

# ÅRSMELDING 2003

**Nidaros biskop  
Nidaros bispedømmeråd**



## Den kirkelige situasjon i Nidaros

Nidaros bispedømme er preget av god og stabil oppslutning om kirkens grunnleggende tjenester gjennom gudstjenester, dåp, konfirmasjon, vigslar og gravferd. Mange er de kirkens medarbeidere som hver på sin måte bidrar til at dette blir gode møtepunkter mellom kirke og folk. Det er med glede vi konstaterer at denne brede folkekirkelige profil fortsatt er et gjennomgående trekk ved bispedømmet.

Med samme glede registrerer vi at menigheter også utvikler et arbeid som griper dypere og bringer mennesker i nærkontakt med flere sider av menighetens liv. Her trekker vi fram rapportene fra mange prostier om alpha-kurs som det stadig blir flere av og meldingene om et økende antall konfirmanter som ønsker å videreføre sin kontakt med kirken også etter avsluttet konfirmasjon.

Det tradisjonelle foreningsarbeidet synes å være i en vanskelig fase med minkende oppslutning og begrenset aktivitet. Likevel står de kristelige organisasjonene fortsatt sterkt noen steder i bispedømmet. Samarbeidet med disse kommer særlig til uttrykk i barne- og ungdomsarbeidet og i misjonsengasjementet. Kontakten kirke – kultur er i løpet av de siste årene styrket, ikke minst knyttet til Olsok.

Vi ser fortsatt høye dåpstall idet om lag 90% av de fødte blir døpt. Oppslutningen om konfirmasjonen har dessverre vist en tydelig synkende tendens de siste tiårene, og nå er konfirmasjonsandelen omlag 75%. Variasjonene innen bispedømmet er imidlertid store. Trondheim by trekker andelen betydelig nedover ved at andelen her er nede i om lag 60%.

En annen sammenligning gir et mer optimistisk bilde: Dåpstallene 15 år tidligere viser for landet som helhet at om lag 90% av de som da ble døpt nå velger å stå til konfirmasjon. Det er grunn til å tro at denne andelen ligger på omtrent samme

nivå i Nidaros. Noen steder registrerer vi også et oppsving i konfirmantdeltagelsen, noe som kan sees i lys av blant annet det solide arbeid som mange steder legges ned i konfirmasjonstiden.

Likevel er det vanskelig å komme utenom at konfirmasjonstiden og tiden fram mot 18-årsalderen er en av de store utfordringene når menighetene i Nidaros skal videreutvikle denne fasen med det breddeperspektiv som ligger i dåpsopplæringsreformen.

Den mest påfallende statistiske endring de siste årene er antallet gjennomførte gudstjenester som viser en betydelig nedgang. Antallet gudstjenester på søn- og helligdager har fra 1997 til 2002 gått ned med nesten 9%, med om lag tilsvarende reduksjon i gudstjenestedeltagelsen. For andre gudstjenester er det imidlertid en stigning både når det gjelder antall og deltagelse. Den samlede nedgang i antall gudstjenester er under 4 %.

Bakgrunnen for nedgangen i gudstjenestetallet er nok flere, men hovedårsakene antas å komme i forlengelsen av ny fridagsordning for presteskaper, vikarmangel og sviktende økonomi i mange fellesråd. Dermed blir det naturlig å peke på en annen side ved situasjonen i mange menigheter, nemlig at mye tid og oppmerksomhet går med til å håndtere de økonomiske rammevilkår og innsparingstiltak.

Selv om det fortsatt er et betydelig potensial for erfaringsutveksling, samarbeid og samordning mellom fellesrådsområdene, merker vi i dette spenningsfeltet en positiv trend, ikke minst som en smitteeffekt av de forsøkene som er gjennomført med organisering og ledelse i presteskaper. Disse forsøkene har gitt erfaringer som vil være nyttige når nye tjenesteordninger for presteskaper skal implementeres fra 2004.

## Rapportering med utgangspunkt i hovedmål I:

*Bispedømmerådene skal initiere og legge til rette for felleskirkelige tiltak og for realisering av de mål og satsingsområder som Kirkemøtet gjør vedtak om, og bidra til at kirkelige tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver. De kirkelige organene skal fremme samarbeid og god kommunikasjon med de frivillige kristelige organisasjonene, mellom kirkens organer og mellom kirke og samfunn.*

### *Hovedutfordringer og status*

Når bispedømmets strategiplan har overskriften ”sammen underveis”, er det for å understreke at livet i kirken først og sist handler om de fellesskap vi hører heime i – til Gud, til hverandre og til skaperverket. Med overskriften uttrykker vi også: Ved at bispedømmet og menighetene står sammen om sentrale oppgaver kan vi lettere nå de grunnleggende mål for kirken. Kirkemøtets fire satsingsområder er tatt inn i planen som de viktigste innsatsfelter i bispedømmets møte med menigheter og ansatte. Dette er medarbeiderskap, diakoni – kirken i hverdagen, dåpsopplæring og Ung i kirken. Siktemålet er å gi hjelp til og stimulere menighetene til å arbeide med disse innsatsfeltene ut fra lokale forutsetninger og behov.

Dåpsopplæringsreformen er tatt imot som en etterlengtet reform i menighetene. Stortingets vedtak og bevilgninger for 2003 skaper optimisme og håp. Mange har forventninger om å kunne gå inn i dette arbeidet som prosjektmenighet. Vi vil i årene framover følge prosjektmenighetene i et samvirke med det sentrale prosjektsekretariatet. Samtidig blir det en utfordring å holde engasjementet opp i de menighetene som ikke kommer med som prosjektmenighet i første omgang. I tillegg vet vi at en del menigheter sliter så mye med ressursene at de foreløpig ikke ser seg i stand til å gå inn i reformarbeidet. Også

disse må få oppmerksomhet og hjelp til å finne sin vei i forsøksperioden.

I lys av dette vil dåpsopplæringsreformen måtte bli den største utfordringen i årene som ligger foran. Men reformen handler om langt mer enn bare å tilrettelegge nye former for opplæring, den handler dypest sett om det grunnleggende ved å være kirke og hvilken kirkeforståelse vi skal etterstrebe. Her har vi en betydelig utfordring ved å utvikle arenaer hvor alle yrkeskategorier og rådsmedlemmene må inkluderes i samtale.

