

# Sjømannskirkens Hovedstyremøte

tir. 09. mars 2021, 10.00 - 16.00

Teams



## Agenda

---

10.00 - 10.10  
10 min

### HS-sak 1/2021.

#### Godkjenning av innkalling og dagsorden

Beslutning Jeffrey Huseby

Ingress: Hovedstyret bes godkjenne innkalling og dagsorden. Merk at administrasjonen denne gangen har valgt å redegjøre for status i det operative arbeidet som helhet fremfor å presentere en enhet/mindre del av virksomheten.

Forslag til vedtak: Hovedstyret godkjenner innkalling og dagsorden.

---

10.10 - 10.15  
5 min

### HS-sak 2/2021.

#### Godkjenning av protokoll

Orientering Jeffrey Huseby

Hovedstyret har godkjent protokollen

Forslag til vedtak: Hovedstyret tar protokollen til etterretning.

---

10.15 - 10.30  
15 min

### HS-sak 3/2021.

#### Styreinstruks for hovedstyret

Beslutning Jeffrey Huseby

Hovedstyret har bedt om å bli forelagt utkast til ny styreinstruks. Vedlagt er både forslag til ny og gammel/gjeldende styreinstruks (2017). Ny styreinstruks er tilpasset nåværende praksis samtidig som årshjul og møteplan og avsnitt om generalsekretærens oppgaver, er tatt ut. Generalsekretærens oppgaver innholdsbestemmes i stillingsinstruksen og årshjulet/møteplan vedtas fra år til år i egen sak.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar ny styreinstruks.

📎 Styreinstruks 2021.pdf (4 sider)

📎 Hovedstyreinstruks 2016.pdf (6 sider)

---

10.30 - 10.45  
15 min

### HS-sak 4/2021.

#### Stillingsinstruks for generalsekretær

Beslutning Jeffrey Huseby

Hovedstyret har bedt om å bli forelagt utkast til stillingsinstruks for generalsekretær. Utkast til stillingsinstruks er vedlagt. Stillingsinstruksen er utarbeidet i samråd med HR-sjef og har blitt tatt opp i ledermøtet. Instruksen er utarbeidet i samsvar for gjeldende mal for dette i Sjømannskirken. Administrasjonen har ikke klart å finne tidligere stillingsinstruks for generalsekretær. I utarbeidelsen av en stillingsinstruks er det vesentlig å treffe riktig «nivå» på ansvarsområder og oppgaver; at de på den ene siden ikke blir for generelle og på den andre siden, at den blir for detaljert.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar stillingsinstruks for generalsekretær med de merknadene som kom frem i møtet.

📎 HS 1 - 9. mars 2021 - Stillingsinstruks for generalsekretær.pdf (2 sider)

---

10.45 - 11.00  
15 min

## HS-sak 5/2021.

### Fullmaktsmatrise og prosedyre for internkontroll

*Beslutning* Jeffrey Huseby

Hovedstyret har bedt om å bli forelagt fullmaktsmatrise og prosedyrer for internkontroll. Vedlagt er gjeldende fullmaktsmatrise, samt forslag til ny. Fullmaktsmatrisen har blitt behandlet i ledermøtet.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar fullmaktsmatrise og prosedyrer for internkontroll.

- 📄 Fullmaktsmatrise 2021.pdf (3 sider)
- 📄 Fullmaktsmatrise 2017 gml.pdf (5 sider)

11.00 - 11.30  
30 min

## HS-sak 6/2021.

### Generalforsamling 2021

*Beslutning* Jeffrey Huseby

Administrasjonen legger med dette frem sak vedrørende generalforsamlingen 2021. Hovedstyret skal i følge grunnreglene vedta sakslisten for generalforsamlingen. Vedlagt er derfor et forslag til saksliste for generalforsamling 2021. Denne blir sendt ut til regionene slik at de kan diskutere sakene på regionårsmøtene. Der har kommet inn tre henvendelser om saker til generalforsamlingen. Administrasjon foreslår slik det går frem av vedlagt notat, at generalforsamlingen drøfter de innkomne sakene i saken om årsmelding for 2020-2017, samt strategi 2021-2023.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar forslaget til saksliste til generalforsamlingen 2021.

- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 Generalforsamling 2021.pdf (4 sider)
- 📄 Saker til GF Region Østfold.pdf (1 sider)
- 📄 Saker til GF Region Stavanger og Haugalandet.pdf (1 sider)
- 📄 Saker til GF Region Oslo & Akershus.pdf (1 sider)
- 📄 Reglement for nominasjonskomiteen.pdf (2 sider)

11.30 - 11.45  
15 min

## HS-sak 7/2021.

### Årsmelding 2021

*Beslutning* Sissel Myklebust Mæland

Administrasjonen ved kommunikasjonssjef Sissel legger med dette frem forslag til årsmelding for 2017-2020. Utkastet er utarbeidet av flere av avdelingslederne og generalsekretær. Koronaåret 2020 er meget spesielt og administrasjonen har derfor valgt en annen profil på årsmeldingen. Det er lagt mindre vekt på statistikk og mer vekt på å formidle fortellinger knyttet til honørord.

Forslag til vedtak: Hovedstyret godkjenner den fremlagte årsmeldingen for 2021 og vedtar å legge den frem for generalforsamlingen til sommeren.

- 📄 HS - 9 mars 2021 - årsmelding 2020.pdf (1 sider)
- 📄 Sjømannskirken Årsmelding 2020.pdf (16 sider)

11.45 - 12.00  
15 min

## HS-sak 8/2021.

### Resultatregnskap for hovedkassen 2020

*Orientering* Hein Anders Kvalheim

Vi har nå avsluttet føringen av regnskapet for hovedkassen for 2020 og legger dette frem for hovedstyret

Hovedkassens regnskap (ikke revidert) tas til orientering. Endelig godkjenning av regnskapet skjer i hovedstyrets møte i mai.

- 📄 HS 1- 09.mars 2021- Regnskap hovedkassen 2020 (ikke revidert).pdf (19 sider)

12.00 - 12.30  
30 min

## HS-sak 9/2021.

### Status i det operative arbeidet

*Orientering* *Petter Skants*

Når hovedstyret har møte er det et drøyt år siden den første koronasmittede ble oppdaget i Norge og et år siden Norge ble stengt da statsministeren holdt den første pressekonferansen om Covid-19. Vi har med andre ord levd med pandemien i et år. De operative lederne med Petter Skants i spissen vil gi en oppdatering på status i det operative arbeidet akkurat nå - en fot i bakken om hvor Sjømannskirken står i øyeblikket. Dette kommer i stedet for den ordinære presentasjonen av en enkel virksomhet. Dersom hovedstyret er interessert i en spesifikk sjømannskirke eller arbeid, henvises det til koronarapporten som ligger tilgjengelig for hovedstyret i Admincontrol. Skants vil ha en muntlig orientering og dernest blir det anledning til spørsmål/samtale.

Forslag til vedtak: Hovedstyret tar status i det operative arbeidet til etterretning.

12.30 - 12.50  
20 min

## HS-sak 10/2021.

### Strategihøring og brukerundersøkelse 2021

*Orientering* *Sissel Myklebust Mæland*

Etter at hovedstyret og ledelsen hadde et strategiverksted, besluttet vi å sende ut en strategihøring ut i organisasjonen. Hovedstyret vedtok også å foreta en brukerundersøkelse for å kartlegge hva målgruppe mener om organisasjonen og arbeidet som drives. Vedlagt er et sammendrag av de viktigste funnene i høringen og brukerundersøkelsen. Kommunikasjonssjef Sissel vil presentere og utdype funnene for hovedstyret i møtet.

Forslag til vedtak: Hovedstyret tar strategihøringen og brukerundersøkelsen til orientering.

 HS - 9. mars 2021 - Markedsundersøkelse og intern høring før strategiprosess.pdf (3 sider)

12.50 - 13.35  
45 min

## HS-sak 11/2021.

### Strategi 2021-2023

*Beslutning* *Jeffrey Huseby*

**Ingress:** Der er mange måter å utarbeide en strategi- og handlingsplan på. Bakgrunns materialet for strategi- og handlingsplanen som er utarbeidet, er strategiverkstedet som hovedstyret deltok på i oktober, samt strategihøringen og markedsundersøkelsen som ble foretatt medio oktober til medio desember i fjor.

Målet har vært å lage en plan som staker ut kursen for Sjømannskirken på en kortfattet og konkret måte. Sjømannskirkens oppdrag og historie danner fundamentet for planen samtidig som den tar utgangspunkt i brukeren og situasjonen de ulike målgruppene befinner seg i. Planen som er vedlagt vil bli presentert i møtet.

**Forslag til vedtak:** Hovedstyret takker for utkastet til strategiplanen og ber administrasjon forberede en sak om strategi til generalforsamlingen 2021 etter de innspill som kom i møtet.

 HS 1 - 09.mars 2021 – Strategi- og handlingsplan 2021-2023.pdf (3 sider)

 HS 1 - 9 mars 2021 - Strategi 2021-2023.pdf (7 sider)

13.35 - 13.35  
0 min


## HS-sak 12/2021.

### Salg av tjenestebolig i Rotterdam

*Beslutning* *Espen Ingebrigtsen*

Sjømannskirkens eiendom i Van Ballengooisingel 46, tidligere bestyrerboligen i Rotterdam, står tomt og trenger omfattende oppussing. Den nåværende bemanningen og organiseringen for både Sjømannskirken i Benelux og Reisetjenesten for sjøfolk i Europa gjør boligen overflødig. Administrasjonen ønsker å selge huset. Det er for tiden selgers marked i Rotterdam.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar å legge boligen i Van Ballengooisingel 45 i Rotterdam ut for salg.

 HS 1 - 09.mars 2021 – Salg av rekkehus i Rotterdam.pdf (1 sider)

13.35 - 13.35  
0 min

## HS-sak 13/2021.

### Påbegynne prosess om overgivelse av kirkebygg i Rotterdam




*Beslutning*      *Espen Ingebrigtsen*

Kirkebygget i Rotterdam tjener ikke lengre sin funksjon for Sjømannskirken. Antall nordmenn i Rotterdam er sterkt redusert, og nedgangen i besøkstallet på

kirken har vært dramatisk de siste ti årene. I tillegg er kostnadene ved vedlikehold av det 110 år gamle bygget høye. Vår vurdering er at en framtidig bærekraftig drift av kirkebygget i Rotterdam krever en annen kommersiell forretningsmodell og personale enn det som kan defineres som innenfor Sjømannskirkens oppdrag.

Omorganiseringen til Sjømannskirken i Benelux er et resultat av behovet for større søkelys på det oppsøkende arbeidet i hele Nederland og en prioritering av spesifikke målgrupper. Det lar seg vanskelig kombinere med ansvaret for drift og vedlikehold av kirkebygget i Rotterdam.

Forslag til vedtak: Hovedstyret ber administrasjonen, i samarbeid med lokalt kirkeråd og lokale samarbeidspartnere i Rotterdam, starte arbeidet med å finne alternativ driftsform for kirkebygget i Rotterdam. Forutsetningen for framtiden skal være at Sjømannskirken ikke lengre tilfører driftsmidler og personale til bygget. Det åpnes for at avhendelse av bygget kan være et alternativ. Prosjektbeskrivelse legges fram for administrasjonen før det gis tid til utprøving av en alternativ driftsform. Hovedstyret vedtar en eventuell avhending av bygget.

-  HS 1 - 09.mars 2021 – Alternative driftsformer for kirkebygg i Rotterdam.pdf (1 sider)
-  Vedlegg - Rotterdam brukerrapport.pdf (3 sider)
-  Vedlegg - Rotterdam - Økonomi 2016-2020.pdf (6 sider)

13.35 - 13.35  
0 min


## HS-sak 14/2021.

### Salg av tjenestebolig i Rio

*Beslutning*      *Jan Stellef Rønningen*

**Ingress:** Pr. i dag er det ingen drift på sjømannskirken i Rio. Ledermøtet foreslår å selge eiendommen og legge til rette for betjening av Rio ved ambulerende fra Norge av Anne Netland, og en lokalt ansatt som kontaktpunkt for kolonien mellom besøkene og i beredskaps øyemed.

**Forslag til vedtak:** Hovedstyret vedtar å legge eiendommen Rua Caio Mario, nr. 400, Gávea Rio de Janeiro ut for salg.

-  HS - 09. mars 2021 Salg av eiendom i Rio.pdf (2 sider)

13.35 - 13.35  
0 min

## HS-sak 15/2021.

### Kjøp av andel av El Campanario

*Beslutning*      *Jan Stellef Rønningen*

**Ingress:** Vår samarbeidspartner Diakonhjemmets Stiftelse har uttrykt ønske om å avvikle sitt eierskap og samarbeidet på El Campanario på Costa del Sol. Vår samarbeidsavtale tar høyde for at en slik situasjon kan oppstå, og inneholder en prosedyre for hvordan det skal skje. Ledermøtet foreslår at Sjømannskirken kjøper Diakonhjemmets Stiftelse sin halvpart, slik at Sjømannskirken blir eneeier. Samtidig foreslår ledermøtet å utrede bruken gjestehuset da driften i sin tidligere form ikke betraktes som bærekraftig.

**Forslag til vedtak:** Hovedstyret vedtar å kjøpe ut Diakonhjemmets stiftelse sin halvpart av El Campanario.

-  HS - 09. mars 2021 Utkjøp av diakonhjemmet fra samarbeidet om El Campanario.pdf (2 sider)

13.35 - 13.50  
15 min

## HS-sak 16/2021.

### Opphør av verv - unntatt offentlighet

Administrasjonen har mottatt en henvendelse fra et kirkeråd med henstilling om opphør av verv i kirkerådet. Vedlagt er henstillingen, vedkommende sin uttalelse og administrasjonen sin innstilling.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar opphør av verv i samsvar med saksfremstillingen.

- 📄 HS 1 - 09.mars 2021 Sak om opphør av verv.pdf (3 sider)
- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 Vedlegg 1 Anmodning om vedtak i HS om opphør av verv.pdf (1 sider)
- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 Vedlegg 2 Arbeidskultur i KR.pdf (1 sider)
- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 Vedlegg 3 Signert frivillighetskontrakt.pdf (2 sider)
- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 Vedlegg 4 Tilsvar om opphør av verv.pdf (2 sider)

---

13.50 - 13.55 **HS-sak 17/2021.**

5 min

## Ansettelses og oppsigelser

Orientering Aleksander Aasen Knudsen

Ingress: HR-avdelingen ved HR-sjef legger med frem en oversikt over alle oppsigelser og ansettelses siden forrige møtet.

Forslag til vedtak: Hovedstyret oversikten over ansettelses og oppsigelser ifølge ansettelsesprotokoll nr 1/21- 4/21 til orientering.

- 📄 HS - 9. mars 2021 - Ansettelses og oppsigelser.pdf (2 sider)

---

13.55 - 14.00 **HS-sak 18/2021.**

5 min

## Orienteringer fra kirkeråd, kirkestyrer og regionstyrer

Orientering Jeffrey Huseby

Vedlagt er de innkomne referat fra kirkeråd, kirkestyrer og regionstyrer. Administrasjonen svarer gjerne på spørsmål om disse så langt det lar seg gjøre. Andre spørsmål undersøker vi til neste møtet..

Forslag til vedtak: Hovedstyret tar de innkomne referat fra kirkeråd, kirkestyrer og regionstyrer til orientering.

- 📄 HS- 9 mars 2021 Orientering fra kirkeråd, kirkestyre og regionstyre.pdf (1 sider)

---

14.00 - 14.20 **HS-sak 19/2021.**

20 min

## Generalsekretærens orienteringer

Orientering Jeffrey Huseby

I denne saken vil generalsekretær orientere hovedstyret om nye og pågående saker som det arbeides med i generalsekretariatet og i ledergruppen. Generalsekretær kan komme med utfyllende opplysninger i møtet dersom det er ønskelig.

Forslag til vedtak: Hovedstyret tar orienteringen fra generalsekretær til etterretning

- 📄 HS - 9. oktober 2021 - Orienteringer fra generalsekretær.pdf (5 sider)
- 📄 HS 1 - 9. mars 2021 - Rapport fra byggeprosjektet i London pr26.02.21.pdf (1 sider)

---

14.20 - 14.30 **HS-sak 20/2021.**

10 min

## Årshjul og møteplan 2021


Orientering Jeffrey Huseby

Administrasjonen legger med dette frem årshjul og møteplan for hovedstyret. Vedlagt er någjeldende og forslag til ny. Som man vil se, så er der flere saker som er faste på alle møtene, noe forekommer årlig og dernest vil det etter hvert fylles opp med forefallende saker. Hensikten med årshjulet og møteplanen er å sørge for at ingen saker blir glemt og at hovedstyret skal være orientert om når de ulike sakene er tenkt behandlet. Endringer kan selvsagt forekomme.

Ledermøtet hadde saken oppe på møte 28.01.21 og generalsekretær har tatt inn forslagene til endringer som kom frem da. Hovedstyret bes drøfte utkastet til møteplan med tanke på fordeling av sakene på de ulike møtene, tidspunkt for møtene etc. Nytt hovedstyre blir på valg på sommerens generalforsamling og det kan av den og andre grunner, selvsagt bli endringer i møteplanen.

Forslag til vedtak: Hovedstyret vedtar utkastet til møteplan med de merknader som fremkom i møtet.

 HS 1 - 9. mars Årshjul og møteplan 2021.pdf (1 sider)

 Årshjul og møteplan 2021 gml.pptx (1 sider)

---

**14.30 - 14.40 HS-sak 21/2021.**

10 min

## Eventuelt

*Diskusjon*                      *Jørn-Henning Theis*

Hovedstyret gis anledning til å melde saker som man vil bli orientert om eller ta opp.

Forslag til vedtak: Utformes i møtet.

---

**14.40 - 14.55 HS-sak 22/2021.**

15 min

## Åpen post - styrets kvarter

*Diskusjon*                      *Jørn-Henning Theis*

Hovedstyret gis i denne saken anledning til å ta opp egne saker, evaluere møtet og gi aktuelle tilbakemeldinger.

Administrasjonen kan fratre saken dersom det er ønskelig.

Forslag til vedtak: Hovedstyret drøftet de sakene som fremkom under saken. Administrasjonen bes ta momentene med i det videre arbeidet med styremøtene.

# STYREINSTRUKS

## HOVEDSTYRET I SJØMANNSKIRKEN – NORSK KIRKE I UTLANDET

### VEDTATT 2021

Styreinstruksen er vedtatt av hovedstyret i xx.xx.2021 og skal legges til grunn for styrets arbeid og for administrasjonens virksomhet i forhold til hovedstyret. Instruksen revideres ved behov.

#### 1. Hovedstyrets ansvar og oppgaver

##### 1.1. Overordnet

Hovedstyret fører tilsyn med at Sjømannskirken ledes i overenstemmelse med gjeldende grunnregler og vedtekter og i tråd med vedtak fattet av generalforsamling og/eller hovedstyret.

##### 1.2. Forankring

Hovedstyret har ansvar for den strategiske, forvaltnings- og administrative ledelse av Sjømannskirken slik dette er nedfelt i grunnreglene, lovverk og de beslutninger generalforsamlingen gjør vedtak om; jfr Grunnreglene 8.3.

##### 1.3. Hovedoppgaver

- a. Hovedstyret skal sørge for at organisasjonens virksomhet til enhver tid er forsvarlig organisert og at administrasjonen har tilstrekkelige ressurser og kvalifisert personell.
- b. Hovedstyret skal fastsette instruks mellom styret og administrasjon, herunder styreinstruks og delegeringsreglement, samt vedta fullmakts matrise
- c. Hovedstyret er organisasjonens overordnede ledelse, og skal ta beslutninger om overordnede mål, strategi og handlingsplaner.
- d. Hovedstyret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og virksomheten for øvrig.
- e. Hovedstyret skal holde seg orientert om organisasjonens økonomiske stilling og påse at organisasjonens virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll og utvikling.
- f. Hovedstyret iverksetter de undersøkelser det finner nødvendig for å utføre sine oppgaver.

##### 1.4. Habilitet

For hovedstyret gjelder vanlige habilitetsregler. Styremedlemmene har selvstendig plikt til å opplyse om eventuelle forhold som i en konkret sak kan være egnet til å stille spørsmål om vedkommende sin uavhengighet og objektivitet. Styret og ledelsen skal ved starten av hver funksjonsperiode signere «Erklæring om uavhengighet».

##### 1.5. Generalforsamling

Styret innkaller generalforsamling i tråd med gjeldende grunnregler og vedtekter.

## 2. Hovedstyrets saksbehandling

### 2.1. Styremøtene

- a. Styrets leder innkaller til styremøte i nært samarbeid med administrasjonen. Generalsekretær er saksbehandler for Hovedstyret.
- b. Styrets medlemmer plikter å delta på styremøtene. Første varamedlem møter fast. Dersom et styremedlem melder forfall, skal generalsekretær sørge for å innkalle nytt varamedlem så raskt som mulig.
- c. Generalsekretær har rett og plikt til å delta på styremøtene, med mindre styret bestemmer annet i den enkelte sak.
- d. Hovedstyreleder bestemmer i samråd med generalsekretær hvilke saksbehandlere fra administrasjon som skal delta på styremøtene for å legge frem en sak og svare på spørsmål. Administrasjonen har ikke stemmerett.
- e. Det avholdes minimum 3 møter hvert år (jfr §8.2), men som oftest bør det være 5-6 styremøter årlig.
- f. På første møte hver høst fastsetter styret en møteplan for det påfølgende år hvor det fremkommer de saker som planlegges inngå i de enkelte styremøtene.
- g. Dersom styrelederen finner det forsvarlig, kan saker unntaksvis behandles uten å holde møte, men ved hjelp av telefon eller mail-utveksling. Dersom et styremedlem eller generalsekretær krever møtebehandling, skal likevel behandlingen skje i møte. Styremøter kan også avholdes digitalt.
- h. Styreleder leder styremøtene. Nestleder er møteleder i leders fravær. Generalsekretær utpeker referent og hvem som er ansvarlig for utsending av innkalling og saksdokumenter, samt foretar praktisk tilrettelegging av styremøtene.
- i. Det skal benyttes et administrativt system for styrepapirene, for tiden Admincontrol.
- j. Styret er beslutningsdyktig når minst fem av medlemmene er til stede (jfr §8.2). En beslutning krever at flertallet av de styremedlemmer som deltar i behandlingen av en sak har stemt for. Ved stemmelikhet har styreleder/møteleder dobbeltstemme (jfr§8.2). Det er ikke mulig å avgi blank stemme.

### 2.2. Innkalling

- a. Hovedstyret innkalles skriftlig med minst en ukes varsel sammen med saksdokumentene, med mindre særlige forhold foreligger. Dagsorden og tidsplan legges ved innkallingen.
- b. Saksdokumentene skal inneholde et tilfredsstillende beslutningsgrunnlag samt administrasjonens forslag til vedtak. Generalsekretær skal påse at vesentlig informasjon ikke holdes tilbake.
- c. Alle varamedlemmer får tilsendt innkalling og saksdokumenter.

### 2.3. Styreprotokoll

- a. Generalsekretær har ansvar for at det føres styreprotokoll fra møtene. Protokollen skal minst angi tid, sted, deltakere, behandlingsmåte (orienteringssak, drøftingssak eller beslutningssak) og styrets vedtak.
- b. Dersom styrets beslutning ikke er enstemmig, skal det angis i protokollen hvem som har stemt for og imot.



- c. Styremedlemmer som ikke er enig i en beslutning kan kreve sin oppfatning innført i protokollen.
- d. Utkast til protokoll sendes først hovedstyreleder for uttale, deretter til styremedlemmene for kommentarer og godkjenning. Dette gjøres innen to uker etter styremøtet.
- e. Protokollen underskrives av alle styremedlemmene som har deltatt i styrebehandlingen. Signatur kan skje digitalt.
- f. Protokollen er offentlig. Saker som er unntatt offentlighet, skal merkes særskilt.

#### 2.4. Besøk av Sjømannskirkens arbeid

I løpet av styreperioden legges det opp til en styretur med besøk til en eller flere Sjømannskirker eller en regionsamling.

### 3. Generalsekretærens oppgaver og plikter ovenfor hovedstyret

- a. Generalsekretær tilsettes og sies opp/avskjediges av hovedstyret.
- b. Generalsekretær står for den daglige ledelse av Sjømannskirkens virksomhet imellom styremøtene. Han/hun skal følge de retningslinjer og pålegg som styret gir. Hovedstyret vedtar instruks for generalsekretær.
- c. Generalsekretær kan avgjøre en sak etter fullmakt fra hovedstyret i det enkelte tilfellet eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for organisasjonen. Styreleder skal rådføres i slike situasjoner og styret snarest underrettes om avgjørelsen.
- d. Saker av prinsipiell eller betydningsfull art tas opp i hovedstyret.
- e. Generalsekretær plikter å møte i styret og på generalforsamlinger med talerett.
- f. Generalsekretær uttaler seg til media i saker om virksomheten og den daglige driften, og etter avtale med styreleder også om styrets arbeid.

### 4. Styremedlemmenes rolle

- a. Hovedstyret er et kollegialt organ som samarbeider om den overordnede driften og utvikling av Sjømannskirken. Alle styremedlemmer rangeres likt og er i funksjon når styret er samlet i møte.
- b. Styret utøver sin myndighet gjennom generalsekretær.
- c. Styrets medlemmer er valgt for å ivareta hele organisasjonen, og det er organisasjonens beste etter en samlet vurdering som er det overordnede anliggendet for styret.
- d. Styremedlemmene må være seg bevisst sin rolle i møte med andre. Det forventes lojalitet til bestemmelser som er gjort. Kritikkk overfor ledelse og organisasjonens arbeid generelt skal tas opp i styremøtene, eventuelt direkte med organisasjonens ledelse.
- e. Styremedlemmene er forpliktet til å møte forberedt til styrets behandlinger.
- f. Styrets medlemmer kan kreve å få enkeltsaker behandlet i hovedstyret.
- g. Ansattes representanter er medlem med plikter og rettigheter som andre styremedlemmer.

### 5. Styreleder sin særlige rolle

- a. Hovedstyrets leder har ansvar for hovedstyrets arbeid i perioden.
- b. Hovedstyrets leder skal sikre et godt samarbeid med generalsekretær.

- c. Hovedstyrets leder har personalansvar for generalsekretæren.
- d. Hovedstyrets leder har signaturrett sammen med generalsekretær eller dennes stedfortreder.
- e. Hovedstyrets leder uttaler seg på vegne av hovedstyret, utenom møtene.
- f. Hovedstyrets leder skal ta initiativ til en årlig evaluering av styrets arbeid, inkludert samarbeid mellom styre og administrasjon.
- g. Hovedstyrets leder kan uttale seg til media om styrets arbeid.

## 6. Varighet

Denne styreinstruksen trer i kraft fra og med dato for vedtak og gjelder inntil en ny styreinstruks er vedtatt.



**Hovedstyreinstruks for**

**Sjømannskirken – Norsk kirke i utlandet**

**Vedtatt i hovedstyremøte 2016**

## HOVEDSTYREINSTRUKS

### Sjømannskirken – Norsk kirke i utlandet

Styreinstruksen er vedtatt av hovedstyret i .....(dato), og skal legges til grunn for hovedstyrets arbeid og for administrasjonens virksomhet i forhold til hovedstyret. Hovedstyreinstruksen revideres ved behov.

#### Pkt. 1 Hovedstyrets ansvar og oppgaver

Hovedstyret har det formelle ansvar for den strategiske, forvaltnings- og kontormessige ledelse av Sjømannskirken innenfor rammer nedfelt i grunnreglene, lovverk og beslutninger i generalforsamlingen: Hovedstyret, jfr. Grunnreglene 8.3, ansvarlig for:

- a) *SJØMANNSKIRKENs organisasjon og virksomhet*
  - b) *økonomisk forvaltning*
  - c) *ansettelse og avskjedigelse av ansatte i faste stillinger*
  - d) *alle saker som ikke hører inn under generalforsamlingen*
  - e) *Hovedstyret bestemmer selv sin arbeidsform og hva som eventuelt kan delegeres til generalsekretæren, via egne underutvalg eller via spesielle fullmakter*
  - f) *Utpeke styremedlemmer i selskaper som eier / driver lokale sjømannskirker, der slike selskaper er etablert. Hovedstyret er forpliktet til å utpeke de styremedlemmer som er foreslått av årsmøtet ved den lokale sjømannskirke*
- Hovedstyret skal imidlertid alltid selv avgjøre følgende saker:*
- g) *retningslinjer og strategiske planer*
  - h) *det årlige budsjett og regnskap (jf. § 7.6 h GF skal drøfte regnskap)*
  - i) *kjøp, salg og pantssettelse av fast eiendom*
  - j) *opptak av lån og garantistillelser*
  - k) *midlertidig igangsetting og midlertidig innstilling av virksomhet*
  - l) *godkjenne stiftelsesdokumenter og vedtekter for selskaper, stiftelser eller lignende som er opprettet for å eie/drive en lokal sjømannskirke*
  - m) *ansette generalsekretær*
  - n) *Fastsette tid og sted for generalforsamling*
  - o) *behandle opphør av tillitsverv (§17.0)*
  - p) *saker av usedvanlig art eller av stor betydning*

*Hovedstyret skal forberede og legge frem for generalforsamlingen årsmelding og regnskap.*

*Regnskapet følger kalenderåret. Utdrag av årsmelding og årsregnskap skal gjøres kjent for regionene i Norge (§ 4.0) og Sjømannskirkens andreenheter i utlandet (§ 5.0)*

*Hovedstyret utøver sin myndighet via generalsekretæren som iverksetter styrets beslutninger. Generalsekretæren er SJØMANNSKIRKENs daglige leder.*

*SJØMANNSKIRKEN tegnes av hovedstyrets leder eller nestleder i fellesskap med generalsekretæren (daglig leder) eller vedkommens stedfortreder (jfr. § 14.1). Hovedstyret kan meddele prokura. (jfr. §14.2)*

Hovedstyrets leder og generalsekretær uttaler seg utad om selskapets virksomhet, etter nærmere avtale seg i mellom.

Hovedstyret godkjenner Sjømannskirkens fullmakts matrise.

Hovedstyret delegerer ansettelse av personale ute, hjemme og avdelingsledere til generalsekretær som også tar arbeidstakers egne oppsigelser til etterretning. Ansettelse av generalsekretær foretas av hovedstyret. Eventuelle avskjedigelser foretas av hovedstyret, uansett ansettelsesinstans.

## **Pkt. 2 Hovedstyrets saksbehandling.**

*Hovedstyret innkalles ved behov og minst 3 ganger pr år (jfr. § 8.2). Normalt innkalles det til 5 hovedstyremøter pr år, møtedatoer fastlegges for hvert år. Ved behov kan det innkalles til telefon / mail møte. I løpet av styreperioden (to år) legges det opp til en styretur med besøk til en eller flere Sjømannskirker eller en regionsamling.*

Hovedstyremøter innkalles skriftlig (ved mail) og vanligvis med minst en ukes varsel. Generalsekretær innkaller, og prioriterer styresaker, i samråd med styrets leder. Innkallingen skal inneholde dagsorden og den dokumentasjon som er nødvendig for å gi styremedlemmene utfyllende beslutningsgrunnlag.

Ved forfall gis beskjed til administrasjonen som innkaller varamedlem.

Styreleder, eller det medlem som ved styreleders fravær blir valgt, leder møtet.

Hovedstyret kan treffe vedtak uten å være samlet i fysisk møte dersom styreleder finner at saken kan forelegges for styremedlemmene skriftlig, og/eller ved telefonmøte. Det enkelte styremedlem og generalsekretær kan imidlertid kreve møtebehandling

*Hovedstyret er beslutningsdyktig når minst 5 av medlemmene er til stede (jfr. § 8.2). Vedtak krever vanlig flertall og ved stemmelikhet har møteleder dobbel stemme (jfr. § 8.2).*

*Generalsekretær har møte og talerett i hovedstyret (jfr. §8.2) Hovedstyreleder bestemmer i samråd med generalsekretær om andre enn styremedlemmene skal delta i hovedstyremøtet.*

Hovedstyremedlem har selvstendig plikt til å opplyse styret om eventuelle forhold som i en konkret sak kan være egnet til å stille spørsmål ved vedkommende sin uavhengighet og objektivitet.

Generalsekretær skal føre protokoll fra styremøtene, og protokollen skal inneholde:

- tid og sted for møtet
- angivelse av møtedeltakere
- saker til behandling
- vedtak
- hvordan det enkelte styremedlem har stemt ved dissenser

Styremedlem kan kreve at eget særstandpunkt i en styresak protokolleres.

Utkast til protokoll sendes først hovedstyreleder for uttale, deretter til styret for kommentar og godkjenning senest en uke etter styremøtet. Protokoll sendes styret sammen med styrepapirene til første påfølgende styremøte, hvor protokollen vedtas. Protokollen underskrives av de som har deltatt i styrebehandlingen.

### **Pkt. 3 Hovedstyrets dagsorden**

- Åpning / andakt
- Formalia
- Saker til beslutning / vedtak ut fra saksframlegg
- Saker i prosess, intensjon å drøfte, del behandle eller gi hovedstyret innsyn i viktige tema.
- Drifts- og orienteringssaker, løpende oppfølging av virksomheten.
  - Økonomi, regnskap / balanse, utvikling, faresignaler etc.
  - Oppfølging / orientering om tidligere hovedstyre vedtak
  -
- Eventuelt

#### Pkt. 4 Årsplan

Det skal hvert år utarbeides en årsplan for hovedstyret sitt arbeid.

Gjeldende årsplan:

<b>Mars</b>	<b>Mai</b>	<b>Juni (partallsår)</b>	<b>September</b>	<b>Desember</b>
Årsmeldinger	Regnskap og årsberetning	Partallsår saker til GF	Partallsår konstituering av styret	Budsjett
Partallsår Saker til GF	Møte med revisor		Strategi / verdenskart	Oddetallsår saker til GF
	Evaluering av styrearbeidet og samarbeid med GS.			
	Hovedstyrets årsplan			
Løpende saker	Løpende saker	Løpende saker	Løpende saker	Løpende saker

## Pkt.5 Generalsekretær

Generalsekretær har ansvar for løpende ledelse av virksomheten.

Generalsekretær skal blant annet:

- I samråd med styreleder, - forberede saker for hovedstyret.
- Lede og utvikle organisasjonen i samsvar med strategi, mål og retningslinjer fastsatt av hovedstyret.
- Gjøre organisasjonens mål og strategi kjent, forstått og akseptert blant de ansatte.
- Iverksette hovedstyrets beslutninger.
- Rapportere og oppdatere hovedstyret om Sjømannskirkens utvikling.
- Ta initiativ til nytenkning, vurdere målsetninger og strategi og legge fram endringsforslag til hovedstyret.
- Påse at Sjømannskirkens regnskap er i samsvar med lover og forskrifter og at kapitalforvaltningen er forsvarlig.
- Profilere og representere Sjømannskirken utad, i forståelse med hovedstyrets leder.
- Utnevne stedfortreder



# STILLINGSINSTRUKS I SJØMANNSKIRKEN

## 1. Organisatorisk plassering

### 1.1. Stillingens tittel

Generalsekretær

### 1.2. Stillingens plassering

Generalsekretariatet

### 1.3. Nærmeste overordnede

Hovedstyrets leder

### 1.4. Arbeidssted

Daglig arbeidssted er Sjømannskirkens hovedadministrasjon i Strandgaten 198, Bergen. Generalsekretæren må regne med betydelig reisevirksomhet både i Norge og i utlandet for å representere organisasjonen og oppfylle organisasjonens målsettinger.

