



DEN NORSKE KIRKE

ÅRSMELDING 2004



Relieff på sælehus i Vinstradalen på pilegrimsleden mellom Kongsvoll og Oppdal

Nidaros biskop

Nidaros bispedømmeråd

I. Den kirkelige situasjon i Nidaros

Under medarbeidersamlingene i prostiene i 2004 ble "kirke i endring" brukt som hovedoppdrag fra biskop og bispedømmeråds side for å fange inn i den aktuelle situasjon i bispedømmet. Det betyr ikke at den kirkelige situasjon ikke også er preget av stor kontinuitet. Vår kirke har fortsatt et solid fotfeste blant folk i Trøndelag. Oppslutningen om de kirkelige handlingene står seg godt. Mange slår ring om egen kirke og kirkegård og tar i ulike sammenhenger et tak for å verne om disse viktige anleggene i lokalsamfunnet. De sterkeste tallmessige uttrykk for kirkas plass er andelen døpte som hele det siste tiåret har holdt seg stabil omkring 90 % og ved at om lag 96 % av de som dør blir gravlagt i vår kirke. Slik sett fremstår folkekirka i Trøndelag som en utpreget kontinuitetsbærer. Og slik oppleves det nok også av folk flest.

Samtidig er altså endringstegnene så sterke og så mange at det ville være galt ensidig å vektlegge kontinuitetstrekkene for å beskrive den kirkelige situasjon. Kirken befinner seg nok alltid i spenningen mellom kontinuitet og endring. Men noen tider er sterkere preget av denne spenningen enn andre tider. Vår tid er en tid hvor denne spenningen er til å ta og føle på, også i det tradisjonsbundne Nidaros bispedømme. For en stor del handler det om endringer som bispedømmet åpent går inn i for å bevare kirken i Trøndelag som en vidtfavnende folkekirke. Det handler altså om det gamle slagord: "Forandre for å bevare." Men det handler også om endringer i rammebetingelsene for kirkens liv og virksomhet, ikke minst knyttet til utviklingen av samfunnet i flerkulturell og flerreligiøs retning, med de endrede utfordringer dette gir for kirkens liv og virksomhet. I det følgende vil vi kort beskrive noen av de endrings- og omstillingsprosesser kirken i Nidaros nå gjennomlever, som bidrag til en aktuell situasjonsbeskrivelse.

I et samfunn i endring er utfordringene å bidra til fornyelse slik at kirka oppleves nærværende for folk flest. I så måte er det gledelig å registrere at trosopplæringsreformen har skapt et omfattende engasjement i bispedømmet. Her har mange menigheter allerede lagt ned et betydelig arbeid med sikte på en breddeoppslutning i dåpsopplæringsarbeidet. Forsøksmidlene har vært en viktig inspirasjon til dette engasjementet. Når vi så ser at midlene gir mulighet for forsøk i bare et fåtall av de menighetene som søker, blir det i tiden framover en stor utfordring å opprettholde engasjementet for dåpsopplæring uavhengig av tildelingen av forsøksmidler.

Ved å forsterke opplevelsen av kirka som nærværende for folk flest, kan vi også gi konkret hjelp til de mange som i stor grad lar troen leve i det private rom. Dette er en av de store utfordringene: Å gi frimodighet til at flere trøndere oftere finner sin plass i kirkens fellesskap for der å kunne styrkes og preges. Slik sett forteller folkekirke-situasjonen også mye om de mange mulighetene, de åpne dørene og de store utfordringene i kirkas hverdag i menighetene.

Nye liturgier for gravferd og vigsel som har kommet de siste årene er andre eksempler på kirkelige reformer som har funnet god gjenklang i bispedømmet. Nå står kirka foran en gjennomgang og fornyelse av liturgiene ved gudstjenestene. Dette er et arbeid som er etterlengtet blant mange, både i presteskaper og i menighetene ellers. Mange ivrer etter å styrke det skapende og inkluderende gudstjenestearbeidet.

