|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Saksbehandler:  Jeffrey Huseby |  | Skannet logo beskjært |

**Saksfremlegg**

|  |  |
| --- | --- |
| Behandlende organ | Møtedato |
| Generalforsamling 2021 | 19.06.21 |

# GF 19. juni 2021 Strategi 2021-2026

**Kort fremstilling**

Hovedstyret legger med dette frem et utkast til strategiplan for 2021-2026. Planen har blitt til en lengre prosess det siste året. Prosessen har inneholdt en markedsundersøkelse og to høringer (november 20 og april 21) i tillegg til at saken har vært opp på de fleste av møtene i hovedstyret.

Det er viktig å merke seg at planen ikke er en virksomhetsplan som tar med alt Sjømannskirken gjør. Derimot tar planen for seg utfordringene som Sjømannskirken synes å stå overfor og som organisasjonen ønsker å ha fokus på i årene som kommer. Som man vil se, beholdes visjonen «Kirke i verdens hverdag».

Planen består av to deler; et strategisk rammeverk og en strategisk handlingsplan. Siste delen inneholder også noen konkrete målsettinger. Det strategiske rammeverket tar for seg det Sjømannskirken ønsker å være og hvem man er til for. Den strategiske handlingsplanen handler om hvordan man skal komme dit.

## Hovedstyrets forslag til vedtak:

Generalforsamlingen har drøftet utkastet til strategi for 2021-2026 og ber hovedstyret om å ta momentene fra drøftingene med i det videre arbeidet med planen før den vedtas høsten 2021.

**Utfyllende saksinformasjon**

Strategi- og handlingsplanen representerer en 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 drive vedlikeholdsarbeid og service på et skip mens det er underveis til neste havn.

I tillegg til forslaget til ny strategiplan, vil generalforsamlingen finne vedlagt en såkalt SWOT-analyse. Denne beskriver positivt organisasjonens indre styrker og ytre muligheter. I den andre enden av skalaen beskriver en SWOT-analyse negativt organisasjonens svakheter og de ytre trusler den kan stå overfor.

Hensikten med en SWOT-analyse er å danne seg et situasjonsbilde over det positive og negative en organisasjon står ovenfor. Vedlagt er SWOT-analysen som ledelsen utarbeidet i løpet av strategiprosessen. Denne er utarbeidet med bakgrunn i markedsundersøkelsen, og danner bakgrunnen for strategiplanen som foreligger.

Når det gjelder selve strategiplanen er det verd å merke seg noen ønsker som har vært styrende i utarbeidelsen av strategiplanen. Vi har ønsket å forankre strategien i formålet til Sjømannskirken slik det kommer frem i grunnreglene. Planen skulle også være tydelig på at Sjømannskirke er *kirke* for nordmenn i utlandet. Dette kommer til uttrykk i verdien «Trosfremmende».

Som kirke vil Sjømannskirken være til for hele mennesket som et kirkelig, sosialt og kulturelt tilbud for alle nordmenn i utlandet. Disse ønskene kommer til uttrykk i verdiene «Trosfremmende», «Oppsøkende» og «Bærekraftig». Verdien «Kompetent» tar utgangspunkt i at Sjømannskirken skal oppsøke ny kompetanse og nye erfaringer og ta disse i bruk i sitt arbeid. Verdien «Bærekraftig» tar også høyde for at Sjømannskirken skal søke å ha en bærekraftig drift som i sterkere grad skåner natur og miljø.

Når det gjelder den strategiske handlingsplanen, så taler den for seg selv om mål og satsingsområder. Her vil vi likevel peke på at strategiplanen tar sikte på at organisasjonen i større grad skal operere innenfor større tjenesteområder og at man i større grad skal oppsøke norske miljøer på nye steder. Det vil kunne bety redusert aktivitet på sjømannskirkene dersom den ikke kan ivaretas av frivillige.

Selv om Sjømannskirken har et sterkt omdømme og er kjent av mange, ser vi en tendens til at færre folk kjenner oss, særlig blant de yngre aldersgruppene. Dette er noe planen har mål om å endre på. Planen tar også sikte på å drive med organisasjonsutvikling og drive et aktivt personalutviklingsarbeid. Dette innbefatter både lønnet og ulønnet (les: frivillig) arbeidskraft. Det er svært ønskelig at Sjømannskirken oppleves som en attraktiv arbeidsplass.

Strategiplanen har også et søkelys på økonomi. Her handler det om å øke inntjeningen ved aktiv kostnadsstyring og flere faste givere. Her gjøres det mye bra arbeid allerede, men dette er et felt som må ha kontinuerlig oppmerksomhet. Det bekymrer at den private andelen av inntektene ikke holder tritt med den offentlige andelen. Det legges også opp til at forvaltning og avkastningen av eiendomsmassen, får økt fokus.

Siste avsnitt i strategiplanen inneholder et avsnitt om konkrete målsetninger i strategiperioden. Det skal ikke legges skjul på at disse oppleves utfordrende. Det viktigste er kanskje ikke om målsetningene nås eller ikke, men at de utfordrer oss til å arbeide mot bestemte mål slik at vi om fem år kan se tilbake og se at vi oppnådde noe i strategiperioden enten det er mer eller mindre enn målene som ble satt i 2021.

**Bakgrunn**

Forrige strategiplan gjaldt årene 2017-2020 og egentlig skulle en ny plan være under utarbeidelse i 2019/2020. Siden forrige generalsekretær gikk av med pensjon våren 2020, valgte man å vente med dette arbeidet til en ny generalsekretær var på plass, da det var enighet om at strategiplanen for 2017-2020 kunne gjelde til ny plan var utarbeidet. Arbeidet med planen ble imidlertid forsinket på grunn av koronapandemien.

I grunnreglene til Sjømannskirken står det at det er hovedstyret som vedtar strategiplanen. Hovedstyret og ny generalsekretær har likevel ønsket å forankre planen bredt i organisasjonen og derfor har der vært to høringer, i tillegg til at saken legges frem for generalforsamlingen.

**Vedlegg**

1. Utkast til strategiplan for Sjømannskirken 2021-2026
2. En SWOT-analyse over Sjømannskirken anno 2021

**Prosess videre** --- slutt på innstilling ---

Hovedstyret tar momentene fra drøftingene på generalforsamlingen med i det videre arbeidet med planen og vedtar strategiplanen høsten 2021.