### 1.5. Ansettelse

Generalsekretær er ansatt i fast stilling i 100%.

## 2. Formålet med stillingen

Generalsekretær er daglig leder for Sjømannskirken og representerer Sjømannskirken utad. Generalsekretær skal sikre at Sjømannskirkens oppgaver løses i tråd med Sjømannskirkens grunnregler, verdigrunnlag, gjeldende strategiplan og vedtak i hovedstyret.

### 2.1. Stillingens målsettinger

- a. Nå målene i henhold til strategi- og handlingsplaner
- b. Utøve åndelig, tydelig, kompetent og visjonær ledelse
- c. Sikre en forsvarlig og etterrettelig økonomiforvaltning
- d. Bygge og utvikle lederkulturen i Sjømannskirken
- e. Medvirke til et godt og sunt arbeidsmiljø
- f. Styrke omdømmet til Sjømannskirken
- g. Være forbilde for andre avdelinger innen arbeidsmiljø og trivsel

## 3. Ansvarsområder

### 3.1. Hovedansvarsområder

- a. Være øverste daglig leder i Sjømannskirken
- b. Videreutvikle organisasjonen
- c. Være saksansvarlig overfor hovedstyret
- d. Drive med politisk påvirkningsarbeid for å sikre statstilskuddet
- e. Ha ansvar for utarbeiding og iverksetting av strategi- og handlingsplaner
- f. Ha overordna ansvar for kommunikasjonsarbeidet; informasjon, innsamling
- g. Profilere organisasjonen eksternt og internt og bygge organisasjonsidentitet
- h. Ha overordna ansvar for personal-, økonomi- og eiendomsforvaltning
- i. Bygge og utvikle leder- og medarbeiderskapet

### **3.2. Konkrete arbeidsoppgaver**

- a. Være daglig leder for Sjømannskirken
- b. Være saksbehandler for hovedstyret
- c. Rapportere jevnlig til hovedstyret
- d. Være Sjømannskirkens ansikt utad
- e. Følge utviklingen innen Den norske kirke
- f. Holde seg faglig oppdatert på kirke og samfunn
- g. Utarbeide og legge frem forslag til mål- og strategidokumenter
- h. Representere organisasjonen i eksterne styrer, råd og komiteer
- i. Lede og samordne ansattes arbeid i henhold til grunnregler og vedtekter
- j. Holde kontakt med samarbeidspartnere og delta på internasjonale møter
- k. Foreta besøk på Sjømannskirkens arbeid i inn- og utland i samsvar med reiseinstruksen
- l. Utøve teamledelse og lederutvikling sammen med de andre lederne i organisasjonen
- m. Ha personalansvar for avdelingslederne og de ansatte i generalsekretariatet

### **3.3. Mulighet for endring av stillingsinnhold**

Generalsekretær kan ta opp ønske om endring i stillingsinstruksen. Hovedstyret gjør vedtak om endring av stillingsinstruksen. Stillingsinstruksen gjennomgås i forbindelse med medarbeidersamtalen.

Bergen, 1. mars 2021

Jørn-Henning Theis  
Styreleder

Jeffrey Huseby  
Generalsekretær

**FULLMAKTSMATRISJE**  
**SJØMANNSKIRKEN – Norsk kirke i utlandet**  
**Vedtatt 09.03.21**

Formålet med fullmaktsmatrisen er å avklare og definere hvilke områder og beløp hovedstyret har gitt de ulike nivåene/funksjonene i Sjømannskirkens administrasjon, myndighet til å ta avgjørelser på. Forkortelsene som benyttes i denne fullmaktsmatrisen er: Generalforsamlingen (GF), hovedstyret (HS), hovedstyreleder (HS-leder), generalsekretær (GS), avdelingsledere (AL) og økonomisjef (ØS).

Sjømannskirkens grunnregler inneholder paragrafer vedrørende generalforsamlingens og hovedstyrets ansvars- og myndighetsområder. Fullmakt til å inngå avtaler kan delegeres og dette skal i så fall gjøres skriftlig.

FULLMAKT	BESKRIVELSE	SAKSBEHANDLER	VEDTAK	HJEMMEL
Valg	Valg av hovedstyret	Nominasjonskomiteen	GF	GR §7.10/§8
Firma-tegningsrett	Sjømannskirkens firmategningsrett/signatur: a) Kjøp og salg av eiendom b) opptak av gjeld	GS eller ØS	HS-leder/ nest-leder og GS eller stedfortrede r	HS vedtatt 24/10/2003 GR §13.1
Prokura	Prokura er registrert i foretaksregisteret	GS eller ØS	GS og ØS hver for seg	HS vedtatt 24/10/2003 GR §13.2
Revisor	Oppnevning av revisor for hovedkassen og sjømannskirkene	ØS/GS/HS	GF	GR §7.6g
Opprettelse/ nedleggelse av arbeid	Vedta opprettelse av fast virksomhet	HS	GF	GR §7.6d
	Midlertidig igangsetting og midlertidig innstilling av virksomhet	GS	HS	GR §8.3k
Eiendom	Inngå avtale om leie eller bortleie	AL	ØS	
	Kjøp, salg og pantsettelse av eiendommer	GS	HS	GR §8.3i
Stillinger	Ansettelse av GS	HS-leder	HS	GR § 8.3 m
	Øvrige ansettelser	AL og GS	GS	HS sin styreinstruks
	Opprettelse av stilling innenfor budsjett	AL	GS	
Stedfortreder	Delegering til stedfortreder	Nærmeste leder	GS	
Arv	Booppgjør etter arv	ØS	GS	HS 56/2001
Bank	Disponering av bankkonto/godkjenne utbetalinger	To økonomirådgivere i fellesskap	ØS/GS	
	Opptak av lån	GS	HS	GR §8.3j
Innkjøp/ avtaler	Inntekter/kostnader over 1 million	AL	GS	
	Kostnader under 1 million i samsvar med budsjett	AL	AL	
Attestasjon	Kostnader ansatte	Alle ansatte	Nærmeste leder	

	Kostnader avdelingsledere	AL	GS	
	Kostnader generalsekretær	GS	HS-leder	
Budsjett	Omdisponeringer i eget avdelingsbudsjett	AL	AL	
	Omdisponeringer mellom to eller flere avdelingsbudsjett	AL	GS	
	Vedtak om årsbudsjett	AL og GS	HS	
Tjenestereise	Godkjenning av reiser i samsvar med budsjett		Nærmeste leder	
Oppnevninger	Oppnevninger til styrer og råd	AL/GS	GS	
Post	Utkvittering av rek post	ØS	Regnskaps-konsulent	

## Vedlegg til Sjømannskirkens fullmaktsmatrise:

### Prosedyrer for internkontroll

For å påse at fullmaktsmatrisen er i funksjon, har Sjømannskirken prosedyrer for internkontroll. Internkontrollen gjelder økonomiske fullmakter knyttet til

- a) Regnskapsføring, avstemming og kontroll av konti
- b) Revisjon
- c) Interne rutiner for inn- og utmelding av fullmakter

#### 4.1 Regnskapsføring, avstemming og kontroll av konti

Regnskapsføringen for SJØMANNSKIRKEN skjer løpende og bankkonti avstemmes månedlig. Bankkonti kontrolleres månedlig. Dobbel anvisning sikrer god kontroll med bankkontiene.

#### 4.2 Revisjon

Revisjonen har følgende elementer:

1. Interimsrevisjon i oktober/november – bokførte tall gjennomgås, lønn kontrolleres pr dato. Grunnlaget er bilagsspesifisert hovedbok som sendes revisor for avtalt periode.
2. Møte mellom revisor og ledelsen – hensikten er å gjennomgå pågående revisjon og utveksle informasjon om det som kan berøre revisjonen.
3. Hovedrevisjon skjer normalt sent i februar/mars. Grunnlaget er et avstemt og dokumentert regnskap samt underlag som gjør det mulig for revisor å kontrollere inntekter, fordringer og gjeld. Revisjonen baserer seg på lov og forskrifter og om selskapet følger egne formaliserte rutiner.
4. Møte mellom revisor og ledelsen for å oppsummere revisjonen (mars/april)
5. Møte mellom revisor og styret. Dette møtet skal gjennomføres uten administrasjonen og har fokus på interne rutiner. Møtet blir ofte gjennomført sammen med gjennomgang av regnskapet (mai/juni).
6. Revisor møter i styremøtet når regnskapet legges frem for å komme med sine kommentarer til dette (mai/juni).

Revisjonen innebærer full kontroll med alle avstemminger i regnskapet.

#### 4.3 Interne rutiner for inn og utmelding av fullmakter

Oppdatering av fullmakter skal skje årlig og det skal være en del av rutinen når ansatte begynner og slutter.

I forbindelse med økonomiske fullmakter gjelder dette spesielt:

- Generalsekretær
- Økonomisjef
- Økonomirådgiver og nestleder i økonomiavdelingen

Det foreligger en egen prosedyre for skifte av styreleder og styret.

# Prosedyre for fullmakter og intern kontroll

Dette notatet beskriver fullmakter og internkontroll innenfor økonomiområdet

938555222 Sjømannskirken – Norsk kirke i utlandet

Økonomiske fullmakter er i all hovedsak knyttet opp mot tre forhold:

- Hvilke avtaler skal forelegges styret for behandling?
- Den daglige driften – Inngåelse av avtaler, attestasjon og anvisningsfullmakter
- Signatur – jfr registrering i Brønnøysund

## 1.0 Hvilke avtaler skal forelegges styret til behandling?

Noen avtaler har så høy viktighet at de skal forelegges styret for behandling før avtalen kan inngås.

Dette reguleres av SJØMANNSKIRKEN sine grunnregler § 13.1, e som sier:

Å gjøre vedtak om kjøp og salg, pantsettelse og bortleie av faste eiendommer.  
«SJØMANNSKIRKEN tegnes av hovedstyrets leder eller nestleder i fellesskap med generalsekretæren (daglig leder) eller vedkommens stedfortreder.»

Dette leddet, §13.1, tolkes slik at når det gjelder alt kjøp og salg av eiendommer eller pantsetting av disse skal dette vedtas av styret.

## 2.0 Den daglige driften – Inngåelse av avtaler, attestasjon og anvisningsfullmakter

### 2.1 Inngåelse av avtaler

Hensyntatt § 13.1 i grunnreglene har generalsekretær/daglig leder og økonomisjef, hver for seg, i kraft av sin stilling fullmakt til å inngå avtaler som binder virksomheten økonomisk. At økonomisjef har prokura skyldes praktiske årsaker som vedrører faktisk tilstedeværelse. Noen avtaler som har spesielt stor betydning for virksomheten krever undertegning iht signaturrettighetene registrert i Brønnøysund jfr pkt 2 i dette dokumentet.

Generalsekretær kan delegere fullmakt til å inngå avtaler. Det innføres følgende beløpsgrenser som en generell fullmakt til å inngå avtaler på de ulike nivåene i organisasjonen:

Generalsekretær	Avtaler > kr. 1 000.000
Avdelingsleder	Avtaler < 1 000 000 kr. <u>Så lenge dette er innenfor et godkjent budsjett.</u> Utover budsjettvolum skal alle avtaler av størrelser over kr. 100 000 gjøres av prokurist.

Avtalebeløpet samsvarer med attestasjonsfullmaktene i Sjømannskirken jfr. Fullmaktsmatrisen

Avtaler over 1 000 000 (en millioner) i enkeltvedtak/ -saker skal legges frem for styret dersom slike vedtak faller utenfor allerede godkjente rammer. Rammer for større investeringer skal alltid legges frem for styret.

De øvrige økonomiske fullmaktene er knyttet til utbetaling gjennom bank og begrepene:

- Attestasjon
- Anvisning til utbetaling
- Direkte fullmakt

## **2.2 Attestasjon**

Attestasjon innebærer å kontrollere at en mottatt faktura er i henhold til den bestilling eller avtale som er gjort. Det er de budsjettansvarlige som har hovedansvaret for attestering. SJØMANNSKIRKEN bruker Visma Dokumentsenter som innebærer at faktura skannes ved mottak, tolkes elektronisk og sendes ut på en attestasjonssløyfe. Denne prosessen er det regnskapsfører som har ansvaret for. I og med at regnskapsfører alltid er sist i den elektroniske sløyfen vil det alltid være minst to personer som har behandlet fakturaen før den bokføres og sendes til utbetaling i bank.

## **2.3 Anvisning til utbetaling**

Anvisning til utbetaling er i dag den godkjenning som finner sted i nettbanken. Dette kan være:

- Fakturaer som er sendt fra regnskapssystemet etter bokføring og attestasjon
- Lønnsutbetaling hentet fra lønnssystemet

Det er her den potensielt største faren for misbruk av fullmakter ligger. Banksystemene er satt opp slik at alle utbetalinger skal ha dobbel anvisning. De som ligger med anvisningsfullmakt er regnskapskonsulent, økonomikonsulent, økonomirådgiver, økonomisjef og generalsekretær.

## **2.4 Direkte fullmakt på bankkonti**

I tillegg til fullmaktene i nettbanken ligger det også direkte disposisjonsrettigheter knyttet til disponering av den enkelte konto. En slik disposisjonsrettighet kan benyttes ved at 2 personer attesterer.

## **3.0 Signatur**

Signatur er en del av den offentlige informasjon som er registrert i Brønnøysund. Kontraktspartner vil derfor forholde seg til dette når de skal vurdere hva som er gyldig signatur. I praksis gjelder dette kjøp og salg av eiendom, pantsettelse som skal tinglyses, bankavtaler og låneopptak. Noen leverandører krever også undertegning iht signatur når avtalene er av et visst omfang.

Jfr. Pkt. 1.0 og Sjømannskirkens grunnregler § 13.1 er dette bestemt slik:  
«SJØMANNSKIRKEN tegnes av hovedstyrets leder eller nestleder i fellesskap med generalsekretæren (daglig leder) eller vedkommens stedfortreder.»

## 4.0 Intern kontroll

Den interne kontrollen knyttet til økonomiske fullmakter er knyttet til:

- Regnskapsføringen, avstemming og kontroll av konti
- Revisjon
- Interne rutiner for inn og utmelding av fullmakter

### 4.1 Regnskapsføring, avstemming og kontroll av konti

Regnskapsføringen for SJØMANNSKIRKEN skjer løpende og bankkonti avstemmes månedlig. Bankkonti kontrolleres månedlig.

Dobbelt anvisning sikrer god kontroll med bankkontiene.

### 4.2 Revisjon

Revisjonen har følgende elementer:

1. Interimsrevisjon i oktober/november – bokførte tall gjennomgås, lønn kontrolleres pr dato. Grunnlaget er bilagsspesifisert hovedbok som sendes revisor for avtalt periode.
2. Møte mellom revisor og ledelsen – hensikten er å gjennomgå pågående revisjon og utveksle informasjon om det som kan berøre revisjonen.
3. Hovedrevisjon skjer normalt sent i februar/mars. Grunnlaget er et avstemt og dokumentert regnskap samt underlag som gjør det mulig for revisor å kontrollere inntekter, fordringer og gjeld. Revisjonen baserer seg på lov og forskrifter og om selskapet følger egne formaliserte rutiner.
4. Møte mellom revisor og ledelsen for å oppsummere revisjonen (mars/april)
5. Møte mellom revisor og styret. Dette møtet skal gjennomføres uten administrasjonen og har fokus på interne rutiner. Møtet blir ofte gjennomført sammen med gjennomgang av regnskapet (mai/juni).
6. Revisor møter i styremøtet når regnskapet legges frem for å komme med sine kommentarer til dette (mai/juni).

Revisjonen innebærer full kontroll med alle avstemminger i regnskapet.

### 4.3 Interne rutiner for inn og utmelding av fullmakter

Oppdatering av fullmakter skal skje årlig og det skal være en del av rutinen når ansatte begynner og slutter.

I forbindelse med økonomiske fullmakter gjelder dette spesielt:

- Generalsekretær
- Økonomisjef
- Økonomirådgiver og nestleder i økonomiavdelingen

Det foreligger en egen prosedyre for skifte av styreleder og styre



**A. EKSTERNE FULLMAKTSFORHOLD**

<b>Fullmakts arter</b>	<b>Fullmaktsinnehaver/ underskrives av:</b>	<b>Referanse</b>
<b>1. Firmategningsrett</b>	Sjømannskirken tegnes av hovedstyrets leder eller nestleder i felleskap med generalsekretær (daglig leder) eller vedkommenes stedfortreder	<i>GR §13.2</i>
<b>2. Prokura</b>	Generalsekretær og økonomisjef hver for seg	<i>HS vedt. 24/10/2003 GR § 13.2</i>
<b>3. Bankfullmakter</b>		
3.1 Organisasjonens bankkonti	Generalsekretær og økonomisjef, disponeres av leder for betalingsformidling, økonomirådgiver.	
3.2 Nettbank	Fullmakt gitt av økonomisjef	
<b>4. Lånefullmakter/likviditetsforv.</b>		
4.1 Opptak gjeld ved gjeldsbrev	Sjømannskirken tegnes av hovedstyrets leder eller nestleder i felleskap med generalsekretær (daglig leder) eller vedkommenes stedfortreder	<i>GR § 13.1</i>
4.2 Likviditetsforvaltning	Økonomisjef	
<b>5. Postfullmakter</b>		
Utkvittring av rek. post	Økonomisjef Sentralbordbetjent regnskapskonsulent	
<b>6. Andre skriftlige fullmakter</b>		
6.1 Ad. hoc fullmakter	Generalsekretær eller økonomisjef	
6.2.1 Tegne avtaler om kjøp og salg av grunn og fast eiendom. Undertegne skjøter ved alle former For eiendomsoverdragelser.	Hovedstyrets leder eller nestleder i felleskap med generalsekretær (daglig leder) eller vedkommenes stedfortreder	<i>GR 13.1</i>
6.3 Tegne avtaler om leie og bortleie/ av grunn og fast eiendom.	Generalsekretær eller økonomisjef	
6.3 Saksanlegg i inkassosaker, saker vedr. straffbare forhold, begjæring av påtale i saker om innbrudd m.m. samt møte i rettsforhandlinger	Generalsekretær eller økonomisjef	
6.4 Booppgjør etter arv og tilsvarende Rett til å undertegne alle papirer	Generalsekretær eller økonomisjef	Vedtak i hovedstyret sak 56/2001
<b>7. Stillingsfullmakter</b>		
7.1 Daglig ledelse		
Alle forhold som ikke er av uvanlig art eller stor betydning for selskapet	Generalsekretær og økonomisjef	
7.2 Ansettelser		
Opprettelse av stillinger innen budsjett	Generalsekretær	<i>Godkjenning av budsjett</i>
Ansettelse generalsekretær	Styret	<i>GR § 8.3, pkt. m</i>

	Alle andre ansettelser	Generalsekretær	<b>Vedtatt HS febr. 2017</b>
7.3	Vare- og tjenestekjøp	Generalsekretær og avdelingsledere	
	Vare-/tjenestekjøp over kr 1.000.000,- inkl mva pr kontrakt	generalsekretær	<b>Budsjett, HS vedtak</b>
	Vare-/tjenestekjøp inntil kr 1.000.000,- inkl mva pr kontrakt	avdelingsleder / enhetsansvarlig	<b>Budsjett</b>
	Vare- /tjenestekjøp inntil Kr. 500 000, inkl. mva. Uforutsette utgifter/ikke budsjettert	Hovedstyrets leder og generalsekretær i fellesskap Styret informeres	
	Undertegning av brev, avtaler m.m som kan påføre Sjømannskirken ansvar inntil beløpsgrensene ovenfor og som ikke er av prinsipiell/vesentlig karakter. Salg av materiell følger samme grenser	avdelingsledere eller enhetsansvarlig	
<b>B.</b>	<b>INTERNE FULLMAKTSFORHOLD</b>		
<b>1.</b>	<b>Attestasjon i Sjømannskirken regnskap</b>	<b>(Alle fakturaer/regninger skal attesteres )</b>	
1.1	Attestasjon av inntekter/kostnader over kr 1.000.000,- pr sak/bilag	generalsekretær	<b>Budsjett</b>
1.2	Attestasjon av inntekter/kostnader som belastes egen avdeling inntil kr 1.000.000,- pr sak/bilag	avdelingsleder / enhetsansvarlig	<b>Budsjett</b>
1.3	Anvisning av inntekter/kostnader inntil kr 1.000.000,- pr sak/bilag	Økonomisjef	<b>Budsjett</b>
	Anvisning vedr. særskilte forhold (uten beløpsgrense)	Økonomisjef / økonomikonsulent / regnskapsfører	
	- Rutinemessige kontoreguleringer		
	- Utbetalinger vedr. skatter og avgifter til det offentlige		
	- Samlebilag vedr. rutinemessige inn- og utbetalinger		
	- Interne bilag, korreksjoner, fordelinger m.m (hovedboks bilag)		
1.6	Attestasjon for generalsekretærens kostnader	Styrets leder	
1.7	Attestasjon for avdelingsleders kostnader	generalsekretær	
1.8	Anvisning av kostnader direkte relatert den enkelte leder som reisekostnader o.l	Nærmeste overordnede	
<b>2.</b>	<b>Tjenestereiser</b>	<b>Godkjennes av:</b>	
2.1.	Utenlandsreiser	nærmeste overordnede	<b>Budsjett</b>
2.2	Reiser innenlands for ansatte	nærmeste overordnede	<b>Budsjett</b>
<b>3.</b>	<b>Stedfortrederfunksjoner</b>		
3.1	Kortvarige stedfortrederfunksjoner	Fastsettes av nærmeste overordnede	

Saksbehandler:  
Jeffrey Huseby



## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato	Saksnr
Hovedstyret	09.03.21	6/2021

## HS 1 – 9. mars 2021: Generalforsamling 2021

Sommerens generalforsamling nærmer seg med stormskritt og det er viktig å avklare noen praktiske saker vedrørende tidsramme og program for arrangementet. Administrasjonen legger derfor frem en sak om møteform, tidsramme, saksliste, program og oppnevning av delegater fra arbeidet uten fast representasjon på generalforsamlingen. Motto for generalforsamlingen er «Hellige møter».

### Forslag til vedtak:

Administrasjonen arbeider videre med forberedelsene til generalforsamlingen ut fra følgende:

- a. Møteform: Enten heldigitalt eller fysisk/digitalt
- b. Program: Hovedstyret bifaller skissen til program som administrasjonen har utarbeidet
- c. Saksliste: Hovedstyret vedtar sakslisten som administrasjonen har foreslått
- d. Delegater: Hovedstyret ber administrasjonen om å spørre kandidatene foreslått i møtet om å stille som delegat for virksomheten uten fast representasjon i generalforsamlingen. H

1

---

### Bakgrunn:

Generalforsamlingen i 2020 ble utsatt til 2021 ved et vedtak gjort av en ekstraordinær generalforsamling per mail. Samtidig vedtok man å forlenge styreperioden for hovedstyret med et år. Nå nærmer sommerens generalforsamling seg og administrasjonen legger derfor frem en sak for hovedstyret for å få noen avklaringer:

1. **Møteform.** Koronapandemien har vart lengre enn det vi så for oss før sommeren i fjor. I øyeblikket er smittefaren forholdsvis stor selv om man tillater noen større samlinger nå enn tidligere. Håpet er at vaksinene blir rullet ut før sommeren og at dette vil gjøre det mulig å redusere de gjeldene restriksjonene. En fysisk generalforsamling i Bergen i juni med alle delegater fra hele Norge og

verden for øvrig, synes imidlertid helt urealistisk. Administrasjonen mener derfor at det mest aktuelle er enten en hybridløsning (fysisk/digital) eller en heldigital generalforsamling. Ved en hybridløsning vil man samle så mange som mulig i Bergen og ha resten digitalt til stede. Ved en heldigital løsning vil alle delegatene måtte koble seg opp via en digital plattform. Hovedstyret kan i så fall sitte samlet med tanke på avklaringer og konsultering underveis.

Administrasjonen har drøftet disse to alternativene inngående. Fordelen med hybridløsningen er at de som har anledning til å samles i Bergen kan sitte samlet og kjenne fellesskapet samtidig som det er lettere å delta i forhandlingene. Ulempen med hybridløsningen er at de som deltar digitalt lett kan oppleve seg som et b-lag der de sitter enkeltvis for å delta men de andre får sitte samlet. I tillegg til dette, vil det sannsynligvis være usikkert hvor mange som til syvende og sist vil kunne delta fysisk.

Fordelen med en heldigital løsning, er at alle deltar på lik linje ved at alle delegatene deltar via skjerm. Denne løsningen krever selvsagt at delegatene har kompetanse – kan tilegne seg denne eller kan få hjelp – til å bruke PC og programmet som blir benyttet. Hovedstyret vil også med denne løsning kunne sitte samlet fordi det er når styremedlemmene er samlet, de utgjør hovedstyret for Sjømannskirken.

Gjennomføring av generalforsamlingen på en digital plattform vil måtte utføres av datakyndige som leies inn for dette formålet. Dirigentskapet må også kunne håndtere en digital plattform og evne å lede forsamlingen gjennom forhandlingene på en god måte.

**Administrasjonens forslag til vedtak er derfor at generalforsamlingen blir gjennomført heldigitalt da ulempene med denne løsningen synes mindre enn ved de to andre løsningene.**

2. **Program og tidsramme.** En fysisk generalforsamling har tidligere blitt arrangert over en helg. Arrangementet begynner på fredag kveld og varer til søndag. Erfaringen med å gjennomføre et så langt arrangement på digitale flater tilsier imidlertid at det kan bli svært krevende å holde konsentrasjonen oppe over så lang tid. Mange har også erfart at møter og diskusjoner som blir holdt digitalt ofte blir kortere enn når man er samlet fysisk i samme sal. Det fordi man ofte fatter seg i korthet og at der er færre som griper ordet.

Administrasjonen foreslår derfor å arrangere generalforsamlingen over to dager, 19.-20. juni d. å. Lørdagen kan gå med til forhandlinger på dagtid og så kan dagen avsluttes med en digital festkveld verden rundt med glimt fra Sjømannskirkens arbeid. Søndagen er tenkt til å overføre en festgudstjeneste fra Bergen domkirke med forbønn for generalsekretæren. Biskop Nordhaug har sagt ja til å delta.

Det store spørsmålet er selvsagt om generalforsamlingen klarer å behandle alle sakene som skal opp til behandling. Dette anses som mulig dersom det utarbeides gode sakspapirer og dersom opplegget for forhandlingene er godt forberedt. Det må også benyttes en enkel og sikker måte for digitale avstemninger og valg.

**Administrasjonens forslag til vedtak er å arrangere generalforsamlingen 19.-20. juni der forhandlingene avvikles lørdagen kl 10-18, en festkveld overført på internett lørdagen kl 20-21 og en festgudstjeneste søndagen 11-12.30.**

3. **Saksliste.** Grunnreglene §7.8 beskriver saksgangen til generalforsamlingen slik:

*§ 7.8 Saksgang*

*Saker som ønskes behandlet av ordinær generalforsamling, må være kommet inn til hovedstyret innen 15. februar. Forslagsberettiget er de instanser som har rett til delegater til generalforsamlingen.*

*Hovedstyret forbereder de saker som skal legges frem på generalforsamlingen. Dersom hovedstyret vedtar å ikke fremme en sak som er innkommet innenfor fristen, skal avslaget fremlegges for generalforsamlingen med begrunnelse. Sakspapirene skal sendes delegatene senest 1 måned før generalforsamlingen.*

Innen 15. februar var det kommet inn tre henvendelser fra regionstyrene om saker til generalforsamlingen. Disse er vedlagt i sin helhet; vedlegg 1, 2 og 3. Administrasjonen vil hevde at flere av disse sakene hører inn under den myndigheten som er tillagt generalsekretær og administrasjonen for øvrig. Dette gjelder forslaget om innholdet i ansettelseskontraktene som kom fra region Stavanger og Haugalandet. De øvrige sakene kan tas opp under behandlingen av årsmelding og strategi og administrasjonen foreslår derfor ikke å legge disse frem som egne saker.

De øvrige sakene handler dels om arbeidet som har vært og dels om strategiske valg for arbeidet i fremtiden. Administrasjonen er derfor av den oppfatning at disse sakene like godt kan diskuteres under saken om årsmelding for 2018-2020, strategi 2021-2023 og revisjonen av grunnreglene. Da kommer de inn i en større sammenheng som gjør at de bedre kommer til sin rett.

Grunnreglene fastsetter en rekke saker som skal til behandling på generalforsamlingene. Administrasjonen har satt opp alle disse. De eneste sakene administrasjonen foreslår behandlet i tillegg til de faste sakene, er en sak om diakoni i Sjømannskirken og om strategi 2021-2023. Dette er en sak som ble løftet frem på generalforsamlingen i 2018. Saken anses som særdeles viktig da diakoni anses som en av grunnpilarene som Sjømannskirkens arbeid hviler på. Saken legges frem som en drøftingssak som hovedstyret gjør vedtak i høsten 2021.

Administrasjonen vil derfor foreslå for hovedstyret om å vedta å legge frem følgende saker:

- GF-sak 1/21: Innkalling og dagsorden; redegjørelse for sakslisten og innkomne forslag
- GF-sak 2/21: Konstituering av generalforsamlingen, valg av dirigentskap m.m.
- GF-sak 3/21: Kontrollkomiteens rapport 2018-20
- GF-sak 4/21: Styreleders tale
- GF-sak 5/21: Hovedstyrets årsmeldinger 2018-20
- GF-sak 6/21: Regnskapsrapport 2018-20
- GF-sak 7/21: Diakoni i Sjømannskirken
- GF-sak 8/21: Strategi 2021-2023
- GF-sak 9/21: Forslag til endringer i grunnreglene
- GF-sak 10/21: Valg av nominasjonskomité, kontrollkomité og hovedstyret
- GF-sak 11/21: Valg av revisor og fastsettelse av honorar
- GF-sak 12/21: Eventuelt

Administrasjonen vil som nevnt hevde at alle de innkomne forslag fra regionstyrene kan tas opp og diskuteres under de ulike sakene på sakslisten og vil derfor foreslå at generalsekretær skriver et brev til regionstyrene som har sendt inn forslag til saker sammen med sakslisten der det redegjøres for dette. En slik redegjørelse vil også være på sin plass i sakspapirene og ved godkjenning av innkalling og saksliste i begynnelsen av forhandlingene.

**Administrasjonens forslag til saksliste under generalforsamlingen 2021 er gjengitt ovenfor. Regionstyrene oppfordres til å ta opp de foreslåtte sakene under de sakene der de naturlig hører hjemme.**

4. **Oppnevning av fem delegater fra fast virksomheter uten eget kirkeråd.** Grunnreglene §7.2 c) slår fast at hovedstyret skal oppnevne fem delegater fra fast virksomheter uten eget kirkeråd. Det er tradisjon for å oppnevne en representant fra studentorganisasjonen ANSA, utenriks-tjenesten, oljenæringen/Norsk Olje og Gass, besøkstjenesten på skip og den ambulerende tjenesten. Administrasjonen er i ferd med å kartlegge aktuelle navn på kandidater som vil bli lagt frem for hovedstyret i møtet.

**Administrasjonens forslag til vedtak er at generalsekretær forespør kandidatene som er foreslåes i tur og orden og at dette skjer med ønske om å oppnevne en delegat fra hver av virksomhetene nevnt ovenfor. Listen over kandidater som har takket ja blir lagt frem for hovedstyret i møtet i mai.**

**5. Kandidater til nominasjonskomiteen.** I Sjømannskirken er der presedens på at hovedstyret foreslår kandidater til nominasjonskomiteen. Ifølge grunnreglene er det generalforsamlingen som velger de fem medlemmene av komiteen. Vedlagt er reglement for nominasjonskomiteen. Det anses ikke som hensiktsmessig å bytte ut alle i nominasjonskomiteen, med hensyn til kontinuiteten i dette viktige arbeidet. Administrasjonen har drøftet ulike kandidater og vil foreslå følgende for hovedstyret:

- a. Dennis Larsen; tidligere ansatt, mange kontakter innen kristenliv og næringsliv
- b. Jorunn Heggelund, god kjennskap til SK, KRF-politiker med stor kontaktflate
- c. Marit H Halvorsen, direktør i KA, tidligere styremedlem, bred kontaktflate i Dnk
- d. Vidar Eldholm, god kjennskap til SK,

**Administrasjonens forslag til vedtak er at generalsekretær arbeider videre med å spørre de foreslåtte kandidatene til nominasjonskomiteen, samt de som kommer frem i møtet.**

—

**Videre prosess:** Administrasjonen arbeider videre med planene for digital gjennomføring av generalforsamlingen 2021. Kirkerådene, kirkestyrene, regionstyrene og delegatene orienteres om tidsramme og den videre saksgang. Saksliste blir sendt ut medio mars. Generalsekretær arbeider med å spørre delegatene som hovedstyret skal oppnevne på neste møtet.

## **MAIL FRA REGIONSTYRET I ØSTFOLD OM SAKER TIL GENERALFORSAMLINGEN**

Regionstyret i Østfold viser til våre innsendte saker til generalforsamlingen 2020, og generalsekretærs avklarende svar i brev av 21.2.2020. Vi har tidligere fått bekreftet at disse sakene fremdeles står registrert som saker til GF2021, og ønsker med dette å presisere følgende vedr. disse:

### **1. Strategiarbeid**

Vi setter pris på at saken skal opp på GF, og er spente på hvordan våre innspill blir synliggjort i saksfremlegget, særlig de punktene som er fremhevet på side 1 i vedlegget til generalsekretærens brev av 21.2.2020.

Vi ønsker en særlig drøfting av strategi for Sjømannskirkens arbeid i Norge (se punkt 1 d) på side 3, og punkt 4 l) på side 5 i det omtalte vedlegget) med følgende forslag til vedtak: "Sjømannskirkens ledelse legger frem et forslag til strategi for arbeidet i Norge for neste generalforsamling, der de innspill som fremkom på denne generalforsamling tas med inn i dette arbeidet".

### **2. Åpen generalforsamling**

Regionstyret ønsker at saken står til behandling på GF, for å understreke hvor viktig et stort felles møtepunkt er for organisasjonen.

### **3. Rekruttering**

Saken bes gjort om til en orienteringssak, der ledelsen/administrasjonen orienterer GF om hvordan en ser på de innkomne forslag og jobber for å styrke Sjømannskirkens posisjon som en attraktiv arbeidsplass.

### **4. Sjømannskirken som en lærende organisasjon**

Regionstyret sier seg fornøyd med generalsekretærens kommentarer i brev av 21.2.20, og trekker med dette saken.

### **5. Samhandlingen i Sjømannskirken**

Vi takker for generalsekretærens respons. Saken trekkes, men ønsker at punkt l) flyttes inn i en drøfting om strategi for Sjømannskirkens arbeid i Norge.

