

INNHOLD

Sør-Hålogaland bispedømme

Prestemøte 5.-7. november

Om oss
 Våre arbeidsområder
 Ressurser
 Stilling ledig
 Tilskuddsordninger

PLANLEGGE

Dåp
 Konfirmasjon
 Bryllup
 Gravferd

AKTIVITETER

06.11.2013
Babettes gjestebud

05.11.2013
Prestemøte

12.11.2013
Fagdag trosopplæring - Læring i trosopplæringsarbeidet

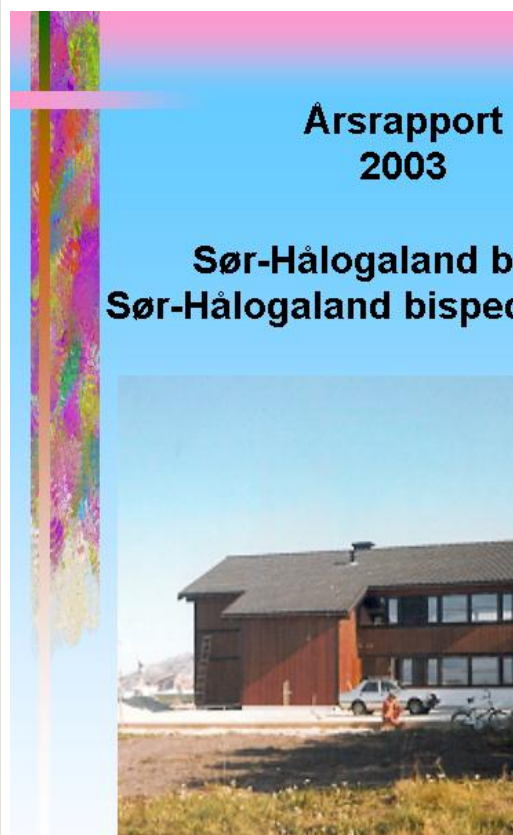
13.11.2013
Trosopplæringskonferansen

14.11.2013
Diakonikonferansen 2013

15.11.2013
Nordland fylkeskommune: Tilskudd til kirkemusikalske tiltak

19.11.2013
Kunstseminar - Julekrybben, tradisjon og formidling

21.11.2013
Høstfestival i Bodø med KFUK-KFUM

Sør-Hålogaland bispedømmeråds årsrapport 2003

Innledning:

-

Kirkedepartementets tildelingsbrev for 2003 peker ut mål, hovedutfordringer og strategier, knyttet til Kirkemøtets prioriteringer, slik de også reflekteres i St.prp nr.1.

Kirkemøtets vedtak om satsingsområder er fulgt opp, og fra KKDs side er følgende understreket under overskriftene

- folk og kirke: om Den norske kirkes rolle i samfunnet, som folkekirke, som misjonerende, tjenende og bekjennende kirke
- tradisjon og fornyelse: om arbeid med gudstjenesteliv, rekruttering av ansatte og frivillige, de unges plass i kirken, dåpsopplæring og forvaltning av den kirkelige kulturarv
- Kirkens økonomi og organisasjon: om organisasjonsmessige forsøk og samarbeid på tvers av menighetsgrenser opptrappingsplan for kirkelig bemanning og kirkens rammebetingelser på forskjellig plan

Kirkemøtet har formulert Den norske kirkes hovedmål slik:

At den skal være en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke

med følgende presiseringer av utfordringene:

1. Medarbeiderskap:
 - legge til rette for at ulik kompetanse og erfaring blir utnyttet i kirkelig arbeid- legge til rette for at mennesker søker kirkelig utdanning og kirkelige stillinger, og utruste dem til tjeneste
2. Diakoni: - sikre respekten for menneskeverdet i hjem

**SØR-HÅLOGALAND
 BISPEDØMMEKONTOR**

Tolder Holmers vei 11
 8003 Bodø
 Tlf.: 75 54 85 50
 Telefaks: 75 52 30 38

Sentralbord har åpent
 fra kl. 09.00-14.00

Ansatte

Kontaktperson ved
 overgrep

E-post:

Biskop
 (sor-halogaland.biskop@kirken.no)

Bispedømmeråd
 (sor-halogaland.bdr@kirken.no)

**Biskopens
 blogg**
AKTUELLE SKJEMA:

Felles søknadsskjema
 for bispedømmets
 støtteordninger:
[PDF](#) [Elektronisk](#)

Skjema for lokal
 grunnordning

facebook

Name:
 Folkekirka i
 Nordland


facebook


Navn:
 Tor Berger
 Jørgensen



Miljøfyrtårn®

Barn
 og
 tro



STØRST AV ALT

og familie, arbeidsliv og samfunnsstrukturer

3. Dåpsopplæring:
 - sikre at alle døpte får et forsvarlig tilbud om dåpsopplæring
 - sikre menighetene de ressurser som trenges for å gjennomføre et forsvarlig tilbud om dåpsopplæring
4. Ung i kirken: - inkludere ungdom i et større menighetsfellesskap

I. En kortfattet, men bred vurdering av den kirkelige situasjonen i bispedømmet.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har i juni 2003 vedtatt strategidokument for bispedømmet for perioden 2003 – 2006. 7 satsingsområder er valgt ut, med mål og tiltakspunkter.