Slik det er pekt på ovenfor handler kirkas vilje til omstilling dels om kvalitet på tjenester og arbeid i en ny tid. Men det handler også om finansiering og å løse oppgaver på en rasjonell og effektiv måte. I en tid med knapphet på ressurser må kanskje både bispedømmet og

menigheter også definere noen tydeligere kjerneområder og bygge strategier for å nå mål knyttet til disse. Da kan det også bli nødvendig å velge bort noen tiltak som ellers er ønskelige men som ikke gir resultater i forhold til ressursbruken.

Det lokale kirkes økonomi er blitt ytterligere presset gjennom knapphet i de kommunale bevilgningene. Behovet for midler utover de offentlige overføringene øker, og det forventes at lokalkirkens økonomi i årene framover vil bli mer avhengig av menighetenes egeninntekter. Ikke minst innen barne- og ungdomsarbeidet trengs betydelige midler som ikke kan forventes finansiert over offentlige budsjetter. Inntektene er allerede i dag betydelige ved samlede offerinntekter på om lag 8 millioner kroner årlig og andre innsamlinger og gaver på om lag 4,5 millioner. Likevel er det her et uutnyttet potensial som det er grunn til å vie større oppmerksomhet.

Omstillingsprosesser preger nå i flere sammenhenger aktiviteten i bispedømmet. I 2004 ble Byåsen prosti opprettet som bispedømmets 12. prosti og Nærøy prosti ble allerede før de nye tjenesteordningene trådte i kraft etablert som felles tjenestedistrikt for alle prestene. Innen prestetjenesten ser vi ellers en overveiende positiv holdning til de mulighetene som ligger i forlengelsen av nye tjenesteordninger for proster og menighetsprester. Men vi merker også motstand og usikkerhet knyttet til intensjonen om større tjenestedistrikter. Den største bekymring blant både prester og menigheter er at prostens ledelsesansvar vil få som konsekvens redusert menighetstjeneste. I rådssammenheng foregår et betydelig nybrottsarbeid med sikte på kvalitetssikring og effektiv drift. Samarbeid mellom fellesråd er den strategien dette arbeidet de fleste stedene bygger på.

Menighetene i Nidaros har i lange tider nytt godt av ordningen med tjenesteboliger for prestene. Prestene har som følge av ordningen bodd i menigheten og fått god lokal tilknytning. Men tidene forandrer seg og flere forhold gjør at boligordningen for presteskaperet nå er under press. Biskop og bispedømmeråd vil utfordre til en grunnleggende utredning om kirkens fremtidige strategi knyttet til presteboliger.

Som allerede nevnt handler endringer i kirkens liv og virksomhet også om svar på samfunnsmessige endringer. La oss peke på to slike "svar". I 2003 ble Religionsdialogisk forum mellom Nidaros bispedømme og Muslim Society i Trondheim etablert som et interreligiøst samtaleforum. I de to årene som er gått siden den gang har forumet utviklet seg som et viktig møtested for dialogen mellom kristne og muslimer i vårt bispedømme. Det som er av særlig interesse, er at dialogen handler om noe langt mer enn utveksling av "høfligheter". Her er det skapt et løfterikt rom for samtalen om Gud mellom kristne og muslimer.

Med utgangspunkt i spenningen mellom kontinuitet og fornyelse er det også interessant å se på de "svar" kirken forsøker å gi den diakonale utfordring i vår tid. Situasjonen i Trondheim er fra en side sett preget av en diakonal nedbygging, gjennom diakoni-stillinger som står vakante og sykehjemsprester som sies opp av kommunen. På den andre siden er vi vitne til en betydelig diakonal fornyelse, ikke minst knyttet til Kirkens Bymisjons arbeid. Fra en relativt beskjeden start i 1991, har Bymisjonen i dag en selvfølgelig plass i byens bevissthet om omsorgen for de aller svakeste. Det som i denne sammenheng er særlig interessant, er den organisasjonsmodell som er valgt for Kirkens Bymisjon i Trondheim, med tette formelle bånd til byens menigheter og til bispedømmerådet.