### **6. Økonomi og kommunikasjon**

Saken trekkes fra drøfting, men vi vil likevel påpeke at Hjem er Sjømannskirkens viktigste kanal til eksterne målgrupper, og at ressursene til denne viktige kanalen heller må styrkes enn svekkes. Vedr. "intern kommunikasjon" punkt b. vil vi at ledelsen skal gi en orientering om hvordan Sjømannskirken jobber for å redusere sitt klimaavtrykk, særlig ift. hvor mye flyging/reising som er nødvendig. Pandemien har kanskje lært oss noe om at digitale møter og samvær i noen tilfelle kan erstatte fysiske møter, og vi håper det også er andre tiltak Sjømannskirken kan gjøre det kan orienteres om.

### **7. Fordeling av makt og ansvar i organisasjonen**

Regionstyret er fornøyd med at dette drøftes som en del av behandlingen av forslaget til revisjon av grunnreglene.

Mvh Kari Danielsen, leder i regionstyret i Østfold

### **1 Forslag til nytt punkt i ansettelses-kontrakt.**

Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet har en prøvetid for nyansatte på 6 måneder, hvis skolebarn er involvert ut skoleåret.

Viser det seg at arbeidstaker ikke fungerer i samsvar med arbeidsinstruksen eller i miljøet i løpet av denne tiden, har arbeidsgiver rett til å bryte 3 års-kontrakten for arbeidstaker/ ektefelleansatt og hente dem tilbake til Norge.

Velger arbeidstaker å bryte 3 års-kontrakten må han/hun selv betale hjemreise og flyttelass for seg og sin familie.

### **2 Forslag til nytt punkt i ansettelses-kontrakt.**

Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet har en prøvetid for nyansatte på 1 år.

Viser det seg at arbeidstaker ikke fungerer i stillingen eller miljøet i løpet av denne tiden, har Sjømannskirken rett til å bryte 3 års-kontrakten for arbeidstaker/ ektefelleansatt og hente dem tilbake til Norge.

Velger arbeidstaker å bryte kontrakten må han/hun selv betale hjemreise og flyttelass for seg og sin familie.



## BREV OM SAKER TIL GENERALFORSAMLINGEN 2020

### Regionstyret i Oslo & Akershus

viser til våre innsendte saker til generalforsamlingen 2020, og generalsekretærs avklarende svar i brev av 21.2.2020. Vi har tidligere fått bekreftet at disse sakene fremdeles står registrert som saker til GF2021, og ønsker med dette å presisere følgende vedr. disse:

1. **Strategiarbeid.** Vi vet at strategi står på sakskartet til GF, og ønsker å følge med på hvordan de innspill vi kom med i denne saken (side 1) følges opp i strategidokumentet. Vi ønsker også at det tydeliggjøres i strategien at Sjømannskirken vil være en lærende, reflekterende og åpen organisasjon.
2. **Rekruttering.** Vi ønsker at GF orienteres om hvordan Sjømannskirken jobber med de punktene som her er spilt inn, samt punkt 3e – åpne for å lyse ut daglig leder-stillinger med kobling mot andre stillinger enn prest. Og to spørsmål: Kan det, etter avtale med bispemøtet/bispedømmene, legges til rette for at studenter kan ha stiftspraksis hos oss? Hvordan jobbes det for å holde på folk en aner nærmer seg slutten på en stasjon, samt hvordan jobber en i forhold til gjenrekruttering av tidligere ansatte?
3. **Sjømannskirken som lærende organisasjon.** Vi ønsker at dette punktet strykes som egen sak, men at punktene her løftes inn i strategiarbeidet.
4. **Samhandlingen i Sjømannskirken.** Denne saken trekkes, da vi opplever at den er svart ut av tidl. generalsekretærs kommentarer.
5. **Økonomi og kommunikasjon.** Saken kan endres fra drøftingssak til orienteringssak, der regionstyret særlig ønsker fokus på følgende: HJEM skal fortsatt være vår eksterne hovedkanal i kommunikasjonsarbeidet, og må følgelig tildeles de nødvendige ressurser til dette. Hvordan det jobbes for å redusere Sjømannskirkens klimaavtrykk, særlig med fokus på reisevirksomheten i organisasjonen.

Saken om **Fordeling av makt og ansvar i organisasjonen** forstår vi kommer opp til debatt ifm. revisjon av grunnreglene. Saken trekkes derfor som egen sak.

Hilsen  
Regionstyret i Oslo & Akershus  
Steinar Ørum

# REGLEMENT FOR NOMINASJONSKOMITEENS ARBEID

- 1 Nominasjonskomiteen består av 5 medlemmer valgt av Generalforsamlingen (GF), jfr. Grunnreglene §§ 7.6 b<sup>1</sup> og skal arbeide frem til valg av nytt hovedstyre og kontrollkomite på neste GF, om 2 år.
  - a. Medlemmene av nominasjonskomiteen skal ha god innsikt i Sjømannskirkens arbeid gjennom kunnskap bl.a. om:
    - Hovedstyrets arbeid
    - Sjømannskirkens arbeid generelt både utenfor og i Norge
    - Sjømannskirkens strategiske utfordringer
  - b. De ansatte skal være representert med ett medlem.
  - c. Nominasjonskomiteen konstituerer seg selv.
  - d. Alle organer som er representert på GF skal forespørres om å sende nominasjonskomiteen forslag til hovedstyre kandidater.
  - e. Ingen medlemmer eller varamedlemmer av det sittende hovedstyre, eller medlemmer av kontrollkomiteen, kan samtidig være medlem av nominasjonskomiteen.
  - f. Dersom et medlem av nominasjonskomiteen selv blir nominert som kandidat til hovedstyret, trer vedkommende ut av komiteen.
- 2 Nominasjonskomiteen skal foreslå kandidater til 7 medlemmer og 3 varamedlemmer til hovedstyret.
  - a. Det skal foreslås minst 1 kandidat som leder av hovedstyret. Kandidatene skal være i alfabetisk (uprioritert) rekkefølge dersom det foreslås mer enn én.

---

<sup>1</sup>UTDRAG SJØMANNSKIRKENS GRUNNREGLER:

§7.6 GENERALFORSAMLINGEN SKAL: B)VELGE NOMINASJONSKOMITE SOM SKAL INNSTILLE LEDER, MEDLEMMER OG VARAMEDLEMMER TIL HOVEDSTYRE OG KONTROLLKOMITÉ

- b. Det skal foreslås minst 10 kandidater, i prioritert rekkefølge, til de øvrige 6 hovedstyre plassene.
  - c. Det skal foreslås minst 4 kandidater, i alfabetisk (uprioritert) rekkefølge, til de 3 varamedlems plassene i hovedstyret.
- 3** Nominasjonskomiteen skal foreslå en sammensetning av hovedstyret som ivaretar hensynet til de hovedoppgaver som hovedstyret har, jfr grunnreglene § 8.3.

Foreslåtte kandidater må:

- a) kunne arbeide for å fremme Sjømannskirkens formål, § 1.0
- b) være medlem i Den norske Kirke eller et annet luthersk kirkesamfunn, § 7.10
- c) bidra til å gi en balansert kjønnsmessig sammensetning av hovedstyret ved at hvert kjønn skal være representert på minst 3 av de 7 prioriterte plassene.

Utover dette bør følgende erfaring/momententer tas med i en helhetlig vurdering av hovedstyret som kollegium:

- kjennskap til eller erfaring fra Sjømannskirkens arbeid i utlandet og/eller i Norge
  - mål og strategiarbeid
  - kirkelig/teologisk kompetanse
  - økonomisk og juridisk kompetanse
  - personalforvaltning og ledelse
  - internasjonalt arbeid
- 4** Nominasjonskomiteen leverer sin innstilling direkte til GF. Komiteens innstilling skal gjøres kjent senest sammen med innkallingen til generalforsamlingen. Jfr. grunnreglene § 7.10.

*Vedtatt Generalforsamling juni 2011, revidert i henhold til grunnregelendring GF 2012*

Saksbehandler:  
Sissel Myklebust Mæland

### Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyret	09.03.2021

### HS - 9. mars 2020 – Årsmelding 2020

**Kort fremstilling av saken:** 2020 ble et annerledes år i Sjømannskirken. Årsmeldingen er derfor også annerledes enn tidligere år. Vi har lagt mindre vekt på tallmessige resultater, og særlig mindre vekt på utvikling i antall møtte og antall deltakere på ulike aktiviteter, da det ikke er relevant å sammenligne dette spesielle året med tidligere år. I stedet er det lagt vekt på å fortelle historien om hvordan pandemien har preget og endret Sjømannskirkens arbeid og betydningen av Sjømannskirkens arbeid for den enkelte.

#### Administrasjonens forslag til vedtak:

Hovedstyret godkjenner årsmelding for 2020 med de merknader som framkom i møtet.

---

#### Utfyllende saksinformasjon:

Årsmelding er vedlagt.



*Årsmelding*  
**SJØMANNSKIRKEN**  
2 0 2 0



# INNLEDNING

*På grunn av pandemien måtte sjømannskirkene tenke nytt å gjøre om arrangementer til digitale sammenkomster.*

Som for resten av verden ble 2020 et år utenom det vanlige, preget av nye arbeidsformer, ustabilitet og usikkerhet. Samme dag som den norske regjeringen stengte ned Norge, ga Sjømannskirkens ledelse beskjed til ansatte over hele verden om å lukke kirkelokalene. Jobbreiser ble kansellert og ambulerende sjømannsprester ble kalt hjem. Vanligvis åpner sjømannskirkene dørene når katastrofer, ulykker og kriser rammer nordmenn langt hjemmefra. Det kunne vi ikke nå.

- Da kirken stengte dørene måtte arbeidsformen endre seg, sa daglig leder Maren Hegland Ingvaldsen i Paris til Sjømannskirkens magasin HJEM i mai 2020.

Ved alle sjømannskirkene ble det jobbet på spreng med å gi råd og støtte til nordmenn som plutselig befant seg i en uvirkelig, fremmed og skremmende situasjon langt hjemmefra. Kirkene påtok seg nye oppdrag, og bisto med alt fra å bestille og ombooke billetter til de som ville reise hjem, til utkjøring av mat og medisiner til nordmenn som satt i karantene eller isolasjon.

Det oppsøkende og diakonale arbeidet har tatt ny form. Systematisk kontakt med nordmenn i området over telefon og e-post, økt tilgjengelighet i sosiale medier og tilbud om fellesskap digitalt eller utendørs er noen av de alternative arbeidsformene som har preget året.

Organisasjonen har tatt store steg i utviklingen av digitale tjenester, medarbeiderne har omstilt seg både med tanke på arbeidsinnhold og arbeidsformer. Flere medarbeidere har også gjennom året byttet arbeidssted midlertidig for å avhjelpe der det har oppstått vakanser.

Til tross for lukkede sjømannskirkebygg og færre nordmenn ute, møtte Sjømannskirken 190 000\* i året som ligger bak.

\* Tallet er usikkert, da statistikkssystemet lenge ikke var lagt opp til registrering av møtte digitalt.

Årsmeldingen har hentet innhold og sitater i Sjømannskirkens magasin HJEM. Et av målene for magasinet er å dokumentere historien mens den skjer. HJEM trykkes i et opplag på 32 000 og distribueres til sjømannskirkene, givere, abonnenter, norske menigheter, virksomheter og medlemmer.

# DUGNAD

Dugnad er noe helt unikt norsk, som det ikke en gang finnes et godt ord for på dansk. Da koronakrisen inntraff, og det danske samfunnet og Sjømannskirken i København lukket ned den 11. mars, ante vi ikke hva som ventet oss. Vi måtte tenke nytt og finne andre måter å være diakonal kirke og vise omsorg for mennesker – på avstand. Allerede de første par dagene fikk vi 30 nye frivillige, studenter og andre nordmenn i byen, som ønsket å være beredt ved behov for å yte praktisk bistand som å handle mat og medisiner til dem som var syke, i karantene eller i risikogruppen.

I en veldig usikker situasjon og fremtid, varmet det veldig og var en stor trygghet å vite at vi nordmenn kan dugnad. Vi stiller opp for hverandre, selv når vi faktisk risikerer egen helse for å gi hjelp! Sjømannskirken er helt avhengig av frivillighet og dugnad også i krisetid, for å kunne klare å gi enda bedre omsorg til fellesskapet. Takk for den norske dugnadsånden.

**JOFRID LANDA** – diakon ved Sjømannskirken i København



*Innhold hentet fra magasinet HJEM 4/20*

## VERDENSPENNENDE DUGNAD

Sjømannskirken har deltatt i den norske dugnaden for å begrense spredningen av koronaviruset. De 28 sjømannskirkene har alle vært lukket i perioder. Det har vært viktig at våre kirker ikke ble arnested for spredning av viruset. Samtidig har vi hatt et ønske om å legge til rette for fellesskap, også fysisk, når de lokale smittesituasjonene har tillatt det. Medarbeiderne ved sjømannskirkene har utvist stor fleksibilitet og har åpnet og lukket kirkene, og planlagt og avlyst arrangement på kort varsel gjennom året.

## FRIVILLIGHET HJEMMEFRA

Hvert år legger frivillige ned mange timers dugnadsarbeid i Sjømannskirken både ute i verden og i Norge.

Julebasarene er årets store dugnad som engasjerer mange frivillige rundt om i verden. Inntektene går til å drifte sjømannskirkene resten av året. Basarene er også en veletablert juletradisjon for mange nordmenn i utlandet. I tillegg har julebasarene en viktig fellesskaps- og miljøbyggende funksjon, både på selve basardagene og for alle dem som er involvert i planlegging, gjennomføring og produksjon av juleartikler året gjennom. Etter at det høsten 20 ble klart at pandemien ble langvarig, har mange av de frivillige gjenoptatt sitt arbeid hjemmefra. Premier til lotterier og produkter til julemarkeder er produsert og loddet ut eller solgt digitalt.

Til tross for pandemien ble det registrert over 30 000 timer frivillig arbeid på sjømannskirkene i 2020. I tillegg kommer arbeidet som er gjort hjemmefra.



I en felles dugnad med Kirkerådet ble Sjømannskirkens digitale undervisningsopplegg nettkonfirmant.no tilbudt til rabbertert pris til menigheter i Den norske kirke. Dette medførte at hele 2850 konfirmanter brukte denne tjenesten i 2020. Konseptet, som har eksistert siden 1994, ble opprinnelig utviklet for norske ungdommer i utlandet, som ikke har mulighet for undervisning med fysisk oppmøte.

## FLEKSIBLE MEDARBEIDERE

Det ble ikke sendt ut sommervikarer sommeren 2020, og heller ikke vinterprester og vinterassistenter på høsten. Arbeidsoppgavene og beredskapen er ivaretatt av tilsatte medarbeidere og frivillige i fellesskap. Selv om noen arbeidsoppgaver falt bort på grunn av pandemien medførte dette et behov for å styrke enkelte staber midlertidig. Midlertidig omplassering av ambulerende sjømannsprester og studentprester, samt flere lokalt tilsatte har bidratt til å dekke dette behovet.

Den usikre situasjonen medførte at det ikke ble rekruttert nye medarbeidere til utsendte stillinger etter at pandemien brøt ut. Etter hvert som medarbeidere avsluttet sin tjeneste eller ble forhindret fra å komme tilbake etter opphold i Norge, er det flere steder lokalt ansatte som har sørget for at tjenestene og tilgjengeligheten er opprettholdt.

## KREVENDE TIDER

Smittevernsrestriksjonene har vært langt strengere i landene Sjømannskirken har virksomhet i, enn i Norge. Dette har gjort tilværelsen tøffere for de nordmenn som oppholder seg i utlandet, også Sjømannskirkens ansatte. Sommeren 2020 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge hvordan medarbeiderne opplevde situasjonen. Undersøkelsen viste at de fleste da var ved godt mot, men det kom inn gode innspill til tiltak for å gjøre situasjonen noe bedre. Dette er fulgt opp gjennom høsten med tettere intern informasjon generelt og direkte oppfølging av den enkelte stab eller medarbeider. Undersøkelsen blir fulgt opp med en ny undersøkelse i 2021.

Ved Sjømannskirken i London og ved gjestehuset El Campanario på Costa del Sol måtte vi, på grunn av bortfall av aktivitet og inntekt, dessverre si opp til sammen elleve lokalt tilsatte medarbeidere. Dette har vært en krevende prosess, ikke minst for dem som mistet arbeidet sitt. Sjømannskirken er svært lei for de konsekvensene pandemien har hatt for disse medarbeiderne.

## FORDELING AV MEDARBEIDERE

Ved utgangen av 2020 var det ansatt 86 kvinner og 67 menn i Sjømannskirken. 46 ansatte står i prestestillinger, 17 av dem kvinner. Ved utgangen av året var 40 ansatte i lederstillinger i organisasjonen, 18 av dem var kvinner. Disse tallene inkluderer ikke lokalt tilsatte eller vinterprester/assistenter.

AVDELING	2018		2019		2020	
	Årsverk	Ansatte	Årsverk	Ansatte	Årsverk	Ansatte
<b>Administrasjonen*</b>	38	39	38	39	37	38
<b>Ansatte i utarbeidet**</b>	125	140	125	136	102	115
<b>Vinterprester og vinterassistenter</b>	19	102	20	100	7	51
<b>Lokalt ansatte</b>	38	63	39	62	32	51
<b>TOTALT</b>	<b>220</b>	<b>344</b>	<b>222</b>	<b>337</b>	<b>178</b>	<b>255</b>

\*Inkludert Norgesarbeidet og Beredskap Næringsliv

\*\*Inkludert ambulerende prester og offshoreprester



## EKSTRA STØTTE FRA STORTINGET

Da sjømannskirkene måtte stenge falt store deler av de lokale inntektene fra arrangement og kafédrift bort. Samtidig falt organisasjonen utenfor de offentlige støtteordningene, siden aktiviteten i hovedsak foregår i utlandet. I denne situasjonen har både private givere og Stortinget stilt opp.

– Sjømannskirken er til stede blant nordmenn som kanskje tilhører risikogrupper og er blant de mest sårbare i en helt spesiell periode, med koronapandemien. I en slik ekstraordinær situasjon kan Sjømannskirken utgjøre en avgjørende, ekstra trygghet for mange som er spesielt rammet akkurat nå, sa barne- og familieminister Kjell Ingolf Ropstad til Vårt Land i forbindelse med at regjeringen foreslo en ekstraordinær støtte til Sjømannskirken på 16 millioner kroner.

## DIGITALE JULEMARKED

De private givene har opprettholdt sitt engasjement gjennom året, og gav over 26 millioner kroner gjennom fast givertjeneste og enkeltgaver. Selv om dette var en liten økning i forhold til 2019, har det ikke oppveid for den store nedgangen i kirkekollekt og foreningsgaver, og samlede gaveinntekter har derfor gått noe ned. Mange har vist sitt engasjement for Sjømannskirken ved å kjøpe det nye gaveproduktet digital vaffel, enten fra sin lokale sjømannskirke eller fra Sjømannskirken sentralt.

Basarer, julemarkeder og sjømannskirkenes butikker med norske matvarer ble med stor suksess flyttet over på nett, noe som reduserte det økonomiske tapet bortfallet av dette arbeidet medførte. I tillegg bidro digitaliseringen av basarene til at vi kom i kontakt med flere nordmenn vi tidligere ikke har møtt på sjømannskirkene.

## HELDIGITALE VALG

2842 personer er medlem i Sjømannskirken. Siden 2013 har Sjømannskirken hatt mulighet for å avgi stemme digitalt i valget av regionstyrer og delegater til generalforsamlingen fra regionene i Norge. I 2020 ble disse valgene heldigitale, siden de fysiske årsmøtene ble avlyst.

I 2020 ble det mulig å velge digital tilknytning for medlemskapet i Sjømannskirken. Dette gir kostnadseffektiv medlemskommunikasjon via e-post og sms. Det er fortsatt mulig å velge å motta medlemsinformasjonen per post.

## ÅRSREGNSKAPET KORT FORTALT

Det ble i 2020 store avvik i forhold til budsjett både på inntekts- og kostnadssiden. Selv om inntektene på mange områder har sviktet, har vi hatt store besparelser på ordinær drift som følge av redusert aktivitetsnivå. Generalforsamling, medarbeidersamlinger og reiser er blitt avlyst. Dette er uheldig, men har gitt besparelser som har hatt betydning for resultatet. Samlet sett har stor innsats for å redusere løpende kostnader i takt med lavere aktivitet ført til besparelser for morselskapet på rundt 19 millioner kroner mot budsjett.

De 16 millionene i tilleggstiladeling fra staten demmet opp for sjømannskirkenes dramatiske inntektsfall på 28 millioner kroner. Den ekstra statsstøtten ble supplert med støtte fra hovedkassen og det er betalt ut 22,4 millioner kroner i ekstraordinære tilskudd til kirkene

Sjømannskirken mottok 2,5 millioner kroner i testamentariske gaver i 2020. Våre fondsplasseringer hadde ved årsskiftet en urealisert avkastning på 2,2 millioner kroner. Dette er bokført og bidrar til at årsregnskapet viser et overskudd på 9,1 millioner av en omsetning på 181 millioner. Vi forventet et overskudd på 1,1 millioner kroner.

Vi fikk også i 2020 avslag på søknad om momskompensasjon. Saken som ble klaget inn for 2019 ble endelig avgjort i klagenemda uten at Sjømannskirken fikk medhold. Etter at det ble gjort endringer i forskriften om momskompensasjon antar vi at vi igjen vil få mulighet til å søke i 2021. Dette vil bety mye for Sjømannskirken.



## FELLESSKAP

I april holdt Dronning Elizabeth en tale til folket hvor hun sa at det er vanskelig å skulle isolere seg fra mennesker en er glad i, men selv om det er vanskelig, så er det riktig nå. Månedene i *lockdown* har lært meg at tilhørighet til et fellesskap er viktig. Det finnes måter å opprettholde det på, selv om vi ikke kan møtes. Sjømannskirken i London har blant annet vært på tråden med mange nordmenn – vi har delt historier og erfaringer, og slik koblet oss på hverandre igjen.

En ettermiddag jeg gikk tur i nabolaget mitt ved Tower Bridge, la jeg merke til store plakater med ordene: «Community is kindness. Be kind. Let's look out for one another». Jeg håper plakaten blir hengende. Felleskap er omsorg, og ordene synes jeg beskriver godt Sjømannskirken som fellesskap – et fellesskap det kan være godt å kjenne tilhørighet til.

**ELLEN MARIE SKILLINGSTAD** – sjømannsprest i London

*Innhold hentet fra magasinet HJEM 4/20*

## FLYTTET AKTIVITETEN UT PÅ NETT

Med nedstengte kirker over hele verden utvidet Nettkirken sine åpningstider da pandemien brøt ut. Antall henvendelser ble mangedoblet. Samtidig startet kirkene i utlandet en digital offensiv.

Ukentlig ble det holdt alt fra gudstjenester og babysang, til skravletreff og strikkeklubb på nett. Påskehøytiden, 17.mai og jul ble de fleste steder feiret med sendinger på digitale plattformer. Etter hvert ble sendingene mer og mer avanserte. Den digitale kompetansen har økt betydelig, både blant medarbeiderne og brukerne av Sjømannskirken. For flere sjømannskirker har den digitale satsningen vært et lyspunkt i en ellers krevende tid. Mange har fått tilbakemelding på at kirkene har vært et samlingssted på nett under krisen.

- Da alle møtepunktene ble digitale, opplevde vi at vi nådde ut til flere nordmenn over hele Frankrike. Ikke bare de som bor i området rundt Paris, sier daglig leder Maren Hegland Ingvaldsen til HJEM.

Totalt ble det holdt 720 gudstjenester i sjømannskirkene i 2020. 444 med nattverd. 212 av gudstjenestene ble formidlet digitalt.

## DRIVE-IN-GUDSTJENESTER

Smittevernsreglene har variert fra sted til sted og over tid. I perioder har det vært lov å opprettholde aktivitet ved kirkene, og enkelte steder har det vært mulig å flytte aktiviteten utendørs. Både i Los Angeles og Houston ble det invitert til drive-in-gudstjenester, mens vi over hele verden flyttet aktivitetene ut i hager og bakgårder så lenge været tillot det.

Gåtur med sjømannspresten, et møte på trappa ved overlevering av matvarer, studenttreff i parken er andre eksempler på nye aktiviteter, tilpasset de ulike restriksjonene.



*Eva H. Takvam i Sjømannskirken i Alanya leverer påskepakker på døren til nordmenn.*

## FELLESSKAP I NORGE

Ved hjelp av digitale samlinger har våre frivillige kunnet opprettholde sitt engasjement og vi har fått mulighet for nye fellesskap på tvers av landegrensene og reiseavstander i Norge. Vinterassistenter/vinterprester, som vanligvis jobber som frivillige i utlandet, har vært invitert på egne samlinger, mens regionstyrene generalforsamlingsdelegatene har hatt digital inspirasjonssamling.

## POP-UP-KIRKE

For første gang var Sjømannskirken på plass under den årlige skiskytterfestivalen i Ruhpolding i januar. Selv om pop-up-kirken hadde sentral beliggenhet ble besøkstallene lavere enn forventet.

- Vi fikk en bekreftelse på at det ved slike arrangementer er viktig å være både inviterende og oppsøkende. Derfor var vi til stede på skiarenaen hver dag og fikk mange gode samtaler der, forteller prosjektleder Martin Alsvåg til HJEM 1/20.



# 63

ungdommer ble konfirmert i sjømannskirkene i 2020. I september ble Jonathan, Athina, Sigurd og Jakob konfirmert i Sjømannskirken i Brussel. Det ble en rørende konfirmasjonsgudstjeneste under et strengt smittevernregime. Selv om de hadde mulighet til å utsette konfirmasjonen til neste år, valgte de å gjennomføre den store dagen med bare den nærmeste familien til stede.

# OMSORG

Etter 12. mars satte de fleste nordmenn i Spania seg på første fly hjem. Kollegaene våre ble innelåst i egne leiligheter. I Sjømannskirken på Costa del Sol satt mannen min og jeg alene og lettere fortumlet: Hva skjer nå? Vinterassistentene ble sendt hjem. Det ble tommere og tommere rundt oss, og det vanlige arbeidet ble midlertidig avviklet. Det tøffeste var å ikke vite når jeg kunne se barna mine igjen.

Vi omdefinerte det daglige arbeidet, og ringte rundt til nordmenn vi kjente til i området. Det som slo meg mest i disse samtalene, var den omsorgen de vi ringte til viste oss ansatte i Sjømannskirken. Det var rørende og det varmet.

Den andre omsorgen jeg vil nevne, var telefonene fra venner, bekjente og familie i Norge: Hvordan står det til med dere? Vi tenker masse på dere!

Personlig hadde vi to godt voksne menneskene det ganske så fint i Spania i denne perioden. Men omsorgen som ble vist oss – hjelperne – tar jeg med meg som noe av det fineste fra *lockdown*-tiden.

## **TORBJØRG AALBORG**

– gjestehusleder ved Sjømannskirken på Costa del Sol



*Innhold hentet fra magasinet HJEM 4/20*

## **PRAKTISK OMSORG**

De fleste greier seg godt, også i krisetider. Men selv den som skal gi omsorg, kan trenge omsorg, slik Aalborg beskriver i innlegget i HJEM. For Sjømannskirken har det vært viktig å aktivt ta kontakt, vise omsorg og tilby hjelp og fellesskap.

- I Belgia har vi flere eldre nordmenn som bor alene, og har trengt hjelp til innkjøp av mat og medisiner. Vi har også levert ferdiglaget middag på dørene til flere av dem og brukt mye tid på å ringe rundt for å høre hvordan det går og om det er noe vi kan gjøre for dem, sier daglig leder ved sjømannskirkene i Brussel og Antwerpen, Lena Nielsen Geving til HJEM.

Situasjonen er beskrivende for hele organisasjonen. Praktisk hjelp, tilgjengelighet og aktiv kontakt med nordmenn i området har vært sentralt for arbeidet ved sjømannskirkene. Salg av brød, boller og norske matvarer har vært et nytt og naturlig møtepunkt mellom Sjømannskirken og nordmenn ute.

- Det har vært en positiv opplevelse å kjøre rundt til nordmenn i byen med norske matvarer. Det har blitt mange gode møter med småprat og smil på fortauskanter og over hagegjerder, sier sjømannsprest i Hamburg, Dag Eidhamar.

## SKIPSBESØK PÅ NYE MÅTER

Havnekaptein Susanne Thilqvist viser sjømannsprest Hanne Marie Laursulæiel Pedersen-Eriksen rundt i ferge- og industrihavnen Køge, like utenfor København. Båtbesøk er stort sett gjort på kaien eller via telefon i 2020. Vi har registrert 415 skipsbesøk hvor vi til sammen møtte rundt 2300 sjøfolk. I tillegg er det registrert 960 såkalte skipsbetjener, det vil si kontakt med båten i en eller annen form, f.eks gjennom telefon, epost eller at vi har gjort dem en tjeneste.



## ØKT PÅGANG PÅ NETTKIRKEN

Nettkirken mottok 2648 chathenvendelser i 2020. Den første perioden etter koronautbruddet var over 80 prosent av henvendelsene koronarelatert. Ensomhet, uro og bekymring, både for seg selv og andre var tema for samtalen. – For mange fortsetter det som var vanskelig før også å være vanskelig under pandemien. Mange av samtalen har gjort dypt inntrykk, sier daglig leder i Nettkirken, Kjersti Østland Midtun til HJEM 3/20.

Nettkirken har i flere år vært et samarbeid med Den norske kirke (Dnk). Ved overgangen mellom 2020 og 2021 overtok Dnk driftsansvaret for Nettkirken, men samarbeidet fortsetter og Nettkirken er fortsatt en del av Sjømannskirkens tilbud til mennesker som ikke kan eller vil møte våre medarbeidere personlig.

## STERKE INNTRYKK

De strenge reiserestriksjonene har medført at nordmenn i utlandet ikke har fått møtt familie og venner hjemme, selv ikke ved de viktigste hendelsene i livet. Dåp, konfirmasjoner, bryllup og begravelser er holdt med få, eller ingen andre enn sjømannskirkens medarbeidere til stede. Ved flere anledninger har begravelser blitt streamet, enten fra Norge til en sjømannskirke hvor familien var samlet, eller fra seremonien i Sjømannskirken til familien i Norge.

	2018	2019	2020
<b>Antall begravelser/gravferdshandlinger</b>	88	63	65
<b>Antall konfirmanter</b>	146	140	63
<b>Antall vielser/velsignelser</b>	616	586	95



## TRYGGHET

Trygghet skapes når mennesker møtes. Derfor opplevde jeg at trygghet først og fremst var noe som manglet da koronaviruset snudde opp ned på hverdagen i midten av mars. I dagene og ukene som fulgte ringte telefonen med sjeldent høy frekvens. De fleste henvendelsene kom fra studenter som stod overfor samme dilemma: Bli værende i USA og Canada, eller reise til Norge?

Entydige råd var vanskelige å gi og kanskje heller ikke det som trengtes. Studenter, ANSA-ledere, representanter fra UD og sjømannskirkekolleger ble med og bidro til å skape nye former for fellesskap. Praten over et kafébord, eller på en universitetscampus, ble byttet ut med telefonsamtaler, morgenkaffe via Skype, eller videomøter på Zoom. Det ble ikke helt som før. Men selv om møtene som oppstod var annerledes, kjentes det godt å komme sammen. Det ble også en god påminnelse om at heller ikke en pandemi klarer å hindre at vi mennesker finner sammen når vi trenger hverandre mest.

**ODD INGE TANGEN** – sjømannsprest for studenter i Nord-Amerika

*Innhold hentet fra magasinet HJEM 4/20*

## BEREDSKAPEN OPPRETTET

Beredskapen er blitt prioritert gjennom hele året. Alle sjømannskirkene har vært bemannet og kunnet bistå i sitt område. Sjømannskirken har forholdt seg til UD's reiseråd, og har kun gjennomført reiser vi anser som strengt nødvendig, f.eks knyttet til dødsfall, sosialsaker og andre tyngre beredskapssituasjoner.

## DØGNÅPEN BEREDSKAPSTELEFON

Det kom inn ca 190 henvendelser til den døgnåpne beredskapstelefonen. 76 av disse er definert som beredskapshendelser, mot 91 i 2019. Av de 76 kom 35 fra privatpersoner, 15 fra studenter, 20 fra næringslivet og seks fra undervisningsinstitusjonene.

I mars, da Norge stengte ned, var mange av henvendelsene koronarelaterte, særlig studenter tok kontakt i denne tiden. Henvendelsene etter mars måned har i hovedsak ikke vært koronarelaterte. Gjentakende beredskapssaker er som vanlig: brå død, alvorlig sykdom, ulykker, hendelser på båt, savnet, selvmord/forsøk, vold/trusler, rus og alvorlig psykiatri. De fleste beredskapsrelaterte henvendelser Sjømannskirken mottar går direkte til enhetene lokalt. På grunn av den svært avvikende situasjonen har vi ikke statistikk for disse henvendelsene i 2020.

I løpet av året var det åtte bedrifter med beredskapsavtale som kontaktet vakten som en del av sin interne beredskapsøvelse.



## ÅPNE WEBINARER

Våren 2020 delte Sjømannskirken av sin kompetanse på kriser, konflikt, samtale og livet i utlandet, gjennom en serie webinarer. Disse er fortsatt tilgjengelig på nettsidene.



Hilde Sirmes møter norske studenter i utlandet digitalt.

## TETT KONTAKT PÅ NETT

Studentprestene og de ambulerende sjømannsprestene har holdt tett kontakt med via sosiale medier, chat, digitale møter og telefonsamtaler. Den ambulerende tjenesten medfører mange grensepasseringer, og de vil derfor ikke kunne reise ut i tjeneste igjen før landene har nådd høyt nok vaksinasjonsnivå.

## FAMILIEVEISEREN

Familieveiseren er et tilbud til barn og deres familier i Spania, særlig på Costa Blanca, Costa del Sol og Gran Canaria. Barna har ikke selv valgt å flytte til Spania og mange opplever dette krevende. Savn av familie og venner er vanskelig, og man føler seg ikke hjemme noen steder. Har man utfordringer i Norge kan disse bli med på flyttelasset til Spania. Familieveiseren er et sted man kan komme og sortere tanker, følelser og finne måter å mestre hverdagen. Vi har dyktige fagpersoner som gjør en forskjell for familier når hverdagen blir for krevende.

Til tross for koronasituasjonen ble det gjennomført 524 individuelle samtaler i 2020, en liten økning fra 2019. Familieveiseren hadde en nedgang i saker totalt, men et høyt antall alvorlige saker. Av totalt 60 sosialsaker, var 44 av forebyggende karakter, mens 16 var av alvorlig karakter. Koronasituasjonen har begrenset det oppsøkende arbeidet på skoler, deltakelse på barne- og ungdomsaktiviteter i sjømannskirkene og hjemmebesøk.

# HÅP

Vera Lynn døde i juni i år, 103 år gammel. Ho var ein populær britisk sanger allereide før 2. verdenskrigen. Då England erklærte krig mot Tyskland 3. september 1939 trudde ho sangkarrieren var over. Berre tre veker seinare spelte ho inn den legendariske songen «We'll meet again». Sangen blei eit viktig innslag av optimisme i mørke tider blant kjempande britiske soldatar.

12. mars 2020 stengte Norge ned. Koronapandemien hadde ramma både heime og ute. For dei av oss som til dagleg har arbeid utanfor landets grenser, blei reising og besøk umulig. Kontakter og relasjonar blei vanskeleg å pleie. Omsorg i ulike krisesituasjonar har blitt forsøkt gitt via e-post og telefon. Men det blir liksom ikkje heilt det same. Difor håper vi at unntakstilstanden snart tar slutt.