Konfirmasjonstiden er en sentral del av dåpsopplæringen. Innledningsvis er pekt på den trend vi har sett i de siste tiårene, nemlig en minkende oppslutning om konfirmasjonstiden. Likevel er det noen gledelige trekk som også må trekkes fram. Her tenkes særlig på et økende antall konfirmanter som ønsker å videreføre sin kontakt med kirka etter avsluttet konfirmasjon. Stadig flere steder i bispedømmet tilrettelegges for at fjorårs-konfirmantene inkluderes i et aktivt kirkelig ungdomsarbeid. Gjennom dette utvikles grobunn for nye unge ledere og rekruttering til en mangesidig kirkelig innsats. Å videreutvikle dette arbeid slik at ungdommens nærhet til kirka kan bevares over tid er en utfordring som vil bli forsterket ytterligere i forbindelse med dåpsopplæringsreformen.

I en tid hvor også andre aktører har posisjonert seg i sammenhenger hvor kirken tidligere rådde grunnen alene, blir det særlig viktig å utvikle kvalitet ved og positive erfaringer knyttet til menneskers møte med kirken i viktige faser av deres liv. Bevissthet om og vedvarende arbeid med slike spørsmål vil bidra til at generasjonene holder fast på tilhørigheten til kirken. Her tenkes ikke minst på utfordringene kirken møter gjennom de markeringer Humanetisk forbund står for.

Det frivillige medarbeiderskap må fremelskes og utfordres. Og vi kan ikke

lene oss på bare tilsatte medarbeidere. Mange menigheter sliter med å rekruttere frivillige medarbeidere. Kirken i Nidaros trenger sårt flere frivillige krefter som kan delta i de mange oppgavene som ligger uløst. En av utfordringene i dette er å inkludere de som rekrutteres slik at både frivillighet over tid og nærhet til menighetens liv kan utvikles.

De siste årene har vi sett en oppblomstring av Alphakurs og lignende tiltak rundt i bispedømmet. Fra et stort antall av prostiene meldes det om slike tiltak med god deltagelse, også av personer fra den brede folkekirken. Dette er tiltak som ivaretar dybdeperspektivet i folkekirken. Her skjer det mye godt menighetsarbeid som i neste omgang utfordres ved å skulle inkludere deltagerne i menighetens ulike fellesskap.

Virksomheten i menighetene er i stor grad avhengig av de ressurser som tilføres fra kommunene. Her er bildet nokså sammensatt. Situasjonen er fortsatt meget vanskelig flere steder, og noen steder er aktivitetsnivået justert ned i tråd med bevilgningene. Å være et pågående fellestråd i kommuner som er på randen av offentlig administrasjon og som løpende bryter andre lovpålagte oppgaver meldes å være en betydelig utfordring. Flere steder sto man ved inngangen av året i fare for nedbemanning og oppsigelser, blant annet av diakonene i Trondheim. Gjennom en bred mobilisering ble det satt fokus på diakoniens plass i menighetene og stillingene ble etter hvert reddet. Gjennom et tidkrevende arbeid har andre fellestråd/menighetsråd oppnådd et rimelig bra nivå på tilskuddet fra kommunen. Stortingets ekstrabevilgning til fellestrådene reddet mange steder både aktiviteter og regnskapsresultatet for 2003.

Vi registrerer en ubalanse mellom de ressurser fellestrådene kan stille til rådighet for gjennomføring av de geistlige tjenester og den ressurs prestetjenesten selv representerer gjennom de statlige bevilgningene. På sikt må denne

utfordringen løses gjennom arbeidet med de kirkelige reformer.

Samvirket mellom fellestrådsområdene i bispedømmet er av ulikt omfang. Her ligger fortsatt et betydelig potensial for erfaringsutveksling, samarbeid, samordning og rasjonalisering. Når det til dels er en forsiktig holdning til å utvikle dette kan det ha sammenheng med mange forhold; manglende overskudd i en travel hverdag, begrenset tro på nytteverdien og en uro om eget fellestråd kan risikere å miste noe til andre.

De steder dette hittil har fått sterkest gjennomslag er i de områder hvor det pågår forsøk med organisering og ledelse av prestetjenesten. Samarbeidet mellom to fellestråd og et menighetsråd i Sør-Innherad prosti er det sted hvor dette har kommet lengst. Her er opprettet et felles part-sammensatt utvalg og fellestrådene daglige ledelse er delt på de tre kirkevergene etter fagområder. I Byåsen storprestegjeld er under utvikling et konsept som kan innebære opprettelse av et eget prosti med et prostistyre som skal samordne sin virksomhet med prestetjenestens under ledelse av en fungerende prost. Forsøket vil innebære sterkere samordning av økonomiressurser og arbeidsgiverlinjer, men med hver sin leder. Namsosområdet er det siste stedet hvor det er igangsatt forsøk og hvor vi allerede kan registrere en betydelig interesse for utvikling av samarbeidet også mellom menigheter og fellestråd.

Arbeidet innen sørsamisk kirkeliv bærer preg av optimisme og fremtidsvyer. Det er stor forhåpning om at den nytilsatte diakon i sørsamisk område vil bety en viktig styrking av kontakten mellom kirken og sørsamene. Arbeidet med oversettelse av bibelen til sørsamisk har kommet godt i gang, samtidig som det enda er langt igjen før målet for oversettelsesarbeidet er nådd. Fra den sørsamiske befolkning utfordres vi nå særskilt av ønske om å lede og styre sørsamisk kirkeliv på selvstendig grunnlag. Her er bispedømmerådet i gang med å utarbeide et forslag som kan tilrettelegge

for valg av et sørsamisk menighetsråd. For å kunne realisere dette er det imidlertid nødvendig med endring i regelverk og ny finansiering som ligger utenfor bispedømmerådets myndighet og rammer.

Statstilskuddet til stillinger innen diakoni og undervisning er av uvurderlig betydning for å opprettholde de 10 kateketstillingene og 13 diakonstillingene som er etablert som følge av statstilskuddet. Samtidig ser vi at stillingene er under press som følge av vansker med å greie den lokale andelen av finansieringen. Dette forsterkes ved at det statlige tilskuddet ikke lenger gir så stor dekning av utgiftene som tidligere. Tilskuddet til diakonstillingene utgjør nå gjennomsnittlig ned mot 40% av fellestrådenes utgifter til lønn og sosiale utgifter.