Avslutningsvis er det grunn til å understreke at den kirkelige situasjon i Nidaros nok er preget av en større kompleksitet enn det vi har muligheter til å redegjøre for her i årsmeldingen. Selv om det er mange trekk som binder bispedømmet sammen, finnes det også trekk som gir særpreg til det enkelte prosti, og til den enkelte menighet i samme prosti. En interessant oppgave for seg vil være å undersøke og vurdere situasjonen i det enkelte prosti, for så i neste omgang å se på hvordan situasjonen påvirkes av tiltak som menighetene i prostiet initierer. Her ligger det bl.a. nærliggende utfordringer når trosopplæringsprosjektet skal evalueres i forsøksmenighetene.

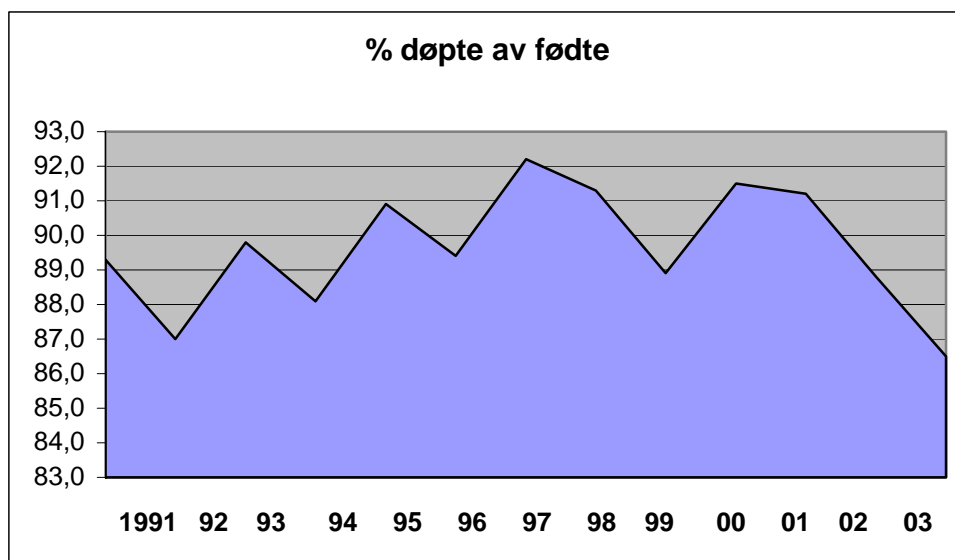
II. Tilstandsvurdering i lys av Hovedmål 1:

Kirkerådet og bispedømmerådene skal initiere og legge til rette for felleskirkelige tiltak og for realisering av de mål og satsningsområder 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.

1. Resultatmål: Det skal gjennomføres tiltak for å styrke kirkens arbeid blant barn og unge.

1.1 Generell tilstandsvurdering

Menighetene i Nidaros har fortsatt en bred kontaktflate med barn og ungdom. Den bredeste kontakten er knyttet til dåp hvor andelen dømte av fødte (dåpsprosenten) fortsatt holder seg høy.



Diagrammet viser at dåpsprosenten de aller siste årene har vist en synkende tendens, fra 91,5 % i 2000 til 86,5 % i 2003. Dette er en bekymringsfull utvikling. Det er imidlertid for tidlig å si om de siste års tall representerer en ny trend, eller om det bildet vi kjenner fra 1990-årene også vil prege utviklingen gjennom det første tiår i det nye århundre. På hele 90-tallet har nemlig dåpsprosenten variert; i 1992 var den nede i 87 % mens den var på topp i jubileumsåret 1997 med 92,2 %. Med en dåpsprosent på i gjennomsnitt om lag 90 % forteller

dette at kirken har et godt fotfeste i hele befolkningen. I landet som helhet var dåpsprosenten i 2003 79,6 %.