Og det er håp i hangande snøre, blir det sagt. Difor har også Vera Lynn sin gamle klassikar fått ny betydning for oss koronafaste: «We'll meet again, don't know where, don't know when, but I know we'll meet again some sunny day!»



Innhold hentet fra magasinet HJEM 4/20

## OMSORG OG FELLSSKAP GIR HÅP

Pandemien har rammet ulikt i verden. Da Thailand stengte grensene, hotellene og restaurantene ble mange thaier arbeidsledig. Mange nordmenn reiste hjem, men mange valgte også å bli. – Vi så den økende nøden i nabolaget og bestemte oss for å dele ut gratis mat en dag i uka, forteller sjømannsprest Annstein Lothe. Responsen ble enorm, både fra thaier som trengte mat, men også fra nordmenn som ville støtte matutdelingen. Matutdelingen ble finansiert av en egen innsamlingsaksjon. I løpet av to måneder ble det samlet inn over 1,1 millioner kroner og delt ut 180 000 måltider. Kirkens frivillige, norske bar- og restauranteiere, norske bedrifter som Aibel og Equinor stilte opp for å hjelpe til både praktisk og økonomisk. Også den norske ambassaden i Bangkok bidro, og ambassadøren var selv med og delte ut mat. Til sammen bidro 700 frivillige i aksjonen.

- Vi tror at hvert eneste menneske i verden er skapt av den samme Gud. Derfor hører vi til hverandre. Vi er familie. Det startet som en handling som sprang ut av medfølelse; fra våre hjerter til deres hjerter!, sa sjømannsprest og prosjektleder Annstein Lothe til de frivillige før en av matutdelingene startet.



## EN ANNERLEDES JUL

Ved utgangen av 2020 var håpet knyttet til vaksiner som er på vei. Samtidig var det svært strenge restriksjoner i de fleste landene Sjømannskirken har virksomhet og bare ti sjømannskirker hadde anledning til fysiske samlinger med begrenset antall besøkende. De som er alene, alene med barn og eldre som ikke hadde noen å feire jul sammen med ble prioritert.

Nytt av året var imidlertid fellesskap via digitale sendinger med hilsener fra nordmenn i nærrområde, fra ambassadører og sang fra norske skolebarn.



## DRIFTSENDRINGER

Allerede før pandemien var det påbegynt prosesser for driftsendring ved flere enheter. Sjømannskirken i Rio betjenes med lokalt tilsatt og ambulerende sjømannsprest. Med stengte grenser ble denne kirken kun betjent av lokalt tilsatt, norsk medarbeider i store deler av 2020.

Sjømannskirkene i Belgia og Nederland er i en større omstillingsprosess. I juni 2020 vedtok hovedstyre en midlertidig sammenslåing av de to virksomheter til en felles virksomhet i Belgia, Nederland, og Luxemburg. (BeNeLux). Saken legges frem for generalforsamlingen 2021 for et eventuelt endelig vedtak. Stengte grenser bremset prosessen med å finne formen på den fysiske tilstedeværelsen, men samarbeidet har fortsatt digitalt.



## SJØMANNSKIRKEN SER FRAMOVER

Det kommer en tid etter pandemien, og Sjømannskirken begynte i 2020 arbeidet med å utvikle en ny strategi for de nærmeste årene. For første gang ble det gjennomført en markedsundersøkelse blant nordmenn i utlandet.

Undersøkelsen viste at Sjømannskirken fortsatt har et godt omdømme og en sterk posisjon, men at det er behov for økt synlighet til hva organisasjonen kan tilby nordmenn i utlandet. Undersøkelsen og en intern høring, hvor både ansatte og tillitsvalgte frivillige fikk gi sine innspill til visjon, verdier og mål, danner grunnlag for Sjømannskirkens strategi for årene etter pandemien.





# NYTT BILDE KOMMER FRA DIGITALT STYREMØTE

## ET ANNERLEDES ÅR – OGSÅ FOR HOVEDSTYRET

Hovedstyret har et travelt og annerledes år bak seg. I løpet av hele ni møter – hvorav de fleste digitale – behandlet hovedstyret 110 saker mot 73 i 2019. Organisasjonen fikk ny generalsekretær samtidig med at pandemien brøt ut. I løpet at året innkalte hovedstyret generalforsamlingens delegater til behandling av tre ekstraordinære saker per epost slik grunnreglene åpner for i enkeltsaker.

I mars fremmet hovedstyret forslag for generalforsamlingens delegater om å utsette generalforsamlingen 2020 til sommeren 2021, samt å forlenge virketiden for hovedstyret med et år. I mai fremmet hovedstyret forslag om valg av ny revisor og i desember fremmet hovedstyret forslag om en grunnregelendring som åpner for digital gjennomføring av en fullverdig generalforsamling. Alle sakene ble vedtatt i samsvar med hovedstyrets forslag til vedtak.

Håndteringen av koronapandemien og følgene denne har for Sjømannskirken, har vært en gjenganger på møtene i hovedstyret i 2020. I tillegg til dette har hovedstyret i samarbeid med ny generalsekretær begynt en prosess med å gjennomgå styreinstruks, fullmaktsmatrise og stillingsinstruks for generalsekretær.

## NY STRATEGI

Den desidert viktigste saken, utover å håndtere koronasituasjonen, var likevel arbeidet med ny strategiplan. Hovedstyret gjennomførte sammen med ledergruppen et strategiverksted høsten 2020. Dette resulterte i en strategihøring i hele organisasjonen. I tillegg vedtok hovedstyret å gjennomføre en brukerundersøkelse blant nordmenn i utlandet. Planen er å legge frem et utkast til en ny strategi for 2021-2023 på generalforsamlingen sommeren 2021.

## OMSORG FOR MEDARBEIDERNE

Hovedstyret har ønsket å få innføring i de ulike arbeidsområdene i Sjømannskirken og fikk i 2020 møte medarbeidere fra sjømannskirkene i Alanya, Pattaya og BeNeLux, Beredskap Næringsliv og Norgesarbeidet. Situasjonen for de ansatte har opptatt hovedstyret, spesielt med fokus på hva koronapandemien har hatt å si for arbeidsmiljøet.

## ØKONOMISK SITUASJON

Den økonomiske situasjonen har blitt fulgt nøye og hovedstyret var svært fornøyd da Sjømannskirken ble tilgodesett med en ekstra bevilgning i revidert nasjonalbudsjett. Hovedstyret gleder seg over at bevilgningen over statsbudsjettet står støtt, samtidig som man ser med uro dersom pandemien og kirkenes aktivitetsnivå blir liggende lavt i lang tid fremover.



## MOT EN LYSERE FREMTID

Årsmeldingen i fjor sluttet med et avsnitt med tittelen «Veien videre». Lite visste vi da om at 2020 og 2021 skulle bli mer annerledes enn det noen kunne forutse. Ingen ønsket korona, men pandemien har likevel lært oss mye som vi kan ta med i det videre arbeidet

Lærdommene vi har fått er flere. Det handler om at digitale hjelpemidler fungerer til mye og kan brukes mer slik at vi setter et mindre klimaavtrykk enn vi ellers ville ha gjort. Mange av sjømannskirkene har lært at julebasarer og julemesser kan erstattes av netthandel med julevarer og julemat. Vi har erfart å møte norske utenlandsborgere vi ellers ikke hadde møtt. Vi har også erfart hvor meningsfullt det er å bevege oss utenfor kirkeveggene og vår egen komfortsone for å møte mennesker på deres egen banehalvdel.

Det blir spennende å se hvordan alt blir når koronapandemien kommer under kontroll. Akkurat hvordan og når det blir, er ikke godt å si. Men vi tror fortsatt at landegrenser kommer til å krysses enten man er turist, student, ansatt i en virksomhet, ansatt på skip eller emigrert nordmann. Sjømannskirken skal i alle fall være klar til innsats. Vi skal være der for den enkelte – for deg.

På generalforsamlingen i 2021 skal vi drøfte strategi. Det kommer kanskje til å handle om å være mer lettbeint og i større grad å drive en ambulerende tjeneste ut fra sjømannskirkene. Noen steder vil man gjennom sosiale medier og digitale verktøy holde kontakt med nordmenn mellom møtepunktene fordi de bor for langt unna sjømannskirkene. I vår tid er nemlig nordmenn spredt utover et større område enn da alt handlet om havnebyer med mange skipsanløp og et maritimt miljø. Uansett kommer vil vi ha behov for å gjøre oss kjent for de som ikke kjenner oss fra før - de må få vite at vi er der for dem.

Dersom vi vil videre som organisasjon, må vi være en lærende organisasjon som setter det vi lærer av teori og de erfaringer vi gjør, ut i livet. Erfaringene og kunnskapen vi tilegner oss må systematiseres og deles. På den måten ønsker vi å bli bedre på ledelse, organisering, nærværskompetanse og relasjonskompetanse. I tillegg til å vise kristen nestekjærlighet, vil vi også dele troen vår med andre – mennesket lever jo ikke bare av brød, men av hvert ord som går ut fra Guds munn. Å dele tro skjer når det passer seg slik og skjer med respekt og gjensidig toleranse.

Vi går spennende år i møte!



Følg oss på Facebook og se mer  
av Sjømannskirkens arbeid.



| sjomannskirken

**Kontakt oss**

Strandgaten 198  
Postboks 2007 Nordnes  
5817 Bergen, Norge

**55 55 22 55**

[www.sjomannskirken.no](http://www.sjomannskirken.no)

Confidential, Gillebo Skiftun, Elisabeth, 04/06/2021 12:28:56

Saksbehandler:  
Hein Anders Kvalheim



## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyret	09.03.2021

### HS – 09. Mars 2021 – Regnskap hovedkassen 2020 (ikke revidert)

*Vi har nå avsluttet føringen av regnskapet for hovedkassen for 2020 og legger dette frem for hovedstyret*

#### **Forslag til vedtak:**

Hovedkassens regnskap (ikke revidert) tas til orientering. Endelig godkjenning av regnskapet skjer i hovedstyrets møte i mai.

---

#### **Utfyllende saksinformasjon**

##### **Bakgrunn:**

Hovedkassens regnskap er nå avstemt og avsluttet. Vi avventer selvsagt revisjon, så det fremlagte resultat må forbeholdes at revisjon skal foretas.

##### **Aktuelt**

For saken om regnskapet for hovedkassen 2020 har vi flere deler. "Regnskapet kort fortalt" er en kort gjennomgang av de viktigste sidene ved regnskapet. Sammen med resultatregnskapet og balansen gir dette et greit bilde. For de som ønsker mer detaljer ligger det mer utfyllende kommentarer etter balansen. I tillegg er det lagt inn noen vedlegg som i tabellform gir mer informasjon om markedsaktivitetene, likviditet og kontantstrøm.

**Prosess videre**

Regnskapet legges frem revidert i hovedstyrets møte i mars.

# **Regnskap**

## **2020**

- **Regnskapet kort fortalt**
- **Resultatregnskap og balanse  
Pr 31.12.20**
- **Regnskapskommentarer**

### **Vedlegg**

- **Likviditetsbudsjett**
- **Kontantstrøm**
- **Innsamlingsrapport**

*Til internt bruk !*

## Regnskapet kort fortalt pr. Desember

	<b>Virkelig</b>		<b>Budsjett</b>
<b>Resultat</b>	<b>9 119 367</b>	<b>kroner</b>	<b>1 105 471 kroner</b>

Inntektene er vesentlig svakere samlet sett dersom vi ser bort fra det ekstraordinære tilskuddet på 16 millioner kroner. Vi har relativt store svekkelser på foreningsbidrag og offer, konsulentinntekter/kurs, næringslivsinntekter, bidrag fra kirkene og selvsagt manglende momskompensasjon. På den andre siden har vi gode testamentariske gaver og gode innsamlingsinntekter som tetter noe av gapet. Dersom vi ikke hadde fått ekstraordinært tilskudd ville vi samlet hatt en netto inntektstap på ca 6 mill kr. Kapitalinntektene har, til tross for et annerledes år, steget med over 900 000 kr. over budsjettet.

På kostnadssiden ser vi store besparelser mot budsjett. Nesten alle samlepostene viser lavere tall enn budsjett, men de største enkeltavvikene ser vi på konto for Innsamlingskostnader, aktivitetskostnader, lønnskostnader i Norge, vikarkostnader, lokal skatt, skolepenger, medarbeidersamlinger, reisekostnader, medarbeidersamlinger og reisekostnader og utsatt generalforsamling. Samlet ser vi kostnader på ca 19 mill under periodisert budsjett. Samtidig har vi betalt ut kirkene ca 22,4 mill kr i ekstraordinære tilskudd der det meste er knyttet til tilskudd for å demme opp for manglende inntekter som følge av pandemien.

Legger vi sammen ekstra tilskudd og besparelser får vi et avvik pr. Desember på ca 8 mill kr. bedre enn forventet for 2020. Dette er svært bra i forhold til det vi hadde fryktet og hjelpen gjennom det ekstraordinære tilskuddet har vært av uvurderlig betydning.



<b>SJØMANSKIRKEN</b>	REGNSKAP	REGNSKAP	BUDSJETT	AVVIK	Avvik %
<b>NORSK KIRKE I UTLANDET</b>	Desember 2019	Desember 2020	2020	Desember 2020	
Offer, foreningsbidrag,trosopplæring	5 976	4 171	6 115	-1 944	-32 %
Testamentariske gaver	1 948	2 461	1 000	1 461	146 %
Tilskudd over statsbudsjettet	101 900	120 622	104 622	16 000	15 %
Magasinet "Hjem"	5 440	5 434	5 126	308	6 %
Brutto salg artikler	16	0	0	0	
Konsulenttjenester, kurs, undervisning	2 200	1 552	2 342	-790	-34 %
Blinklotteriet	534	0	0	0	#DIV/0!
Innsamling privatmarkedet	21 116	21 509	20 339	1 170	6 %
Næringslivsinntekter	15 088	14 299	15 600	-1 301	-8 %
Bidrag fra oljenæringen	9 808	9 775	9 775	0	0 %
Bidrag fra kirkene	1 857	791	1 928	-1 137	-59 %
Bidrag fra andre	998	618	4 405	-3 787	-86 %
Leieinntekter	0	0	0	0	
<b>SUM ORDINÆRE INNTEKTER</b>	166 879	181 231	171 253	9 978	6 %
Sum Innsamlingskostnader	10 850	7 530	8 826	-1 296	-15 %
Sum andre aktivitetskostnader	5 788	3 649	6 452	-2 803	-43 %
Kommunikasjonskostnader	828	783	737	46	6 %
Tilskudd til kirkene ute	22 137	40 689	21 049	19 640	93 %
Personalkostnader	117 450	107 525	114 827	-7 303	-6 %
Eiendomskostnader	2 113	2 184	1 945	240	12 %
Kontor og adm.kostnader	7 582	7 144	6 346	798	13 %
Reise- og representasjon	9 441	4 502	10 030	-5 528	-55 %
Møtekostnader	364	181	976	-796	-81 %
Nedskrivning lån/verdepapir	0	0		0	
Avskrivning IT mm.	191	60	168	-108	-64 %
<b>SUM ORDINÆRE KOSTNADER</b>	176 743	174 247	171 357	2 890	2 %
<b>DRIFTSRESULTAT</b>	-9 864	6 984	-104	7 088	-6781 %
ANDRE INNT. OG KOSTN.	0	0	0	0	#DIV/0!
<b>RES. FØR FIN.POSTER</b>	-9 864	6 984	-104	7 088	-6781 %
NETTO FINANSINNEKTEK	492	2 136	1 210	926	77 %
<b>RESULTAT FØR AVSETN.</b>	-9 372	9 119,367	1 106	8 014	725 %

<b>SJØMANNSKIRKEN</b>	REGNSKAP	REGNSKAP	BUDSJETT	AVVIK	Avvik %
<b>NORSK KIRKE I UTLANDET</b>	Desember 2019	Desember 2020	2 020	Desember 2020	
Innsamlingskostnader	10 850	7 530	8 826	-1 296	-15 %
<b>Sum Innsamlingskostnader</b>	<b>10 850</b>	<b>7 530</b>	<b>8 826</b>	<b>-1 296</b>	<b>-15 %</b>
Produksjon/ann.kost. "Hjem"	2 709	1 989	3 117	-1 128	-36 %
Varekjøp	4	0	0	0	
Kostnader kursvirksomhet m.m.	3 075	1 660	3 335	-1 675	-50 %
<b>Sum andre aktivitetskostnader</b>	<b>5 788</b>	<b>3 649</b>	<b>6 452</b>	<b>-2 803</b>	<b>-43 %</b>
Nettjenester	424	437	412	24	6 %
Andre kommunikasjonskostnader	404	346	325	21	7 %
<b>Kommunikasjonskostnader</b>	<b>828</b>	<b>783</b>	<b>737</b>	<b>46</b>	<b>6 %</b>
Driftstilskudd	9 225	8 405	8 615	-210	-2 %
Etableringskostnader	0	0	0	0	
Ekstraord. tilskudd	776	22 381	420	21 961	5229 %
Ekstraord. tilskudd/lotteri	0	0	0	0	
Husleietilskudd	6 716	5 917	7 103	-1 187	-17 %
Felles adm kirkene i Spania	1 031	1 274	1 104	170	15 %
Flyttekostnader	2 384	1 713	1 470	244	17 %
Norgesreiser	691	655	983	-328	-33 %
Reiser vikarer	1 191	276	1 191	-915	-77 %
Aviser til kirkene	0	0	0	0	
Prosjektkostnader utland	19	3	50	-47	-94 %
Arbeidstøy	104	66	114	-48	-42 %
<b>Tilskudd vedr. kirkene ute m.m.</b>	<b>22 137</b>	<b>40 689</b>	<b>21 049</b>	<b>19 640</b>	<b>93 %</b>
Lønn Adm./Hj.arb./Nordsjø	27 322	26 295	28 024	-1 729	-6 %
Avsatt ferielønn A/H/N	3 394	3 288	3 453	-165	-5 %
Kontorgodtgjørelse	853	779	801	-22	-3 %
Lønn enhetene ute	58 685	54 660	54 192	468	1 %
Refundert husleie ansatte	-5 031	-4 577	-4 434	-144	3 %
Vikarlønn enhetene ute	541	64	718	-654	-91 %
Refunderte sykepenger Norge og utlandet	-2 488	-2 274	-2 000	-274	14 %
<b>Sum Lønnskostnader</b>	<b>83 276</b>	<b>78 235</b>	<b>80 755</b>	<b>-2 519</b>	<b>-3,12 %</b>
Indekskompensasjon	725	832	781	51	7 %
Skatt betalt i utlandet	8 413	8 030	9 355	-1 325	-14 %
Kontantstøtte	0	0	0	0	#DIV/0!
Etableringstilskudd	0	0	100	-100	-100 %
Skolepenger enhetene i utlandet	3 021	1 771	2 962	-1 191	-40 %
Barnetrygd, enhetene i utlandet	158	126	246	-120	-49 %
Arb.giver.andel legeregn.	107	102	100	2	2 %
<b>Sum utenlandskomp.</b>	<b>12 425</b>	<b>10 861</b>	<b>13 544</b>	<b>-2 683</b>	<b>-20 %</b>

<b>SJØMANSKIRKEN</b>	REGNSKAP	REGNSKAP	BUDSJETT	AVVIK	Avvik %
<b>NORSK KIRKE I UTLANDET</b>	Desember 2019	Desember 2020	2 020	Desember 2020	
Arb.giveravgift i Norge	5 226	4 392	4 519	-127	-3 %
Avgift NAV Internasjonal og norsk Trygdeavg.	621	633	24	609	
Arb.giver andel pensjon	9 928	10 075	10 212	-137	-1 %
Kollektiv ulykkesforsikring	91	125	105	20	19 %
Yrkesskadeforsikring	162	160	155	5	3 %
Gruppelivsforsikring	204	192	210	-18	-9 %
Reiseforsikring/ansvar	1 080	1 424	1 520	-96	-6 %
<b>Sum arbeidsgiveravgift, pensjon og forsikring</b>	<b>17 312</b>	<b>17 002</b>	<b>16 745</b>	<b>257</b>	<b>2 %</b>
Rekrutteringskostnader	1 651	253	1 003	-750	-75 %
Medarbeidersamlinger	1 850	624	2 110	-1 486	-70 %
Ekstern etterutdanning	936	549	670	-121	-18 %
<b>Sum andre personalkostn.</b>	<b>4 437</b>	<b>1 427</b>	<b>3 783</b>	<b>-2 356</b>	<b>-62 %</b>
<b>Sum Personalkostnader</b>	<b>117 450</b>	<b>107 525</b>	<b>114 827</b>	<b>-7 302</b>	<b>-6,36 %</b>
Vedlikehold eiendommer	50	6	100	-94	-94 %
Eiendomsskatt, avg.	82	95	102	-7	-7 %
Forsikringer	0	2	0	2	
Husleie etc.	1 872	1 961	1 645	316	19 %
Lys, varme, etc.	109	120	98	23	23 %
<b>Sum eiendomskostnader</b>	<b>2 113</b>	<b>2 184</b>	<b>1 945</b>	<b>240</b>	<b>12 %</b>
Kontormask. Vedlikehold og kjøp	222	235	313	-78	-25 %
Inventar vedlikehold og kjøp	70	62	99	-38	-38 %
IT, vedlikehold og kjøp	949	1 082	1 664	-582	-35 %
Programvare	28	21	15	6	41 %
Vedlikehold programvare	992	1 469	1 132	337	30 %
Konsulentbistand IT	2 371	563	571	-8	-1 %
Revisjonshonorar	266	161	270	-109	
Honorar, juridisk bistand	1 112	2 043	535	1 508	282 %
Div. adm.kostnader	218	219	132	87	66 %
Diverse gaver mm.	87	186	142	45	32 %
Aviser og tidsskrifter	24	27	24	3	12 %
Medlemskontingenter	320	356	416	-60	-14 %
Kostn. Levekårsundersøkelser	116	0	120	-120	-100 %
Rekvisita og trykksaker	122	72	154	-82	-53 %
Teleutgifter	311	309	418	-109	-26 %
Kostnader internett	208	220	194	26	13 %
Porto	167	118	146	-29	-20 %
<b>Sum kontor- og administrasjonskostnader</b>	<b>7 582</b>	<b>7 144</b>	<b>6 346</b>	<b>798</b>	<b>13 %</b>

<b>SJØMANNSKIRKEN</b>	REGNSKAP	REGNSKAP	BUDSJETT	AVVIK	Avvik %
<b>NORSK KIRKE I UTLANDET</b>	Desember 2019	Desember 2020	2 020	Desember 2020	
Reisekostnader	8 104	3 823	8 547	-4 724	-55 %
Diettgodtgjørelse	814	366	947	-581	-61 %
Kilometergodtgjørelse	401	311	376	-65	-17 %
Juleprester reisek	98	2	120	-118	-98 %
Representasjonsgodtgj.	25	0	40	-40	-100 %
<b>Sum reisekostnader</b>	<b>9 441</b>	<b>4 502</b>	<b>10 030</b>	<b>-5 528</b>	<b>-55 %</b>
Generalforsamling	0	1	717	-716	-100 %
Ekstraordinær generalforsamling 2014	0	0	0	0	
Hovedstyre, møtekostnader	237	113	70	43	61 %
Andre møtekostnader	127	67	189	-123	-65 %
<b>Sum møtekostnader</b>	<b>364</b>	<b>181</b>	<b>976</b>	<b>-796</b>	<b>-81 %</b>
Nedskr. lån/verdi papir	0	0	0	0	
<b>Avskrivning IT, mm</b>	<b>191</b>	<b>60</b>	<b>168</b>	<b>-108</b>	<b>-64 %</b>
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>	<b>176 743</b>	<b>174 247</b>	<b>171 357</b>	<b>2 891</b>	<b>2 %</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>-9 864</b>	<b>6 984</b>	<b>-104</b>	<b>7 087</b>	<b>-6780 %</b>
Andre inntekter	0	0	0	0	
Andre kostnader	0	0	0	0	
<b>Sum andre inntekter/kostnader</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	0	0			
<b>RESULTAT FØR FIN. POSTER</b>	<b>-9 864</b>	<b>6 984</b>	<b>-104</b>	<b>7 087</b>	<b>-6780 %</b>
Legatrenter	6	0	0	0	
Gevinst v/salg av eiendom	0	0	0	0	
Renteinntekter andre plass.	789	2 419	1 500	919	
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>795</b>	<b>2 419</b>	<b>1 500</b>	<b>919</b>	
Rentekostnader eiendommer	0	0	0	0	
Valutarisiko	0	0		0	
Bankkostnader / agio	302	283	290	-7	-2 %
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>302</b>	<b>283</b>	<b>290</b>	<b>-7</b>	<b>-2 %</b>
<b>NETTO FINANSINNEKT</b>	<b>492</b>	<b>2 136</b>	<b>1 210</b>	<b>926</b>	<b>77 %</b>
<b>RESULTAT</b>	<b>-9 372</b>	<b>9 119</b>	<b>1 106</b>	<b>8 013</b>	<b>725 %</b>

## Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet

BALANSE PR.:	Desember	
(Beløp i NOK 1000)		
<b>EIENDELER</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Anleggsmidler</b>		
<b>Varige driftsmidler</b>		
Eiendommer	2 538	2 538
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner o.l.	188	81
<b>Sum varige driftsmidler</b>	<b>2 726</b>	<b>2 619</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>		
Stasjonslån	60 356	57 618
Billån m.m.	0	0
Aksjer og andeler	52	55
Pensjonsmidler	0	0
<b>Sum finansielle anleggsmidler</b>	<b>60 408</b>	<b>57 673</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>63 135</b>	<b>60 292</b>
<b>Omløpsmidler</b>		
<b>Varer</b>	<b>262</b>	<b>262</b>
<b>Fordringer</b>		
Kundefordringer	740	2 476
Andre fordringer	1 025	1 551
Fordringer stasjonene og kretsene	573	714
<b>Sum fordringer</b>	<b>2 338</b>	<b>4 741</b>
Aksjefond	22 213	20 000
Skattetrekk	3 117	3 848
Andre bankinnskudd, kontanter m.m.	27 983	23 885
<b>SUM Bankinnskudd, kontanter o.l.</b>	<b>53 313</b>	<b>47 733</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>55 914</b>	<b>52 736</b>
<b>Sum eiendeler</b>	<b>119 048</b>	<b>113 028</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>EGENKAPITAL</b>		
<b>Opptjent egenkapital</b>		
Eiendomsfond	0	0
Annen egenkapital	94 009	84 890
<b>Sum opptjent egenkapital</b>	<b>94 009</b>	<b>84 890</b>
<b>Sum egenkapital</b>	<b>94 009</b>	<b>84 890</b>
<b>GJELD</b>		
<b>Annen langsiktig gjeld</b>		
Pensjonsforpliktelser	6 779	8 749
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>	<b>6 779</b>	<b>8 749</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>		
Leverandørgjeld	3 057	3 988
Skyldige offentlige avgifter	4 717	6 926
Feriepenger	7 484	7 496
Annen kortsiktig gjeld	3 002	979
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>18 260</b>	<b>19 389</b>
<b>Sum gjeld</b>	<b>25 039</b>	<b>28 138</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>119 048</b>	<b>113 028</b>

Spesifisering:	2020	2019
Aksjefond	22 213	20 000
Kasse, bank, post	27 983	23 885
Bank - skattetrekk	3 117	3 848
<b>Bankinnskudd, kontanter o.l.</b>	<b>53 313</b>	<b>47 733</b>

1590	Reisekasse	215	215
1570	Reiseforskudd	28	9
1574	Hypo skatt	-	(0)
1561	Mellomregn. stasjonene	330	489
		-	-
<b>Sum fordringer stasjonene, kretsene m.m.</b>		<b>573</b>	<b>714</b>
		-	-
1749	Observasjonskonto	50	(137)
1720	Depositum	53	53
1721	Dep stud prest	-	31
1571	Mellomregning ansatte	94	198
1573	Kinobilletter/Trening	-	4
2700/49	MVA-oppgjør	120	138
<b>Sum andre kortsiktige fordringer</b>		<b>317</b>	<b>286</b>
1503	FFU	-	-
1741	Forhåndsbetalte utgifter	212	416
1745	Forhåndsbet. utg. Generalforsaml.	-	-
2960	Forskuddsinnbetalinger	(371)	-
<b>Sum forskuddsbetalte utgifter</b>		<b>(159)</b>	<b>416</b>
		-	-
1563	Blink	-	-
1502	Blinklotteriet div. avs.	-	-
1564	Overført fra Grimstad	-	-
1501	Kunder Blink	-	-
2402	Motkonto bank frg.	(15)	(33)
1562	Egenkapitalinnskudd pensjon	881	881
2961	Diverse Blink	-	-
<b>Sum mellomregning andre</b>		<b>867</b>	<b>848</b>
<b>SUM ANDRE FORDRINGER/ Gjeld</b>		<b>1 025</b>	<b>1 551</b>

	2 020	2 019	
2411	Lotteri ansatte privat	2	6
2930	Påløpt lønn	-	-
1749	Observasjonskonto	-	-
	Fordringer/Gjeld C116	-	-
2410	Gavekasse	18	13
2180	Diverse avsetninger	2 981	961
<b>Sum Annen kortsiktig gjeld</b>		<b>3 002</b>	<b>979</b>

Skyldig skattetrekk	3 117	3 847
Skyldig arb.giveravg. / andre trekk	1 601	3 078
<b>Sum Skyldige offentlige avg.</b>	<b>4 717</b>	<b>6 926</b>

Eiendomsfond utland	-	-
Eiendomsfond	-	-
<b>Sum eiendomsfond</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Egenkapital pr. 01.01.	84 890	94 262
Resultat hittil	9 119	(9 372)
<b>Sum annen egenkapital</b>	<b>94 009</b>	<b>84 890</b>

## Regnskapskommentarer pr. Desember 2020

Dette er en gjennomgang med kommentarer knyttet til de postene vi ønsker å ha særskilt oppmerksomhet på basert på størrelse eller andre forhold.

Regnskapet for 2020 viser et resultat på **9 119 367** kroner. Budsjettet for perioden er 1 105 471 kroner.

### **Resultat**

#### **Inntekter:**

**Offer, foreningsbidrag og trosopplæringsmidler**, har samlet inn 4 170 821 kroner. Dette er langt under periodisert budsjett på kr. 6 115 000.

**Testamentariske gaver** er innkommet med kr.2 460 694 .

Budsjettet for året er 1 000 000 kroner. Dette er langt overskredet i positiv forstand og skyldes boet til Kolbein Kolstø. Vi har også fått varsel om en ny gave som vil kunne være anselig, men denne kommer i 2021.

**Tilskudd fra staten** er innkommet med 120 622 000 kroner. Dette er i tråd med periodisert budsjett med tillegg av de 16 mill kr. som er knyttet til inntektstap som følge av stengte kirker under pandemien. Disse er fordelt på kirken i desember sammen med enda mer tilskudd som vi selv har finansiert.

**Magasinet «Hjem»** viser i 2020 inntekter på 5 433 518 kroner. Dette er litt høyere enn budsjett på 5 126 000 og omtrent det samme som i 2019 .

**Konsulentinntekter** (kurs, konsulentinntekter og undervisning, konfirmantturer etc) viser kr.1 551 662 pr. Desember..

*Norgesarbeidet* avviker på budsjettet netto med ca kr. 317 000 ,- i positiv retning. Dette skyldes gode inntekter i 2020 og lavere kostnader enn forventet. Resultatet i 2020 er et overskudd på denne virksomheten på kr. 306 979 .

*Beredskapsarbeidet* viser et bruttobidrag som avviker negativt med ca med kr -867 000 ,- mot forventet resultat. Inntektene er langt under budsjett og kostnadene er litt over budsjett. Bruttobidraget gir dog et samlet resultat på kr. 398 085 .

**Innsamling privatmarkedet** viser 21 508 689 kroner. Dette er godt over periodisert budsjett på kr 20 339 080. Volumet er også over samme periode i 2019. Se også vedlegg «Innsamlingsrapport». Sammen med reduserte kostnader gir dette en mye bedre netto enn vi hadde fryktet i lys av pandemien.

**Næringslivsinntekter** viser kr. 14 299 056. Dette er ca 1,3 mill kr. under budsjett og litt under samme periode i 2019. Dette er 92% av budsjettet og må sies å være veldig bra i en tid der også næringslivet har strevd.

**Bidrag fra kirkene** er innkommet med små beløp.

**Bidrag fra andre** er her andre inntekter utover kirkene. I år er det innkommet til sammen kr. 617 644. Det store avviket her skyldes avslag på vår søknad om momskompensasjon.

Confidential, Gillebo Skiftun, Elisabeth, 04/06/2021 12:28:56

## Kostnader:

### Innsamlingskostnader

Disse kostnadene er knyttet direkte opp til inntektssiden i innsamlingstiltakene og utgjør så langt i år kr. 7 529 678. Budsjettet for 2020 er kr 8 825 652, så det er imponerende at vi til tross for økte inntekter i tillegg har lavere kostnader!

### Andre aktivitetskostnader

**Magasinet «Hjem»**'s inntekter og kostnader fordeler seg slik (tall i hele 1000):

	Inntekter	Kostnader
Regnskapet	Inntekter	Utgifter
Hjem girovedlegg	4 412	-
Annonsesalg Hjem- internt og via byrå	828	-
<i>Innsamlings aktiviteter Hjem</i>	<i>5 241</i>	<i>-</i>
Abonnement Hjem	193	10
Andre Produksjonskost Hjem		1 979
Samlet Hjem	5 434	1 989

Kostnader til redaktør, backoffice og annonsesalg m.m. fremkommer ikke her.

**Kostnader kursvirksomhet og seksjonskostnader- Andre aktivitetskostnader** er påløpt med kr. 1 660 338 målt mot et periodisert budsjett på kr. 3 335 000.

**Kommunikasjonskostnader** er så langt påløpt med kr. 782 747 mot et budsjett på kr. 737 117. Disse er altså litt over budsjett. Kostnader til markedsundersøkelse/brukerundersøkelsen er med her. Denne undersøkelsen ble ikke budsjettet i 2020, men besluttet gjort tidligere enn planlagt.

**Tilskudd til kirkene** ute gjelder i hovedsak driftstilskudd som utbetales månedlig og husleietilskudd som dekkes etter krav fra kirkene.

**Driftstilskudd** er noe under periodisert budsjett.

**Ekstraordinært tilskudd** er utbetalt med kr. 22 380 963 så langt i år. Lavere nettobidrag for kirkene på aktiviteter vil kompenseres her med tilskudd gir fra staten og ført under denne posten. Samlet har vi betalt ca 18 mill kr knyttet opp mot inntektstap og likviditetsutfordringer ved kirkene som følge av pandemien. 16 av disse millionene er gitt oss fra barne- og familiedepartementet. I tillegg har noen kirker også fått hjelp med andre utfordringer.

**Husleietilskudd** er utbetalt med kr 5 916 752 så langt i år. Dette er ca 926 000 lavere enn budsjettet og omtrent på samme nivå som i samme periode i 2019.

**Fellesadministrasjonen** i Spania er årsbudsjetter med 1 104000 kr. Vi har bokført kostnader på tilsammen 1 274 435 kroner.