Utvalgte punkter fra strategidokumentet brukes som disposisjon i denne delen av rapporten:

(uthevet skrift er her sitat fra strategidokumentet)

Resultatindikatorer:

I denne rapporten har vi ikke gått nærmere inn på utforming av mulige resultatindikatorer. Bispedømmerådets arbeid med strategidokumentet innebar en prioritering av mål og tiltak, og rapporten redegjør for 2003 i forhold til disse.

Bakgrunnsmateriale:

Prostene er bedt om å levere sine årsrapporter som innspill, materiale fra menighetenes årsstatistikk er brukt, samt bispedømmeadministrasjonens egne statistikk tall.

1. Gudstjenesteliv:

Mål: Stimulere til solid faglig arbeid med menighetenes gudstjenester

Tiltak:

- i samarbeid med menighetene foreta en kritisk gjennomgang av gudstjenesteforordninger: Dette er ikke igangsatt systematisk, men et stadig økende press merkes på dagens gudstjenesteforordning. Fridagsavtale for prester og andre kirkelige yrkesgrupper er hovedårsak, sammen med sterkt presset lokal kirkeøkonomi.
- Ta initiativ til prostivise kurs for inkluderende gudstjenesteliv og gudstjenesteledelse: Bispedømmerådet har utlyst muligheten for, og ytt bistand til prostivise kurssamlinger med tema gudstjenesteliv. 3 prostier har brukt denne muligheten i 2003. Kr 20.000,- er utbetalt til dette formålet. Felles for to prostier har det vært holdt "vedlikeholdskurs" for leke gudstjenesteledere i tjeneste.
- Minst en årlig ung messe i hvert sogn: Dette har vært et satsingsområde i flere år i Sør-Hålogaland. Mange menigheter jobber systematisk med ung messe, og innlemmer det i konfirmasjonstiden. Det er ennå en stykke vei til at alle sogn har årlig ung messe. Så motivasjon og rådgiving er fremdeles viktig for å nå målet.

Vurdering/kommentar: I årene 1998 – 2002 viser tall fra menighetenes årsstatistikk, bearbeidet av NSD, at antall hovedgudstjenester har sunket fra 3914 årlige hovedgudstjenester til 3576 årlige hovedgudstjenester, og også antall deltakere pr gudstjeneste fra 81,15 til 77,84 deltakere pr gudstjeneste i gjennomsnitt. Det synes å være et visst press på gudstjenestene, både med krav til kvalitet og med spørsmål om det er nødvendig og

tjenlig å opprettholde dagens antall.

2. Medarbeiderskap:

- Bruke Jubileum 2004 til å fremme samarbeid og fellesskap: Mye av 2003 ble brukt til planlegging, i nært samarbeid med Nord-Hålogaland bispedømme og med lokalkirken i Alstahaug og særlig i Vågan. Det er i forarbeidet til Jubileum 2004 lagt vekt på å få med ungdom fra både nord og sør i landsdelen, men også med internasjonal og flerkulturell representasjon. Tema er kirke for framtiden, derfor er det viktig å synliggjøre dette i jubileet, og fremme ungt lederskap og medarbeiderskap.
- Etablere prostivise rekrutteringsutvalg: Det er nå fungerende utvalg i 5 av 8 prostier. Kirkerådet arrangerte en samling for representanter fra rekrutteringsutvalgene i Tromsø i september.
- Det er i løpet av 2003 arrangert flere fagsamlinger for diakonene i Sør-Hålogaland. En samling var felles med kateketene og i samarbeid med Nordlandssykehusets opplæringsavdeling og Høgskolen i Bodø, med tema "familievold". Det ble også arrangert kurs med avsluttende eksamen for 9 diakoniarbeidere i Bodø i februar.
- Sør-Hålogaland BDR i samarbeid med DNKK-lokallag arrangert i juni et stor etterutdanningskurs for alle landets kateketer. Arrangementet var med å på å fremme nordnorsk kirkeliv og kultur.
- I første halvår var det mange ledige katekestillinger. Ved utgangen av året er det to som står ledig. Det har ikke vært kvalifiserte søkere til noen av stillingene, så det arbeidets nå med etterutdanning og kompetanseheving. Det er fremdeles usikkerhet rundt en del av stillingene, da 6 av 23 bare er midlertidig engasjement. Det har vært lettere å engasjere lokale folk inn i engasjement enn i fastes stillinger av en eller annen grunn.
- Biskopen har vigslet følgende til kirkelig tjeneste: Kantor Vegar Bye, Alstahaug 09.02, Prest Finn Rindahl, Steigen/Nesna 24.06, Prest Ulrike Muller, Mo 10.08, Kateket Rut-Eli Lindebø. Lødingen 24-08, Diakon Kjersti Konsmo, Borge 07.09, Diakon John Arne Hurum Hansen, Hadsel 05.10,
- Biskopen har foretatt visitas i følgende prestegjeld: Vega 22 – 26.01, Dverberg 11 – 15.03, Rødøy 06 – 11.03, Tysfjord 14 – 19-10, Mo i Rana 11 – 16.11. Det har vært holdt en-dags prostivisitas i samtlige 8 prostier.