For det store flertall som lar barna døpe ser vi også en utvikling som peker mot at dåpen betraktes som en stadig viktigere begivenhet for hele familien. Dette kommer til uttrykk ved at flere i familien deltar i dåpsfølget til søndagens gudstjeneste.

Også gjennom punktkontakter i faseprogrammet, skole/barnehage-kirkesamarbeidet og konfirmantarbeidet når kirken et betydelig antall barn og unge. Samarbeidet med skoler og barnehager er mange steder i en god utvikling og her fornyes kontakten med brede grupper av barn og ungdom. Over 70 000 deltar hvert år på barnehage- og skolegudstjenester og det er mer enn 500 barnehage- og klassebesøk i kirkene. Denne kontakten med barn og unge representerer viktige kontakter for videreføring av kirkens verdier og plass i samfunnet.

Konfirmantarbeidet utgjør den tyngste og bredeste satsingen for å nå ungdom, og gjennom dette når menighetene fortsatt om lag 73 % av ungdomskullet. Selv om vi hadde ønsket at flere lot seg konfirmere, er det grunn til å understreke at like viktig som deltagelsen er kvaliteten på konfirmantarbeidet. I løpet av de siste årene mener vi å spore en merkbar kvalitetsheving som blant annet vektlegger at konfirmasjonstiden skal representere en positiv erfaring og at den skal legge grunnlaget for fremtidig kontakt med kirken. Mange konfirmanter rekrutteres til medarbeideroppgaver for senere konfirmantkull og enkelte steder er ønsket om slikt engasjement så omfattende at det oppstår "ventelister".

Flere steder skjer det også et kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid med stor stabilitet som gir barn og ungdom nærhet over lang tid til menigheter og kristelige organisasjoner. Dog må det sies at omfanget og kontinuiteten varierer betydelig både i bispedømmet som helhet og i de enkelte prostiene. Når denne kontaktflaten ikke er bredere henger det sammen med for få frivillige medarbeidere.

1.2 Bispedømmets egne strategier og planer

Over tid har bispedømmet gjennom ulike tiltak (etterutdanningskurs og faglige samlinger) ønsket å bidra til kvalitetssikring av dåpssamtalen og konfirmantarbeidet. Vi mener å spore at dette har hatt god gjenklang blant de som arbeider i menighetene ved økt fokus på kvalitet og målrettet arbeid.

For bispedømmerådet er utviklingen av en ungdomsdemokratisk struktur med ungdomsting og ungdomsråd viktig. Dette må nå sies å være etablert som faste instanser. Gjennom dette skapes engasjement, ungdom høster verdifull erfaring og bidrar til fokus på en kirke hvor ungdom kjenner seg hjemme. Gjennom dette arbeidet er det blant annet etablert et eget U-nett via internett og innsatsgrupper av ungdom som bistår menigheter i utviklingen av eget ungdomsarbeid. Samtidig må det understrekes at bispedømmet har en lang vei å gå før den ungdomsdemokratiske struktur har fått nedslag i alle bispedømmets menigheter. Det er betegnende at de ca 60 deltakerne på ungdomstinget i 2004, representerte et mindretall av bispedømmets ca 130 menigheter.

Bispevisitasene har fra gammelt av inngått i bispedømmets planer for å styrke kirkens arbeid blant barn og unge. Det handler om utallige lærermøter, først og fremst i grunnskolen, men også i videregående skole. Det handler om kontakten med barn og unge gjennom gudstjenester og samtaletimer. Det handler om møter med barnehageansatte. Men det handler

også om regelmessige møter med kommunenes primærhelsetjeneste, som et ledd i kirkens bidrag til å styrke det lokale nettverksarbeid, ikke minst med tanke på barn og unge.

Samarbeidet med de kristelige organisasjonene i paraplyorganisasjonen BULK har en lang tradisjon i Nidaros. Både en koordinerende og samlende formidling av leirtilbud o.l. samt årlige regionale barne- og ungdomslederkurs er frukter av dette samarbeidet. I 2004 hadde disse kursene som overskrift "Medarbeidere til glede".