**Flyttekostnadene** så langt er på 1 713 174 kroner. Dette er litt over budsjett på kr. 1 469 594 og langt lavere enn samme tid i 2019. Vi fikk flere hjemflyttinger mot slutten av året enn vi hadde regnet med.



Norgesreiser er bokført med kr. 654 982 i år, mot et periodisert budsjett på kr. 982 549,- så langt i år.

Reiser vikarer er bokført med 275 761 kr. i 2020. budsjettet anslo 1 191 000 kr. i 2020. Her er det altså et kraftig avvik, men regnskapsmessig positivt.

***Samlet er tilskudd til kirkene ute kr. 40 689 444. Dette er kr. 19 639 950 over budsjett.***

#### **Personalkostnadene:**

##### **Lønnskostnader**

**Lønn:** For ansatte i Norge ligger vi kr. -1 893 687 under budsjett (inkl. Feriepenger).

**Lønn stasjonene** ligger 467 763 kroner over budsjett inkl. diett for vinterassistenter i år. Vi skal likevel være fornøyd. Med de endringene vi så vedr. Covid -19 er flere overført til bruttolønn i 2020. Dette løftet nivået for noen når det gjelder kostnadene.

**Refundert husleie ansatte** (husleietrekk) er litt høyere enn budsjettet.

**Refunderte sykepenger** er innkommet med kr. 2 273 569, mens årsbudsjettet er på kr. 2 000 000.

***Samlet ligger lønnskostnadene med et avvik på kr -2 518 949 mot budsjett, noe som utgjør -3,12 % i avvik.***

##### **Utenlandskompensasjon**

Kostnadene i 2020 er langt lavere enn budsjettet. Skatt er et usikkert volum og dette er spesielt lavt.. Indekskompensasjon er noe høyere enn forventet som følge av svak krone.

#### **Arbeidsgiveravgift, pensjon og forsikring**

**Arbeidsgivers andel av pensjon:** Her treffer vi blink på årets kostnad målt mot budsjett, men i praksis har vi ca 2 mill kr. høyere kostnader. Aktuarens beregning viser at ca 2 mill må inntektsføres som følge av lavere forventet fremtidig pensjonskostnad for de som har sin pensjon i KLP.

#### **Andre personalkostnader**

Rekrutteringskostnader ligger langt under budsjett. Ekstern etterutdanning viser at vi er omtrent som periodisert budsjett. Medarbeidersamlingene ligger godt under periodisert budsjett som følge av avlyste samlinger.

***Samlede personalkostnader avviker fra budsjettet med kroner -7 302 720 Dette er et avvik på ca -6,36 %.***

### **Kontor- og administrasjons utgifter**

Disse ligger som gruppe godt under samme periode i 2019 og omtrent som budsjett i 2020. De fleste postene ligger greit an i forhold til budsjett så langt med unntak av honorar og juridisk bistand. Her ligger inne juridisk bistand knyttet til skatt, vikar på HR-avdelingen, juridisk bistand vedr. skatt og kostnader knyttet til klage avslag om momskompensasjon.

### **Reisekostnader**

**Reisekostnadene** er bokført med kr 3 822 788. Avviket mot budsjett er på -55 %.

**Diettkostnadene** er bokført med kr 365 601. Budsjettet for denne posten i perioden er kr 946 747 så vi lander langt under periodisert budsjett. Dette skyldes lavere reiseaktivitet for ambulerende – og studentprester.

**Kilometergodtgjørelse** er bokført med kostnader på kr. 311 328. Budsjettet så langt kr 376 358 og vi er langt under forventet nivå.

**Julepresters reisekostnader** er i hovedsak delt i reiser og honorarer + litt kilometergodtgjørelse. Reisene er bokført med kr. 1 869 og budsjetter for perioden er på kr. 120 000. Årsbudsjettet er 120 000. Årets kostnader er i hovedsak knyttet til julen i 2019. Det ble ikke sendt ut juleprester i 2020.

***Sum reisekostnader viser kostnader på kr. 4 501 587 mot et periodisert budsjett på kr. 10 029 609. Denne besparelsen utgjør mye på Sjømannskirkens resultat 2020.***

## Balansen

**Anleggsmidler** viser en liten oppgang målt mot årets begynnelse. Lånefordelingen ser slik ved utgangen av året:

Navn	01.01.2020	31.12.2020	Endring
Costa del Sol, lån til bolig	-	2 997 739	2 997 739
COSTA DEL SOL, korts.lån	0	468 000	468 000
GRAN CANARIA, LÅN	1 189 293	1 189 293	-
London lån	390 000	-	-390 000
Lån Rotterdam	-	-	-
Torre Vieja, lån assosiasjonen	987 923	825 227	-162 696
BRUSSEL LÅN	4 735 452	4 735 452	-
LANZAROTE LÅN	937 996	937 996	-
SAN PEDRO LÅN	-	-	-
FORDR. ASOCIACION MISIONERA	9 173 339	9 173 339	-
ABERDEEN LÅN	852 855	852 855	-
Dubai lån	-	-	-
TORREVIEJA LÅN	8 794 174	8 794 174	-
Albir-Villajoyosa LÅN	666 384	666 384	-
MIAMI LÅN	5 831 991	5 831 991	-
AUSTRALIA LÅN	-	-	-
Brasil Lån	6 146 683	6 146 683	-
København Lån	2 306 906	2 306 906	-
Singapore lån	252 270	252 270	-
Pattaya lån	12 027 779	12 027 779	-
COSTA DEL SOL, Reisegaranti	-	-	-
Mallorca, likviditetslån	-	-	-
Stiftelsen Kronprinsesse Märthas ki	3 325 000	3 150 000	-175 000
	<b>57 618 045</b>	<b>60 356 088</b>	<b>2 738 043</b>

**Omløpsmidlene** viser en økning på 1 mill fra årets begynnelse og økt lån til kirkene med 2,7 mill kr. Av denne økningen er midler til kjøp av bolig på Costa del Sol ca 3 mill kr. Fordringer er redusert med 2,4 mill kr. fra årets begynnelse. Vi har redusert kortsiktig gjeld med 1 mill.

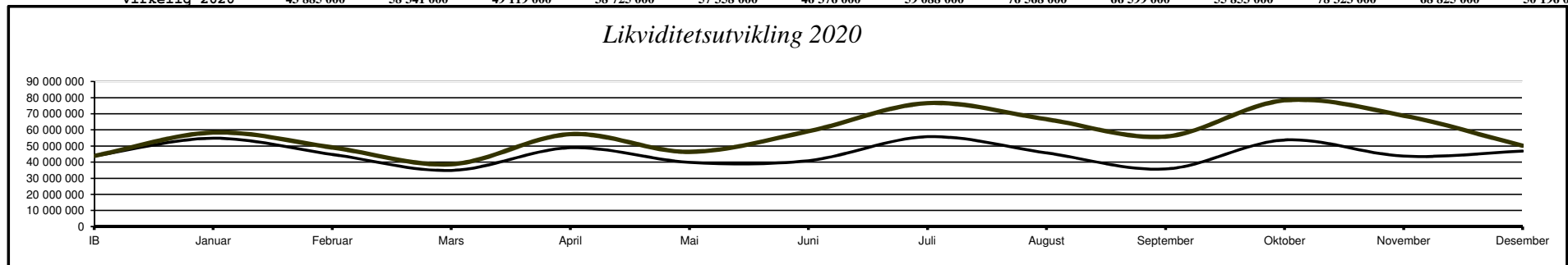
**Langsiktig gjeld** er ikke opptatt i 2020.

**Egenkapitalen** så langt endrer seg med resultatet.

Hein, 01.02.2021

## Likviditetsbudsjett med virkelig utvikling

	IB	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
Budsjett	43 885 000	54 810 176	44 783 355	34 841 081	48 904 613	39 884 823	40 910 582	55 734 706	45 711 012	35 733 287	53 730 726	43 706 517	46 892 203
Virkelig 2020	43 885 000	58 341 000	49 119 000	38 725 000	57 358 000	46 376 000	59 088 000	76 568 000	66 599 000	55 853 000	78 323 000	68 825 000	50 196 000



<b>KONTANTSTRØMANALYSE</b>	
<i>Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet</i>	<b>Desember 2020 Kroner</b>
<b>KONTANTSTRØM FRA DRIFTEN:</b>	
Driftsresultat	9 119 000
Tillagt eiendomsfond	
Ordinære avskrivninger/endring EK direkte	60 000
Nedskrivninger aksjer	
Økning/(reduksjon) nedskrivning kunder	0
Økning/(reduksjon) nedskrivning varelager	
Reduksjon/(økning) varelager	0
Reduksjon/(økning) fordringer	3 134 000
Økning/(reduksjon) leverandørgjeld	-1 129 000
Økning/(reduksjon) i andre tidsavgrensingsposter	
<b>A. Netto kontantstrøm fra årets drift</b>	<b>11 184 000</b>
<b>KONTANTSTRØM FRA INVESTERINGER:</b>	
Kjøp av anleggsmidler	-167 000
Salg av anleggsmidler	0
Annet	-2 735 000
<b>B. Netto kontantstrøm fra investeringer</b>	<b>-2 902 000</b>
<b>KONTANTSTRØM FRA FINANSIERING:</b>	
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld	
Utbetalinger ved nedbet. av langsiktig gjeld	-1 970 000
Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld	
Utbetalinger ved nedbet. av kortsiktig gjeld	
Utbetalt utbytte	
<b>C. Netto kontantstrøm fra finansiering</b>	<b>-1 970 000</b>
<b>Netto endring i likvider (A+B+C)</b>	<b>6 312 000</b>
<b>Likviditetsbeholdning 1.1.</b>	<b>43 885 000</b>
<b>Likviditetsbeholdning nå</b>	<b>50 196 000</b>
	6 312 000
<b>Tilleggsopplysninger:</b>	
Likviditetsbeholdning	50 196 000
Ubenyttet kassekreditt	
<b>Reell likviditetsbeholdning</b>	<b>50 196 000</b>

# Innsamlingsrapport

Fra periode  
Til periode

Desember

202001  
202012  
20201

## PRIVATMARKEDET

	Inntekter	Utgifter	Netto
808 Følgesvenn	9 597 120	732 409	8 864 711
805 Hjem girovedlegg	4 412 297		4 412 297
803 Giver tjeneste utland	95 250		95 250
838 Nettgave generell, inkl. stripe	1 287 049		1 287 049
839 Gaver overført til kirke	(1 323 895)		(1 323 895)
802 SMS-gave		4 706	(4 706)
862 Uspesifiserte enkeltgaver	318 484		318 484
896 Vipps	(427)		(427)
822 DM nr. 4 - 2019	77 560		77 560
823 DM nr. 5 - 2019	39 975	10 406	29 569
854 DM nr. 1 - 2020	697 123	267 488	429 635
855 DM nr. 2 - 2020	982 229	239 418	742 811
856 DM nr. 3 - 2020	1 052 586	371 058	681 528
857 DM nr. 4 - 2020	2 331 980	731 340	1 600 640
858 DM nr. 5 - 2020	1 352 811	495 522	857 289
831 Skatte DM desember 2019	120 478		120 478
830 Kalender DM 2019	1 645		1 645
835 Skatteinfo/årsoppgave jan. 2020 (inntektsår 2019)	1 049 958		1 049 958
853 Skatte DM desember 2020		204 650	(204 650)
809 TM kalendersalg 2019/2020	112 342	58 459	53 883
851 TM Kalendersalg 2020/2021	3 539 811	2 326 644	1 213 167
817 Utgifter til info om testamentariske gaver		125 000	(125 000)
847 Facebook gaver	166 397		166 397
715 Medlem	750		750
800 Hjem abonnenter	650	7 313	(6 663)
825 Databasedrift (Kommunikasjonsavdelingen/innsamling.)		1 428 140	(1 428 140)
843 Diverse drift Kommunikasjonsavdelingen/innsamling		20 716	(20 716)
806 Diverse prosjekter kommunikasjonsavdelingen		5 908	(5 908)
846 Digital utvikling i utlandet og i Norge			
895 Digitale medier og annen markedsinnovasjon		398 974	(398 974)
552 Profilartikler			
3100 Overføring av Blinkgivere	8 813		8 813
199 Korona		101 528	(101 528)
Div			
Korrigert Hjem (tas med under Hjem )	(4 412 297)	-	(4 412 297)
<b>Sum Innsamling privat (eks Hjem)</b>	<b>21 508 689</b>	<b>7 529 678</b>	<b>13 979 011</b>
<b>Sum Innsamling privatmarkedet</b>	<b>25 920 986</b>	<b>7 529 678</b>	<b>18 391 309</b>
<b>SUM Innsamlingsteamets aktiviteter .eks girovedlegg</b>	<b>21 508 689</b>	<b>7 529 678</b>	<b>13 979 011</b>
<b>Næringslivsinntekter</b>			
Annonsesalg Hjem- internt og via byrå	828 220		828 220
595 Høgskoler: Beredskapsavtaler	1 190 000		1 190 000
590 Fleden: Beredskapsavtaler	3 393 056		3 393 056
591 Bedrift: Beredskapsavtaler	6 054 000		6 054 000
592 Supply / offshore: Beredskapsavtaler	2 442 000		2 442 000
593 Rigger: Beredskapsavtaler	820 000		820 000
594 Sponsing, fonds og stiftelser	400 000		400 000
555 Idrettskirken OL - VM			
861 Bedriftsmarkedet			
570 Pio kurs	651 215	400 469	250 746
571 Beredskap kommersielle kurs, foredrag, øvelser	200 001	12 295	187 706
Korrigert Pio/kurs og Hjem (tas med under Kursinnt/kostn og Hjem )	(1 679 436)	(412 764)	(765 180)
<b>Tiltak næringslivsmarkedet (eks Hjem og Pio/kurs)</b>	<b>14 299 056</b>		<b>14 299 056</b>
<b>Tiltak næringslivsmarkedet</b>	<b>15 978 492</b>	<b>412 764</b>	<b>15 565 729</b>
<b>SUM innsamlingsaktiviteter</b>	<b>41 899 479</b>	<b>7 942 441</b>	<b>33 957 037</b>
<b>Regnskapet viser følgende tall</b>			
	Inntekter	Utgifter	
Sum Innsamling privatmarkedet	21 509	7 530	
Tiltak næringslivsmarkedet	14 299	7 530	
Hjem *	5 434	1 979	
Samlet	19 733	1 979	17 753
* Disse rapporteres i regnskapet for seg (sammen med andre inntekter og kostnader for Hjem , men disse postene inngår i innsamlings aktiviteter			
<b>SUM innsamlingsaktiviteter eksl. Hjem</b>	<b>35 807 745</b>	<b>7 529 678</b>	<b>28 278 067</b>
<b>Regnskapet</b>			
	Inntekter	Utgifter	Netto
Hjem girovedlegg	4 412		4 412
Annonsesalg Hjem- internt og via byrå	828		828
Innsamlings aktiviteter Hjem	5 241		5 241
Abonnement Hjem	193	10	
Andre Produksjonskost Hjem		1 979	
Samlet Hjem	5 434	1 989	

**Forenklet oppsummering av Innsamlingsaktiviteter  
til og med Desember 2020**

Innsamling Privat	Inntekter	Kostnader	Netto	Budsjett		
				Inntekter	Kostnader	Netto
DM-aktiviteter	7 705 918	2 319 882	5 386 036	6 691 000	2 668 900	4 022 100
TM-aktiviteter	3 652 152	2 385 103	1 267 049	4 048 080	2 632 752	1 415 328
Hjem (girovedlegg) *	4 412 297	-	4 412 297	3 784 000	-	3 784 000
Støttevenn	-	-	-	-	-	-
Følgesvenn	9 597 120	732 409	8 864 711	9 400 000	1 329 000	8 071 000
Andre aktiviteter marked privat	(3 858 799)	2 092 283	(5 951 082)	(3 584 000)	2 195 000	(5 779 000)
<b>Delsum</b>	<b>21 508 689</b>	<b>7 529 678</b>	<b>13 979 011</b>	<b>20 339 080</b>	<b>8 825 652</b>	<b>11 513 428</b>
Blink	-	-	-	-	-	-
<b>Sum Innsamling Privat</b>	<b>21 508 689</b>	<b>7 529 678</b>	<b>13 979 011</b>	<b>20 339 080</b>	<b>8 825 652</b>	<b>11 513 428</b>
<b>Næringslivsgruppen</b>						
Annoncesalg direkte *	826 700		826 700	1 100 000	-	1 100 000
Annoncesalg Kraft*	1 520	-	1 520			
Tjenesteavtaler m.m.	15 150 272	412 764	14 737 509	15 600 000	-	15 600 000
<b>Sum næringslivsgruppen</b>	<b>15 978 492</b>	<b>412 764</b>	<b>15 565 729</b>	<b>16 700 000</b>	<b>-</b>	<b>16 700 000</b>
<b>Sum Innsamling</b>	<b>37 487 181</b>	<b>7 942 441</b>	<b>29 544 740</b>	<b>37 039 080</b>	<b>8 825 652</b>	<b>28 213 428</b>

Tallene over er ikke lett å finne igjen i regnskapet, men tallene under som er uthevet er de tallene som finnes igjen direkte i resultatet:

Inntekter	Inntekter	Kostnader	Netto	Budsjett		
				Inntekter	Kostnader	Netto
Hjem *	5 240 517		5 240 517	4 884 000		4 884 000
Andre inntekter Hjem	193 001	<b>5 433 518</b>		242 000	<b>5 126 000</b>	
Blink		-	-		-	-
Inntekter Team Innsamling		<b>21 508 689</b>	21 508 689		<b>20 339 080</b>	20 339 080
Inntekter næringslivsgruppen		<b>15 150 272</b>	15 150 272		<b>15 600 000</b>	15 600 000
<b>Sum Inntekter</b>			<b>41 899 479</b>			<b>40 823 080</b>
<b>Kostnader</b>						
Innsamlingsaktivitetskostnader		<b>7 942 441</b>	7 942 441		<b>8 825 652</b>	8 825 652
Hjem*	-			-		-
Andre prod kostnader Hjem	1 988 905	<b>1 988 905</b>	1 988 905	3 117 000	<b>3 117 000</b>	3 117 000
<b>Sum kostnader</b>			<b>9 931 347</b>			<b>11 942 652</b>
<b>Sum Nettobidrag Innsamling</b>			<b>31 968 132</b>			<b>28 880 428</b>

Saksbehandler:  
Sissel Myklebust Mæland

### Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyret	09.03.2021

## HS - 9.mars 2021 – Orientering fra markedsundersøkelse og intern høring

### Kort fremstilling av saken:

Det ble gjennomført en markedsundersøkelse blant nordmenn i utlandet høsten 2020. Denne gir sammen med innspillene fra en intern høring, et grunnlag for utarbeiding av ny strategi for Sjømannskirken. Markedsundersøkelsen viser at Sjømannskirken har godt omdømme blant dem som er i kontakt med oss, men at mange ikke kjenner til bredden av det Sjømannskirken tilbyr, og dermed ikke oppfatter oss som relevante. Resultatene fra undersøkelsen og høringen blir presentert i møtet.

### Administrasjonens forslag til vedtak:

Hovedstyret tar resultatene fra markedsundersøkelsen og den interne høringen til orientering.

---

### Utfyllende saksinformasjon:

#### Bakgrunn:

Etter strategiverkstedet med hovedstyret i oktober 2020 ble det gjennomført en markedsundersøkelse blant nordmenn som er fast eller midlertidig bosatt i utlandet. Undersøkelsen ble gjennomført av eksternt byrå - Perceptor. Det ble også gjennomført en intern høring blant medarbeidere og tillitsvalgte i organisasjonen, hvor man kunne gi innspill til ønsker om endringer i dagens visjon, verdier og målsettinger.

Markedsundersøkelsen besto av

- Tre fokusgrupper med tilfeldig utvalgte nordmenn i utlandet – bosatt i land med sjømannskirker.
- En fokusgruppe med nordmenn bosatt i land med sjømannskirker, rekruttert via Sjømannskirkene
- En gruppesamtale med ambulerende sjømannsprester for å kartlegge behov i land med mindre konsentrasjon av nordmenn.



- En semikvalitativ nettbasert undersøkelse med tilfeldig rekrutterte nordmenn bosatt i land med sjømannskirker. Totalt 194 respondenter.

De tre fokusgruppesamtaler hadde til sammen 32 deltakere. Deltakerne var rekruttert via Norstat. Deltakerne var fra Thailand, Spania, USA, og flere europeiske land. Det var deltakere i alle aldersgrupper - studenter, arbeidende, emigrerte, og pensjonister. Pensjonistene var i egen gruppe. Deltakerne var tilfeldig valgt og vi fikk dermed med folk som kjente oss godt, folk som kjente til oss, folk som ikke kjente oss og folk som kjenner oss, men ikke ønsker å bruke oss.

Fokusgruppen rekruttert via Sjømannskirken ble gjort for å innhente erfaringer fra de som bruker oss allerede og en gruppesamtale med ambulerende sjømannsprester ble gjennomført for å for på indirekte vis å kartlegge hvilke utfordringer og behov de opplever at deres målgrupper har.

Respondentene til den semikvalitative undersøkelsen var rekruttert via Norstat med samme representative spredning som fokusgruppesamtalene.

I undersøkelsene har vi søkt å kartlegge hva som er utfordrende med å være norsk i utlandet, hvilke behov de opplever å ha i forbindelse med sitt utenlandsopphold og hva som oppleves som viktig for dem. Vi kartla også om hva de forbinder med Sjømannskirken og hva som gjør at folk benytter våre tjenester, og hva som hindrer folk i å bruke Sjømannskirken. I første del av både fokusgruppesamtalene og den semikvalitative undersøkelsen var det ikke tydelig at det var Sjømannskirken som sto bak undersøkelsen. Dette kom fram litt ut i undersøkelsen og spørsmålene ble da mer konkrete på oppfatninger av oss.

### **Intern høring**

Den interne høringen var lagt opp med ønske om å skape samtale om strategi i de enkelte enhetene. Alle sjømannskirkestaber, avdelinger, team og grupper av ansatte, kirkeråd/styrer og regionstyrer ble invitert til å gi en samlet besvarelse per enhet etter samtale. 79 enheter leverte svar.

De ble bedt om å gi innspill på mulighet for å forenkle dagens visjon og målsetting, endre verdier, fokusområder og prioritering av disse, samt noen vurderinger av organisering og samarbeid mellom enheter innad i Sjømannskirken.

### **Aktuelt**

Resultatene vil bli presentert i møtet. Her belyses noen av de viktigste funnene.

Både fokusgruppesamtalene og den semikvalitative undersøkelsen viser at Sjømannskirken har et godt omdømme. Blant de som kjenner til Sjømannskirken, er assosiasjonene veldig positive og Sjømannskirken positivt differensiert fra kirken hjemme. Når kjennskapen er lav skapes assosiasjonene av ordet kirke, og oppfatningen blir knyttet til kirkelige handlinger og assosiasjonene den enkelte har til kirken hjemme.

På spørsmål om hva de tenker Sjømannskirken sier hvis den kunne snakke, sier et stort flertall at Sjømannskirken ville sagt «Vi er her for deg» eller «Vi hjelper deg».

Sjømannskirken oppleves å være lite synlig og mange, selv de som har brukt enkelte tilbud, kjenner ikke til bredden i aktiviteter og tilbud. Det kommer fram et tydelig ønske om mer informasjon om tjenestetilbudet, da respondentene både i fokusgruppesamtalene og den semikvalitative undersøkelsen anser tilbud vi har, men de ikke visste om, som relevante for dem.

Det største savnet ved å bo utenlands er familie og venner og sosiale nettverk. Sjømannskirken oppfattes å kunne bidra til å dekke dette behovet gjennom å være en fysisk møteplass. Møteplass er den viktigste grunnen til å bruke Sjømannskirken. De eldre foreslår digitale tjenester for å dekke de unge bedre, men de unge er ikke interessert. Dette behovet dekkes av personlig nettverk eller av digitale tjenester fra Norge eller lokalt (skoler, myndigheter og lokale organisasjoner). Etter at kontakt er opprettet kan imidlertid digital kontakt være relevant, på samme måte som man holder kontakt digitalt med familie og venner i Norge.

Fordi det fysiske møtet og møteplassen er det behovet målgruppene mener Sjømannskirken best kan fylle, er avstand største barriere. Hvor stor avstand som er for stor, er relativt – både i forhold til kulturen der man bor og i forhold til hva man ser for seg å bruke Sjømannskirken til og hvor ofte. Man vil gjerne reise lengre for å feire 17.mai eller gå på julemarked, mens man ikke reiser like langt for å spise grøt el.l.. Det religiøse framkommer som nest største barriere for å besøke sjømannskirkene.

I den interne høringen var det et flertall for å forenkle visjonen, selv om en del var uenige i det som forelå som forslag. Det var et tydelig ønske om å beholde verdiene tilhørighet og trygghet, mens respekt ikke ble verdsatt så høyt som verdi. Omsorgsfull og raus kom opp som de mest aktuelle alternativene til nåværende verdier.

Oppsøkende og diakoni ble ansett som de viktigste fokusområdene i framtiden.

Det var stort engasjement rundt høringen, og mange har meldt tilbake at de har satt pris på å bli involvert tidlig i prosessen.

### **Prosess videre**

Resultatene fra markedsundersøkelsen er brukt inn i arbeidet med utvikling av ny strategi, blant annet med gjennomføring av SWOT-analyse og i valg av målgrupper, mål, løfter og pilarer. Strategien er dermed utarbeidet i en utenfra og inn-prosess.

Innspillene i den interne undersøkelsen er også lagt til grunn i arbeidet med strategien, og er særlig brukt til å utvikle den interne delen av strategien, som skal gi motivasjon til å arbeide mot å nå de eksterne løftene.

Strategien presenteres i egen sak.

Saksbehandler:  
Jeffrey Huseby



## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato	Saksnr
Hovedstyret	9. mars 2021	

### HS – 9. mars 2021 – Strategi- og handlingsplan 2021-2023

Der er mange måter å utarbeide en strategi- og handlingsplan på. Bakgrunns materialet for strategi- og handlingsplanen som er utarbeidet, er strategiverkstedet som hovedstyret deltok på i oktober, samt strategihøringen og markedsundersøkelsen som ble foretatt medio oktober til medio desember i fjor. Målet har vært å lage en plan som staker ut kursen for Sjømannskirken på en kortfattet og konkret måte. Sjømannskirkens oppdrag og historie danner fundamentet for planen samtidig som den tar utgangspunkt i brukeren og situasjonen de ulike målgruppene befinner seg i. Planen som er vedlagt vil bli presentert i møtet.

#### Forslag til vedtak:

Hovedstyret takker for utkastet til strategiplanen og ber administrasjon forberede en sak om strategi til generalforsamlingen 2021 etter de innspill som kom i møtet.

---

#### Bakgrunn:

Generalforsamlingen som skulle ha vært avholdt sommeren 2020, ble utsatt til sommeren 2021 på grunn av koronapandemien.. Dette var selvsagt ikke ønskelig, men en positiv konsekvens er at dette har gitt ledelsen med ny generalsekretær i spissen anledning til å gjennomføre en grundigere strategiprosess før framlegging på generalforsamling.

#### Innledning:

Der er mange måter å utforme en strategiplan på og ledelsen har måttet ta noen valg for å komme videre i arbeidet med en ny strategi- og handlingsplan. I det følgende redegjøres det for hva som er tenkt med strategi- og handlingsplanen 2021-2023 som er utarbeidet for Sjømannskirken.

**Omfang:** Ledelsen har ønsket en kortfattet og poengtert strategiplan som er lett å bruke aktivt i hele organisasjonen. Strategi- og handlingsplanen må ikke forveksles med en virksomhetsplan som inneholder en oversikt og en plan for alt som skjer i organisasjonen. Det forutsettes at de ulike deler av

virksomheten utarbeider en plan for sin del av virksomheten på en måte som passer inn i den overordnede planen. Planen er likevel ambisiøs og retningsgivende. Ledelsen tror at den vil være retningsgivende for mer enn en strategiperiode på to år.

**Kursendring:** Strategi- og handlingsplanen representerer etter ledelsens skjønn en klar tydeliggjøring og en fremtidsrettet kursendring i måten organisasjonen skal arbeide på i fremtiden. Kursendringen må settes ut i livet mens arbeidet går sin gang og må derfor tas gradvis. Det blir som å ha service og vedlikeholdsarbeid på et skip mens det er underveis til neste havn. Kursendringen er foretatt ut fra det som oppleves som Sjømannskirkens utfordringer. Disse er satt ord på i SWOT-analysen (side 2) i rubrikkene for «ytre trusler» og «indre svakheter».

**Målbilde:** Strategi- og handlingsplanen inneholder også et målbilde (side 3) med kjennetegn for hvor det er ønskelig Sjømannskirken er i 2025. Målbildet gir ikke et fullstendig bilde av alle sider ved arbeidet, men har særlig fokus på de områdene hvor Sjømannskirken utfordres.

**Slogan/visjon** (side 4): Strategi- og handlingsplanen tar utgangspunkt i strategihøringen og markedsundersøkelsen. Det at man tar utgangspunkt i hvem Sjømannskirken er til for, er ikke nytt. Slik var det for Sjømannskirkens grunnlegger, Storjohan og slik er det ønskelig at brukeren skal være i fokus for Sjømannskirken i våre dager. Dette er en utenfra-og-inn måte å utvikle strategi på.

Dette medfører at ledelsen ønsker å ha et slagord eller visjon for organisasjonen som sier noe om hva organisasjonen vil bli husket for blant brukerne. Derfor lanseres «Sjømannskirken – vi er her for deg!» som slagord Dette er et slagord som ledelsen tror vi kan bli husket for og som kan gå på folkemunne dersom vi lykkes å være til for våre medmennesker.

Nåværende slagord «En tjenende kirke i verdens hverdag» oppleves ikke som flertall av Sjømannskirkens brukere vil huske den for og ledelsen foreslår derfor å velge den bort til et nytt slagord som organisasjonen kan bli husket for og bli omtalt med. «En tjenende kirke i verdens hverdag», passer bedre som en beskrivelse på Sjømannskirkens oppdrag (side 6), og kan også fungere godt internt som en motivasjon i arbeidet for hvorfor vi skal være “her for deg”..

**Målgrupper** (side 4): Da Sjømannskirken ble stiftet i 1864 var der kun en målgruppe; sjømenn. Etter hvert har målgruppene blitt flere. På 60-tallet og fremover har flere målgrupper kommet til; firmaansatte i utlandet, oljearbeidere, turister og studenter. Planen definerer de målgruppene som Sjømannskirken skal ha fokus på - selv om alle nordmenn er velkomne til å benytte seg av Sjømannskirkens tilbud. Planen representerer en tydeliggjøring av Sjømannskirkens målgrupper; den sårbare, i virksomhet, barn og ungdom, unge voksne og langtidsturisten.

**Forankring** (side 4): Ledelsen har vært seg bevist Sjømannskirkens kirkelige forankring og at denne skal være tydelig i en ny strategi- og handlingsplan. Det gjøres ved å fremheve at Sjømannskirken er en verdibasert organisasjon som er forankret i den kristne tro og at evangeliet skal forkynnes i ord og handling. Dette slås fast i en av «pilarene» som Sjømannskirken står på.

De tre andre pilarene for virksomheten er menneskefokus, tilstedeværende og læringsbasert. Disse pilarene uttrykker viktige områder som ledelsen mener organisasjonen bør være kjent for. Det er ønskelig å ha mennesket i fokus, være til stede i menneskenes liv og å være en lærende organisasjon som vil lære av andre, egne prestasjoner og egne feil. Heller ikke disse «pilarene» er nye, men det er kanskje nytt at de uttrykkes så eksplisitt som i denne planen.

**Vårt løfte:** På side 5 i strategi- og handlingsplanen gir vi målgruppene for Sjømannskirken et løfte. På sett og vis er disse løftene uttrykk for et målbilde for de ulike målgruppene til Sjømannskirken som skal være retningsgivende for de ulike deler av virksomheten, alt etter hvilke målgrupper man har i vedkommende virksomhet.

**Vår historie, oppdrag, ambisjoner og verdier:** Som man vil se, så er gjengis Sjømannskirkens historie, oppdrag, ambisjoner og verdier på side 6 i planen. Sjømannskirkens historie er viktig for å forstå organisasjonens opphav og hvilken arv vi bygger videre på. Sjømannskirkens oppdrag om å være en tjenende kirke i verdens hverdag, står fast. Ledelsen forslår å beholde Sjømannskirkens verdier i en ny plan, men har etter tilbakemeldingene fra strategihøringen valgt å foreslå å bytte ut «respekt» med «omsorgsfull» som verdi for organisasjonen. Omsorgsfull er en av ambisjonene i strategien vi har hatt fram til i dag.

**Overordnet handlingsplan:** Den overordnede handlingsplanen er gjengitt på side 7. Her settes det ord på Sjømannskirkens utfordringer i rubrikken «Våre viktigste utfordringer». Ledelsen har også nedfelt målsettinger for strategiperioden og laget en oversikt over overordnede aktiviteter som ledelsen mener organisasjonen bør ta tak i for å overkomme utfordringene og nå målsettingene.

-----

**Avsluttende bemerkning:** Selv om strategi- og handlingsplanen representerer en endring i måten å arbeide på, er Sjømannskirkens grunnaktivitet den samme: Å møte mennesker. Planen representerer et økt fokus på å være mer oppsøkende mot enkeltmennesker og grupper som ikke kommer til sjømannskirkene. Det forhindrer ikke at Sjømannskirken fortsatt skal være kirke som forkynner evangeliet i ord og handling; gjennom forkynnelse og diakoni. Det trosfremmende arbeidet og diakoni vil fortsatt være en prioritert oppgave.

**Videre prosess:**

Administrasjonen forbereder en sak om strategi på generalforsamlingen til sommeren med utgangspunkt i strategi- og handlingsplanen

# STRATEGI 2021

Utkast til hovedstyremøte 9.mars 2021

# SWOT - OPPSUMMERT

<b>Interne</b>	<b>Styrker</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Godt omdømme, veldig positive assosiasjoner og en sterk merkevare blant dem som kjenner til organisasjonen</li><li>• Høy menneskelig kompetanse, med både beredskapskompetanse og hverdagskompetanse.</li><li>• Sjømannsprestene er vel ansett</li><li>• Er fysisk tilstede for nordmenn i utlandet</li></ul>	<b>Svakheter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fallende besøkstall og etterspørsel</li><li>• Opplevs å være lite synlig</li><li>• Når kjennskapen er lav mangles det egne assosiasjoner. Det formes isteden delvis misvisende assosiasjoner fra ordet «kirke».</li><li>• Et begrenset antall kirker. Har ikke lokaler der «alle» bor.</li></ul>
<b>Eksterne</b>	<b>Muligheter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Høy opplevd relevans som arena/tilrettelegger for fysiske møter</li><li>• Tjenestetilbud som skaper interesse.</li><li>• «Nye» segmenter er positive til tjenestene og til økt bruk.</li><li>• Samarbeid med andre norske organisasjoner som utløser reisevirksomhet.</li></ul>	<b>Trusler</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fallende interesse for religion/Kristendom</li><li>• Google har overtatt rollen som informasjonstilbyder ved utenlandsreiser</li><li>• Svakere posisjon blant de yngre enn de eldre.</li><li>• Tas for gitt. En organisasjon som man gjerne vil at skal være der, men ikke nødvendigvis besøker selv.</li><li>• Andre organisasjoner løser enkelte tilsvarende behov</li><li>• Digitale tjenester dekkes fra Norge eller fra lokale tilbydere.</li></ul>

MÅLBILDET – HVOR VI VIL HEN – «beskrivelsen av den nye øya vi vil ha med organisasjonen til, uten at vi i detalj beskriver hvordan»

## I 2025 har vi...

.. økt Sjømannskirkens synlighet både i Norge og blant nordmenn i utlandet. Flere har kjennskap til hva vi gjør, hva vi tilbyr og verdien vi skaper.