### *Resultater av strategier og tiltak*

De to store økumeniske begivenhetene som fant sted i Trondheim i 2003 må sees i lys av den plass Nidaros har hatt gjennom århundrer, og som et strategisk bidrag til å holde Olavsarven levende som en grense-sprengende arv, en arv som viser vei fra det stede egne norske og videre til det europeiske og universelle.

Først kom KEKs generalforsamling som samlet kirker fra hele Europa til fellesskap og drøfting om nye arbeidsmål. Herfra kommer nye utfordringer i forlengelsen av blant annet Geirangerdeklarasjonen, ikke bare til vårt bispedømme og vår kirke, men for hele den økumeniske familie. Å ivareta deler av vår kirkes vertskapsforpliktelser ved denne generalforsamlingen var både krevende og gledelig. Vi registrerer stor tilfredshet med gjennomføringen av arrangementet i Trondheim.

Senere ble det 850-årsjubileum for opprettelsen av Nidaros erkebispesete og den norrøne kirkeprovins. Da satte katolikker og lutheranere, anglikanere og presbyterianere hverandre stevne for å dele

en historie og spiritualitet som forener på tvers av konfesjonelle og nasjonale grenser. Både gjennom forberedelsene og gjennomføringen ble de økumeniske relasjoner styrket, ikke minst i forhold til den katolske kirke. Jubileet satte søkelys også på nåtid og framtid. Gjennom foredrag og samtaler ble det pekt framover mot nye utfordringer. Samtidig ble samarbeidet mellom kirke og kultur utviklet ytterligere særlig gjennom Olavsfestdagene. For å bringe jubileet ut i bispedømmet og gi historien videre til nye generasjoner, ble det laget et eget skolemateriell som ble spredd til alle grunnskoler og videregående skoler i bispedømmet. Jubileet hadde ikke vært mulig uten et godt samarbeid med og velvillige økonomiske bidrag fra en rekke instanser. Ved dette ble samarbeidet med disse instansene styrket og utviklet. Tilbakemeldingene i etterkant bekrefter betydningen av markeringen av jubileet.

Med strategiplanens fokus har det vært naturlig å utvikle videre kontaktpunktene mellom bispedømmet og menigheter og ansatte. Ett av disse er de årlige prostivise medarbeider-samlingene for prestene og lokalt kirkelig tilsatte. Gjennom samlingene er både strategiplanen som sådan og ikke minst lokalt medarbeiderskap satt i fokus. Dette har vært en viktig lyttepost for å fange opp de utfordringer og problemstillinger som lokalkirken er opptatt av. Samlingene har vært utpreget dialogisk idet lokale engasjement har hatt større plass enn bispedømmets medbrakte tema. Ved dette gir vi viktig oppmerksomhet til medarbeidere, bidrar til samtale om sentrale tema og skaper større nærhet og samvirke mellom lokalkirken og bispedømmeråd/biskop.

I 2003 er arbeidet med dåpsamtalen ført videre ved lokalt studiearbeid i prostiene hvor både prester og kateketer har deltatt. Dette har ført til en økt bevissthet om denne viktige samtalsituasjonen med sikte på en kvalitetssikring av dåpssamtalene. Samtidig som dåpssamtalen er innsteget til

dåpsopplæringen kan denne satsingen sies å representere en oppstart av den større dåpsopplæringsreformen. Gjennom informasjons- og motivasjonsarbeid er menighetene oppdatert om de planer som så langt er lagt for reformarbeidet, og menigheter er gitt veiledning i forbindelse med søknader om å bli prosjektmenigheter.

Konfirmantlærerforum kom i gang i 2003 som et nytt tiltak med sikte på kompetansebygging og dialog på tvers av menigheter. Dette har blitt en viktig møteplass for å dele erfaringer fra praksisfeltet og å få tilført ny kunnskap. Konfirmantbrosjyren som sendes alle 14-åringer i bispedømmet bidrar til informasjon og rekruttering til kirkelig konfirmasjon. Brosjyren er nå evaluert og vil ved neste utgivelse fremstå som et forbedret produkt.

Med etableringen av et rekrutteringsnettverk ønsker Nidaros økt fokus på rekruttering til kirkelig medarbeiderskap: utdanning og stillinger. Samarbeid med yrkesorganisasjoner og kirkeverger har bidratt til at i Nidaros er alle kirkelige yrkesgrupper inkludert i nettverket. Her er startet et meget viktig arbeid som vil kreve ressurser fra både bispedømmerådet og samarbeidspartnerne dersom vi skal lykkes. Dette er et langsiktig arbeid som vanskelig lar seg måle direkte, men situasjonen i bispedømmet tilsier at slik rekruttering må gis kontinuerlig oppmerksomhet.

I løpet av 2003 har 8 personer fullført en kurspakke for leke gudstjenesteledere. Målet var å kvalifisere deltagerne til å forrette gudstjenester uten dåp og nattverd. Ordningen tilrettelegger for at gudstjenestelederne kan holde supplerende gudstjenester i tillegg til de forordnede samtidig som vi har fått noen godt kvalifiserte medarbeidere som kan vikariere ved enkelttjenester.

Bispedømmets satsing på Ung i Nidaros fikk et nytt bidrag gjennom ungdomstinget som ble arrangert i 2003. Med dette er også grunnlaget lagt for en demokratisk valgt struktur fra ungdomstinget via

ungdomsrådet til Ungdommens kirkemøte. Allerede det første året fungerte tinget som et kjærkomment samtaleforum. Et ungdommelig engasjement for gudstjeneste- og menighetsarbeid kom tydelig til syne. Ungdomsrådet har gått aktivt i dialog med menigheter og både kartleggingsarbeid og etablering av egen nettside vitner om et systematisk arbeid som menighetene kan høste nytte av. At Ungdommens kirkemøte igjen ble holdt i Nidaros bidro til å synliggjøre kirkens ungdomsarbeid på en positiv måte.

På årets stiftsdager fikk bispedømmets tilsatte medarbeidere et møte med den diakonale hverdagen ved at "Forbruk og rettferd" var tema. Dagene bidro til bevisstgjøring blant tilsatte om viktige spørsmål for både kirke og samfunn samtidig som de ga bispedømmets ressursgruppe impulser til å arbeide videre med disse utfordringene. Samtidig må vi innrømme at dette er et arbeidsfelt som er vanskelig og som vi strever med å gi en profil som gir gjenkjennelse og er anvendbar i menighetene. Noen steder har begrepet Grønne menigheter blitt tydelig, men vi har fortsatt langt å gå før vi kan kalle oss et gjennomgående grønt bispedømme. Her må det til en ytterligere konkretisering og veiledning for at vi i fellesskap skal nå en slik målsetting.