Vurdering/kommentar: Kontakten med andre kirkelige yrkesgrupper enn prestene ivaretas særlig av biskop og av fagkonsulentene. Denne kontakten oppleves verdifull, og muliggjør et aktivt arbeid med rekruttering, med bistand til de lokalt ansvarlige og initiativ overfor utdanningsinstitusjoner m.m. I arbeidet med rekruttering må særlig kirkemusikk-prosjektet framheves, som det er svært ønskelig å kunne videreføre. Videre er Kirkelig utdanningscenter i nord (KUN) en viktig brikke for å kunne rekruttere og dyktiggjøre voksne mennesker til kirkelig tjeneste.

Vedrørende bispedømmerådets arbeidsgiveroppgave overfor prestene, se pkt.3.2.

3. Barn og unge i kirken:

Mål: Stimulere forsøksarbeidet i forbindelse med "Trusopplæring i ei ny tid" Fremme ungt engasjement.

Tiltak:

Samarbeide tett med utvalgte forsøksmenigheter i bispedømmet:

- I 2003 har undervisningsrådgiver vært med biskopen på sju prostivisitaser hvor temaet har vært trosopplæringsreformen. Vi har møtt mange kirkelige ansatte og frivillige. Informasjon og motivasjon for å oppmuntre menighetene til å søke om å være med har vært i fokus. Vi har hatt tema oppe i de fleste møtepunkt med frivillige og ansatte. Undervisningsrådgiver har brukt mye av sin stilling, særlig på høsten, med holde seg å jour med prosessen, med å inspirere menigheter til å søke, svare på spørsmål, lese skisser til søknader og lignende. Noen menigheter har blitt spesielt utfordret til å søke grunnet kvaliteter og særegenheter lokalt. For menigheten har det ofte vært naturlig å rådføre seg med undervisningsrådgiver i stedet for prosjektsekretariatet i KR. Interessen og engasjementet har økt på i løpet av høsten., og flere menigheter har jobbet hardt i desember og januar med søknader.
- Videreutvikle samarbeidet med Norges KFUK-KFUM: Sør-Hålogaland har i 2003 hatt ungdomskonsulent i 30 % stilling. Dette er i nært samarbeid med Norges KFUK/KFUM, Bodø krets. Ledertrening, kurs, inspirasjonsteam og engasjement har vært veldig bra i 2003.
- Ungdommens kirkemøte 2.hvert år med 2 deltakere fra hvert sokn: Ungdomsrådet er valgt for to år. De har hatt fire møter i 2004, og deltatt med tre representanter på Ungdommens kirkemøte i juni. Ungdommen kirkemøte regionalt er annet hvert år, sist i 2002. det har i år jobbet med planlegging av ungdomsting i 2004. Dette blir en del av 200-jubileet i Kabelvåg.
- Bispedømmerådet har i samarbeid med Presteforeningen og kateketforeningen arrangert kurssamlinger med dåpssamtalen som tema. Samtlige prester og kateketer var innkalt, og mange deltok. Kurset var en oppfølging av initiativ fra Kirkerådet, IKO og Presteforeningen.

Vurdering/kommentar: På landsbasis døpes 76,9% av alle fødte, mens 89% av alle dømte konfirmanter døpes (tall fra 2002). I Sør-Hålogaland er prosentvis deltakelse fortsatt høyere, 85,8% av alle fødte ble døpt i 2001, mens 78,2% av 14-åringene ble konfirmert i 2001. Det er stort fokus på dåpsopplæring nå, og mye refleksjon og nytenkning kan komme ut av prosjektarbeidet. Det er beklagelig at det settes så strenge grenser for bruken av SFO til dåpsopplæringsformål. Sør-Hålogaland ungdomsråd (SHUR) er en konstruktiv gruppe som bidrar til å sette fokus på barn og ungdom og deres plass i kirken.

4. Diakoni:

Mål: Inspirere til kirkeliv med omsorg og solidaritet

Tiltak:

- Ressursgruppa for miljø, forbruk og rettferd: **Ressursgruppa ble oppnevnt i juni, og har brukt høsten på å finne sin form. Som en naturlig start på arbeidet var engasjementet omkring verdens miljødag den 5.juni sterkt fra bispedømmerådets side i 2003, med aktiv deltagelse i fellesarrangementet i Bodø. Flere av gruppas medlemmer har engasjert seg i saker med høy mediaprofil, blant annet Sellafeld-saken og spørsmålet om oljeboring utenfor Lofoten og i Barentshavet.**
- Stimulere forsoningsprosesser mellom samisk og norsk: **Biskopens visitas i Tysfjord høsten 2003 gav rom for samtaler rundt dette emnet. Bispedømmerådet har vedtatt å etablere et utvalg for samisk kirkeliv, som en regner med skal komme i gang i løpet av våren 2004.**
- Følge opp 10-år mot vold med MOD-kurs: **MOD-kursene har hatt problemer med å skaffe deltagere i 2003, og flere kursdager er avlyst på grunn av liten interesse. Gruppa der diakonikonsulenten deltar ved siden av Røde Kors, politiet, Bodø kommune og Internasjonalt senter har i løpet av 2003 vurdert andre arbeidsformer i arbeidet mot rasisme og fremmedfrykt.**
- **Arbeidet mot seksuelle overgrep er videreført ved at nettverket bestående av to kirkelig ansatte fra hvert prosti er vedlikeholdt og nye ressurspersoner er rekruttert når andre er falt fra. I november ble det avholdt todagers kurs for disse i samarbeid med Kirkens Ressurscenter mot seksuelle overgrep.**