- Både våre beredskaps- og hverdagsaktiviteter er mer **allment kjent på tvers av aldersgrupper** og målgrupper Flere nordmenn i utlandet vet nå hva Sjømannskirken er og hva vi bidrar med, fordi vi ved hver enhet aktivt har sett etter, og oppsøkt møteplassene der nordmenn treffes.
- Sjømannskirken står nå enda **sterkere blant studenter** og den yngre del av befolkningen enn hva vi gjorde i 2020, og bevisstheten om Sjømannskirkens rolle som hjelper for nordmenn i utlandet har økt. Dette har vi klart blant annet fordi vi hele tiden har spurt dem vi møter «**Hva vil du jeg skal gjøre for deg?**» og fordi vi viser særlig omsorg for mennesker i vanskelige og utfordrende situasjoner.
- Vi har **flere samarbeidsavtaler** med virksomheter og organisasjoner som utløser reisevirksomhet, og jobber sammen med disse for å gi informasjon om hvordan det er å være nordmann i utlandet, og hvordan vi kan være der for den enkelte.
- Den økte synligheten, gjør at langt flere av de som reiser ut for lengre tid har god **kunnskap om oss allerede før de reiser**, fordi vi er til stede på nettet med informasjon og tjenester folk søker etter når de planlegger å reise ut. I tillegg har vi de siste årene hatt fokus på å **utvikle tilbud og tjenester lokalt**, noe som har økt lyst og relevans til å besøke oss. Folk inviterer med sine venner til å møte oss, fordi det oppleves som et hjem borte fra hjemmet, eller et besøk hjemmefra. Derfor ser vi nå en økning i både fysiske besøk til våre kirker, og at vi møter flere når vi reiser rundt. Våre digitale flater besøkes stadig av flere – og er godt likt fordi informasjonen og tjenestene er relevante og etterspurte.

.. funnet nye måter å gjøre ting på. Nye arbeidsmåter og ny kompetanse har vært viktig for økt kjennskap og etterspørsel etter vår tilstedeværelse. Vi oppleves nå å være nærmere flere og de aktivitetene vi har gjennomført har gjort oss mer relevante. Noen av de grepene vi tok var:

- Vi **organiserte oss i «huber»** der vi har samlet ansatte i større kollegafellesskap. Alle medarbeiderne i «hubene» driver **aktivt og systematisk oppsøkende arbeid** overfor nordmenn og norske miljøer over relativt store områder. I alle «huber» har vi nå folk som har **kompetanse** til å arbeide oppsøkende med kommunikasjon - både digitalt og tradisjonelt. **Vi spisset målgruppene og omfordelte ressursene.** Vi startet med Europa og tok tilsvarende grep i Asia. Nå vurderer vi å gjøre noe lignende i USA.
- Selv om vår kjernekompetanse ligger i å skape **fysiske møteplasser** mellom mennesker, har vi økt vår relevans og kontaktflater gjennom mer bevisst bruk av **digitale verktøy**. Vi har sikret at organisasjonen er oppdatert på nye behov og nye muligheter for oppsøkende kommunikasjon og plattformer. Slik er det fysiske møtet med oss en grunnpilar i vår virksomhet, men vi bruker digitale verktøy til daglig kontakt og oppfølging av miljøer og enkeltmennesker. Det digitale utfyller og forsterker nå det lokale tilbudet.
- De siste årene har vi jobbet systematisk med å styrke vår **nærværskompetanse**. Vi ser de behovene ulike mennesker har her og nå og er tillitsvekkende. De mange **lavterskeltilbudene** våre har gjort oss enda **mer relevant** for de prioriterte målgruppene våre. Måten vi viser omsorg uten baktanker og uten å stille betingelser har også gjort oss relevant for en målgruppe vi tidligere ikke var et naturlig valg for; **nordmenn med flerkulturell bakgrunn** eller annen religiøs tilknytning enn kristendommen. Når behovet for noen å snakke med oppstår er Sjømannskirken det naturlige valget!
- En suksess har vært etablering av vår nettbutikk med norske varer. Vi tok et valg om å **profesjonalisere nettbutikken** – og i tillegg til at nettbutikken gir tilgang til norske produkter til mange flere i utlandet, gjorde satsingen at vi har økt kjennskap og det viktigste: at **flere besøker oss** – både i kirkene, der nordmenn bor og på våre digitale møteplasser.



## EKSTERNT:

### SJØMANNSKIRKEN: Vi er her for deg!

... i hverdag og fest, sorg og glede. Vi bryr oss om deg – oss kan du møte som du er.

#### Målgruppe 1: **DEN SÅRBARE**

- deg som har falt utenfor eller er i krise og befinner deg i utlandet

#### Målgruppe 2: **I VIRKSOMHET**

- deg som arbeider i utlandet, på plattform eller båt

#### Målgruppe 3: **BARN OG UNGDOM**

- deg som følger en eller begge foreldrene til utlandet

#### Målgruppe 4: **UNGE VOKSNE**

- deg som studerer, jobber eller er på reise i utlandet

#### Målgruppe 5: **LANGTIDSTURISTEN**

- deg som bor i utlandet i lengre perioder

\* Vi utelukker ingen, men enkelte målgrupper prioriteres i utviklingsaktiviteter

*Sjømannskirken er en trygg havn for alle nordmenn langt hjemmefra. Vi skaper sosiale, kulturelle og kirkelige møteplasser i hverdag og fest, sorg og glede. Vi er en internasjonal organisasjon og en troverdig samarbeidspartner for norske virksomheter i utlandet. Vi bidrar til trygghet og trivsel under utenlandsoppholdet.*

#### Pilar 1:

##### VERDIBASERT

- Sjømannskirken har et kirkelig og kristent ståsted. Diakoni er en sentral del av vårt kirkelige oppdrag
- Vi er til for alle nordmenn og vil møte alle med likeverd og respekt, uavhengig av bakgrunn, tro, livssyn, kjønn, etnisitet og seksuell legning
- Vi vektlegger dialog og er en medvandrer for de vi møter
- Vi er åpne og rause i møter med mennesker - samtidig som vi er bevisste vår identitet og ståsted

#### Pilar 2

##### MENNESKEFOKUS

- Sjømannskirken kjenner folks hverdag - fordi vi er en del av den
- Vi bistår enkeltmennesker på tilpassede måter avhengig av behovet og situasjonen den enkelte er i
- Vi kjenner brukerne og våre målgrupper, og lytter oss inn på i deres situasjon og hverdag
- Vi er oppsøkende og tar kontakt med mennesker.
- Vi støtter mennesker i de utfordringene livet byr på

#### Pilar 3

##### TILSTEDEVÆRENDE

- Sjømannskirken skaper fellesskap gjennom aktiviteter - i og utenfor sjømannskirkene
- Fellesskapene er til for mennesker i alle livssituasjoner; familier og enslige, studenter, arbeidstakere og pensjonister.
- Medarbeidere i Sjømannskirken har høy nærværskompetanse og fanger opp de små nyansene
- Våre medarbeidere er imøtekommende på den andres premisser – og er oppmerksomme på den andres behov

#### Pilar 4:

##### LÆRINGSBASERT

- Sjømannskirken er en lærende organisasjon som utvikler og deler kompetanse med brukere, medarbeidere og partnere
- Vi har et mangfold av kompetanseområder
- Vi er åpne og nysgjerrige for læring og tilegner oss ny og nødvendig kompetanse for å utvikle oss
- Vi er faglig funderte, legger vinn på å være dyktige, og utfører vårt arbeid med høy kvalitet.

**SJØMANNSKIRKEN**  
Norsk kirke i utlandet

# Vårt løfte til nordmenn langt hjemmefra:

## Målgruppe 1:

### DEN SÅRBARE

- deg som har falt utenfor eller er i krise i utlandet

Gjennom dialog og oppfølging vil vi være til stede for deg som av en eller annen grunn har falt utenfor, er i en utsatt livssituasjon eller krise.

Vi vil gi trygghet i hverdagen og i kritiske situasjoner – både som samtalepartner og gjennom praktiske råd og hjelp. Vi vil oppsøke deg når du tar kontakt, eller etter initiativ fra partnere, familie eller andre.

Dersom du har barn, vil de få tilbud om aktiviteter og fellesskap rettet mot deres aldersgruppe for at de skal kjenne tilhørighet og få færre bekymringer.

**Hvor:** Hele verden, men oftest i Spania, Thailand og Filipinene.

**Kontaktform:** Primært fysisk, men også digitalt.

## Målgruppe 2:

### I VIRKSOMHET

- deg som arbeider i utlandet, på plattform eller båt.

Vi vil bekrefte og forsterke din norske identitet og tradisjon, og være en trygghet og bidra til sosiale fellesskap i hverdag og fest. Vi er i beredskap og stiller opp for deg når ulykker og kriser inntreffer.

Vi vil skape større trivsel, redusere ensomhet og gi en bedre mening i hverdagen.

Vi er en støttespiller i hverdagen, og er en å søke støtte hos når du opplever at livet er utfordrende.

**Hvor:** Hele verden

**Kontaktform:** Fysisk og digital

## Målgruppe 3:

### BARN OG UNGE

- deg som følger en eller begge foreldrene til utlandet

Vi tilbyr egne aktiviteter og tilpassede tilbud rettet mot barn og unge der du treffer jevnaldrende og får utfolde deg. Gjennom gjenkjennelige aktiviteter hjemmefra, bidrar vi til at du beholder tilhørigheten til Norge samtidig som vi gjør overgangen til å flytte hjem til Norge igjen lettere.

Gjennom trosopplæring blir du kjent med kristen tro og kristne verdier.

Vi har et særlig fokus på barn og unge som har utfordringer i familierelasjonen.

**Hvor:** Hele verden.

**Kontaktform:** Fysisk.

## Målgruppe 4:

### UNGE VOKSNE

- deg som studerer, jobber eller er på reise i utlandet

Vi legger til rette for fysiske og digitale møteplasser slik at du kan skape nettverk og oppleve trygghet og tilhørighet i det nye landet.

Vi tilbyr arenaer der du kan møte andre likesinnede og vi vil være en samtalepartner som kan hjelpe litt på veien – om det er ensomhet, angst og usikkerhet – eller kun noen å snakke med du trenger.

Vi er en tilstedeværende voksenperson og rollemodell enten vi møtes fysisk - eller digitalt når vi har blitt kjent. Sammen med ANSA oppsøker vi og følger opp enkeltstudenter.

**Hvor:** Hele verden, men oftest i USA, Australia og Europa.

**Kontaktform:** Fysisk og digital

## Målgruppe 5:

### LANGTIDSTURISTEN

- deg som bor i utlandet i lengre perioder

Vi vil gi utenlandsoppholdet merverdi gjennom vennskap, et sosialt fellesskap og meningsfylte hverdagsaktiviteter. Vi ønsker å skape tro, håp og engasjement!

Dette gjør vi ved å tilby fysiske møteplasser og aktiviteter – og stimulerer til aktiv deltakelse.

Du kan søke støtte og trygghet hos oss når du opplever at livet er utfordrende.

**Hvor:** Hele verden, men oftest i Spania, Thailand, Tyrkia, Kypros, USA, Filipinene.

**Kontaktform:** Fysisk.

INTERNT:

## VÅR HISTORIE

Siden 1864 har Sjømannskirken vært til stede for nordmenn i utlandet. I begynnelsen rettet arbeidet seg mot norske sjømenn og gav en trygghet - for førstereisgutten, den garva sjømannen, foreldre og ektefeller hjemme i Norge. Slik ga vi trygghet, omsorg og nærvær – både for de der ute og de hjemme. Gjennom historien har vi flyttet vår virksomhet dit nordmenn har samlet seg. Til sammen har vi hatt fast virksomhet på rundt 100 steder. I dag har vi 28 sjømannskirker og mer enn 20 omreisende medarbeidere.

## VÅRT OPPDRAG:

*Sjømannskirken skal være en tjenende kirke i verdens hverdag.*

Dette oppnår vi ved å oppsøke nordmenn i utlandet der de er, bruke vår spisskompetanse på å møte mennesker både i krise og hverdag til å skape fellesskap der alle kan kjenne tilhørighet. Ved å møte alle med en åpenhet og omsorg bekrefter vi den enkelte sin uendelige verdi, skaper trygghet, tilhørighet og identitet.

## VÅRE AMBISJONER

*Gjennom samarbeid med næringslivet og offentlige myndigheter skal alle nordmenn som reiser til utlandet vite at Sjømannskirken er til for dem og tilbyr hjelp, støtte og fellesskap. Gjennom oppsøkende arbeid skal de fleste nordmenn som oppholder seg i utlandet over lengre tid ha blitt invitert til en relasjon med Sjømannskirken. Vi skal bidra til at studenter i utlandet opplever en trygg studietid og klarer å gjennomføre studiene, at nordmenn som arbeider i utlandet, til sjøs eller offshore opplever tiden borte fra familie og venner som positivt og mindre belastende. Det er i møte mellom mennesker, vi skal oppleve å bli sett, respektert og anerkjent.*

## VÅRE VERDIER

- **TILHØRIGHET** – Sjømannskirken skaper kirkelige, sosiale og kulturelle møtesteder for nordmenn i utlandet
- **TRYGGHET** – Vårt verdensvide nærvær og vår unike spisskompetanse i å håndtere de menneskelige sidene av ulykker og kriser skaper trygghet for nordmenn i utlandet
- **OMSORGSFULL** – Vi er hjelpsomme og rause og har den gode hyrdes omsorg som forbilde. Vi bryr oss om alle, uavhengig av bakgrunn og historie



# OVERORDNET HANDLINGSPLAN

## VÅRE VIKTIGSTE UTFORDRINGER

**Eksternt:** Synkende kjennskap til hva vi gjør, både blant nordmenn i Norge og i utlandet. Lav synlighet, spesielt i utlandet.

**Internt:** Kort utstasjoneringstid gir utfordringer i kulturbyggingen og kompetansebyggingen. Arbeidsmetodikk og organisering ikke alltid tilpasset dagens behov.

**Brukere:** Nedgang i antall møtte. Sjømannskirken oppleves ikke alltid relevant nok, er ikke fysisk tilgjengelig på nok steder. Færre ser behov for organisasjonen i sitt liv

**Samarbeidspartnere:** Med 220 av ca 600 potensielle bedriftsavtaler er det et videre potensiale. Potensiale for økt samarbeid i eksisterende avtaler - f.eks økte inntekter, synlighet og engasjement.

**Aktiviteter:** Oppleves ikke relevante for alle målgruppene. Tjenestene er ikke tilstrekkelig tilpasset lokale behov, potensiale i å utnytte synergien mellom digitale kanaler og fysiske møter.

**Økonomi** –nedgang i egeninntjening

## MÅLSETTINGER

**Kjennskap – nordmenn i utlandet:** Øke andel som sier de som sier de kjenner oss fra 24% i 2020 til over 40% i 2025

**Totalinntrykk – nordmenn i Norge:** Fra 57% med godt totalinntrykk i 2020 til 65% i 2025 på IPSOS omdømmemåling

**Medarbeidere:** Alle ansatte har deltatt i kultur- og kompetanseprogrammet. Øke den gjennomsnittlige utstasjoneringstiden med ett år.

**Antall møtt:** Opprettholde antall møtte på turistkirkene (2019). Bruke mer av arbeidstiden til oppsøkende virksomhet.

**Beredskapsavtaler:** Øke fra 220 i 2020 til minst 240 i 2025. Minst 5 med utvidet samarbeid (f.eks informasjonsspredning, aktivering, sponsing el.)

**Aktiviteter:** Alle enheter har identifisert minst to nye miljøer, hvordan de kan nås og hva vi kan tilby dem.

**Økonomi:** Trygge statlig finansiering, øke egeninntjeningen gjennom innsamling, bedriftsavtaler og salg.

## VÅRE OVERORDNEDE AKTIVITETER / PROSJEKTER

1. Identifisere fysiske og digitale møteplasser, kilder, kanaler og plattformer for å finne og nå definerte målgrupper i de ulike landene
2. Utarbeide et system for effektiv kunnskapsdeling om arbeidsmetodikk. Utarbeide en kultur- og kompetanseplan tilpasset ulike stillinger og funksjoner med fokus på nærverskompetanse, metoder for aktivt oppsøkende virksomhet, digital kompetanse. Iverksette innføringsprogram og avslutningsprogram.
3. Velge organisering og arbeidsmetodikk for de ulike regionene/landene/kirkene for å møte de lokale behovene og utnytte eksisterende møteplasser og kommunikasjonsplattformer. Opprette og gjennomføre et pilotprosjekt for å få erfaringer med organisering av arbeidet i større enheter (Hub)
4. Utarbeide lokale målsettinger og handlingsplaner, basert på overordnet strategi, gjennom en inkluderende prosess som skaper engasjement.
5. Utrede og lage en forretningsplan for en profesjonalisert global eller regional nettbutikk for Sjømannskirken – med mål om økt lønnsomhet og synlighet for Sjømannskirken blant nordmenn i utlandet, mulighet for kommunikasjon og nye kontaktpunkter lokalt.
6. Videre gjennomføring av innsamlingsstrategi.
7. Tettere samarbeid mellom Beredskap Næringsliv og operativt arbeid for å komme i dialog med og få avtaler med flere partnere og aktivere eksisterende avtaler.

## ANSVARLIG:

1. Lokalt/ utland/ kom.avd
2. HR, utenlandsavd, kom.avd
- 3.Utenlandsavd / lokalt
4. Ledelsen/utenlandsavd.
5. Marked utland
6. Kom.avd
7. Beredskap Næringsliv/lokalt

## TID:

- 1.Kontinuerlig
2. Innen utg 2022
3. Innen utg. 23
4. Innen utg. 23
5. Innen utg. 21
6. Kontinuerlig
7. kontinuerlig

Saksbehandler:  
Espen Ingebrigtsen

## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyre	09.03.2021

### HS 1 - 09.mars 2021 – Salg av rekkehus i Rotterdam

**Kort fremstilling av saken:** Sjømannskirkens eiendom i Van Ballengooisingel 46, tidligere bestyrerboligen i Rotterdam, står tomt og trenger omfattende oppussing. Den nåværende bemanningen og organiseringen for både Sjømannskirken i Benelux og Reisetjenesten for sjøfolk i Europa gjør boligen overflødig. Administrasjonen ønsker å selge huset. Det er for tiden selgers marked i Rotterdam.

#### Administrasjonens forslag til vedtak:

Hovedstyret vedtar å legge boligen i Van Ballengooisingel 46 i Rotterdam ut for salg.

---

#### Bakgrunn:

Omorganisering i Benelux og nedbemanning i Rotterdam gjør rekkehuset i van Ballengooisingel 46 overflødig. Sjømannskirken eier to andre boliger i Rotterdam som disponeres av Reisetjenesten for sjøfolk i Europa (Pieter de Hoogsweg og Coolhaven 243). Staben i Benelux er tenkt bosatt i Brussel/Waterloo. Vertskap og diakonal medarbeider disponerer allerede en bolig i Waterloo.

#### Aktuelt

Estimert pris for salg av Van Ballengooisingel 46 er mellom 500 000 – 700 000 €. Tre meglerfirma er kontaktet for et eventuelt salg.

#### Prosess videre

Salgsprosessen starter så snart hovedstyret gir sin godkjenning.

Saksbehandler:  
Espen Ingebrigtsen

## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyre	09.03.2021

### **HS 1 - 09.mars 2021 – Alternative driftsformer for kirkebygg i Rotterdam**

**Kort fremstilling av saken:** Kirkebygget i Rotterdam tjener ikke lengre sin funksjon for Sjømannskirken. Antall nordmenn i Rotterdam er sterkt redusert, og nedgangen i besøkstallet på kirken har vært dramatisk de siste ti årene. I tillegg er kostnadene ved vedlikehold av det 110 år gamle bygget høye. Vår vurdering er at en framtidig bærekraftig drift av kirkebygget i Rotterdam krever en annen kommersiell forretningsmodell og personale enn det som kan defineres som innenfor Sjømannskirkens oppdrag.

Omorganiseringen til Sjømannskirken i Benelux er et resultat av behovet for større søkelys på det oppsøkende arbeidet i hele Nederland og en prioritering av spesifikke målgrupper. Det lar seg vanskelig kombinere med ansvaret for drift og vedlikehold av kirkebygget i Rotterdam.

#### **Administrasjonens forslag til vedtak:**

Hovedstyret ber administrasjonen, i samarbeid med lokalt kirkeråd og lokale samarbeidspartnere i Rotterdam, starte arbeidet med å finne alternativ driftsform for kirkebygget i Rotterdam. Forutsetningen for fremtiden skal være at Sjømannskirken ikke lengre tilfører driftsmidler og personale til bygget. Det åpnes for at avhendelse av bygget kan være et alternativ. Prosjektbeskrivelse legges fram for administrasjonen før det gis tid til utprøving av en alternativ driftsform. Hovedstyret vedtar en eventuell avhending av bygget.

---

#### **Bakgrunn:**

Utviklingen for Sjømannskirken i Rotterdam de siste 10-15 årene. Se vedlegg til saken: «Bakgrunnstall for Sjømannskirken i Rotterdam» og «Økonomi i Rotterdam 2016-20»

#### **Aktuelt**

Finne alternative driftsformer for kirkebygget i Rotterdam, derav også mulig avhending.

#### **Prosess videre**

Daglig leder i Benelux og ansatt i Reisetjenesten starter dialogen med lokale samarbeidspartnere for å finne ulike løsninger. Disse blir så presentert for administrasjonen for videre behandling.

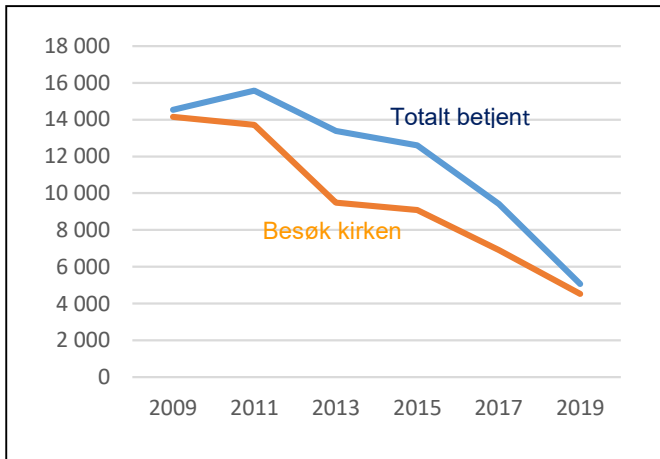
# Rotterdam

Sjømannskirken har vært i Nederland siden 1875. Fra starten var tyngdepunktet Amsterdam, men dette ble i større og større grad skjøvet mot Rotterdam og nåværende kirke innviet i 1914. I begynnelsen av 1960-årene ble Rotterdam verdens største havn og i perioden 1964 -1992 ble den ytre del av havnen betjent av en egen sjømannskirke, Europoort.

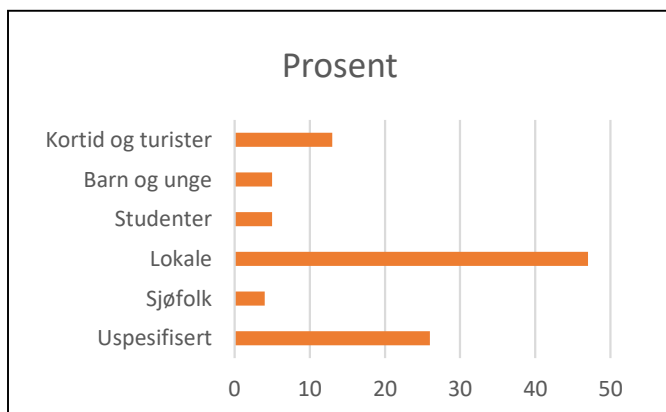
## Nøkkeltall 2019

<b>Samlet antall kontakter</b>	<b>5 059</b>
Besøk på kirken/utenfor kirken	
<b>4 522</b>	<b>537</b>
Stillinger totalt/utsendte	3,6/3,6
<b>Hovedkassens utgifter</b>	<b>NOK 1 549 000</b>
Inntekter lokalt	NOK 1 634 000
Samlede driftsbudsjett	NOK 3 024 000
Overskudd	NOK 159 000
Egendekning	51 %

## Utvikling



## Brukere



## Potensiale

Ambassaden antar det er ca 4 000 nordmenn i Nederland. Det finnes ikke noen oversikt over disse.

I følge Lånekassen finnes det 449 studenter i Nederland, likelig fordelt mellom hel- og delgradsstudenter.

Ansvar for å besøke skip ble 01.01.2019 overført til Reisetjenesten for sjøfolk i Europa

## Statistikk

GUDS-TJENESTER	DELTAKER SNITT	17.MAI	JULAFTEN
23	47	392	105

FRIVILLGHET TIMER/ÅR
1 846

ÅPENT UKEN	NYE BESØK TIME
17	1,3

DØPTE	KONFIME	VIGSEL	GRAVFER
0	2	2	1

DELTAG ANDRES
0

ENHETEN ARRANGE	DELTAG SNITT
80	19

BEREDSKA	SOSIAL-SAKER	SYKE-BESØK	FENGSEL BESØK
0	0	3	0

ANDRE BESØK
49

TROS-OPPLÆRI	DELTAG ER SNITT
13	6

## Kommentar

Kirken i Rotterdam har blitt en kirke for de fastboende, i hovedsak eldre som i praksis har emigrert til Nederland. En fast brukergruppe på omtrent 60 storbrukerne som utgjør den vesentligste delen av de besøkende av disse er kanskje 35% nederlendere som snakker norsk og har en sterk tilknytning til Norge. Det er få barnefamilier som besøker kirken. Det er særlig på 17. mai, i julen og på familiegudstjenester at det kommer barn og familier.

Av de 4550 som besøkte kirken i 2019 var omtrent 3200 (70%) norske mens omtrent 1500 (30 %) var nederlendere, belgiere eller andre nasjonaliteter. «Noorse kerk» står på den Nederlandske «Monumentlisten» og mange nederlendere eller belgiere kommer innom for å se kirken.

Antall busser med «tulipanturister» er gått mye tilbake. Antallet varierer fra år til år. I 2018 var det sju, i 2019 6. I tillegg kommer noen kor og korps som gjerne er innom rundt St. Hans. Bussgruppene utgjorde ca. 250 av de 4 500 besøkende.

På gudstjenestene kommer en fast kjerne på ca. 25 personer. Ut over det kan det være dåpsfølger, bussgrupper, kor og korps som er på besøk og noen tilfeldige turister.

Faste arrangementer er det ukentlige basarverkstedet Nattklubben (15 deltagere), Dagklubben annenhver uke (5 deltagere) og en månedlig Sydag (7 deltagere).

Faste, men mindre hyppige arrangement er den årlige Sommerfesten som samler ca. 40 deltagere og på Frivillighetsfesten i desember samler vi ca. 55 deltagere. To ganger i året arrangerer vi middag på kirken, fiskemiddag på våren og fårrikål på høsten. Disse middagene samler ca. 30 stk. på hver middag. I julen har vi ca. 120 stk. på gudstjeneste på julaften, ca. 30 stk. på julemiddag og ca. 30 stk. på første juledag. Og på 17. mai hadde vi et stort arrangement med 392 deltagere.

Kirken hadde i 2019 besøk av 238 studenter, i all hovedsak i forbindelse med syv. årlige studentmiddager. I tillegg deltar vi også på noen ANSA arrangementer i året.

Kirken har ansvaret for 2 årlige gudstjenester/andakter i Düsseldorf i Tyskland. På julegudstjenesten var det ca. 120 deltagere og på sommerfesten med andakt var det ca. 30 deltakere. Her er det en blanding av nordmenn og tyskere, men alt foregår på norsk.

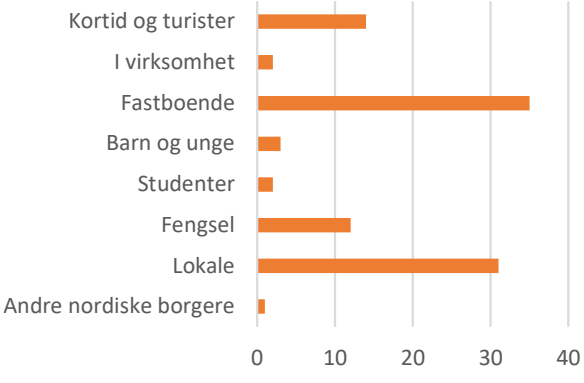
Kirken er med på felles nordiske gudstjenester tre/fire ganger i året og en årlig felles luthersk gudstjeneste i Rotterdam.

I tillegg er kirken med på en del markeringer arrangert av ambassaden; utdeling av Kongens Fortjenestemedalje, minnemarkering for norske krigsveteraner og lignende.

Julebasaren på kirken i Rotterdam har lange og gode tradisjoner og er godt besøkt, i all hovedsak av nederlendere. Fastboende nordmenn er i hovedsak frivillige medhjelpere, men også en del nordmenn kommer innom som gjester. I tillegg har vi en mindre julebasar en dag i Amsterdam og vi deltar med en stand på et felles internasjonalt julemarked i Wassenaar.



## Utenlandsavdelingens vurdering av Rotterdam

<i>Målgrupper</i>	<p>I følge kirken selv brukes den av:</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Målgruppe</th> <th>Prosent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kortid og turister</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>I virksomhet</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Fastboende</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Barn og unge</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Studenter</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Fengsel</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Lokale</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Andre nordiske borgere</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Målgruppe	Prosent	Kortid og turister	15	I virksomhet	2	Fastboende	35	Barn og unge	3	Studenter	2	Fengsel	12	Lokale	32	Andre nordiske borgere	1
Målgruppe	Prosent																		
Kortid og turister	15																		
I virksomhet	2																		
Fastboende	35																		
Barn og unge	3																		
Studenter	2																		
Fengsel	12																		
Lokale	32																		
Andre nordiske borgere	1																		
<i>Diakonale behov</i>	Den del gamle norske i Nederland.																		
<i>Behov for trosopplæring og kirkelige handlinger</i>	Lite trosopplæringsbehov.																		
<i>Andre forutsetninger</i>																			
<i>Religiøs og kulturell avstand til Norge</i>	Ingen spesielle utfordringer. Nederlendere er generelt positiv til nordmenn og landet er det av de enkleste land for nordmenn å bo i.																		
<i>Frivillighet</i>	Ad hoc. Frivillighet særlig knyttet til basar.																		
<i>Økonomi</i>	God. Julebasarene viktige inntektskilder.																		
<i>Politiske og juridiske rammevilkår</i>	Ingen spesielle utfordringer.																		
<i>Etterspørsel</i>	Små tall og nedadgående kurver for besøk og betjente. Antakelig er halvparten av de besøkende hollendere eller belgiere.																		
<i>Klimaavtrykk</i>																			
<i>Sikkerhet for medarbeiderne</i>	Ingen spesielle utfordringer.																		
<i>Vurdering</i>	Se Belgia for Nord-Europaprojekt.																		