Bispedømmets misjonsengasjement kommer først og fremst til uttrykk gjennom Samarbeidsrådet for menighet og misjon (SMMN). Det er tilrettelagt for samtaler i menighetene om bruken av misjonsbegrepet i en folkekirkekontekst og om grenseoppgangen mellom "misjon" og "menighetsutvikling". Menighetenes misjonsengasjement kommer særlig til uttrykk ved en lang rekke misjonsprosjekter og ved besøk fra samarbeidskirker for norsk misjon. Om lag 60 % av menighetene har inngått avtale med en av organisasjonene i SMMN om misjonsprosjekter. Når andel ikke er enda større kan noe av bakgrunnen være at i en del menigheter står misjonsorganisasjoner som ikke er med i SMMN sterkt og at noen menigheter ikke

ønsker å binde misjonsengasjementet så sterkt til én organisasjon.

Bispedømmerådet har i 2003 inngått vennskapsavtale med Vestre synode i den lutherske kirke i Etiopia. Gjennom denne kontakten ønsker vi å høste lærdom fra en annen kirke og dens liv og utvikling og bevisstgjøre om at vi tilhører en verdensvid kirke. Avtalen innebærer utveksling av informasjon og gjensidig forbønnsansvar, samt besøk og utveksling av kirkelige medarbeidere. Når valget falt på Etiopia var det for å bygge opp under den kontakten som mange av menighetene allerede har i dette landet.

Det statlige tilskuddet til virksomheten ved Nidaros domkirke har satt menigheten i stand til å opprettholde den kirkelige beredskap og aktivitet til tross for betydelig nedgang i bevilgningene fra kommunen/fellesrådet. Domkirkens kor- og musikkvirksomhet er derved ført videre med solid kvalitet og i bredt omfang, noe som kommer både det løpende livet i domkirken og de større begivenhetene til gode. I 2003 kunne man som følge av statstilskuddet ivareta betydelige vertskapsforpliktelser knyttet til både KEKs generalforsamling og 850-årsjubileet. Tilskuddet har også bidratt til utvikling av det nasjonale pilegrimsarbeidet, herunder mottaket av pilegrimer som kommer til Nidarosdomen.

Tilrettelegging og gjennomføringen av 850-årsjubileet ble mulig bare gjennom en innsats fra en rekke medarbeidere i bispedømmet. Tunge oppgaver falt likevel på bispedømmets stab. En uheldig ringvirkning var at vi i en periode kom på etterskudd i behandlingen av noen av forvaltningssakene.

### *Behovet for endringer av strategier, planer og tiltak*

Med en strategiplan som har virket i 2 år er tiden moden for en foreløpig evaluering. Vi vurderer planen som mer relevant for

menighetene og presteskapet enn tidligere planer. Den kortfattede formen har bidratt til å bruke planen aktivt og systematisk i ulike møtepunkter med menighetene. Likevel er det grunn til å vurdere også form og detaljnivå når en revisjon av planen skal skje.

Et nytt aspekt ved bispedømmets fremtidige strategidokument er at også prostene blir forpliktet på dets innhold på en helt annen måte enn tidligere.

Det er nødvendig og naturlig at bispedømmets strategier og tiltak de nærmeste årene tar farge av kirkens store dåpsopplæringsreform. Når denne nå har fått en aldershorisont opp til 18 år inkluderes også store ungdomsgrupper, og derved også mye av fokuset for bispedømmets prosjekt Ung i Nidaros. Her blir det naturlig å utvikle felles strategier og tiltak.

Dersom vi innenfor de ressurser vi har til rådighet skal kunne prioritere dåpsopplærings-reformen slik vi burde, vil det stille oss ovenfor store utfordringer for å kunne ivareta også andre eksisterende oppgaver. Når vi skal legge strategier for økt innsats i dåpsopplæringen må vi ikke skape arbeidssituasjoner som kan virke utmattende eller medfører at andre oppgaver som vi også må ivareta blir skadelidende.

I arbeidet med nye strategier må vi også ta inn over oss kravet om at alle statlige etater og virksomheter innen utgangen av 2005 skal ha innført miljøløedelse som en integrert del av organisasjonens styringssystem.

Det feltet hvor vi nok har de største utfordringene er arbeidet med å stimulere til menighetsutviklingen rundt i bispedømmet. Dette handler ikke minst om dybdeperspektivet i menighetens liv. Samtidig må vi arbeide videre med at bidragene til menighetsutviklingen skjer i et helhetlig perspektiv. Etableringen av kontorets kirkelivseksjon for noen år siden

gir grunnlag for en videre utvikling i tråd med dette.

Virksomheten vår har i en årrekke omfattet kurs for nye menighetsråd ved starten av hver periode. Samtidig etterlyses flere og hyppigere bidrag fra bispedømmet til kompetanseutvikling av lokale medarbeidere. For i imøtekomme noe av dette utvikles nå et nytt kurskonsept som fra høsten av vil bli gjennomført prostivis. Her blir både ansatte, rådsmedlemmer og frivillige inkludert.

Etterlysning av flere møtepunkter mellom prestetjenesten og rådsstrukturen tilsier at vi her bør gjøre grep som kan medvirke til fortsatt utvikling av samarbeidet mellom embete og råd.

### Rapportering med utgangspunkt i hovedmål 2:

*Prestene skal ha slik verdiforankring og identitet, og slik faglig og strategisk kompetanse, at de forordnede tjenestene og den menighetsbyggende virksomhet ellers, ivaretas med kvalitet. Menighetene og den enkelte kirkemedlem skal sikres regelmessig geistlig betjening, og de skal inspireres til å virke i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Nye medarbeidere skal vigsles og kalles.*

### *Hovedutfordringer og status*

Ikke minst gjennom prostene formidles inntrykk av et presteskap som utfører sin tjeneste med stor faglig dyktighet og som gjennom fleksibilitet og innsatsvilje møter utfordringene knyttet til ulike vikarbehov. Ved dette gjennomføres storparten av de forordnede tjenestene i tillegg til at prestene i noe ulikt omfang engasjerer seg i annet menighetbyggende arbeid. I Nidaros har vi et presteskap som biskop og bispedømmet er stolt over.