Vurdering/kommentar: **Diakoni er kanskje mer en holdning enn enkelthandlinger, og det er vanskelig å tallfeste innsatsen her. På bispedømmeplan ser vi at satsingen på en ressursgruppe med fokus på miljø, forbruk og rettferd har vitalisert virksomheten på dette feltet.**

5. Kultur:

Mål: Stimulere til størst mulig mangfold ved bruk av kulturelle uttrykk i kirke og gudstjenesteliv

Tiltak:

- **Ta initiativ til en kunst- og kulturfestival i bispedømmet: I samarbeid med Bodø kunstforening ble det i april 2003 arrangert kirketekstilseminar med utgangspunkt i den nye bispekåpen, samt en utstilling med Ann Rasmussens arbeider.**
- **ta initiativ til å styrke kontakten med kulturvernmyndighetene: Det er tatt kontakt med Fylkeskommunens kulturvernavdeling, men intensjonen om å møtes har foreløpig ikke lyktes. KKDs kirkekonsulent og Riksantikvaren har deltatt i kurs for kirketjenere (kirketjenerskolen) arrangert av bispedømmerådet, som startet i 2002 og ble avsluttet i 2003.**
- **ta initiativ for å få opprettet stilling som kirkemusikkonsulent**
- **ta initiativ til å styrke kirke-skole-samarbeidet**

lokalt og regionalt: Undervisningsrådgiver har hatt ett møte med lærerskolestudenter med tema skole-kirke samarbeid. Biskop og undervisningsrådgiver har årlig møte med statens utdanningsdirektør i Nordland, hvor saken blir belyst.

- Støtte arbeidet fram mot et kirkemusikkcenter i Bodø: Det OVF-støttede prosjektet for rekruttering til kirkemusikkutdanning ble avsluttet i 2003. 32 ulike unge har deltatt, de fleste flere ganger, og et miljø er etablert. Flere av disse er nå underveis med kirkemusikkutdanning, og prosjektets målsetting er rikelig oppfylt. Innenfor rammen av prosjektet ble det utarbeidet plan for et kirkemusikkcenter i Bodø, og søknad er sendt KKD.
- Nordlands Trompet kom med to nummer i 2003. Siste nummer fokuserte på 200-årsjubileet, og ble utgitt i samarbeid med Nord-Hålogaland bispedømme.

Vurdering/kommentar: Det er blitt stadig tydeligere at kirke også er kultur. Dette er antakelig enklere å se lokalt enn nasjonalt, og det synes fortsatt å gjenstå en del innsats med å gjøre kommunikasjonslinjene gode for eksempel vedr kirkelig billedkunst- og tekstil, kirkemusikk og kirkelig tradisjonsformidling. En mer aktiv bruk av kirkelige elementer i "den kulturelle skolesekken" er ønskelig å innarbeide.

6. Lokal kirke – globalt utblikk. Kirke og samfunn

Mål: bevisstgjøre menighetene på kirkens internasjonale tilknytning, bevisstgjøre menighetene på rollen som viktig samfunnsaktør.

Tiltak:

- Videreutvikle samarbeidet med St.Petersburg: Utvekslingstradisjonen er videreført i 2003. En diakon og en kateket fra Sør-Hålogaland besøkte St.Petersburg i september. Kontakten videreføres, og en påregner studentbesøk fra det ortodokse akademiet i september 2004.
- ta initiativ overfor Kirkens Nødhjelp og menighetene for å videreutvikle samarbeidet: Det har vært jevnlig møter med KN-ansatt med ansvar for Nord-Norge m.fl. KN har bygget opp et godt fungerende nettverk av lokalkontakter. I 2003 ble det satt innsamlingsrekord i Sør-Hålogaland rundt fasteaksjonen.
- Videreutvikle samarbeidet i SMM: Misjonskonsulentstillingen ble holdt vakant i 2003. Det er nå gjort avtale med Nordland KFUK-M om samarbeid rundt denne stillingen, og misjonskonsulent er ansatt i 50% fra 01.01.04.
- Utvikle en mediestrategi for Sør-Hålogaland bispedømme: Det er gjort noe arbeid vedr visuell presentasjon av bispedømmet. Logo som ble utarbeidet til jubileet i 2002 er brukt på kursmapper, presentasjoner og i Nordlands Trompet.