Et særskilt samarbeid er utviklet ved en av de videregående skolene i bispedømmet. Gjennom en toårsperiode har skolen som et forsøk inngått avtale med bispedømmet om kjøp av prestedtjeneste i deltidsstilling. Profilen på tjenesten har vært en oppsøkende, diakonal og lett gjenkjennelig kirkelig tjeneste. Gjennom forsøket har kirken på en helt ny måte kommet nær denne ungdomsgruppen i deres hverdag. De motforestillingene som var har etter hvert stilnet i takt med at ungdommen har uttrykt sine positive erfaringer med skolepresten. Samtidig er det grunn til å understreke at dette arbeidet er svært personavhengig.

1.3 Vurdering av bispedømmets strategier og planer

De gode erfaringene som er høstet gjennom arbeidet med den ungdomsdemokratiske strukturen og samarbeidet med de kristelige organisasjonene tilsier at bispedømmerådet vil holde fast ved en egen stilling for ungdomskonsulent som drivkraft i dette arbeidet.

Gjennom konfirmantlærerforum flere steder i bispedømmet er det naturlig å videreføre arbeidet med kvalitetssikring og erfaringsutveksling mellom menighetene.

2. Resultatmål: Menighetene skal stimuleres til styrket innsats innen dåpsopplæring

2.1 Generell tilstandsvurdering

Stortingets satsing på dåpsopplæringsreformen har utløst et omfattende engasjement i bispedømmets menigheter. Søknadene fra menighetene i bispedømmet involverte 62 menigheter (45%), 26 i Nord Trøndelag og 36 i Sør Trøndelag. Arbeidet med søknadene har gitt et fornyet fokus på en systematisk dåpsopplæring og skapte håp i 62 menigheter om at deres søknad skulle bli prioritert slik at det ble mulig å virkeliggjøre reformens målsettinger.

Fire søknader fra bispedømmet, som involverer i alt 7 menigheter, samt søknaden fra Døves menighet i Trondheim, ble innvilget. En felles erfaring for alle prosjektmenighetene har vært at det har tatt tid å få rekruttert medarbeidere og komme i gang med prosjektet.

Mange, som i utgangspunktet var skuffet over å få avslag, ser i ettertid at de har trengt mer tid på å utvikle strategien for å nå en breddeoppløsning om trosopplæringen.

2.2 Bispedømmets egne strategier og planer

Bispedømmets strategi har først og fremst vært å bidra til at reformen får fokus i menighetene og at tilsatte og frivillige gis kunnskap og kompetanse om reformen. Dette har skjedd på visitaser og ulike samlinger for ansatte og tillitsvalgte. Stiftsdagene i februar med 260 ansatte tilstede hadde reformen som tema gjennom både hovedforedrag og flere seminar med ulike innfallsvinkler til temaet. På oppfordring fra menigheter og prostier har en i fortsettelsen

bidratt med informasjon og rådgivning i søknadsprosessene, samt deltatt på inspirasjonssamlinger for ansatte og frivillige.

2.3 Vurdering av bispedømmets strategier og planer

For bispedømmet er den viktigste strategien å bidra til at menigheter som ikke har fått tilført ekstra ressurser, beholder fokus på og engasjement for trosopplæring, samt bidra til at flere menigheter jobber strategisk med dette. Engasjementet for dåpsopplæring må ikke bli avhengig av tildeling av forsøksmidler.

I forhold til prosjektmenighetene, er det viktig å være en støttespiller samt legge til rette for erfaringsutveksling med andre menigheter, både de som er i prosjekt og de som ikke er i prosjekt.

3. Resultatmål: Virksomhetene skal ha en organisering, kompetanse og kapasitet som er tilpasset oppgavene. Oppgaveløsningen skal være brukerorientert og preget av effektivitet og kvalitet.

I departementets utdyping av dette resultatmålet favnes biskops og bispedømmeråds virksomhet i videre forstand opp mot hovedmål 1. Her belyses derfor noen flere områder enn det som er nevnt direkte i selve resultatmålet.

