



Leserveiledning for DNUs Handlingsplan 2010-2015

Innledning

Det er nemndens ønske at alle delegater til generalforsamlingen og andre medlemmer skal finne handlingsplanen forståelig. Vi har derfor valgt å la handlingsplanen følges av en leserveiledning som beskriver struktur, begreper etc.

*"For der to eller
tre av mine er
samlet, der er jeg
midt iblant dem"*

Som vanlig før en generalforsamling er det nedsatt en forslagsnemnd i henhold til vedtektene. Planens navn forteller at det angir retningen man ønsker at adventistsamfunnet i Norge skal bevege seg i de neste fem årene. Gjennom å være tildelt oppgaven med å behandle innkomne forslag, har det for nemnden vært en målsetning å få frem en konkret, tydelig og praktisk nyttig handlingsplan som gir styrings signaler til de fleste av DNUs arbeidsområder. Samtidig har det vært viktig å vise sammenhengene som

finnes fra den lokale menighet til Generalkonferensen (GK).

Det er nemndens håp at dokumentet ikke skal bli lagt i en skuff etter behandlingen på årets generalforsamling, men være et dokument som DNUs styre aktivt kan bruke til å avgjøre veivalg og prioriteringer de neste fem årene.

Motto

Fra Generalkonferensen (GK) i USA har vi fått deres handlingsplan for samme periode. Vi har oversatt handlingsplanens motto til "La oss se opp, nå ut, bli berørt –Sammen hjemover!"

Visjon

Visjonen forsøker å tegne det bilde av våre handlinger som alt skal være preget av. I den samme (GK) handlingsplanen har vi hentet visjonen for det verdensomspennende arbeidet, fritt oversatt. I tillegg har vi valgt å supplere med visjonen slik den uttrykkes i forslaget til handlingsplan for ØND.

*"Ingen ting er
umulig for Gud!"*



Temaer

Handlingsplanen skal angi retningen de neste årene og dermed hjelpe organisasjonen til å prioritere sine ressurser mot et samlet mål. Adventistsamfunnet i Norge driver aktiviteter på en rekke ulike områder. Ved å ta utgangspunkt i handlingsplanen for GK, og slik det kjennes igjen strukturmessig både i divisjonen, DNU og distriktene, har vi valgt å dele handlingsplanen inn i tre temaer. De tre temaene er Kristenliv, Felleskap/vekst og Struktur

Kristenliv

Tema kristenliv tar utgangspunkt i kjernen av å være en adventist, vandringen gjennom livet med Gud, i en trygg og tillitsfull relasjon slik GK har beskrevet det i sin handlingsplan.

Hensikt

For å tydeliggjøre for generalforsamlingen hva som ligger til grunn for temaet, hva som er meningen med kristenlivet, har vi søkt å finne frem til en definisjon av denne hensikten. Det har ikke vært en målsetning å være uttømmende om begrepet eller nødvendigvis være helt presis, men forsøksvis gi brukeren av handlingsplanen en god forståelse av hvorfor det er viktig med kristenlivet.

Målsetting

Målsetningene gir føringer for hvilke strategiske valg en bør ta og hvilke tiltak som en må gjennomføre. Det er derfor avgjørende viktig at disse målsetningene er tydelige slik at man i ettertid kan styre etter dem. Om fem år vil det være mulig å avklare om man har oppnådd det en ønsket.

"Det er ikke hvor du kommer fra men hva du går mot som betyr noe"

Ambisjon

Med "ambisjon" er det angitt hvor høy måloppnåelse en ønsker å ha i perioden. Ambisjonen tjener dermed to funksjoner, først og fremst å vise at man beveger seg mot målet for handlingsplanen, det andre er å peke på målbare aktiviteter i adventistsamfunnet som bidrar positivt. Flere av målsetningene er vanskelig målbare. Derfor vil ambisjonene ikke alltid måle presist eller enkeltvis være tilstrekkelig for å avklare om målsetningen er oppnådd. Vi har derfor forsøkt å finne frem til ulike ambisjoner knyttet opp til en rekke aktivitetsområder i adventistsamfunnet slik at det samlet sett gir et bilde av i hvilken grad man går mot de mål som generalforsamlingen vedtar.