- Vurdere menighetskontakter med den anglikanske kirke

Vurdering/kommentar: Samarbeidet med Kirkens Nødhjelp, KKUK-M og SMM har vært godt også i 2003. Det er gode rutiner for samarbeidet med St.Petersburg, selv om kultur- og språkforskjeller gjør at dette arbeidet er krevende.

7. Samarbeid og forvaltning

Mål: Stimulere til samarbeid og helhetstenkning på tvers av ulike strukturer i kirken. Framstå som en tilgjengelig og service-innstillt bispedømmeadministrasjon som hele tiden har lokalmenigheten som fokus.

Tiltak:

- Bistå fellesrådene i arbeidet med å sikre kirkelig økonomi og vedlikehold av bygg og anlegg: Også i 2003 har god informasjon og åpenhet overfor fellesrådene vært vektlagt og videreført. Mange fellesråd melder om anstrengt økonomi og vanskelig kommunikasjon med kommuneledelsen, og det har ved flere anledninger vært møter med prostene som biskopens representant tilstede.
- Det ble høsten 2003 fordelt ca.800.000 til tiltak innenfor diakoni og undervisning som et resultat av overskudd på midlene til lønnsrefusjon for kateketer og diakoner. Prosessen ble noe forsinket da det ikke var sendt ut invitasjon til å søke i tide, men søknadene kom, og mange gode prosjekter rundt i menighetene fikk støtte.
- Diakonikonsulenten har deltatt aktivt i prosjektet Diakoni i Bodø, der en forsøker å tenke mer helhetlig i utforming av lokalmenighetenes planer for diakoni.
- organisasjonsplan for bispedømmekontoret er gjennomgått og revidert i 2003. Se under pkt 3.1.3.

Vurdering/kommentar: Situasjonen i enkelte fellesråd, med stengte kirker og oppsigelser/pemitteringer, er åpenbart kritisk. Trang kommuneøkonomi kombinert med vanskelig kommunikasjon utgjør de verste tilfellene. Mange kommuner og fellesråd mestrer imidlertid situasjonen overraskende godt, selv om det er grunn til dyp bekymring over manglende vedlikehold av kirkebygg. Erfaringen med åpenhet vedr bispedømmerådets arbeid er gode, og det legges vekt på å opparbeide tillitsforhold.

II. En særskilt tilstandsvurdering i lys av tildelingsbrevets to hovedmål.

Hovedmål 1: (3.1)

Kirkerådet og 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 kirkelig 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.

3.1.1 Det skal gjennomføres tiltak for å styrke kirkens

arbeid blant barn og unge

Det vises til gjennomgangen under pkt.1.3 ovenfor.

3.1.2 Menighetene skal stimuleres til styrket innsats innen dåpsopplæring

Det vises til gjennomgangen under pkt. 1.3 ovenfor.

3.1.3 Virksomhetene skal ha organisering, kompetanse og kapasitet som er tilpasset oppgavene. Oppgaveløsingen skal være brukerorientert og preget av effektivitet og kvalitet.

Etter en prosess ved kontoret ble organisasjonsplanen vedtatt i bispedømmerådet i februar måned. I vårt arbeid la vi vekt på hvilke arbeidsområder/ oppgaver som skulle løses, hvordan de ble løst og hvem som skulle løse dem. Vi var bevisst på å ikke bli for detaljert, men heller være konsentrert om hvilke arbeidsområder som var kontorets oppgaver å ha fokus på. I denne fasen ble tildelingsbrev, kirkemøtets strategidokument, bispedømmerådets strategidokument og andre dokumenter fra departement og Kirkeråd viktige dokumenter for å få klarhet i hvilke oppgaver som kontoret er satt til å løse. I og med at vi jobber i en "levende" organisasjon vil arbeidsområder/ oppgaver kunne endres med tiden.

Med bakgrunn i dette vedtok bispedømmerådet en flat modell med stiftsdirektør som daglig og øverste leder. Det ble videre gjort vedtak om stedfortreder for stiftsdirektør ved sykdom eventuelt permisjoner og lignende.

Vurdering/kommentar: satsing på felles og bredt anlagt jubileumsfeiring i 2004 har preget mye av innsatsen også i 2003. Det planlegges bl.a. bispedømmemøte med representasjon fra samtlige menighetsråd og medarbeidersamling for samtlige kirkelige yrkesgrupper. Det henvises også her til gjennomgangen under pkt 1, med bispedømmets strategidokument som disposisjon. Dette dokumentet anlegger et bredt perspektiv på bispedømmets ansvarsområder, og prøver å prioritere for inneværende periode.

Hovedmål 2 (3.2)

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 det 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.

3.2.1 Ledelsen av prestatjenesten skal være basert på ansvarsdeling mellom embets- og rådsstrukturen i kirken og på et samvirke mellom prestene og de andre kirkelig ansatte

Det er stadig utfordrende å finne gode samarbeidsformer mellom embets- og rådsstrukturen. BDR har lagt vekt på god kommunikasjon og nært samarbeid, og opplever at dette ofte gir bedret samvirke. BDRs saklister sendes alle fellestråd rutinemessig, det praktiseres størst mulig åpenhet omkring vedtak og økonomisk status, det er innledet samarbeid rundt HMS-tiltak m.m.