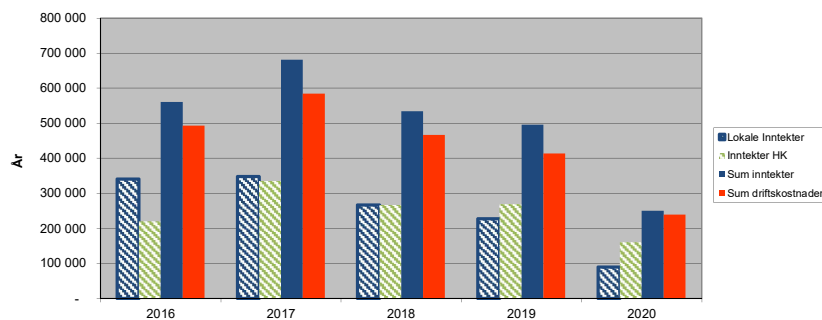
## Rotterdam

201601 201701 201801 201901 202001  
201612 201712 201812 201912 202012

Kontonr.	Navn	2016	2017	2018	2019	2020
3114		0	0	0	0	0
3202	Revenue lottery/ Lotteri	0	0	0	0	0
3220	Offerings/ Offer, kollekter, bøsser	-4 584	-4 936	-3 720	-4 590	-1 115
3230	Revenue from Fete/ Basarinntekter	-80 368	-76 003	-72 067	-86 861	-24 650
3240	Gifts, membership/ Givertjen.støttemedle	-134	-1 006	-850	-2 056	-2 300
3241	Donations, contributions/ Gaver, bidrag	-16 563	-15 259	-11 128	-9 638	-2 187
3242	Donations businesses/ Bidrag, næringsliv	-48 017	-40 977	-28 270	-1 703	-899
3245	Revenue newsletter/ Inntekt kirkebladet	-8 324	-11 515	-10 984	0	0
3260		0	0	0	0	0
3270	Revenue from canteen/ Kantineinntekter	-8 192	-5 029	-8 286	-6 947	-3 993
3280	Revenue from activities/ Arrangementsinn	-21 607	-19 695	-17 021	-9 396	-3 462
3285	Barne- og ungdomsarbeid	0	0	0	-2 950	0
3290	Other income/ Div.andre inntekter	-24	-1 383	-237	-364	-2
3343		0	0	0	0	0
3620	Donations accommodation/ Leieinntekter	-46 350	-59 422	-55 136	-44 300	-33 844
3622		0	0	0	0	0
3624		0	0	0	0	0
3730		0	0	0	0	0
3940	Contrib. from foundations/ Fondsbidrag ol	-46 896	-55 191	-12 669	0	0
	<b>SUM Lokale inntekter</b>	<b>-281 060</b>	<b>-290 416</b>	<b>-220 368</b>	<b>-168 805</b>	<b>-72 452</b>
3900	Subsidy HO personnel/ Tilskudd HK Lønn	-134 796	-205 972	-187 435	-183 397	-126 672
3902	Tilskudd fra HK Lokal skatt for utsendte	-7 815	-65 785	-43 443	-31 499	-35 686
3903	Tilskudd til Norgesreiser	-2 304	-3 681	-2 627	-2 023	-986
3904	Tilskudd til Indeks kompensasjon	-1 328	-330	0	0	-1 400
3905	Other subsidies HO/ Driftstilskudd	-49 661	-44 677	-44 628	-15 332	0
3906	Husleietilskudd	0	0	0	0	0
3907	Tilskudd Skolepenger	-9 753	-11 475	-3 010	-3 691	-1 077
3908	Andre tilskudd fra HK	-14 919	-1 783	14 091	-32 970	5 343
3909	Tilskudd til barnetrygd	0	0	0	0	0
	<b>SUM Tilskudd fra Hovedkontoret</b>	<b>-220 575</b>	<b>-333 703</b>	<b>-267 052</b>	<b>-268 912</b>	<b>-160 478</b>
	<b>SUM Driftsinntekter</b>	<b>-501 636</b>	<b>-624 119</b>	<b>-487 420</b>	<b>-437 717</b>	<b>-232 930</b>
4210		33 562	41 499	31 095	44 227	14 189
4245	Expe. newsletter/ Kostnader kirkebladet	9 338	3 275	3 336	0	0
4270	Expenses canteen/ Kantinekostnader	1 327	1 131	2 119	3 767	409
4271	Expenses kitchen/ Kjøkkenkostnader	5 982	6 929	6 012	4 503	1 384
4280	Expenses activities/ Arrangementskostn	7 690	3 608	2 488	1 400	1 011
4285	Barne- og ungdomsarbeid	1 226	762	1 591	4 382	-62
4290	Miscellaneous/ Div.andre driftskostnader	268	0	0	0	251
4622		0	0	0	0	0
4624		0	0	0	0	0
	<b>SUM Aktivitetskostnader</b>	<b>59 393</b>	<b>57 203</b>	<b>46 641</b>	<b>58 280</b>	<b>17 181</b>
5110	Salaries from HO/ Lønn, sentralt	134 796	205 972	187 435	183 397	126 672
5112	Salaries local/ Lønn, lokalt	90 079	53 566	54 814	7 611	1 300
5113	Index compensation/ Indeks kompensasjon	1 328	330	0	0	1 400
5114	Tax/ Skatt for utsendte medarbeidere	7 778	62 468	26 470	31 579	27 871
5115	Compens. substitutes/ Ferievikargodtgjøre	0	2 190	-1 010	1 464	0
5116	Tax/ Skatt lokalt ansatte	170	6 037	5 029	1 393	0
5120	School fees LAFHA/ Skolepenger	9 990	11 477	3 159	3 607	1 081
5121	Child allowance/ Barnetrygd	0	0	0	0	0
	<b>Sum Lønnskostnader</b>	<b>244 141</b>	<b>342 039</b>	<b>275 896</b>	<b>229 052</b>	<b>158 324</b>
5410	Employers fee/Arbeidsgiveravgift	13 920	0	0	0	0
5412	Social expenses/ Sosiale kostnader	3 786	2 520	3 413	434	0
5413		0	0	0	0	0
5414		0	0	0	0	0
	<b>Sum Andre personalkostnader</b>	<b>17 706</b>	<b>2 520</b>	<b>3 413</b>	<b>434</b>	<b>-</b>
	<b>SUM Personalkostnader</b>	<b>261 847</b>	<b>344 560</b>	<b>279 309</b>	<b>229 486</b>	<b>158 324</b>

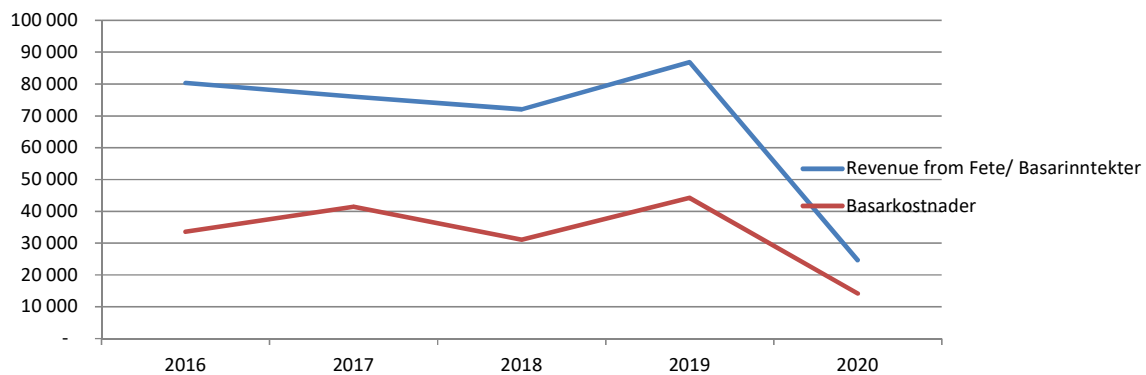
	2016	2017	2018	2019	2020
6010	0	0	0	0	0
6011	0	0	0	0	0
6015	0	0	0	0	0
6131	0	0	0	0	0
6300 Rent, church/ Husleie, stasjonen	0	0	579	497	0
6301 Rent, residences/ Husleie, boliger	18 820	18 720	17 262	3 307	0
6320 Fees,charges church/ Eiend.sk. avg.stasj	3 759	4 694	2 325	3 408	5 182
6321 Fees,charges resid/ Eiend.sk.avg.boliger	8 286	8 231	8 649	8 286	5 590
6340 Gas, elect. church/ Lys,varme,aircon.sta	5 996	5 612	8 059	19 290	10 031
6341 Gas,elect resid/ Lys,varme,aircon.bolig	7 866	7 074	4 816	5 508	4 005
6342	0	0	0	0	0
6343	0	0	0	0	0
6360 Cleaning expenses/ Renhold	8 435	3 668	1 321	937	581
6390 Insurance church/ Forsikringer, stasjon	6 086	5 994	5 776	6 564	6 527
6391 Insurance residence/ Forsikringer, bolig	902	927	937	970	779
6399	0	0	0	0	0
6540 Acquisitions church/kjøp,vedl.uts.stasj	1 648	3 095	2 028	940	609
6541 Acquisitions reside/ kjøp,vedl.uts.bolig	4 328	3 269	314	1 763	2 074
6600 Maintenance church/ Vedlikehold, stasjon	50 084	76 778	43 678	13 393	13 706
6601 Maintenance residence/ Vedlikehold, boli	11 031	903	2 852	3 625	191
<b>SUM Eiendomskostnader</b>	<b>127 241</b>	<b>138 967</b>	<b>98 597</b>	<b>68 487</b>	<b>49 275</b>
6620 Aquis.office equipm/ kjøp,vedl.kontoruts	3 757	1 424	2 868	1 170	283
6700 Revisjonskostnader	0	0	0	0	0
6701	0	0	0	0	0
6702	0	0	0	0	0
6720	0	0	0	0	0
6790	0	0	0	0	0
6800 Office supplies/ Rekvizita, trykksaker	698	243	129	120	451
6850	0	0	0	0	0
6890 Other admin.exp./ Div. adm. kostnader	4 566	6 392	8 773	5 064	2 607
6900 Phone and interner/ Telefon og internett	10 537	9 398	6 165	5 474	3 462
6940 Postage/ Porto	223	14	198	244	209
<b>Sum kontor og adm.kostn.</b>	<b>19 782</b>	<b>17 471</b>	<b>18 134</b>	<b>12 072</b>	<b>7 011</b>
7010 Car expenses/ Bilkostnader	6 991	7 002	8 678	33 301	4 008
7015 Reisekostnader Norgeskurs	2 301	3 689	2 627	1 864	1 253
7090 Depreciat. of car debt to HO/Avskrivning	5 339	5 339	4 894	4 617	0
7100 Kilometer allowance/ Kilometergodtgjør	2 505	3 055	2 229	1 327	495
7140 Travelling exp Ministry/ Reisekostnader	6 912	7 034	5 452	4 382	1 668
7150 Daily allowance/ Diettgodtgjørelse	0	0	0	0	0
7360 Entertainment/ Representasjon	278	32	17	189	33
<b>Sum Reise- og bilkostnader</b>	<b>24 326</b>	<b>26 150</b>	<b>23 896</b>	<b>45 680</b>	<b>7 457</b>
<b>Totale driftskostnader</b>	<b>492 589</b>	<b>584 350</b>	<b>466 577</b>	<b>414 005</b>	<b>239 248</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>-9 046</b>	<b>-39 770</b>	<b>-20 843</b>	<b>-23 712</b>	<b>6 318</b>
8040 Capital gain/ Renteinntekter	-49	-148	-338	-1 023	-317
8060 Argio profit/loss/ Kursgevinst/tap	117	5 904	388	3 904	7 584
Sum Finansinntekter	68	5 755	50	2 881	7 266
8150 Bank fees/ Bankomkostninger	963	1 066	746	1 676	787
8410 Profit, sale vehicles/gev. salg kjøret.	0	0	0	0	0
Sum Finanskostnader	963	1 066	746	1 676	787
<b>Sum Netto finansposter</b>	<b>1 031</b>	<b>6 822</b>	<b>796</b>	<b>4 557</b>	<b>8 053</b>
8490 Other ex.ord. reven./andre eks.ord.innt.	0	0	0	0	0
8590 Other ex.ord.exp/andre eks.ord.utg.	0	0	0	0	0
<b>Sum Ekstraordinære poster</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
8600	0	0	0	0	0
<b>Totalt resultat</b>	<b>-8 015</b>	<b>-32 948</b>	<b>-20 047</b>	<b>-19 155</b>	<b>14 371</b>

Årsoversikt

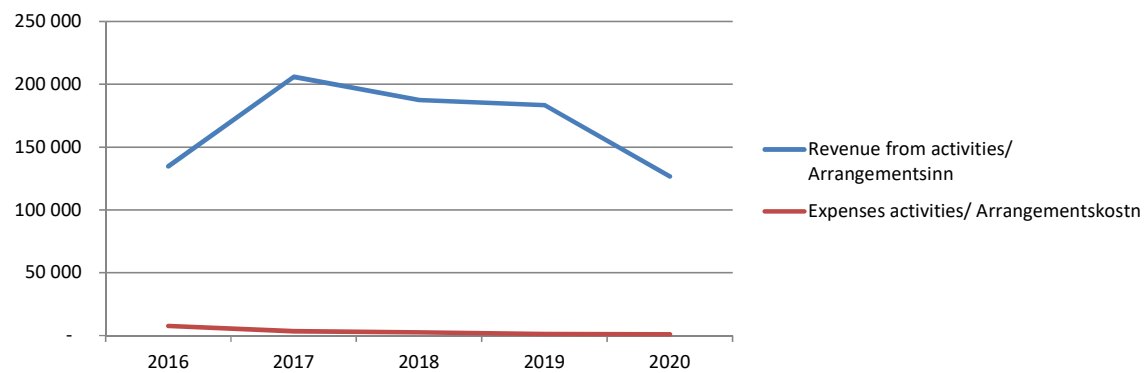


	2016	2017	2018	2019	2020
Lokal valuta					

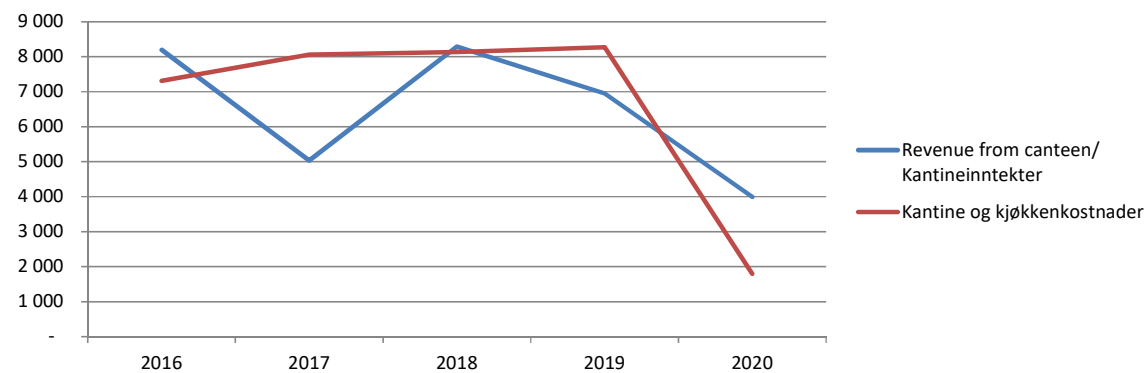
<b>Basar</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3230 Revenue from Fete/ Basarinntekt	80 368	76 003	72 067	86 861	24 650
4210 Basarkostnader	33 562	41 499	31 095	44 227	14 189



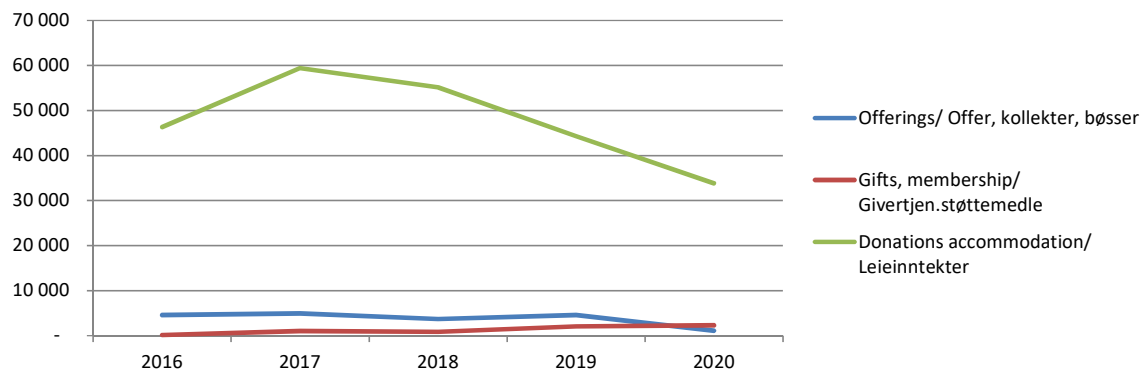
<b>Arrangement</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3280 Revenue from activities/ Arrange	134 796	205 972	187 435	183 397	126 672
4280 Expenses activities/ Arrangement	7 690	3 608	2 488	1 400	1 011



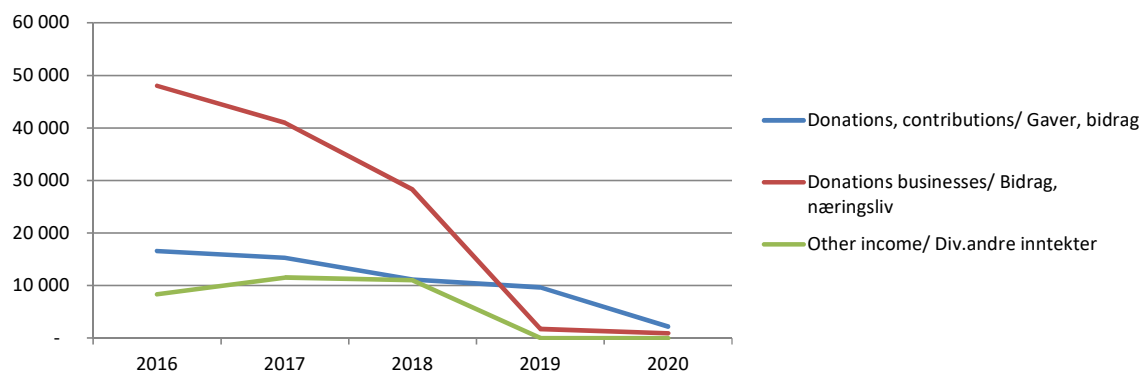
<b>Kantine</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3270 Revenue from canteen/ Kantineinntekter	8 192	5 029	8 286	6 947	3 993
4270/4271 Kantine og kjøkkenkostnader	7 309	8 060	8 130	8 270	1 793



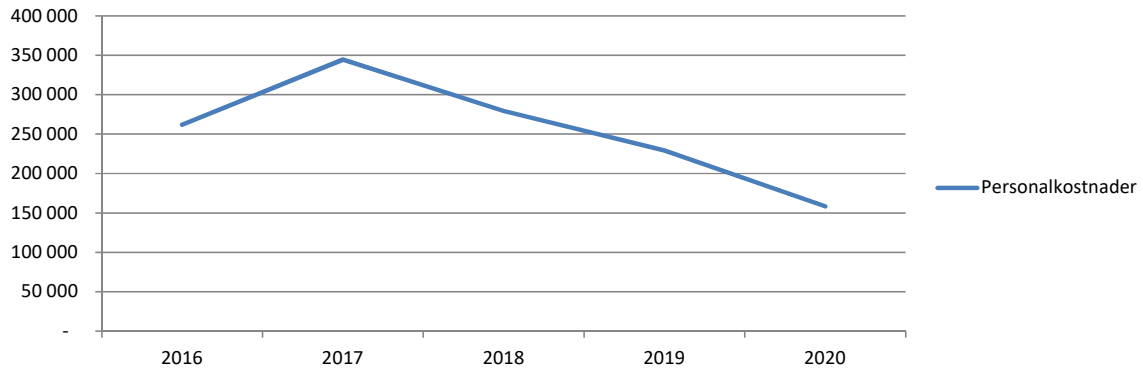
<b>Offer, leie og Støttemedlemmer</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3220 Offerings/ Offer, kollekt, bøsse	4 584	4 936	3 720	4 590	1 115
3240 Gifts, membership/ Givertjen.støt	134	1 006	850	2 056	2 300
3620 Donations accommodation/ Leiei	46 350	59 422	55 136	44 300	33 844



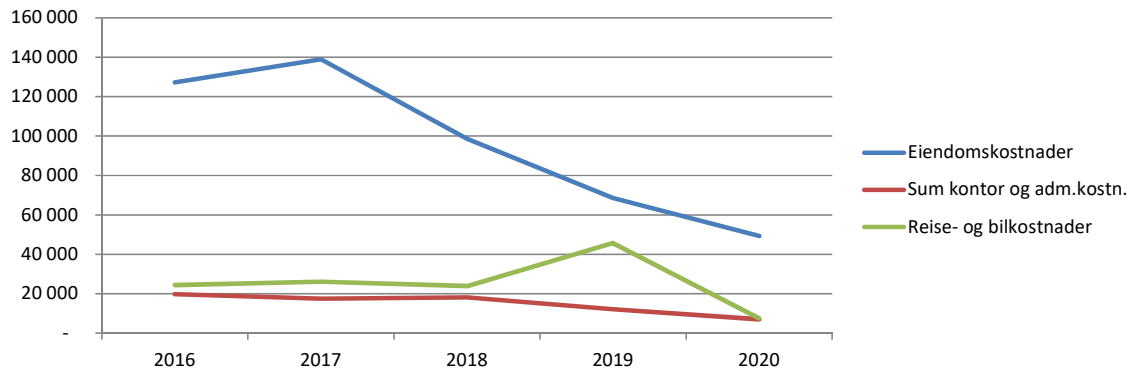
<b>Gaver og andre inntekter</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3241 Donations, contributions/ Gaver,	16 563	15 259	11 128	9 638	2 187
3242 Donations businesses/ Bidrag, næ	48 017	40 977	28 270	1 703	899
3290 Other income/ Div.andre inntekte	8 324	11 515	10 984	-	-



	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Personalkostnader</b>	261 847	344 560	279 309	229 486	158 324



	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Eiendom, Kontor, Reiser</b>					
Eiendomskostnader	127 241	138 967	98 597	68 487	49 275
Sum kontor og adm.kostn.	19 782	17 471	18 134	12 072	7 011
Reise- og bilkostnader	24 326	26 150	23 896	45 680	7 457



Saksbehandler:  
Jan Stellef Rønningen

### Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyret	09.03.2021

### HS - 09. mars 2021 – Salg av eiendom og videre drift i Rio

**Kort fremstilling av saken:** Pr. i dag er det ingen drift på sjømannskirken i Rio. Ledermøtet foreslår å selge eiendommen og legge til rette for betjening av Rio ved ambulerende fra Norge av Anne Netland, og en lokalt ansatt som kontaktpunkt for kolonien mellom besøkene og i beredskapsøyemed.

#### Forslag til vedtak:

Hovedstyret vedtar å legge eiendommen Rua Caio Mario, nr. 400, Gávea – Rio de Janeiro ut for salg.

---

#### Utfyllende saksinformasjon:

Ledergruppa mener det ikke er grunnlag for videre drift av Sjømannskirken i Rio med dagens bygg som utgangspunkt.

Det er flere grunner til at det har blitt slik: Koronapandemien er en, men aktiviteten på bygget var liten også før korona. Vi fikk ikke den oppblomstringen av norsk næringsliv i Rio vi forventet da bygget ble kjøpt. Byggets beliggenhet har vist seg å være en hemske, med høy sikkerhetsutfordring og nærhet til favelaen. Bedriftene har i liten grad ønsket å benytte bygget slik som forutsatt, bl.a. av sikkerhetsmessige hensyn.

Den norske kolonien i Rio er for tiden svært liten, mellom 50 – 100 personer.

Det er ønskelig at Sjømannskirken har en tilstedeværelse i Rio, både av operative, kommunikasjonsmessige og beredskapsmessige grunner, derfor foreslås ikke stasjonen nedlagt. Vi foreslår en betjening av Rio med ambulerende prest 4-6 uker i året og en lokalt ansatt i deltidstilling/timebasis. Det er gode relasjoner til generalkonsulatet, og er godt håp om å finne egnede lokaler både til sammenkomster og gudstjenester når Anne Netland er på besøk i Rio.



Vi må akseptere et tap når bygningen selges, markedet i Rio ligger nede, og kursen er i vår disfavør.

**Nøkkelopplysninger:**

**Rua Caio Mario, nr. 400:**

Innkjøpssum i 2012	<b>R\$ 3 336 220</b>
Sum inkludert oppussing/avgifter mm:	<b>R\$ 5 122 144</b>
Tilsvarer	<b>NOK 13 727 345</b> med en kurs på 2,68 (13.02.15)

Det foreligger pr i dag 2 takster på eiendommen:

21 Oktober 2020:	<b>R\$ 4.500.000,00</b>
30 September 2020:	<b>R\$ 5.327.000,00.</b>

Kursen nå er 1.55 (23.02.2021)

Bokført verdi er pr i dag **R\$ 3 441 613, ca NOK 5,33 mill.**  
Månedlige driftsutgifter for hele stasjonen er pr i dag ca **50.000 NOK** pr måned

Eiendomsmarkedet i Rio vil etter alt å dømme være stabilt lavt i overskuelig fremtid, og det kan ta lang tid før en interessent kommer på banen. Det er altså lite eller ingenting å tjene på å utsette salget. Det er knyttet usikkerhet til om den amerikanske skolen muligens vil flytte vekk fra området. Vår lokalt ansatte (Runa Hestmann) sier også at slike takster er lite pålitelige for denne type bygg, det er markedet selv som avgjør prisen. Selv tipper hun at det reelt sett ligger nærmest den laveste taksten.

Saksbehandler:  
Jan Stellef Rønningen

### Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyret	09.03.2021

### HS - 09. mars 2021 – Utkjøp av Diakonhjemmet fra El Campanario

**Kort fremstilling av saken:** Vår samarbeidspartner Diakonhjemmet har vedtatt å avvikle sitt eierskap og samarbeid med oss omkring El Campanario på Costa del Sol. De ser det ikke som fremtidsrettet for dem å være medeier i et gjestehus i Spania, eller å legge møter, konferanser o.l til Spania, slik tanken var for samarbeidet omkring El Campanario. Vår samarbeidsavtale tar høyde for at en slik situasjon kunne oppstå, og beskriver en prosedyre for hvordan den andre parten da har forkjøpsrett til bygget. Ledermøtet foreslår at Sjømannskirken kjøper Diakonhjemmets halvpart, slik at vi eier bygningene selv. Samtidig foreslår vi å avvikle gjestehusdriften i sin historiske form, og rendyrke en driftsform som Sjømannskirke.

#### Administrasjonens forslag til vedtak:

Ledermøtet foreslår at Sjømannskirken kjøper Diakonhjemmets stiftelse sin andel av El Campanario.

---

#### Utfyllende saksinformasjon:

Vi har vært klar over at Diakonhjemmet ønsket seg ut av samarbeidet en god stund. Vårt felles driftsstyre har i flere år fått økonomirapporter med negative tall for gjestehusdriften. I tillegg har miljøfokuset mer og mer gjort det vanskeligere å forsvare lange flyreiser for møter som like gjerne kan avholdes lokalt. Diakonhjemmet stiftelse sitt engasjement og forpliktelser på kjøp av gjestedøgn og gradvis gått nedover. I begynnelsen forpliktet man seg til 1600

gjestedøgn i året. Dette har gradvis blitt redusert og i de siste årene har de ikke vært forpliktet på noen gjestedøgn.

Vår samarbeidsavtale tar høyde for at en slik situasjon kunne oppstå, og beskriver en prosedyre for hvordan den andre parten da har forkjøpsrett til bygget. Dersom ikke den andre parten er interessert i det, vil bygningene kunne selges på det åpne markedet.

Administrasjonen legger til grunn at vi fortsatt skal ha en Sjømannskirke på Costa del Sol. Det er ikke noe som tyder på vesentlige endringer i brukergrunnlaget. Vi kan selvfølgelig spørre oss om dette er en anledning til å flytte kirken til en annen lokasjon, men det er argumenter mot det:

- Vi har i etterkant av koronakrisen mange stasjoner som står overfor store utfordringer med å komme seg på beina, finne veien videre og etablere en levedyktig driftsform post korona. Administrasjonen ser det som lite ønskelig å sette i gang en grunnleggende debatt om eksistens eller lokalisering av Sjømannskirken på Costa del Sol akkurat nå.
- Siden eiendomsmarkedet i området nå er lavt, vil den økonomiske risikoen være lav om vi på et litt senere tidspunkt bestemmer oss for å selge. Markedet vil høyst sannsynlig normalisere seg over tid etter Koronaen.
- Det er mulig å finansiere i alle fall deler av kjøpesummen med midler fra salg av boliger vi eier i forbindelse med stasjonen.

Samtidig med at vi kjøper ut Diakonhjemmet foreslår vi å avvikle gjestehusdriften i den form det har vært drevet. Gjestehusdrift er ikke vår kjernevirksomhet, og vi deler dilemmaet med å legge til rette for lange reiser for møter og konferanser når alle deltakerne kommer fra Norge. Samtidig er det vanskelig å få til å lønne seg økonomisk.

Gjestehuset kan gjøres om til andre formål, og vi ønsker å utrede dette. Det er lansert ideer om bolig for vinterassistenter, stab eller andre formål. Vi vil jobbe videre med driftsform fremover, samt en plan for å redusere utgifter knyttet til en stor eiendomsmasse på stasjonen.

### **Takst og verdi.**

Takst på eiendommen innhentet av Diakonhjemmet (Desember 2020) : **1.786.226 Euro**

Takst på eiendommen innhentet av Sjømannskirken (Februar 2021) : **2.109.687 Euro**

**Dersom vi lander på en kjøpesum i nærheten av gjennomsnittet av takstene; 1.947.965 Euro, vil halvparten av verdien (og vår utkjøpssum) bli 9.95 millioner kroner i dagens valutakurs (24.02.21) Det er svært nær det vi opprinnelig kjøpte oss inn med da vi startet opp i 2002.**

Saksbehandler:  
Espen Ingebrigtsen

**Saksfremlegg**  
**Personsak - unndratt offentlighet**

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyre	09.03.2021

## HS 1 - 09.mars 2021 – Opphør av verv

**Ingress:** Saken som har fått tittelen «Opphør av verv» er i seg selv relativt avgrenset dersom man betrakter saken isolert sett. Det handler om at en frivillig medarbeider som er valgt inn i kirkerådet ved Sjømannskirken i Pattaya for å representere de frivillige medarbeiderne, og som har brutt taushetsplikten vedkommende er pålagt som kirkerådsmedlem. Vedkommende har signert på en taushetserklæring samtidig som han har gått ut på Facebook med sensitive opplysninger om saker som behandles i kirkerådet.

Daglig leder og det øvrige kirkerådet har derfor gått inn for å ta fra vedkommende vervet i kirkerådet. Vedlagt er en anmodning om opphør av verv fra daglig leder og kirkerådet, et notat om arbeidskultur i kirkerådet og en taushetserklæring som vedkommende har signert. Samarbeidsklimaet i kirkerådet er tydeligvis anspent og vedkommende har ikke tillit i kirkerådet, hvilket gjør at kirkerådet ikke kan drøfte saker på fritt grunnlag med vedkommende til stede.

### Forslag til vedtak:

**Enten:** Hovedstyret støtter vurderingene til administrasjonen og tar daglig leder og kirkerådet i Pattaya sin håndtering av saken, til etterretning.

**Eller:** Hovedstyret vedtar opphør av verv som representant for de frivillige medarbeiderne i kirkerådet ved Sjømannskirken i Pattaya i samsvar med saksfremlegget.

---

### Bakgrunnen for saken:

Det som kompliserer saken og som gjør den mye større, er at vedkommende hevder at utestengelsen fra kirkerådet er en gjengjeldelse fordi han har meldt fra om mistanke om misligheter. Vedkommende viser til å være varsler og henviser vernet en varsler har ifølge til grunnloven, arbeidsmiljøloven og retningslinjene i Sjømannskirken. Generalsekretær ser alvorlig på saken fordi vi ønsker at organisasjonen skal drives etter de lover og regler som gjelder, vi ønsker en etterrettelig økonomihåndtering uten mislighold av noe slag og fordi en slik sak kan skade Sjømannskirkens omdømme.

Vedkommende har juridisk sett ikke anledning til å påberope seg å være varsler ettersom Arbeidsmiljøloven gjelder ansatte i et arbeidsforhold. Sjømannskirkens retningslinjer for

varsling gjelder også kun for ansatte. Dette er kvalitetssikret ved å konferere Virke sitt advokatkontor. Når det er sagt, så er det svært ønskelig å behandle sakens realiteter saksvarende fordi det er i organisasjonens interesse å avdekke økonomisk mislighold og å ta tak i andre forhold av ulovlig karakter.

Det er imidlertid svært vanskelig å tro at daglig leder eller kirkerådet har grunn til å gjengjelde vedkommende som påroper seg å være varsler. Nåværende kirkeråd og daglig leder var ikke i sine verv eller stilling da de forholdene som det varsles om, skjedde. Det er derfor svært utfordrende å forstå hvilke motiver daglig leder og kirkerådet skulle ha for å gjengjelde vedkommende. Da generalsekretær hadde møte med vedkommende hadde han da heller ikke noe å anklage daglig leder for. Vedkommende har imidlertid rett i at kirkeråd og daglig leder ikke ønsker at han skal fortsette i rådet, men det skyldes at vedkommende ikke overholder taushetsplikten. Konklusjonen er at generalsekretær så langt ikke har funnet grunn til å mistenke daglig leder eller kirkerådet for uregelmessigheter eller gjengjeldelse.

Generalsekretær har hatt møte med vedkommende som har engasjert seg sterkest i saken. Det som har kommet frem er rykter om underslag av matpenger, utbetaling av svart lønn, mistanke om feil innberetning av lønn til skattemyndighetene, kirkeeiendommen er ikke registrert på Sjømannskirken og korrupsjon i forbindelse med tildeling av byggekontrakten av den nye kirken.

Sakene er alle vel kjent for hovedadministrasjonen og de som har vært involvert ved hovedadministrasjonen er operativ leder, økonomisjef og generalsekretær. Generalsekretær har fått vite følgende: Rykte om underslag for flere år siden er ikke mulig å etterforske og er henlagt, det samme er ryktene om utbetaling av svart lønn. Byggekontrakten ble ikke tildelt den entreprenøren som skal hadde en kjenning i kirkerådet påstanden om angivelig korrupsjon ved tildeling av kontrakt har ikke blitt virkeliggjort.

Når det gjelder saken om innberetning av lønn til skattemyndighetene og overføring av kirketomten, så er det saker som er i prosess. Sjømannskirken i Pattaya har god dialog med «Christian Council in Thailand» (CCT) angående disse sakene. CCT er en kirkelig stiftelse som norske og andre lands misjonsorganisasjoner samarbeider med for å få arbeidstillatelse til sine ansatte og som eier eiendom i Thailand på vegne av organisasjonene. Bakgrunnen for dette er at utenlandske interesser kan ikke eie eiendom i Thailand. Daglig leder og kirkerådet er opptatt med å få orden på disse sakene og har nylig hatt møte med CCT med tanke på dette. Hvorfor disse sakene ikke ble håndtert slik fra begynnelsen av, vites ikke.

Oppsummert ser saken slik ut:

1. Daglig leder i Pattaya har i enighet med kirkerådet i Pattaya, fratatt representanten i kirkerådet for de frivillige medarbeiderne sitt verv i kirkerådet. Avgjørelsen er tatt på bakgrunn av brudd på taushetserklæringen som vedkommende har signert 02.12.2016 hvor det står:

*«Taushetsplikten gjelder fortrolige opplysninger om personer og saker jeg kommer i befatning med som frivillig ved Sjømannskirken i Pattaya. Taushetsplikten gjelder også etter at jeg har avsluttet tjenesten ved Sjømannskirken. Brudd på taushetsplikten betyr at man umiddelbart trer ut av tjenesten som frivillig».*

Beslutningen er begrunnet bruddene på taushetsplikten, inkludert publisering av sensitiv informasjon i sosiale medier. I kontrakten står det at brudd på taushetsplikten medfører at man umiddelbart må tre ut av tjenesten som frivillig. Vedlagt er vedleggene 1-3 med anmodning om opphør av verv, notat om arbeidskultur i kirkerådet og signert taushetserklæring.

2. Vedkommende anket avgjørelsen til hovedstyret med henvisning grunnreglene §16 som inneholder en paragraf om at hovedstyret kan vedta opphør av verv. Vedkommende hevder at det kun er hovedstyret som kan vedta det. Vedkommende viser til også å være varsler i lovens forstand. Vedlagt er vedkommende sin mail som er skrevet som svar på «Anmodning om opphør av verv».

Administrasjonens vurdering: Etter administrasjonen syn, kunne saken ha blitt avvist på administrativt grunnlag etter som vedkommende med overlegg har brutt taushetsplikten han har skrevet under på. Vedkommende kan heller ikke påberope seg status som varsler av to grunner: Dels fordi vedkommende ikke er ansatt og dels fordi vedkommende om han hadde vært ansatt, ikke varsler om saker mot daglig leder eller kirkerådet som dermed ikke har grunn til gjengjeldelse.

Når det er sagt, så har vedkommende påpekt forhold som organisasjonen ønsker å ha orden på ettersom organisasjonen er forpliktet på verdier som etterrettelighet og ærlighet. Utfordringen i dette tilfellet er at noen av sakene det henvises til er foreldet, en av dem er ikke gyldig og resten er i prosess med tanke på bedre og sikrere rutiner for regnskap, kassetelling og kontanthåndtering.

Hovedstyret bes vurdere hvorvidt denne saken er en hovedstyresak og hvorvidt hovedstyret vil uttrykke støtte til vurderingene i saksframlegget. Saken har avdekket et par områder som av prinsipielle grunner kanskje kunne ha vært avklart nærmere; hvordan skal §16 i grunnreglene tolkes? Er det kun hovedstyret som kan vedta opphør av verv i Sjømannskirken? På hvilket grunnlag?

Det er ikke til å legge skjul på at denne saken er krevende. Den har tatt mye tid for hovedadministrasjonen og for daglig leder i Pattaya. Men den er også krevende fordi den til syvende og sist kan skade Sjømannskirkens omdømme. Ledelsen i Bergen og daglig leder i Pattaya har hatt flere møter med vedkommende for å innhente informasjon, for å forstå hva anklagene går ut på og hva ryktene baserer seg på, samt å forklare og få gehør for andre synspunkter.

---

### **Aktuelt**

Vedlegg 1: Anmodning om vedtak i HS om opphør av verv

Vedlegg 2: Arbeidskultur i KR

Vedlegg 3: Signert frivillighetskontrakt

Vedlegg 4: Motpart sitt saksframlegg

**Prosess videre:** Saken anses som avsluttet.

Pattaya, 21.02.2021

Anmodning om vedtak av opphør av verv for Ole Johnny Thorstensen (OJT) fra kirkerådet i Pattaya.