Bispedømmets strategiplan har en del som løfter fram det regionalkirkelige arbeids-

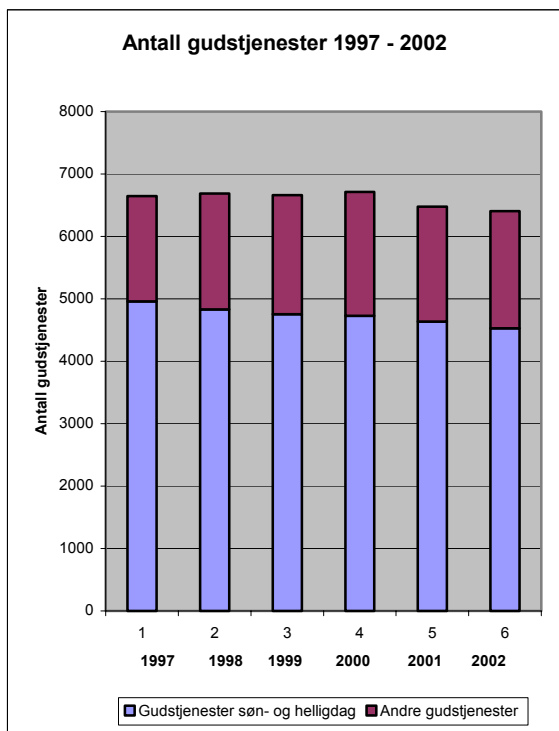
giveransvaret for presteskapet. En viktig del har vært å sikre prestenes regelmessige fritid ved å prioritere stillinger for prostiprester. Dette må nå sies å være fullført ved at 9 hele stillinger for prostiprester er besatt ved utgangen av 2003. Samtidig merker vi fortsatt utfordringene fra noen menigheter som har et akutt behov for å styrke menighetspresttjenesten.

Vi registrerer at noen prester fortsatt opplever arbeidssituasjonen som presset og arbeidsmengden for stor. Dette kan gjelde både i kortere perioder og som en mer vedvarende situasjon. 11 prester har i løpet av 2003 tatt opp sin arbeidssituasjon med prosten i henhold til tjenesteordningens § 16. Inntil ressurstilgangen bedrer seg utfordrer dette til en grundigere vurdering av arbeidsplanene for en del av prestene.

Høstens vernerunde innen helse, miljø og sikkerhet ga flere utslag som peker i samme retning. Det området innen det psykososiale arbeidsmiljø som fikk definitivt lavest score var "Arbeidsplaner, stillingsbeskrivelser, arbeidsbeskrivelser. Tallene er endret betraktelig fra de to foregående år. Hele 8 av 11 prostier har nå sitt største forbedringspotensial nettopp på dette feltet. Disse resultatene kan være utslag av flere forhold, både ny fritidsordning, stort arbeidspress og kan leses i lys av presentasjonen av nye tjenesteordninger. Uansett indikerer dette at systematisk arbeid med utvikling av tjenlige arbeidsbeskrivelser og lignende må betraktes som en betydelig utfordring.

Presteskapet har som en av sine sentrale oppgaver å gjennomføre forordnede gudstjenester. Et sentralt spørsmål er dermed hvordan antallet gudstjener har utviklet seg over noen tid. Et tilbakeblikk på perioden 1997 – 2002 viser tydelige trender.





Antallet gudstjenester lå rimelig stabilt i perioden 1997 – 2000 og nådde en ikke unaturlig topp dette jubileumsåret. Men så har antallet brått sunket fra 6711 i 2000 til 6403 i 2002. Antallet gudstjenester på søn- og helligdager viser en fallende tendens i hele perioden fra 4985 i 1997 til 4527 i 2002, en nedgang på mer enn 350 gudstjenester pr år. Antallet andre gudstjenester steg betydelig fra 1997 til 2000 og var da oppe i 1981 gudstjenester. De siste to årene har antallet andre gudstjenester ligget på om lag 1850.

Dersom nedgangen i antallet gudstjenester på søn- og helligdager hadde vært et resultat av strategiske overveielser og endringer i antallet forordnede gudstjenester, ville utviklingen vært i tråd med det en måtte forvente. Men slik er det bare i beskjednen grad. Den reduksjon vi her ser må leses i lys av at det parallelt har skjedd andre ting som har påvirket utviklingen: Det handler særlig om innføring av ny fridagsavtale for presteskapet, en presset fellestrådsøkonomi som har medført avlyste gudstjenester, perioder med manglende gestlig

bemanning/vikardekning og delvis et stramt statsbudsjett for presteskapet.

Gjennom dette er biskopens myndighet til å forordne gudstjenester blitt utfordret. Gjeldende policy på området er ikke å akseptere endringer i gudstjenesteordningene som følge av dårlig kommuneøkonomi. Slike endringer må fortsatt vurderes i lys av menighetens behov for å bli betjent og komme som følge av strategiske overveielser. Så må en heller ta til etterretning at noen steder skjer det likevel en reduksjon i antallet forordnede gudstjenester – og betrakte dette som forbigående.

### *Resultater av strategier og tiltak*

Det er flere positive tilbakemeldinger om at ordningen med 5-dagers-uke for prestene ser ut til å fungere. Fra 7 av de 11 prostiene meldes det om at situasjonen er tilfredsstillende mens 4 proster melder om vansker med å gjennomføre ordningen. Vi har et gjennomgående inntrykk av at fridagsordningen fungerer bedre i 2003 enn i 2002. Årsaken kan være flere: Dels bemannede prostipreststillinger og dels at både proster og prester har blitt dyktigere til å håndtere fridagssystemet.

Søkertilgangen til nye stillinger fikk et betydelig oppsving i 2002. Dette har fortsatt i 2003. 92 søknader fordelt på 58 ulike søkere til 16 stillinger er for Nidaros høyt. Vi tar dette som et godt tegn på at vårt langsiktige rekrutteringsarbeid gir resultater. Utviklingen i retning av at flere ønsker å skifte stilling innen bispedømmet fortsetter og kommer til uttrykk ved at 8 av de som ble tilsatt kom fra eget bispedømme. Søkertilgangen bidrar til at menighetene blir betjent på en stabil måte uten lange avbrekk når en stilling blir ledig.