3.2.2 Prestene skal stimuleres til å utvikle sine kunnskaper, ferdigheter, holdninger og verdier, foruten sin motivasjon for tjenesten, slik at den enkelte prest og bispedømmet samlet har den kompetanse som skal til for å møte utfordringene i tjenesten. Lederutvikling for kvinner skal være et prioritert område.

Innsatsen for kompetanseheving- og vedlikehold er vedvarende, men vi ser at det er enkelte grupper av presteskapet som sjelden søker etterutdanning på eget initiativ. Bl.a. for å nå denne gruppen har vi tilbudt enkelte desentraliserte tilbud, som dåpssamtalekurs, prostivise gudstjenestekurs m.m. Både på proste-siden og blant bispedømmekontorets ansatte kan slike tiltak dessverre strande på kapasitetsbegrensning.

Kvinner og deltakelse

Vi ser en underrepresentasjon av kvinner som søkere til etterutdanningsstilbud. Det kan ha sammenheng med at mange av dem er småbarnsmødre, men vi betviler at dette er den eneste årsaken. Også med personlig oppfølging viser det seg vanskelig å rekruttere kvinner til for eksempel lederkurs. Vår planlagte satsing på desentralisert pastoralklinisk utdanning (PKU), vil muligens vise at dette oppleves mer aktuelt for mange av de kvinnelige prestene.

I bispedømmet har vi 4 kvinnelige sokneprester og 13 kvinnelige kapellaner. Mange av dem er stabile medarbeidere som har arbeidet lenge i bispedømmet. Det var nedgang i søknader fra kvinnelige søkere i 2003. Vi har rekruttert kvinner som arbeidsveiledere, og har nå 2 kvinnelige prester som aktive veiledere.

Fra strategidokumentet pkt. 2:

Mål: Være en god arbeidsgiver for presteskaper. Stimulere til ny rekruttering til kirkelig tjeneste og yrkesutdanning.

- **Utarbeide nye rutiner for personaloppfølging:** Vi holder på med en gjennomgang av alle typer personaloppfølging og samler alt i en personalperm. Vi er IA-bedrift, og særlig i forhold til å følge opp sykmeldte må det lages gode rutiner. Dette er vi i ferd med å få på plass.
- **Utarbeide informasjonsbrosjyre:** Denne er under arbeid. Det blir en "startpakke" med all nødvendig informasjon som sendes alle nytilsatte prester i bispedømmet.
- **Utarbeide plan for seniorpolitikk:** Det ble arrangert 2-dagers samling for prester over 55 år i januar 03, med god oppslutning. Prosjektmedarbeider fra Presteforeningen deltok. For prester over 60 år har bispedømmerådet vedtatt å videreføre en ekstra friuke for prester i Nord-Norge, i tillegg til friuken som utløses av 60-års-dagen. Det er ikke utarbeidet egen plan for seniorpolitikk. Bispedømmerådet tilstreber å gå inn med individuelle tiltak for tilrettelagte ordninger der det er nødvendig. Flere slike tiltak er tilrettelagt i 2003.
- **Utarbeide plan for prosters kompetanseheving, med særlig vekt på kirkelig ledelse:** Plan er ikke utarbeidet. Prostene ble innkalt til 2 ordinære prostemøter, samt en felles etterutdanningsdag i 2003. Tema var organisering av prestetjenesten, med vekt på planlegging. Samtlige proster deltok på prostekonferanse i Bergen, med påfølgende hurtigrute-møte på vei hjem.
- **Videreføre forsøk med alternativ organisering og ledelse av prestetjenesten: se eget punkt nedenfor**

3.2.3 Prestenes fritidsordninger og arbeidsforhold skal bidra til å gjøre prestetjenesten attraktiv og til å motivere prestene til livslang prestetjeneste

Fridagsordningen synes godt innarbeidet. Presteforeningen har gjennomført en omfattende spørreundersøkelse i vårt bispedømme vedrørende denne. Undersøkelsen tyder på at de fleste har gode rutiner på uttak av helgefri, mens det er noe mer variasjon i uttak av ukefridager. Undersøkelsen kan tyde på at mange prester i liten grad planlegger dette, og at prosten heller ikke alltid er involvert i planleggingen av ukefridagene. Dette er et tema som må følges opp når nye tjenesteordninger for prost og menighetsprest innføres i 2004.

Vurdering/kommentar: Oppfølging av prestene, både med praktisk tilrettelegging og med faglig utvikling, er et kontinuerlig arbeid. Prostenes rolle i denne sammenhengen er

vesentlig, og det kan synes som om det er nødvendig å gi dem større mulighet til å følge opp. Delegasjon av sokneprestoppgaver fra prost til kapellan ved prostesete kan også innebære at mengden prestatjeneste i menigheten blir mindre, og dette oppleves så utilfredsstillende at flere proster og kapellaner ikke ønsker det. Dagens presterolle og kirkeorganisering synes å innebære økt behov for kontor/service-tjenester, og det er bekymringsfullt dersom dette skal gå på bekostning av selve prestatjenesten.