Ambisjonen har også fått et ønsket nivå, et måltall, for perioden. Dette måltallet forteller hva vi skulle ønske å oppnå i planperioden og kan hjelpe styret i sin prioritering av ressursbruk og annet. Enkelte måltall vil være krevende å oppnå.

"Du er mer enn du er blitt til nå. Det gjelder også vår menighet"

Ambisjonene gir signaler om hva som er viktig å prioritere blant adventistsamfunnets mange aktiviteter fremover. Ambisjonen forsøker derfor, uten å være fullstendig eller entydig, å si noe om i hvilken grad de tiltakene som det er pekt på, og annen aktivitet i DNU, bidrar positivt til målsetningen og hensikten med adventistsamfunnet.

DNU har måltall på deler av ambisjonene i dag, mens det på andre områder må gjøres et arbeide for å frembringe slike. En slik rapport er forutsatt lagt frem som årsmelding for styret årlig og sendt alle menigheter gjennom www.adventist.no På den måten vil man evne å gi anerkjennelse til de tiltak som bidrar til at målsetninger oppnås.



Forklaringer til enkelte av ambisjonene

For å fange opp det mangfoldet av aktiviteter som på ulikt vis bidrar til å realisere målsetningene i Adventistsamfunnet i Norge, er det valgt noen ambisjoner som for enkelte kan være uklare eller ukjente. Vi har derfor valgt å gi noen en forklaring.

Har du som leser dette ytterligere spørsmål ta gjerne kontakt med nemndens medlemmer, se nedenfor.

Menigheten omtales positivt i det offentlig rom som troverdige kristne minst en gang månedlig

Med omtales i det offentlige rom, menes oppslag i radio, TV, aviser, internetsider etc.

Tiendeinnbetalingen øker mer enn gjennomsnittelig lønnsvekt

Lønnsvekst er et mål på hvor mye samlet sett lønnen i Norge endres. Den prosentvise endringen hentes fra Statistisk sentralbyrå. Det er valgt å bruke lønnsvekst og ikke prisvekst da tienden henger mer sammen med denne.

Andelen adventister som er vegetarianere øker

Gjennom å praktisere sin kunnskap om helse og i tillegg se betydningen av miljøgevinsten ved redusert kjøttspising, viser ambisjonen om det medfører at flere velger å være vegetarer.

70 % av menighetens ungdommer tar dåp og er aktive i menigheten

Ambisjonen peker på den store muligheten som ligger i å bevare menighetens unge i kirken. Enkelte menigheter i Norge i dag har lyktes med å gå fra 30 % til 70 %. Ambisjonen gir et uttrykk for at det er ønskelig å prioritere dette arbeidet i alle menigheter i de kommende fem år. Det har vært et poeng å synliggjøre et ansvar i menigheten utover/etter dåp. Ambisjonen er høy.

NaMu verdien er høyere enn 55

DNU og distriktene i Norge har drevet kursvirksomhet i enkelte menigheter for Naturlig Menighetsutvikling (NaMu). I NaMu gjøres det undersøkelser som avklarer hvordan programmet fungerer. Ambisjonen er hentet fra denne undersøkelsen og kan brukes på alle menigheter som ønsker det. Verdien 55 er et høyt, men realistisk mål på at menigheten oppleves å leve ut sin tro.

Venner av menighetens medlemmer utgjør mer enn 10 % av de fremmøtte på gudstjenester og andre arrangementer

Ambisjonen kan være vanskelig å måle, men kan ta utgangspunkt i noen av de målepunktene som gjøres i menigheter som driver NaMu. Ambisjonen er et forsøk på å vise viktigheten av at kirken er et sted hvor menighetens medlemmer finner det fint å ta med sine venner. Samtidig utfordrer den medlemmene på å ta med sine venner i kirken.

Valuegenesis målet på adventistidentitet er høyere enn 50

Valuegenesis er en undersøkelse rettet spesielt mot unge. Undersøkelsen er omtalt i Adventnytt nr 4 2010.

"Gå derfor ut til alle folk og gjør dem til mine etterfølgere. Døp dem til fellesskap med Far i himmelen, Sønnen og Guds Hellige Ånd. Lær dem å leve på den måten jeg har undervist dere om. Og husk på at jeg alltid er med dere, helt til tidenes slutt."