Etter en hendelse i 2020 hvor informasjon relatert til et kirkerådsmøte ble videreformidlet til en eller flere personer utenfor kirkerådet ble det på kirkerådsmøtene 2. september 2020 og 28. januar 2021, tatt opp saker relatert til grunnreglene i § 9, til etikk og konfidensialitet, og hvor det ble tydelig poengtert at alle kirkerådets medlemmer har taushetsplikt.

8. Februar la OJT ut en melding på sin Facebook side med detaljer fra saker som var blitt drøftet på kirkerådsmøtet den 28. januar. Alle øvrig medlemmer i kirkerådet reagerte med stor overraskelse på at det var kirkeråds medlemmet OJT som hadde underskrevet dette innlegget.

Sjømannspresten Annstein Lothe (AL) og kirkerådsmedlemmet Eirik Mork Knudsen (EMK) inviterte OJT til et møte den 10. februar hvor denne saken ble diskutert. I løpet av møtet hevdet OJT gjentatte ganger at han ikke anså denne Facebook posteringen som et brudd på taushetsplikten, dette til tross for at både AL og EMK poengterte at de anså dette som et klart brudd på taushetsplikten i forhold til det som ble diskutert på kirkerådsmøtene. Bruddet på taushetsplikten forverres i forhold til at det i innlegget på Facebook knyttes opp løse rykter langt utover det som ble tatt opp på kirkerådsmøtene. Konklusjonen på møtet mellom AL, EMK og OJT var at AL ba OJT om å ta en pause fra oppgaven sin i kirkerådet.

Vi viser for øvrig til sak nummer 9/21 i møterefateret fra kirkerådsmøtet 28. januar, hvor det ble gjort klart at kirken ville jobbe videre med å avklare denne saken og holde kirkerådet oppdatert på videre utvikling i saken. Det vises også til vedlagte dokument som ble gjennomgått ved møtets start under sak 3/21.

OJT har valgt å ikke benyttet seg av mulighet til å fremme en egen sak til kirkerådet relatert til de bekymringene han ytret i sitt Facebook innlegg.

De øvrige medlemmene av kirkerådet finner at videre arbeid i Kirkerådet i Pattaya vil være krevende dersom OJT skal fortsette som medlem og støtter alle opp under denne anmodningen

Følgende medlemmer i kirkerådet i Pattaya har skriftlig sluttet seg til denne anmodningen:

Anne Marie Hauslo, Eirik Mork Knudsen, Jan Olav Aamlid, Hans Konrad Nyvold og Bjørn Naglestad.



Annstein Lothe

Sjømannsprest/daglig leder



Confidential, Gillebo Skiftun, Elisabeth, 04/06/2021 12:28:56

## Arbeidskultur i KR - Saksbehandling og konfidensialitet

Forslag som bidrar til gode, effektive og konstruktive møter, med stor takhøyde samt åpenhet og trygghet. Som alle er kjent med, er vi pålagt taushetsplikt.

1. Start presis
2. Følg den oppsatte agendaen
3. Sørg for at vi får alle relevante synspunkter fra alle deltagerne
4. Tillat takhøyde, men påse at diskusjonen er saklig
5. Vis respekt for andres synspunkter
6. Klare konklusjoner som støttes av alle
7. Ved uenighet om vedtak, skal dette med i referatet
8. Møtereferatet skrives og sendes ut
9. Det er både uryddig og uheldig om møtereferatet blir rettet eller endret etter at det er sendt ut. Opplysninger som kommer til etter møtet, men før utsendelsen, skal heller ikke med i referatet. Innsigelser mot og /eller suppleringer av det som står referatet, skal i stedet tas inn i referatet fra neste møte.

Pattaya 24.januar 2021

Anne Marie Hauslo



Medlemsinformasjon

(bruk gjerne blokk-bokstaver på navn/epost/Adresse)

Navn (For og etternavn)	OLE JOHNNY THORSTENSEN
Mobil (Thai mobilnr)	086 0919094
Epost	OLEJOHNNYT@Gmail.com
Adresse (i Thailand) (ikke obligatorisk å oppgi)	150/1 ANSILA RD. SANSUK AMPHU MUANG CHONBURI 20130
Hvordan vil du bli kontaktet? (sette X ved det du helst vil bli kontaktet på)	Epost: Mobil: X Begge: Kan din epost/mobil nr bli gitt ut til de andre medlemmene? JA <input checked="" type="radio"/> NEI <input type="radio"/>
Hva er din oppgave	FRIVILLIG SIOP/KONTANT
Hvilke dager i uka er du tilstede og hjelper til i kirken?	TORSDAG og <del>FRIDAY</del> SØNDAG
Ønsker du evt annen dag? Eller flere dager?	
Bor du i Thailand hele året?	JA
Vinter frivillig (Dato fra/til, ca dato/mnd)	
Hvor lenge har du hjulpet til i kirken?	Ca 2 år
Annet:	Initiativ til frivillig samling... legge ut info om SIOP snakket med Anne om dette. sykebesøk


## TAUSHETSPLIKT

For frivillige ved Sjømannskirken i Pattaya

Undertegnede forplikter seg til følgende:

"Taushetsplikten gjelder fortrolige opplysninger om personer og saker jeg kommer i befatning med som frivillig ved Sjømannskirken i Pattaya. Taushetsplikten gjelder også etter at jeg har avsluttet tjenesten ved Sjømannskirken."

Brudd på ovennevnte Taushetsplikt betyr at man umiddelbart trer ut av tjenesten som frivillig.

Sted	Dato	Underskrift
Pattaya	2/12-16	 OLE JOHNNY THORSTENSEN

Vedlegg 4: HS-sak – 9. mars 2021 – Opphør av verv

Jeffrey Huseby  
Generalsekretær  
Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet

27.02.2021

Vedrørende opphør av verv

Jeg viser til brev fra Sjømannskirken av 11. februar 2021 vedrørende opphør av verv.

I et møte med sjømannsprest Annstein Lothe og Erik Mork Knutsen 10. februar 2021, ble jeg meddelt muntlig at mitt verv som medlem av kirkerådet i Sjømannskirken i Pattaya opphørte med umiddelbar virkning. I følge Sjømannskirkens grunnregler §16, går det frem at opphør av verv foregår etter vedtak i hovedstyret. I mitt brev til Sjømannskirken av 11. februar 2021, går det frem

at jeg anser en bortvisning fra kirkerådet som ugyldig ettersom den ikke er hjemlet i Sjømannskirkens grunnregler.

Jeg tolker ønsket om å fjerne meg fra kirkerådet ved Sjømannskirken i Pattaya, som en motreaksjon på at jeg har foretatt en intern og ekstern varsling om mulige straffbare/kritikkverdige forhold ved kirken i Pattaya. Min interne varsling ble ikke tatt alvorlig idet Annstein Lothe ikke viste noen interesse for å undersøke nærmere.

I følge Etske retningslinjer for Sjømannskirken, § 2, går det frem at alle med tillitsverv samt ulønnede medarbeidere forutsettes å følge de etiske retningslinjene, hvor altså varsling er omhandlet.

I følge Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold i Sjømannskirken, § 2 - 5, går det frem at alle ansatte har en rett til å varsle om mulige kritikkverdige forhold i organisasjonen. Videre går det frem av samme paragraf at Sjømannskirken som arbeidsgiver ser det som svært viktig at kritikkverdige forhold kommer frem og kan utbedres, også i de tilfellene opplysningene kan synes å skade virksomhetens interesser på kort sikt.

Arbeidstaker skal ikke bli møtt med oppsigelse eller andre negative konsekvenser i etterkant. Retten til å varsle er hjemlet i Grunnlovens § 100 som omhandler ytringsfriheten.

Arbeidsmiljølovens §§ 2 - 4, 2 - 5 og 3 - 6 regulerer arbeidstakers rett til å varsle, og fremgår også i Etske retningslinjer for Sjømannskirken, pkt. 15.

I følge Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold i Sjømannskirken, går det frem at «det er ønskelig at våre ansatte varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten». Videre står det at «i et godt arbeidsmiljø bør det være lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen».

Jeg valgte å varsle etter grundig overveielse. Historien forteller at de som varsler ofte blir møtt med oppsigelse, omplassering, trakassering og trusler. For mitt vedkommende ble jeg, i første omgang, møtt med umiddelbar utkastelse av kirkerådet, - i strid med Sjømannskirkens grunnregler. Det var tydeligvis maktpåliggende å utvise betydelig handlekraft og vise meg bort fra kirkerådet med

umiddelbar virkning. Jeg har også mottatt trusler fra eksternt hold om å holde meg borte fra kirkens anliggende.

Annstein Lothe er svært opptatt av at jeg har brutt taushetsplikten, og at han da anser det lettere å fjerne meg fra vervet i kirkerådet. I en varslingssak derimot, skal vedkommende som varsler ikke bli møtt med f.eks. negative konsekvenser i etterkant, jfr. Sjømannskirkens rutiner for varsling. I denne saken virker det som at evt. brudd på taushetsplikten overskygger alt annet. Noen ydmykhet relatert til om det har foregått, og/eller fremdeles foregår kritikkverdige forhold i virksomheten, viser han overhodet ikke overfor meg. Det er for øvrig kommet meg for øret at Thai Revenue Deep(skattvesenet) er varselet angående mulige skatte undragelser i kirken.

Det medfører en meget stor psykisk belastning å varsle. Da jeg valgte å varsle eksternt, innebar det at jeg nødvendigvis måtte gå utover den interne varsling. Min interne varsling ville Annstein Lothe ikke vite noe av. Opplysninger fra tidligere formann for kirke rådet Tormod Strømmegjerde ble etter min oppfatning ikke tatt på alvor.

Jeg valgte derfor å ta belastningen med å varsle fordi jeg er oppriktig glad i Sjømannskirken i Pattaya, og ønsker at det ryddes opp i eventuelle kritikkverdige/straffbare forhold.

Sjømannskirken er avhengig av anseelse, god omtale og at enkeltmennesker og bedrifter/ virksomheter støtter virksomheten økonomisk. Om det viser seg at det har foregått straffbare-/ kritikkverdige forhold i virksomheten, anser jeg dette for å være av allmenn interesse. Det er for øvrig et tankekors at et Kirkerådets medlem som har mistanke om kritikkverdige /straffbare økonomisk forhold rettet mot seg, skriver under på en anmodning om å fjerne meg fra kirkerådet. Arnstein Lothe kan utdype dette nærmere, ettersom som han muntlig har bekreftet ovenfor meg at kritikkverdige økonomisk forhold til denne personen er opphørt. Med andre ord så har det vært kritikkverdige økonomisk forhold til denne personen

Jeg har et ønske om å fortsatt være medlem av kirkerådet. At jeg i tiden som medlem av kirkerådet har fått kunnskap som kan indikere mulige straffbare forhold i organisasjonen, og at jeg har varslet om dette, bør ikke være noen grunn til at mitt tillitsverv opphører.

Jeg forventer at hovedstyret i sjømannskirken i Norge får kopi av alle brev og meldinger som har vært sendt imellom de impliserte parter.

Jeg ber om en rettferdig og god behandling av min henvendelse.

Vennlig hilsen

Ole Johnny Thorstensen

Saksbehandler: Aleksander A Knudsen

## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyre	09.03.2021

## HS – 9. mars 2021 – Ansettelse og oppsigelser

### Administrasjonens forslag til vedtak:

Hovedstyret ble informert om ansettelse og oppsigelser ifølge ansettelsesprotokoll nr. 1/21 – 4/21.

---

### Ansettelse

Sak 01/21     **Teamleder beredskap/næringsliv**  
Stillingen ble ikke lyst ut – intern overflytting.

Vedtak:       Kjersti Helland, Huglo, ansettes som teamleder for beredskap/næringsliv. Hun kommer fra fast stilling som konsulent på samme avdeling og et vikariat som regionleder.

Sak 02/21     **Daglig leder Gran Canaria**  
Stillingen ble ikke lyst ut – intern overflytting.

Vedtak:       Erik Faye Lindvik, Albir-Villajoyosa, ansettes som daglig leder på Gran Canaria. Han kommer fra stillingen som daglig leder/vertskap i Albir-Villajoyosa.

Sak 03/21     **Administrasjonskonsulent**  
Det var 98 søkere til stillingen.

Vedtak:       Elisabeth Gillebo Skiftun, Breistein, ansettes som administrasjonskonsulent ved hovedkontoret. Hun har tidligere jobbet som reservation manager ved Scandic Strand Hotel.

Sak 04/21     **Oppsigelse/avslutning av tjeneste**

Mari Dahl Husby har sagt opp sin stilling som diakonal medarbeider i Los Angeles/San Pedro, men forlenger perioden fram til og med 31. juli 2021.

Tone Marit Håland Dyrkolbotn og Anna Osland Øvretveit har sagt opp sine stillinger som hhv. sjømannsprest/kapellan og diakonal medarbeider i Torrevieja med virkning fra 1. januar 2021.

Bård Yri har sagt opp sin stilling som diakonal medarbeider i Stockholm med virkning fra 1. januar 2021.

Anne Line Kroken Holme har sagt opp sin stilling som sjømannsprest/kapellan i New York med virkning fra 5. april 2021.

Saksbehandler:  
Jeffrey Huseby

### Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato
Hovedstyre	09.03.2021

## Orienteringer fra kirkeråd, kirkestyrever og regionstyrever til HS

### Administrasjonens forslag til vedtak:

Hovedstyret tar saken til orientering

---

- Regionene i Norge har nå begynte å jobbe frem mot regionårsmøtene som skal være mellom påske og 09.mai.. Det er 11 regionårsmøter totalt og de skal foregå digitalt.
- Det inviteres til felles inspirasjonssamling for alle i Norge torsdag 8.april kl 19.30 på Zoom. Petter Skants i Sjømannskirken skal delta med foredrag «Sjømannskirken mot 2030», deretter blir det mulighet for debatt.

Saksbehandler:  
Jeffrey Huseby



## Saksfremlegg

Behandlende organ	Møtedato	Saksnr
Hovedstyret		
Type sak (infosak/drøftingssak/beslutningssak)		

### HS – 9. mars 2021 – Orientering fra generalsekretær

I denne saken vil generalsekretær orientere hovedstyret om nye og pågående saker som det arbeides med i generalsekretariatet og i ledergruppen. Generalsekretær kan komme med utfyllende opplysninger i møtet dersom det er ønskelig.

**Forslag til vedtak:** Hovedstyret tar orienteringen fra generalsekretær til etterretning

---

#### Generalsekretær vil orientere om følgende saker i tilfeldig rekkefølge:

1. Covid-19-evaluering. Etter nyttår har administrasjonen sendt ut et nytt spørreskjema om Covid-19-situasjonen. Som sist omhandler undersøkelsen hvordan de ansatte har det under pandemien, hvordan de opplever både ledelsen og nærmeste leder sin håndtering av situasjonen. Rapporten vil bli forelagt hovedstyret når den er klar.
2. Arbeidsmiljøundersøkelsen «Motivati». HR-avdelingen har ute en ny Motivatiundersøkelse. Denne brukes som utgangspunkt for medarbeidersamtalene som skal foregå i løpet av 1. kvartal. Hovedstyret blir forelagt resultatene av arbeidsmiljøundersøkelsen når den er klar.
3. Covid-19-situasjonen. Hovedstyret har tilgang på en detaljert koronarapport i Admincontrol. Situasjonen er fortsatt slik at våre omreisende ansatte ikke får gjort jobben sin på ordinær måte, men holder kontakten med målgruppene sine ved hjelp av digitale kanaler. Når det gjelder sjømannskirkene, så er aktiviteten tilpasset behovet og



kapasiteten på sjømannskirkene. Et par av sjømannskirkene har ikke utsendte medarbeidere og andre steder er bemanningen redusert. En viss beredskap og tilstedeværelse ivaretas likevel på alle stedene, men da ved hjelp av lokalt ansatte.

De fleste opplever situasjonen svært krevende. Det røyner på når man ikke får gjort jobben sin og mange er slitne av koronarestriksjoner. De som bor i utlandet, opplever gjennomgående et strengere koronaregime enn Norge. Som redegjort for tidligere, har vi prøvd å avlaste stabene ved å omplassere ambulerende prester, studentprester og nordsjøprester.

Det hører med å nevne at ledermøtet har villet vente med å rekruttere og ansette nye medarbeidere. Dette dels fordi vi tror potensielle søkere ikke vil melde seg på grunn av koronasituasjonen i andre land og dels fordi det ikke er helt klart hva vi ansetter til og når nye medarbeidere kan begynne. Spesielt krevende er det for USA sitt vedkommende. USA har hatt innreiseforbud for alle som ikke har "Green Card" eller amerikansk statsborgerskap. Situasjonen på flere kirker er imidlertid så krevende at vi er i ferd med å revurdere dette. I øyeblikket er håpet at vaksinene etter hvert skal få så stor utbredelse at myndighetene finner å kunne lette på reiserestriksjonene. HR-avdelingen forbereder flere prosesser med tanke på å ansette nye medarbeidere der hvor behovene er størst når situasjonen anses som forsvarlig.

4. Bemanning av midlertidige stillinger. Ledermøtet har gjort et generelt vedtak om ikke å ansette sommervikarer i år, men det er som kjent «ingen regel uten unntak». Det viser seg riktig å engasjere enkelte sommervikarer hvor man får det til, samt har forpliktelser i form av bestillinger av bryllup.

Når det gjelder praktikanter, så gjelder det samme der; vi ikke går ut med en generell og åpen rekruttering da koronasituasjonen er uoversiktlig og fordi vi ikke vet om vi får anledning til å sette praktikanter i arbeid. Det er likevel aktuelt å engasjere praktikanter på et par steder hvor det er et stort behov dersom man får egnede kandidater.

Når det gjelder vinterassistenter, så er det ikke avgjort om vi kommer til å utlyse stillinger. Det kommer an på smittesituasjonen, hvor fort koronavaksinen blir utbredt og om der er behov. Ledelsen har utsatt vedtak om dette til april/mai.

5. GF 2021. Dato for generalforsamlingen er 18-20. juni 2021. Programkomiteen i gang. Biskop Nordhaug deltar søndagen på gudstjeneste med forbønn av generalsekretær. Se egen sak om dette.
6. Gjestehuset på Costa del Sol er som kjent stengt og de lokalt ansatte oppsagt. Prosessen ble fullført omtrent samtidig med HS-møtet i desember. Staben på Costa del Sol utreder alternativ bruk av fasilitetene. Som kjent er det Diakonhjemmets stiftelse og Sjømannskirken som eier anlegget på Costa del Sol. Visjonen var en sjømannskirke kombinert med gjestehusdrift og kursvirksomhet og et samarbeid om diakoni. Noe av visjonen har falmet i tillegg til en økende bevissthet om å redusere klimaavtrykket som

følge av reiser til Spania. Diakonhjemmets stiftelse har derfor tatt initiativ til samtaler med Sjømannskirken med tanke på å si opp samarbeidsavtalen. Administrasjonen fremmer derfor sak om å kjøpe ut Diakonhjemmets stiftelse.

7. Ansettelser tross av ansettelsesstopp. Ledermøtet har som kjent innført en generell ansettelsesstopp og for inneværende år er det budsjettert med 18 færre årsverk enn i 2020. Praksis er at når en avdelingsleder eller generalsekretær har en stilling man vurderer å lyse ut, tas det en vurdering ut fra behov og muligheten for å komme i gang med arbeidet. Siden HS-møtet i desember er følgende ansatt ved hovedadministrasjonen:
  - a. Operativ leder Jan Stellef Rønningen. Begynte 01.01.21.
  - b. Teamleder Beredskap Næringsliv, Kjersti Helland. Begynte 01.01.21
  - c. Administrasjonskonsulent Elisabeth Gillebo Skiftun. Begynte 15.02.21.

Som nevnt ovenfor er vi i gang med å forberede enkelte ansettelser. Dette er nødvendig for å få minimumsbemanning på sjømannskirker som er i mangel av ansatte. Generalsekretær ønsker imidlertid at ledermøtet skal benytte anledningen til å vurdere stillingsstrukturen i Sjømannskirken.

I første omgang har de operative lederne fått i oppdrag å lage en oversikt over sine porteføljer og sine behov. Det er selvsagt en utfordring da det ikke alltid er enkelt å sammenligne arbeidsmengde og oppgaver i de ulike avdelingene/teamene. De har derfor blitt utfordret på å lage en liste over «need to have» og «like to have». I neste omgang er det ønskelig å foreta en tilsvarende vurdering av de øvrige avdelingene.

8. Lønnsplan. Som kjent innførte vi ny lønnsplan 01.01.21. Utvalget som utarbeidet lønnsplanen har hatt et evalueringsmøte der man behandlet tilbakemeldingene fra de ansatte på lønnsplanen. Alt i alt synes mottakelsen av ny lønnsplan å være god og lønnsutvalget synes å ha fått gehør for argumentasjonen for de justeringene som er foretatt. Ny lønnsplan representerer et økt lønnsnivå som vi håper og tror skal gi seg utslag i tilfanget av søkere til stillinger ved utlysninger. Generalsekretær vil berømme lederne for fagforeningene og de i administrasjonen som har deltatt, for et omfattende og godt arbeid i utvalget.
9. Ansettelsesprosedyre. Hovedstyret har delegert Sjømannskirkens ansettelser til generalsekretær og generalsekretær har i samarbeid med HR-avdelingen forelagt en sak om ansettelsesprosedyre for ledermøtet. Ansettelsesprosedyren skal inneholde en oversikt over hvem som skal involveres i ansettelsene til de ulike stillingene og hvordan prosessen skal foregå. Generalsekretær tar sikte på å delegere til ulike rekrutteringsutvalg å forestå ansettelsesprosessene.

I tillegg til å innføre en ansettelsesprosedyre, skal det også arbeides med ansettelsespraksis. Målet er å rekruttere de beste søkerne. Det er ikke alltid den som er faglig sterkest som vil fungerer best i en stab. Når det gjelder stillinger i utlandet, så rekrutterer vi i tillegg som oftest ikke bare en ansatt, men en hel familie som skal flytte fra sitt vante nettverk til et ukjent utland. Det er derfor ønskelig å øke fagligheten i vårt rekrutteringsarbeid, bli bedre på intervju og innhenting av uttalelser fra referanser. På

dette området har vi også noe å lære av næringslivet og andre organisasjoner sine erfaringer. HR-sjef forbereder en sak til ledermøtet og hovedstyret vil bli orientert underveis.

10. Digitale møter med de ansatte. Før jul hadde vi flere digitale fellesmøter og en digital før-juls-medarbeider-treff med lett førjulsprogram. Tilbakemeldingene var svært gode på den og vi ser behovet for ikke alltid ha saker å diskutere på møter! Tilbakemeldingene på generalsekretærens fredagskaffe hver uke før jul har også vært gode og disse er tatt opp igjen nå i fastetiden. Vi planlegger også et felles medarbeidertreff på nett med info fra strategihøringen, brukerundersøkelsen, samt en presentasjon av utkastet til strategi.
11. Ressursgruppen for LHBT+ spørsmål. Ressursgruppen for LHBT+ spørsmål har levert to innspill til administrasjonen. Kommunikasjonsavdelingen har fått et innspill til en mer tilpasset kommunikasjonsstrategi m.m. og ledermøtet har fått tips om et kurs som er under utarbeidelse i Den norske kirke; «Kirken som trygt rom». Kurset er beregnet på ansatte i Dnk og skal utprøves våren 2021. Vi avventer erfaringene med Dnk sitt pilotprosjekt og vurderer å benytte kurset ovenfor våre ansatte.
12. Organisering av hovedadministrasjonen. Generalsekretær har tidligere meldt om behov for justeringer ved organiseringen av hovedadministrasjonen.
  - a. Innplassering av IT-teamet: Vedtatt beholdt i generalsekretariatet.
  - b. Stedfortreder for generalsekretær: Økonomisjef er stedfortreder for generalsekretær ved sykdom eller permisjoner.
  - c. Innplassering av Marked Utland: Ikke avgjort.
13. Endringer i stillingen som administrasjonskonsulent. Det er ansatt ny administrasjonskonsulent, Elisabeth Gillebo Skiftun. Generalsekretær har foretatt noen midlertidige endringer i stillingen til administrasjonskonsulent. GDPR og ABV-arbeidet er tilbakeført til HR-avdelingen hvor det tematisk hører hjemme. Vi skal også prøve å gjennomføre ledermøtene, hovedstyremøtene, AMU-møtene m.m. uten egen referent. Dette vil frigjøre administrasjonskonsulenten til andre oppgaver.

For hovedstyremøtene sin del, vil kommunikasjonssjef Sissel være referent. Ny administrasjonskonsulent skal fortsatt administrere sakspapirene før og etter møtene for hovedstyret og ledermøtet. Administrasjonskonsulenten har noen administrative oppgaver i utenlandsavdelingen og blir fortsatt sentral i forberedelsene til generalforsamling, arbeidermøter, Norgeskurs m.m.
14. Strategihøring, brukerundersøkelse og strategi 2021-2023. Se egen sak.
15. Søknad om støtte for 2022 fra Barne- og familiedepartementet (BFD). Generalsekretær har med god hjelp av kommunikasjonssjef og økonomisjef skrevet og sendt inn en ny

søknad om støtte fra BFD for 2021. Søknaden har en ramme på om lag 111 millioner kroner.

16. Lobby. Vi forbereder brev til de politiske partiene med oppfordring til fortsatt støtte til Sjømannskirkens arbeid over statsbudsjettet.
  
17. Momskompensasjon. Dette har vært en gjenganger de siste to årene. Som kjent fikk Sjømannskirken avslag på sin klage på avslaget for 2019. Sjømannskirken har også fått avslag på søknaden for 2020 på tross av at Kulturdepartementet har sendt ut en høring med forslag om å endre forskriftene slik at organisasjoner som samarbeider med Den norske kirke kan få momskompensasjon. Vi har ved hjelp av Virke påklaget avgjørelsen og vil følge dette opp politisk. De nye forskriftene vil bli gjeldende fra og med 2022 og Sjømannskirken vil etter all sannsynlighet komme med i ordningen fra og med inneværende år.
  
18. Møter med samarbeidspartnere:
  - a. Generalsekretær har møtt lederne for de nordiske sjømannskirker/utenlandskirkene. Dette er et informasjons- og delemøte.
  - b. Generalsekretær har ordnet med et møte mellom Faggruppe Sjø og leder for International Christian Maritime Association (ICMA). Kort fortalt er ICMA en kristen paraplyorganisasjon for alle kirker og kristne organisasjoner som har sjøfolk og fiskere som målgruppe. Etersom vårt arbeid rettet mot sjøfolk er mye mindre enn før, var det nyttig å opprette kontakt og utveksle erfaringer.
  - c. De operative lederne og generalsekretær har hatt møte med den internasjonale avdelingen i Svenska Kyrkan om samarbeid. Det er inngått avtale om å bistå hverandre i beredskapssaker og samtalene fortsetter med tanke på å samarbeide på flere områder/steder.
  - d. Generalsekretær har deltatt på møte i Mellomkirkelig råd. Det er bra å ha regelmessig kontakt med kirkerådet og det gjensidige utbyttet vil øke etter hvert som møteform og innhold setter seg.
  - e. Møte med kirkerådet i Dnk sin ledelse. Dette møtet har blitt utsatt, men kommer til å bli avholdt i løpet av våren.

# Rapport fra byggeprosjektet i London pr.26.februar 2021

Oppdatering siden forrige rapport 25.11.20.

## 1. Prosjektgruppen

Arbeider som tidligere. Byggeprosjektet følger nå strukturen som ble lagt opp og er etablert, med datter selskapet St Olav's House Limited ("St Olav's House") som formell oppdragsgiver og låneopptager. Datterselskapet eies 100% av The Norwegian Church under Charity Registration 1176607 ("Kirken"). St Olav's House har tre styremedlemmer/Trustees: Hein A. Kvalheim, repr Hovedorg/morselskap, Bård Bratland, leder av Kirkerådet og Kyrre Haugen, leder av Det Britisk-Norsk Handelskammer, BNCC. St Olav's House formål er å være byggherre, lånetager og driftsansvarlig for nybygget. Det vil også ha ansvaret for betjene lån via utleie av leilighetene og gi alt overskudd tilbake til Kirken. Over står Sjømannskirken/Norsk kirke i Utlandet som heleier av Kirken og dermed St Olav's House. I det daglige drives prosjektet frem som beskrevet i forrige rapport.

## 2. Pandemisituasjonen

Storbritannia har vært i hel lockdown så langt i 2021. Det er laget et veikart for gradvis åpning frem mot sommeren. Dette er dynamisk og basert på data og ikke datoer. Før hver ny åpning vedtas skal alle positive indikatorer være på plass, hvis ikke forlenges nivået man er på. Byggenæringen hindres ikke av lockdown, men arbeider innenfor de gjeldende retningslinjer.

## 3. Entreprise

Entreprenøren, Bryen & Langley Ltd, har nå ferdigstilt tekniske tegninger av bygget og er i ferd med å innhente tilbud av underleverandører. Siste godkjenning fra kommunen er ventet i løpet av de neste to uker. Samarbeidet med dem er så langt meget godt. Bård Bratland er i regelmessig kontakt hjulpet av vår byggherre representant Paul Hands-Wick. Det neste som nå skal ferdigstilles er byggekontrakten, så snart finansieringen er på plass.

## 4. Bankfinansiering

NatWest, som tidligere har den mest sannsynlige banken til å finansiere prosjektet, er fremdeles ikke i gang med utlån til nye prosjekter grunnet pandemien. CAF har indikert at de vil vurdere å låne opp til £4m inkludert renter, men med den ulempen at nedbetaling av lån begynner straks bygget er ferdigstilt. Dette vil gjøre det vanskelig for kirken å bygge opp kapital som tenkt. NatWest har introdusert Bård Bratland til en broker som i løpet av en uke fikk utkast til et lånetilbud på £4.2m med avdragsfrihet for de første fire årene etter ferdigstilling. Dette muliggjør likviditetsakkumulering før nedbetalingen. Det gjør tilbudet gunstigere enn CAF. Vi jobber mot ferdigstilling av lån 30. april 2021 med byggestart i slutten av mai. Bård Bratland er i regelmessig kontakt med bank og broker.

## 5. Fundraising

Intet nytt siden forrige rapport.

## 6. Cashflow

Det påløper nå utgifter til entreprenør iht til fremdrift. Det blir noe større cashflow før arbeidet begynner enn tidligere oppsatt, pga. men alt innenfor budsjett og prosjektområder, kun endret rekkefølge.

## 7. Fremdrift.

Byggetillatelsen går ut 26. juni. Prosjektvirksomhet (riving om ikke annet) må dermed starte før den tid. Dette kan kirken gjøre med egne midler skulle det være nødvendig, men slik det nå ser ut vil vi starte byggearbeidene før det.

London, 25.februar 2021

Dag Magnus H Havgar  
Sjømannsprest/daglig leder

## MØTEPLAN 2021 FOR HOVEDSTYRET

Dato	tirsdag 9. mars 2021	tirsdag 4. mai 2021	fredag 18. juni 2021	Mandag 1. september	Mandag 12. oktober	Onsdag 1. desember
Klokkeslett	Kl 9-16 (digitalt)	Kl 9-16 (fysisk)	Kl 17-21	Kl 9-16 (fysisk)	Kl 9-16 (fysisk)	Kl 9-16 (digitalt)
Faste saker - alle møter	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Godkjenning av innkalling og dagsorden	Godkjenning av innkalling og dagsorden
	Godkjenning av protokoll (Økonomirapport)	Godkjenning av protokoll Økonomirapport	Godkjenning av protokoll Økonomirapport	Godkjenning av protokoll Økonomirapport	Godkjenning av protokoll Økonomirapport	Godkjenning av protokoll Økonomirapport
	Ansettelse og oppsigelser	Ansettelse og oppsigelser	Ansettelse og oppsigelser	Ansettelse og oppsigelser	Ansettelse og oppsigelser	Ansettelse og oppsigelser
	Orientering fra GS	Orientering fra GS	Orientering fra GS	Orientering fra GS	Orientering fra GS	Orientering fra GS
	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer	Orientering fra kirkeråd- og regionstyrer
	Rapport på tiltak fra fokusområdene	Rapport på tiltak fra fokusområdene	Rapport på tiltak fra fokusområdene	Rapport på tiltak fra fokusområdene	Rapport på tiltak fra fokusområdene	Rapport på tiltak fra fokusområdene
	Presentasjon av en driftsenhet	Presentasjon av en driftsenhet	Presentasjon av en driftsenhet	Presentasjon av en driftsenhet	Presentasjon av en driftsenhet	Presentasjon av en driftsenhet
Faste saker - årlig møte	Regnskap hovedkassen	Regnskap og årsberetning	Nøkkelindikatorer	HS-møte og styreseminar	Besøk på sjømannskirke	Budsjett. Langtidsprognose
	Årsmelding	Eiendom og eiend utvikling		Årshjul/møteplan 2022	HR-arbeidet	Evaluering av styrets arbeid
	Operativt arbeid ute					Kommunikasjonsarbeidet
						Evaluering av GS
Andre saker	Strategiplan 21-23 (utkast)	Strategiplan 21-23				
	Brukerundersøkelse 2020	Forberedelse til GF I	Forberedelse til GF II			
	Avhending bygg/bolig (3x)					
	Møteplan 2021	Plan for diakoni				
	Styreinstruks for HS	Bærekraftsrapport 2020				
	Stillingsinstruks GS	Strategi for tilsetting				
	Fullmakts matrise					
	GF 2021					
Opphør av verv						
Statusrapport - det operative arbeidet						
						Internkontroll

# Årshjul 2021 hovedstyret Sjømannskirken–Norsk kirke i utlandet

Generalforsamling 18. – 20. juni 2021 i Bergen



- \* Økonomirapportering
  - \* Orienteringer fra generalsekretær
  - \* Orientering fra kirkeråd- og regionstyremøter
  - Rapport på tiltak for fokusområdene
  - Presentasjon av driftsenhet
  - Løpende saker
- > Det planlegges en styretur med strategisamling i løpet av høsten 2021

## Mars 2021

- \* Hovedstyremøte 09. mars
- \* Foreløpig resultatregnskap for hovedkassen
- \* Sjømannskirkens årsmelding
- \* Operativt arbeid ute
- \* Drøfte strategi-plan
- \* Bærekraftsrapportering

## Mai 2021

- \* Hovedstyremøte 04. mai
- \* Regnskap og årsberetning, samt møte med revisor
- \* Nøkkellindikatorer for å følge trender over tid
- \* Eiendom & eiendomsutvikling

## Juni 2021

- \* Hovedstyremøte 17. august (ettermiddag / kveld) – forberedelse til GF fredag 18. juni

## oktober 2021

- Hovedstyremøte Dato: ....
- Kommunikasjon - innsamling/frivillighet-relasjon/omdømme
- Strategisamling / Utviklingstrekk i samfunnet
- budsjettprosessen i organisasjonen (prosess/ satsing/ ambisjon)

## Desember 2021

- \* Hovedstyremøte dato:.....
- \* Tiltak 2022
- \* Budsjett 2022
- \* Langtidsprognose
- \* Personal og ledelse
- \* Evaluering av styrearbeid / generalsekretær
- \* Hovedstyrets årshjul
- \* Internkontroll