III. En mer spesifikk tilstandsvurdering på tre områder, relatert til resultatområde 3.2. i tildelingsbrevet:

1. Organisering og ledelse av prestatjenesten:

- Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (inngått 5/5-03). Bispedømmerådet er i gang med å gjennomgå egne rutiner med tanke på å kunne bedre tilrettelegge bispedømmekontorets arbeid om et mer inkluderende arbeidsliv. Administrasjonen ved bispedømmekontoret ønsker blant annet å utarbeide bedre rutiner ved oppfølging av sykemeldte. Det er et ønske å komme i en mer formell dialog med den sykemeldte på et tidligere tidspunkt. Samarbeidsavtalen forplikter både arbeidstaker og arbeidsgiver og bidrar derfor til at dette i større grad er mulig.

- Organisering av vernetjenesten:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd gjorde vedtak om ny organisasjonsplan for vernetjenesten i sitt møte 13. mars 03. Bakgrunnen var at det er vanskelig å ivareta intensjonen i Arbeidsmiljølovens § 25 nr. 2 der det heter: "*Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og i vareta sine oppgaver på en forsvarlig måte*", uten at bispedømmet oppdeles i flere verneområder. Kontaktmøte mellom Kultur- og kirkedepartementet og Presteforeningen den 30. desember 02 slår også fast at verneombsordningen best kan ivaretas om bispedømmet inndeles i flere verneområder. Sør-Hålogaland bispedømmeråd gjorde med bakgrunn i dette følgende enstemmig vedtak i sitt møte i mars: *Sør-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner vedlagt organisasjonsplan for verneombud slik at HMS-arbeidet organiseres prostivis. Organisasjonsplanen prøves ut og evalueres i samarbeid med Presteforeningen innen utgangen av 2004. Er det positive tilbakemeldinger om organiseringen gjøres planen permanent fra 1. januar 2005.*

Bispedømmerådet har innledet et tett samarbeid med Kommunal kompetanse i Sør-Trøndelag med tanke på opplæring av verneombud og arbeidsgiver, de såkalte pliktige 40-timers kursene. Tradisjonelt har kursene vært rettet mot HMS-arbeid knyttet mer til industriell virksomhet. Det er derfor gledelig at Kommunal kompetanse ved hjelp av Diakonhjemmet nå har utarbeidet et kursopplegg som er mer kirkelig rettet. Kursene er også tilrettelagt slik at de kan være et tilbud både til fellesråd og bispedømmeråd. Bispedømmerådet har derfor vært aktiv med å få i gang felles kurs prostivis med deltakere både fra fellesråd og bispedømmeråd. Slike felles kurs vil i seg selv fremme økt samarbeid samt forståelse for hverandres ansvar. Vi er i samme kirke med samme målsetting, og skal vi lykkes med å "være en bekjennende, tjenende, misjonerende og åpen folkekirke" er det avgjørende at samarbeid og forståelse mellom arbeidstakere (prester og andre kirkelige tilsatte) lokalt er tilstede. Bispedømmerådet bidrar fellesrådene økonomisk, og har som mål å ha gjennomført opplæringen i alle prosti i løpet av året.

- Organisering av prestatjenesten:

Bispedømmerådet ønsker å bidra positivt til prosesser som vil bedre organiseringen av prestatjenesten. Konkret har bispedømmerådet bidratt økonomisk til å nedsette en arbeidsgruppe som har jobbet med å finne frem til fellesløsninger i Vestvågøy kommune. Arbeidsgruppa har vært sammensatt med personer både fra fellesråd og presteskap, og har i desember 2003 avgitt sin rapport. Prosjektet har gjennomgått forordnede gudstjenester og laget et forslag til ny fordeling. Denne fordelingen tar hensyn til ansattes fritidsavtale, spesielle tradisjoner i menighetene og gir mulighet til å jobbe med nye typer gudstjenester. Prosjektet har også foreslått en del oppgaver som med fordel kan løses i felleskap (kirkeverge, prest). Det kan også nevnes at arbeidsgruppa har vært på studietur til Finland for å se hvordan kirkelig aktivitet blir organisert lokalt ut fra en større enhet, med spesiell vekt på barne- og ungdomsarbeid (dåpsopplæring) og diakoni.