Tiltak

Det vil være nødvendig å gjøre ulike tiltak for å nå målsetningen de neste fem årene. Nemnden har hentet tiltak fra GK, DNU og distriktenes forslag til langtidsprogram, samt informasjon fra de enkelte avdelinger i DNU og enkeltmedlemmers innspill. Tiltakene har et omfang som vil kreve omprioriteringer av dagens ressursbruk og alle tiltakene vil trolig ikke kunne startes samtidig eller første året. Det har vært en målsetning for nemnden at tiltakene også skal representere mangfoldet i DNU slik det er forsøkt under målsetninger og ambisjoner.

*"Viktigere en
hvordan du går, er
at du går"*

Vi har ikke valgt å prioritere tiltakene og anbefaler at det gjøres løpende av styret for DNU i forhold til hva man anser viktigst for å oppnå målsetningene og ambisjonene det enkelte år. Nemnden vil anbefale at der hvor delegerte ønsker en særlig prioritering av tiltak, gjøres denne understrekningen på generalforsamlingen.

Felleskap/vekst

Kristenlivet forutsetter deling i og gjennom et felleskap. Dette fellesskapet vil gi vekst når det skjer i Åndens nærvær. Veksten er både for Adventistsamfunnet samlet og for den enkelte.

Forklaringer til enkelte av ambisjonene

80 % av medlemmene har en oppgave i menigheten

En oppgave vil si at menigheten har et gjøremål som vedkommende har valgt å fylle, det være seg sabbatskolelærer, lydteknikker, forbønn, forstander, koordinator for humanitært arbeid osv.

50 % av medlemmene er tilbudt konkret mulighet for trening/utvikling

DNU vil i planperioden utvikle trening og kursvirksomhet for ulike gjøremål i menigheten. I tillegg vil mange i menigheten ha kunnskap og erfaring som kan gis til andre. Med konkret menes det at tilbudet er knyttet til de gjøremål vedkommende medlem har ønsket å fylle i menigheten og dermed være relevant for dette.

50 % av medlemmene har sist år deltatt i evangeliserende arbeid

Med evangelisk arbeid menes alle former for synliggjøring av egen tro til andre.

Årlig 5 nystartede humanitære aktiviteter

Nystartede vil si at aktiviteten ikke har vært drevet det siste året. Med humanitære menes å redde liv, lindre nød og sikre beskyttelse, gjerne et liv av gangen slik ADRA beskriver det.

*"Bli inspirert til
humanitært arbeid i
erkjennelsen av at vår
hverdag er andres drømmer"*



Struktur

Nemnda har valgt å ta inn tema Struktur for å peke på behovet for tydelige målsetninger knyttet til den store organisasjonen DNU er. Det oppleves viktig at DNU som organisasjon er velfungerende og i stadig utvikling da alternativet vil ta oppmerksomhet bort fra de to andre temaene i Handlingsplanen. Tema kan sies å ha to fokus. Det ene er at DNU som organisasjon skal være velfungerende sett fra menighetens ståsted og gjennom det bygge tillit. Samtidig skal DNU være en god arbeidsplass.

Forklaringer til enkelte av ambisjonene

Andelen tid brukt på menighetsarbeid øker med 10 % årlig

Gjennom å bruke samme målemetode som brukes av menigheter som driver med Naturlig MenighetsUtvikling (NaMu), vises det om medlemmene velger å bruke av sin fritid på menigheten. Det vil indikere en evne til å gi det enkelte medlem rom for å bruke sine talenter. Samtidig vil det vise at man har tillit til adventistsamfunnet.

"Man trenger ikke være dårlig for å bli bedre"

Alle medarbeidere har minst én årlig medarbeidersamtale

Med alle menes det alle som har en funksjon i DNU, enten det er som frivillig i en menighet eller som ansatt i de ulike deler av organisasjonen. Medarbeidersamtale er en **individuell, årlig, forberedt og målrettet** samtale mellom nærmeste overordnede leder og vedkommende medarbeider. Medarbeidersamtalen skal komme i tillegg til den løpende kontakt mellom leder og medarbeider. Den skal dreie seg om det leder og medarbeider i fellesskap, eller hver for seg, kan gjøre noe med. DNU vil utarbeide en veileder for en slik samtale.