I mange år har bispedømmerådet ved utlysning av lederstillinger i presteskapet oppfordret kvinner til å søke. 2 av de 11 prostene er nå kvinner.

Departementet har bedt om at redegjørelsen om likestilling for 2003 inneholder følgende

oversikt:

	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling i % alle ansatte	29	71	18	82	32	68
Kjønnsfordeling i % heltidsansatte	26	67	18	82	28	62
Kjønnsfordeling i % deltidsansatte	3	4	0	0	4	6
Gjennomsnittslønn (1000 kr)	345	359	376	388	339	348

Som lederstilling er definert prostene. Også sokneprester i tradisjonelle prestegjeld kunne vært definert inn her, men i en forsøksfase hvor også kapellaner er gitt denne stillingsbetegnelsen ville heller ikke dette gitt et korrekt bilde.

Bare fra 2001 har det her skjedd en betydelig utvikling ved at %-andelen kvinnelige prester har steget fra knapt 20 til 29%. Blant bispedømmene var det i 2001 bare Oslo og Hamar som hadde en vesentlig høyere kvinneandel enn det Nidaros da hadde.

Bispedømmets introduksjonsprogram for nytilsatte har funnet en god form. Gjennomføringen bidrar til en god start på tjenesten, grunnleggende og nødvendig informasjon blir gitt, kontakter etableres og de nye medarbeiderne kjenner seg ivaretatt.

Høstens vernerunde viser at prostene/ledende sokneprester har hatt medarbeidersamtale med 56 sokneprester og at sokneprestene har hatt medarbeidersamtale med 14 kapellaner. Tall for manglende gjennomførte medarbeidersamtaler i tilsvarende relasjoner er rapportert til henholdsvis 9 og 14. I tillegg kommer en underrapportering som antas å innebære at samtaler ikke er gjennomført. Vi er ikke tilfreds med samlet omfang av medarbeidersamtaler og må konstatere at dette verktøyet enda ikke har blitt det redskap vi ønsket.

Vernerunden viser også at antallet prester som er tilfreds med kontorforholdene stiger og antallet som er misfornøyd synker. Innsats fra mange hold har bidratt til at flere fellesråd har blitt i stand til å forbedre kontorforholdene.

De som bor i Opplysningsvesenets fonds boliger er mer tilfreds enn de som bor i kommunale tjenesteboliger. Det er en økende tendens i retning av ønske om å bo i egen bolig, særlig i Trondheim. I 2003 har bispedømmerådet innvilget tre søknader om fritak for boplikten, mens Opplysningsvesenets fond har gitt slikt fritak i to tilfeller.

Gjennom en aktiv oppfølging av Veien til prestetjensten gis studentene hjelp til å orientere seg i retning av en fremtidig prestetjeneste og det opprettes en meningsfull kontakt mellom studentene og biskopen som et godt grunnlag for senere vigsling til tjeneste. Årets O-1 samling ble lagt opp som en pilegrimsvandring med god anledning til stopp for samtaler, meditasjon og refleksjon underveis. Fra bispedømmets side er vi godt tilfreds med at denne ordningen nå har kommet på et godt spor, selv om vi fortsatt ser betydelige utfordringer ikke minst på den finansielle og arbeidsmessige siden.

### *Behov for endringer av strategier, planer og tiltak*

Prestetjenesten stilles med det første ovenfor nye utfordringer når dåpsopplæring blir en del av prestenes tjenesteplikt. Å forme en tjenlig sammensetning av nødvendige oppgaver når også dåpsopplæring skal inkluderes blir en betydelig utfordring både for prestene og for biskop og prost.

Dels som en konsekvens av funnene i vernerunden og dels i forlengelsen av de nye tjenesteordningene vil det bli nødvendig med økt oppmerksomhet på ryddige stillingsbeskrivelser og påregnelige arbeidsplaner.

Fortsatt mangelfull gjennomføring av medarbeidersamtaler har gitt som konsekvens at arbeidet med å gjennomføre fagdager om medarbeidersamtalen nå forseres slik at dette kan gjennomføres høsten 2004. Gjennom slike samlinger vil ikke minst innhold og kvalitet i samtalene stå sentralt.

### Utdypende tilstandsvurdering for tre områder

#### Organisering og ledelse av preste-tjenesten

##### *Hovedutfordringer og status*

Prestetjenesten står på flere måter i fornyelsens tegn, ikke minst som følge av de konsekvensene en ny organiseringen i større tjenstedistrikter vil medføre.

I løpet av de siste årene er det igangsatt forsøk med ny organisering av preste-tjenesten i 4 prostier. Gjennom dette har 34 prester allerede høstet erfaringer ved å tilhøre et større tjenstedistrikt enn de tradisjonelle prestegjeldene. Forsøkene forutsettes nå å bli avviklet og erstattet av nye tjenesteordninger.

En ny prosterolle vil utfordre til å gjennomgå lederrollen som prost i lys av utøvelse og forankring i prestatjenesten. Samtidig kan de lederoppgaver som skal ivaretas innebære en reduksjon i de presteressursene som faktisk kan anvendes i det menighetsbyggende arbeid.

Den nye prosterollen vil utfordre biskopen til særlig å måtte utvikle sin ledelse av prestatjenesten i lys av prostens nye

tjenesteordning. Også bispedømmerådets samspill med prostene kan bli annerledes og må gjennomdrøftes.

##### *Resultater av strategier og tiltak*

Arbeidet med å utvikle prosterollen har pågått over tid, både ved formell delegasjon og ved å tydeliggjøre prostens posisjon som mellomleder. Slik sett er det lagt et begynnende grunnlag for det rolle prosten vil få i fremtiden.

Strategien med å delta aktivt i forsøksarbeidet har gjort at både råd og biskop, proster og prester allerede har høstet viktig erfaring i forkant av at hele prestatjenesten skal organisere på en ny måte.

En viktig smitteeffekt av forsøkene innen prestatjenesten er at den utvikling av samarbeid i rådssammenheng som vi også ser, kommer nettopp i de områder hvor det er igangsatt preteforsøk.

