



## **Forslag til ny organisering av Pinsemissjonen i Pinsebevegelsen, Samtaleforum 4. juni 2018**

### **Executivt summary:**

Pinsemissjonen har gjennom sitt strategiarbeid henvendt seg til Lederrådet og foreslått at dagens struktur endres ved at pinsemissjonen går fra å være en selvstendig enhet med eget hovedstyre til å bli en integrert avdeling av Pinsebevegelsen i Norge. Avdelingen foreslås ledet av internasjonal leder og dagens generalsekretærordning avvikles. Internasjonal leder foreslås å rapportere til daglig leder for Pinsebevegelsen i Norge. Hensikten med en slik endring er å bli en integrert del av ny ledermodell for Pinsebevegelsen hvor en samler ressurser og får synergier av å arbeide i sammen. Dagens pinsemissjon vurderer at en slik omorganisering vil styrke bevegelsenes misjonsarbeid.

Bistandsarbeidet foreslås videreført som egen juridisk enhet som eies av Pinsebevegelsen og ledes av ny Internasjonal leder. Detaljer rundt styre og mandat for bistandsavdelingen må utredes ytterligere. Dagens GS og hovedstyre poengterer at bistandsarbeid er et viktig og prioritert arbeid som ønskes å styrkes, men med den økonomiske risiko slikt arbeid innehar foreslås dette arbeid formelt organisert i en egen enhet.

Dagens hovedstyre vil i en overgangsperiode bestå til lederrådet har fått på plass flere styremedlemmer i lederrådet, ny daglig leder og ny styreleder av lederrådet. Det forutsettes at lederrådet er bredt sammensatt slik at de kan drifte hele pinsebevegelsens visjonsarbeid inkludert misjon og bistand.

### **Bakgrunn**

For å kunne være med og fullføre vårt oppdrag på best mulig måte iverksatte Pinsemissjonens årsmøte en omfattende strategiprosess, ref. årsmøtevedtak 2015. Målet med strategiprosessen er at norsk pinsebevegelse skal være målrettet og bærekraftig i innsats og organisering av i sitt misjonsarbeid. Skal Pinsemissjonen i større grad fylle sitt mandat innebærer dette endringer:

- Fra støttefunksjon til ledelse
- Fra support til partnerskap
- Fra privat initiativ til felles satsing
- Fra reaktiv til proaktiv innstilling

Gjennom strategiprosessen fra 2015 – 2017 er det blitt vedtatt overordnede strategier og målsettinger for misjonsarbeidet som har implikasjoner for hvordan vi organiserer Pinsemissjonen i Pinsebevegelsen i dag, og for fremtiden. Bærekraftig driftsmodell og organisering var ett av 15 handlingsplanpunkter i strategien, ref. årsmøtevedtak 2016, og orientering av styreleder i årsmøte 2017.

***Hvordan kan vi skape et slagkraftig og målrettet misjonsarbeid i bevegelsen?***



## Prosess

Misjon er en sentral del av kirkenes/menighetens arbeid, og i Pinsebevegelsen anbefaler vi at dette ikke bare er forankret i et misjonsråd/misjonær men at misjonsarbeidet er en integrert del av menighetens arbeid som er forankret av ledelsen/eldsterådet i menigheten. De siste årene har vi sett positive endringer i bevegelsen der dette er satt på agendaen. I strategiprosessen har vi jobbet aktivt med hvordan dette skal kunne reflekteres på nasjonalt og internasjonalt nivå for Pinsebevegelsen. Pinsemisjonen har vektlagt tett dialog med Lederrådet, og samtalene har tatt utgangspunkt i utfordringene fra overordnet strategi og mål (ref. strategi vedtatt årsmøte 2016), og Pinsebevegelsens egen organisasjonsutviklingsprosess (ref. samtaleforum juni 2017).

### Alternativer for Pinsemisjonen:

#### Fellestiltak

Pinsemisjonen, tidligere Pym, har vært en av flere selvstendige enheter i Pinsebevegelsen gjennom ordningen for Fellestiltak. Med selvstendige enheter som utvikler strategier og mål har ikke Pinsebevegelsen fått virkeliggjort synergier og samarbeidspotensiale. I tillegg har man begrenset tilgang til relevante ressurser og kompetanse på tvers, og små enheter betjener små områder. Vi mangler felles informasjonshåndtering og database for profesjonell drift. Som bevegelse opplever vi at vi har ikke oppnådd et felles «vi» innen misjon, selv om Lederrådet i de senere årene har lagt enda bedre til rette for møteplasser mellom fellestiltak og Lederrådet. Eierne av Pinsemisjonen har vedtatt en ny strategi, men operasjonell drift kjennetegnes fremdeles av å være i et parallellspor, både overordnet i bevegelsen og lokalt i kirkene/menighetene.