Hver pastor følges minst opp 1 gang i måneden ved personlig samtale og ukentlig gjennom skriftlig refleksjonsnotat

Det er ønskelig med en utvikling knyttet til pastorer hvor de ikke opplever seg "hjemme alene". DNU vil utarbeide veiledende rutiner for hvordan dette kan gjennomføres i praksis.

"Den av dere som vil være leder, han må være de andre sin tjener."

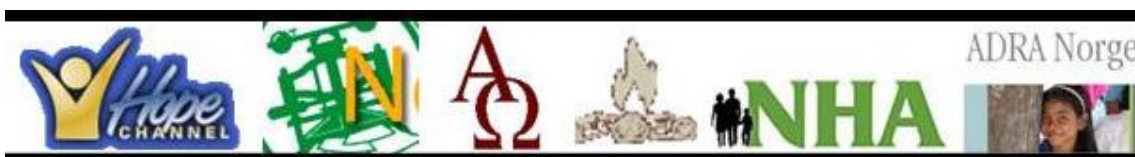
Resultater fra medarbeiderundersøkelsen:

Fornøyd med egen arbeidsplass > 5

Fornøyd med nærmeste leder > 4,5

Fornøyd med overordnet ledelse > 4

DNU gjennomfører en medarbeiderundersøkelse årlig etter mal fra privat og offentlig næringsliv og som omfatter alle ansatte i DNU. Ambisjonen er knyttet til en skala fra 1 til 6 og gjenspeiler hva som er resultatet i tilsvarende undersøkelser i andre organisasjoner. Resultatet er en indikator på om DNU som arbeidsgiver lykkes.



Mandat

Forslagsnemnden har utarbeidet en handlingsplan som skal oversendes de delegerte til generalforsamlingen. Nemnden har valgt å legge ved denne leserveiledningen som en form for saksutredning til handlingsplanen.

Vedtektenes § 19 – MYNDIGHET OG PLIKTER og der kap. 4. sier at: Styret skal i god tid før generalforsamlingen vurdere organisasjonens virksomhet og de økonomiske ressurser og personellmessige behov, for så å legge fram et utkast til langtidsprogram for kommende femårsperiode. Utkastet sendes til de delegerte sammen med sakslisten. For å sikre en demokratisk prosess for denne utarbeidelsen, er forslagsnemnden opprettet. I hht § 11: punkt 6 skal forslagsnemnda behandle styrets utkast til langtidsprogram for kommende femårsperiode, samt eventuelle innkomne forslag. Det er det dokumentet denne veilederen omtaler.

Medlemmer i forslagsnemnden til DNU

Cato Steinsvåg; Edel Stirling; Finn Andersen; Majlis Ulland; Marianne Kolkmann; Reidar Johansen Kvinge; Tore Molstad Andresen

Leder for arbeidet var Reidar J. Kvinge. Nemnden tar gjerne i mot henvendelser om forslaget frem til generalforsamlingen. Fortrinnsvis sendes det på e-post til reidar.j.kvinge@adventist.no, mobil på 9156 2402 eller ved å melde seg inn i Facebook gruppen ”DNUs generalforsamling” og gi tilbakemelding der.

Arbeidsform

Forslagsnemnden startet sitt arbeide umiddelbart etter å ha mottatt forslag fra DNU sitt styre. I tillegg fikk nemnden tilgang til forslaget fra ØND og vedtatt program fra Generalkonferensen (GK). Arbeidet har skjedd gjennom et heldagsmøte i Oslo og to kveldsmøter på telefon. I tillegg har det vært gjennomført omfattende dialog på e-post og i andre former.

Arbeidet har vært inspirerende og krevende da nemnden la på seg selv en ambisjon om at handlingsplanen, som skulle sendes ut, skulle være til praktisk og relevant nytte for styringen av DNU de kommende årene. Det har derfor under arbeidet vært tatt kontakt med ulike avdelingsledere i DNU for å få innspill til arbeidet. På den måten har det vært forsøkt å få frem en plan som favner hele DNUs arbeidsområde.

Det har vært kort tid til arbeidet. Det vil derfor trolig være klokt om man ved neste generalforsamling starter dette arbeidet både i DNUs styre og i nemnden på et tidligere tidspunkt. Spesielt nemnden må få anledning til å gjennomføre sin prosess med større mulighet for involvering av berørte enn det som praktisk var mulig denne gangen.

*”Involvering av
de som berøres
bygger tillit”*