##### *Behov for endring av strategier, planer og tiltak*

Tidligere strategi om å være aktiv innen forsøksvirksomheten må fornyes og for det meste avløses av nye strategier hvor hovedfokus må bli implementering av de nye tjenesteordningene. Strategiene må formes i lys av både strategiske, praktiske og realistiske vurderinger. Her gjenstår fortsatt et betydelig arbeid, men det kan allerede her være grunn til å peke på noen hovedlinjer:

- der det tilrettelegges for at lokalkirken gjennomfører forsøk som bør inkludere prestatjenesten skal vi være åpne for å medvirke ved for eksempel å prøve ut nye modeller for samordning, styring og budsjetansvar
- det skal tilrettelegges en særskilt plan for kompetanseutvikling av prostene, herunder lederutviklingskurs

- implementeringen av tjenesteordningene for menighetsprester må skje gjennom åpne prosesser hvor det gis den tid som er nødvendig
- forsøksvirksomhet som pågår innen prestatjenesten tilrettelegger for å starte implementeringen i disse prostiene
- endringer i prostiinnndelingen må sees i sammenheng med utviklingen på rådssiden og utstå til det kirkelige reformarbeidet har kommet lenger

Ellers vil rammebetingelsene som tilrettelegges, både for å støtte om opp prosten i ledelsen av prestatjenesten og for å møte presters krav om motytelse/lønnsjustering fra arbeidsgiver for å være villig til å endre tjenstedistriktets størrelse, bli av betydning for tempoet i implementeringen.

## Kompetanseutvikling for presteskapet

### *Hovedutfordringer og status*

Bispedømmets plan for kompetanseutvikling ble vedtatt i 2001 med en ambisiøs målsetting om at 265 uker pr år skal disponeres til kompetanseutvikling. I dette ligger også lokale og regionale kurs. Permisjonsvolumet til sentrale kurs som koordineres via regionalt etterutdanningsutvalg bør ligge på 130 uker pr. år. Prostene er tiltenkt en sentral rolle særlig med tanke på at alle prester trekkes med og slik at kompetanseutviklingen blir relevant ut fra lokale behov.

Ved siden av den kompetanseutvikling som omtales i forannevnte plan står arbeidsveiledning sentralt for å bygge kompetanse og utvikle våre medarbeidere. Dette er det viktigste personaltiltaket som løper over tid og hvor en lang rekke medarbeidere blir inkludert. I løpet av 2003 ble fem nye veiledere godkjent slik at bispedømmet nå har 11 godkjente veiledere hvor biskopen er arbeidsgiver. Bare en av disse er kvinne. I tillegg er det i bispedømmet 6 andre

godkjente arbeidsveiledere hvorav 3 kvinner.

Det er en utfordring å rekruttere flere kvinnelige veiledere. For å kunne videreføre arbeidsveiledningen er det også en utfordring å gi veilederne et kontinuerlig faglig påfyll slik at de fortsetter som veiledere.

### *Resultater av strategier og tiltak*

Gjennom det årlige etterutdanningskurset gis prestene faglig oppdatering på sentrale tema ved prestatjenesten og menighetslivet. I 2003 deltok 95 prester og årets tema var: Misjon i dag – om å være misjonerende menigheter i dagens kirke. Gjennom foredrag og samtaler ble det nye misjonsparadigmet, Islam og moderne former for dialog berørt. Skriftlig evaluering i etterkant indikerer at dette er viktige samlinger både faglig og sosialt, samtidig som det gir tilbakemeldinger om enkeltheter som kan forbedres.

I 2003 er 19 prester gitt anledning til å delta på de såkalte SPP-modulene. Deltagelsen det enkelte år varierer noe. 7 prester har gjennomført egne studieprosjekter. Når det gjelder fordelingen av studiepermisjoner til sentralt arrangerte kurs og individuelle studieprosjekter er fordelingen nær opp til målsettingen i planen.

Våren 2003 avsluttet en ny toårig arbeidsveiledningsperiode hvor 40 deltagere har vært med. I tillegg til prester har noen kateketer og diakoner deltatt. Dette har gitt deltagerne anledning til å arbeide med viktige utfordringer knyttet til tjenesteutøvelsen enten det gjelder selve arbeidet eller utfordringer på det mer personlige plan. Arbeidsveiledningen er med på å forebygge uheldig slitasje og konflikter på arbeidsplassen samtidig som det legger grunnlaget for å heve kvaliteten på tjenesten.

Gjennom 3 systematiske fagsamlinger for arbeidsveilederne er disse gitt hjelp til å

arbeide med egne utfordringer og problemstillinger og gitt kompetanse og trygghet til å stå i en krevende veiledning over tid.

### *Behov for endring av strategier, planer og tiltak*

Det siktes ikke mot endringer av betydning i arbeidet med kompetanseutvikling. Dette feltet vil fortsatt være et prioritert felt i Nidaros. Det viktigste blir å utvikle flyten av informasjon om kompetanseutviklingsbehov fra medarbeidersamtalene/prostene til bispedømmets planlegging av etterutdanningen.

## Seniorpolitikk

### *Hovedutfordringer og status*

Bispedømmets strategiske plan for seniorpolitikk ble vedtatt i 2001 og har som hovedmålsetting å gi medarbeidere mulighet til å utnytte sine faglige og menneskelige egenskaper lengst mulig i tjenesten både for egen del og for kirken.

Planen trekker opp linjene for bispedømmets politikk og tiltak rettet særskilt mot seniorer. Her finner vi omtalt tiltak som deltagelse på kurs i forberedelse av pensjonsalderen og milepælsamtaler, spørsmål knyttet til fritak for boplikten, utnyttelse av seniorennes kompetanse på særlige områder samt mulighetene for deltidstilling og tilpasset tjeneste ut fra personlige behov.

I en tid hvor kirken må forvente større underskudd på prester, blir det særlig viktig å tilrettelegge en tjeneste som bidrar til at prester står i sin tjeneste lengst mulig. For å få det til må det utvikles rammevilkår som i større grad tilrettelegger for at seniorennes tjeneste kan tilpasses den enkeltes situasjon. Dette kan blant annet handle om økt antall prester i samme tjenestedistrikt og om bruk av vikarressurser.

Samtidig handler det om å skape en nødvendig bevissthet om og gjensidig forståelse for de utfordringer det seniorpolitiske arbeidet medfører. Dette være seg både kolleger imellom og for arbeidsgiver.

### *Resultater av strategier og tiltak*

Planen for seniorpolitikk er i seg selv et viktig signal til presteskaper om at dette er spørsmål som opptar biskop og råd. Samtidig skaper den en rimelig grad av forutsigbarhet i det minste i en del spørsmål.