Bispedømmerådet har lagt vekt på å gi prosten større mulighet til å kunne være leder for prostiet. I to prostier er prosten fritatt sokneprestefunksjonen, mens andre proster står i en prosess der sokneprestefunksjonen søkes løst av andre. Rådet har også økt tilskuddet til prostetjenesten for 2003. Videre er det også igangsatt en ordning i ett av prostiene der prosten får ½ sekretærhjelp. Dette har blitt mulig gjennom et samarbeid mellom fellesråd og bispedømmeråd. Bakgrunn er ønske om å skaffe erfaring og evaluere en ordning der prosten har ½ sekretærhjelp til disposisjon.

b)Kompetanseutvikling: Gjennom regionalt etterutdanningsutvalg har det vært gitt studiestipend til enkeltprester og kollegafellesskap til mange ulike studieformål. Den kollektive innsatsen for å ta igjen budsjettunderskudd "hang igjen" en tid, slik at vi har sett en behersket søknadsmengde. En har forsøkt å stimulere til studier ved å tilby kollektive tiltak, som dåpsopplæringsattsingen, tilbud om støtte til lokale gudstjenesterettede kurs og innsats knyttet til det årlige prestemøtet. Som vanlig har det vært tilbudt oppfølgingssamling for alle prester med arbeidsveilederkompetanse, og ulike kurs tilknyttet HRS/LRS-systemet.

c)Seniorpolitikk: Se pkt 3.2.2

Vurdering: Organisering av prestetjenesten ble den største satsingen i 2003. Dette vil måtte fortsette, med flere konkrete forsøk i bispedømmet, og med innsats som må følge av de nye tjenesteordningene for prost og menighetsprest. Vi ser også at kommunegrenser er i endring, med de følger det kan få for prestegjelds-, menighets- og prostigrenser.

IV. Kommentarer til årsregnskapet 2003

-

Forklaring til regnskapet, 0340/3340:

Kap. 0340/3340 viser et positivt resultat. Dette skyldes i hovedsak mindreforbruk på lønn, reise og husleie. Lønnskostnadene er lavere enn budsjettet fordi undervisningsrådgiver og diakonirådgiver går i reduserte stillinger. I tillegg er det inntekter på ca. 100.000 kr. knyttet til sykepenge og fødselspenge. Det har ikke vært satt inn vikarer ved fravær.

Driftsbudsjettet er tilnærmet i balanse. De tilsatte ved bispedømmekontoret har vist stor budsjett disiplin slik at budsjettet kunne holdes. Bispedømmerådet er likevel av den oppfatning at tildelingen er for liten til drift av biskop/ bispedømmeråds aktiviteter. Økt tildeling vil kunne gjøre oss "mer synlig" ute i menighetene samt hos fellesrådsstabene, og bispedømmerådets mål lettere nås. Kontoen gjøres opp med et mindreforbruk på 122.000 kr.

Kap. 0341/3341 viser et mindreforbruk på 2.805.000 kr. i forhold til tildeling. Mindreforbruket kan forklares på følgende måte:

- Budsjettårene 2000 og 2001 viste overforbruk, til dels store overforbruk. Det ble satt inn nødvendige tiltak for å få balanse mellom tildeling og forbruk. Det var også nødvendig å innarbeide gode regnskapsrutiner for å kunne følge regnskapsutviklingen over tid nøye. Virkningen av dette arbeidet så man tydelig på slutten av 2001 og utover i 2002. Regnskapet for 2002 ble gjort opp med et mindreforbruk på 898.000 kr. Bispedømmerådet "nyter enda godt" av de innsparingstiltak som ble satt inn. Ikke direkte, men bl.a. ved de vurderinger som gjøres i forkant før tiltak settes inn. Bruk av vikarer er et godt eksempel i så måte.

Det er ikke noe mål for bispedømmerådet å ha mindreforbruk av denne størrelsen. Derfor jobbes det nå med å "lette noe på stramheten" slik at det blir noe bedre forhold mellom tildeling og forbruk i 2004. Budsjett for 2004 er noe mer "romslig" utformet.

- 1.243.000 kr. av mindreforbruket skyldes tildeling til skyss og reise for presteskapet. Ansvaret for dette ble lagt over til bispedømmerådene fra fellesrådene i 2003. Bispedømmerådet har fulgt nøye med på regnskapsutviklingen for denne posten og har en detaljert oversikt over forbruket i 2003 helt ned på det

enkelte fellesråd. Lavt forbruk kan skyldes manglende innsendte reiseregninger og eller mindre bruk av bil i tjenesten.

- Det var et mindreforbruk i 2002 på 898.000 kr. Dette beløpet ble gitt som tilleggsbevilgning i 2003, se vedlagt oversikt som viser planlagt forbruk av midlene. HMS- kurs kom ikke i gang i 2003 og derfor er ikke disse midlene brukt. I innsparingsperioden ble det satt stopp for arbeidsveiledning. Dette er nå kommet i gang igjen, men noe senere enn planlagt. Det er derfor ca. 100.000 kr. igjen av denne bevilgningen.
- Refusjon av sykepenger har vært høy og også til dels refusjon av fødselspenger. Dette skyldes i hovedsak 3-4 personer som har vært sykemeldt i store deler av 2003.
- Generelt nøktern bruk av vikarer ved sykemeldinger og andre fravær har holdt vikarkostnader på et lavmål

Årsrapporten for 2003 vil bli forelagt Sør-Hålogaland bispedømmeråd til godkjenning 18. mars 04. Det tas derfor forbehold om eventuelle endringer/ tilføyelser.

-



KIRKENS NØDHJELP
actalliance

Ung i Vår Herres verden

[Strategidokument 2007-2011 Sør-Hålogaland bispedømmeråd](#)

Powered by: www.Htools.no