#### Ny Internasjonal avdeling i Pinsebevegelsen

Gjennom en sentral forankring av strategi, felles målbilde og arenaer for dialog og styring mener vi at vi vil kunne utvikle virksomheten fra dagens støttefunksjon til å være en retningsgiver. Vi ønsker en sterkere felles misjonssatsing i bevegelsen, og den må forankres sentralt og gjennom våre regionale nettverk. Vi mener en endret organisasjonstilhørighet for Pinsemisjonen vil bidra til proaktivt arbeid og et tydeligere lederskap av misjonsvirksomheten i Pinsebevegelsen. Vi blir mindre støttefunksjon ved utfordringer og kan bidra i fora og dialog som en rådgiver for menighetene. Ny Internasjonal avdeling vil ha nytt og oppdatert mandat, og vil initiere og koordinere initiativ på tvers i bevegelsen gjennom samarbeidsarenaer og misjonsnettverk for menigheter og organisasjoner. Internasjonal leder vil også kunne representere Pinsebevegelsen overfor våre internasjonale samarbeidspartnere og fellesarenaer.

#### Implikasjoner ved ny modell: Roller og ansvarsfordeling

En endret tilhørighet og ny modell vil medføre endring av roller og ansvarsfordeling. Fra dagens ordning med generalsekretær og styre vil vi i ny modell styrke forankringen av strategi og målbilde gjennom fordeling av ansvar på flere nivåer med en felles overordnet enhet. Lederrådet i Pinsebevegelsen vil være retningsgiver for strategi og målbilde. Daglig leder og internasjonale leder er påfølgende linje i organisasjonen. Disse rollene må avklares mtp. ansvarsfordeling. Internasjonal leder vil være operativ leder av avdelingen, og skal ansettes fra 2019 da åremål for nåværende generalsekretær løper ut juni 2019. Ny stillingsbeskrivelse og rekrutteringsprosess utarbeides i samarbeid med Lederrådet.



Hovedstyret i Pinsemissjonen legger vekt på at eierskapet til misjonsstrategien må være forankret i Pinsebevegelsen; i dag Lederrådet, og i fremtiden gjennom Lederrådet, daglig leder og ansatte i Pinsemissjonen og kirkene/menighetene. Fokus på misjon er en naturlig del av bevegelsens/menighetenes virksomhet hele lederrådets nettverksstruktur.

Vår bistandsportefølje, som omfatter 11 prosjekter, 114 private givere og 37 kirker/organisasjoner og 36 internasjonale samarbeidspartnere, krever at vi sikrer bærekraft og forsvarlig risikohåndtering i ny modell. Dette er spesielt hensyntatt i gjennom en selskapsstruktur i modellen. Detaljert modell for dette forhold vil måtte konsekvens utredes mer og ny organisasjon må arbeide videre med dette punkt.

Videre mener vi at Pinsebevegelsen i større grad bør legge til rette for en mer hensiktsmessig organisering og samling av compatible ressurser og kompetanse. Felles administrative ressurser kan sikre en helhetlig forankring, og en operativ/stab enhet for styret, daglig leder og enhetene i Pinsebevegelsen. Dette mener vi bidra til å sikre og styrke implementeringen av ny modell for Pinsebevegelsen.

### **Fremdrift og dialog**

Gjennom dialog og refleksjoner fra avholdte møter med Lederrådet, innspill fra aktører i Pinsebevegelsen og fra kompetanse- og rollekartlegging i strategiprosessen ble det i fellesskap med Lederrådet utarbeidet et forslag til ny organisering for Pinsemissjonen. Vi mener at dagens fellestiltaksmodell ikke er hensiktsmessig for fremtidens misjonsvirksomhet i Pinsebevegelsen. Forslaget for Pinsemissjonen ble tatt inn i forslaget til ny organisasjonsmodell for Pinsebevegelsen.

Lederrådet har lagt godt til rette for høring og samtalearenaer der forslaget til ny organisering av Pinsemissjonen kunne løftes frem. Første fellesutkast ble presentert for Referanseutvalget (18.10.17). Dialogen i referanseutvalget gav udelt positive tilbakemeldinger til forslaget. Det kom innspill om forholdet mellom styre og daglig leder, og at dette må avklares for å sikre fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver mellom de ulike nivåene i den nye organisasjonen. Dette er sammenfallende med innspill fra Pinsemissjonens Hovedstyre (styremøte 25.11.17). Generalsekretær har gjennomført samtaler med regionssekretærene. Basert på videre samtaler i Lederrådet (14.3.18) og Referanseutvalget (11.4.18) er det utarbeidet en ny versjon av organisasjonsmodell for Pinsemissjonen i Pinsebevegelsen (vedlegg 1).

### **Vedtak i Pinsemissjonen**

Pinsemissjonens hovedstyre behandlet forslag til ny organisasjonsmodell i styremøte 20. april 2018, sak 13/18. Vedtaket er som følger:

- Styret støtter forslaget til ny organisasjonsmodell for Pinsebevegelsen og til ny innplassering og organisering av Pinsemissjonen.



- Styret ber Lederrådet om at forslag til ny organisasjonsmodell for Pinsebevegelsen behandles til vedtak i Samtaleforum (mandag 4. juni) på Årsmøtekonferansen 2018.
- Vedtaksforslag til ny organisasjonsmodell for Pinsemissjonen legges frem for årsmøtet. Implementering gjennomføres sammen med Lederrådet.

## Vedlegg 1: Organisasjonsmodell for Pinsemissjonen i Pinsebevegelsen.