I 2003 deltok 60% av prestene over 50 år på en regional konferanse hvor siktepunktet var å motivere seniorenne, tillitsvalgte og arbeidsgivere til å være seg bevisst de seniorpolitiske utfordringene og arbeide med disse. Samtidig innebar konferansen at seniorenne fikk særskilt oppmerksomhet fra arbeidsgiver. Tilbakemeldingene fra samlingen er entydig positiv.

Både gaver ved oppnådd alder og kurs i forberedelse av pensjonsalderen er tiltak som fungerer. Dette bidrar til å gi seniorenne velfortjent oppmerksomhet og impulser til å ivareta egen situasjon på en adekvat måte.

Milepælsamtalen med prester ved fylte 55 år var opprinnelig tenkt ivaretatt av biskopen personlig. Denne oppgaven er senere flyttet til prostens. Slike samtaler har ikke fungert som tenkt, dels av kapasitetshensyn og dels fordi en slik milepælsamtale ikke uten videre kan skilles fra prostens medarbeidersamtale med samme prest.

Vi har færrest resultater å vise til når det gjelder særskilt tilrettelegging av arbeid og arbeidstid for seniorer. Riktignok har vi eksempler på at seniorer har hatt deltidstilling før overgang til pensjon og eksempler på tilpassning av oppgavene ved at seniorer i en viss utstrekning er fritatt for konfirmantundervisning. Likeså har

utnytting av særskilt kompetanse hos enkeltseniorer forekommet. Men vi kan knapt si at dette arbeidet skjer tilstrekkelig systematisk og med stor nok intensitet.

### *Behov for endring av strategier, planer og tiltak*

Bispedømmets strategiplan for seniorpolitikk trenger ingen omfattende revisjon. Men det er grunn til å arbeide mer systematisk med å ivareta den enkelte seniors behov for særskilt tjenestetilrettelegging, i den grad slikt behov foreligger. Både økt antall prostiprester, større tjenstedistrikt og økte rammer for vikarmidler kan bidra til at dette lar seg gjøre.

Vi har så langt ikke tatt i bruk virkemidlet i hovedtariffavtalen som åpner for mer fritid/høyere lønn for å beholde en arbeidstaker i arbeid lenger.

Vi ser det nå slik at en egen milepælsamtale ikke er det avgjørende. Det viktigste er at de anliggender som er knyttet til en milepælsamtale blir viet oppmerksomhet i en konkret samtale som kan være medarbeidersamtalen det året presten fyller 55 år.

### Regnskapsvurdering

#### *Kirkelig administrasjon – kap. 0340*

I 2003 har bispedømmerådet i tillegg til den ordinære årlige bevilgningen hatt til disposisjon om lag kr 200.000 som følge av mindreforbruket i 2002. Regnskapsresultatet for 2003 viser et mindreforbruk på om lag kr 20.000, noe som innebærer at nesten hele mindreforbruket fra året før har gått med. En slik utvikling var ventet.

Når regnskapet viser en slik utvikling kan det forklares ved følgende:

- I 2003 har alle stillinger vært besatt hele året mens det i 2002 var vakanser

- Sykepengerefusjonene var vesentlig høyere i 2002 enn i 2003  
- I 2003 har det vært 2 store arrangementer som begge har medført ekstraordinære utgifter til så vel driftstiltak som overtidsbetaling

En annen hovedtrend over tid er at en større andel av den årlige tildelingen medgår til lønn til fast tilsatte. Vi har ingen tydelig forklaring på denne utviklingen.

Hovedutfordringen i tiden framover blir å opprettholde dagens aktivitetsnivå i form av kontordrift, reisevirksomhet og andre driftsutgifter ved fortsatt full bemanning.

#### *Presteskabet – kap. 0341*

Regnskapsresultatet viser et underforbruk på om lag kr 300.000.

Fra de mer detaljerte regnskapstallene i internregnskapet er det naturlig å trekke fram:

- Som følge av vakanser og sykemeldinger er det også i 2003 en betydelig forskyvning fra fastlønn til vikarlønn og her blir det da et merforbruk. Dette stemmer godt overens med tallene fra etatsstatistikken som viser vakanse i til sammen 9,5 årsverk og sykefravær/fødselspermisjoner med til sammen 7,5 årsverk. Samlet overskrider lønnsbudsjettet med kr 500.000.

- Postene for reiseutgifter viser et betydelig mindreforbruk. Dette må sees i sammenheng med statens overtakelse av reiseutgifter for presteskabet. I 2003 ble imidlertid belastet utgifter for knapt 11 av årets måneder noe som sterkt har bidratt til å hente inn overskridelsen på lønnsbudsjettet.

De viktigste trendene vi ser for utviklingen av dette budsjettkapitlet er:

- Mindreforbruket er gradvis redusert når vi ser regnskapsresultatet over flere år  
- Dersom vi hadde greidd å skaffe vikar ved alle vakanser/sykemeldinger ville

mindreforbruket blitt snudd til et merforbruk

Ved overgangen til nytt år har vi foretatt en analyse i form av et budsjett med ”idealbemanning”. Denne viser at dersom alle de 129,5 stillingene bispedømmerådet har opprettet hadde vært besatt i 12 mndr, ville fastlønnsbudsjettet inklusive arbeidsgiveravgiften vært 53,7 mill kroner. Med en netto årstildeling for 2004 på 57,9 mill. gjenstår 4,2 mill. til andre driftsutgifter og forpliktelser, herunder vikarer i tilfeller uten refusjoner, flytteutgifter, brenselstilskudd,

betydelige reiseutgifter som følger av prestedtjenestens virksomhet og en nødvendig portefølje av personaltiltak. I internbudsjettet for 2004 er avsatt netto 6,4 mill. til disse formålene. Differansen på vel 2 mill må hentes inn ved vakanser og ikke fullt ut innleie av vikar ved sykdom og annet fravær.

Å styre budsjettutviklingen innenfor slike rammer er en betydelig utfordring. Det forutsetter et godt samvirke og en løpende dialog mellom biskop, bispedømmeråd og prostene.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros biskop

Ann-Mari Aas/sign

Finn Wagle/sign

Kristian Stendahl  
stiftsdirektør

Dato: 26.02.2004

Vår ref.: 03/13-4 KS

Saksbehandler: Kristian Stendahl