3.1 Generell tilstandsvurdering

Kapasiteten i biskopens og bispedømmerådets stab er et tilbakevendende tema i lys av de mange oppgavene som er tillagt virksomhetene. Rammebetingelsene som bestemmer kapasiteten står ikke i forhold til oppgavene, noe som fordrer at viktige oppgaver ikke kan gis den prioritet som er ønskelig. Dette er en kontinuerlig utfordring for både bispedømmeråd, biskop og tilsatte.

Forbruk og rettferd har i mange år vært et prioritert arbeidsområde i kirken. Også i Nidaros har noen menigheter fokus på dette, men her mangler fortsatt et bredt engasjement som på en konkret måte synliggjør hva dette handler om for så vel menigheter som for kirkens medlemmer. Vi kan imidlertid glede oss over entusiastiske medarbeidere i Ressursgruppa for forbruk og rettferd, som bidrar til å holde samtalen om dette viktige temafeltet levende i vårt bispedømme.

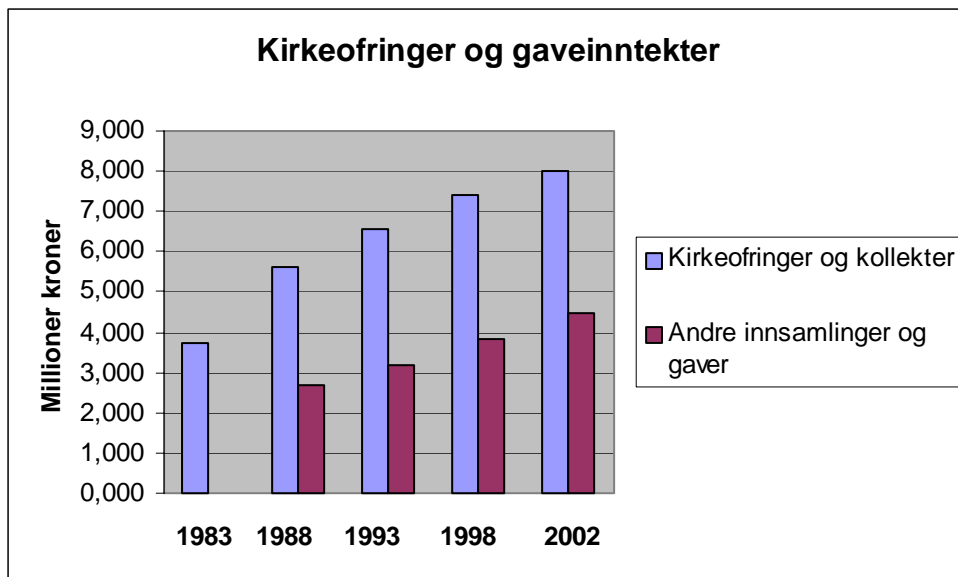
Menighetenes misjonsengasjementet har fått et nytt oppsving ved at antallet menigheter med avtale med en av misjonsorganisasjonene har økt til 85. Det er tydelig at Afrika appellerer mest i denne sammenheng idet så mange som 72 av avtalene er med prosjekter i denne verdensdelen. Vi registrerer med tilfredshet at i Nidaros deltar alle de 6 misjonsorganisasjonene i samarbeidsrådet (SMMN) sammen med bispedømmerådet.

Pilegrimsperspektivet har gjennom de siste 10-15 årene blitt et stadig viktigere perspektiv i vårt bispedømme, etter etableringen av arbeidsgruppen "Pilegrimsvandring i vår tid" i 1991. I pilegrimsarbeidet har ledene mot Nidarosdomen en helt spesiell betydning. I Nidarosdomen er også pilegrimspresten forankret med sin tjeneste. Et gledelig og viktig trekk i tiden er at pilegrimsvandringer ikke lenger bare retter seg mot pilegrimskirken Nidarosdomen, men at

det mange steder tilrettelegges for lokale vandring og at pilegrimsvandring i vårt bispedømme tas i bruk som et ledd i stabsutviklingen.

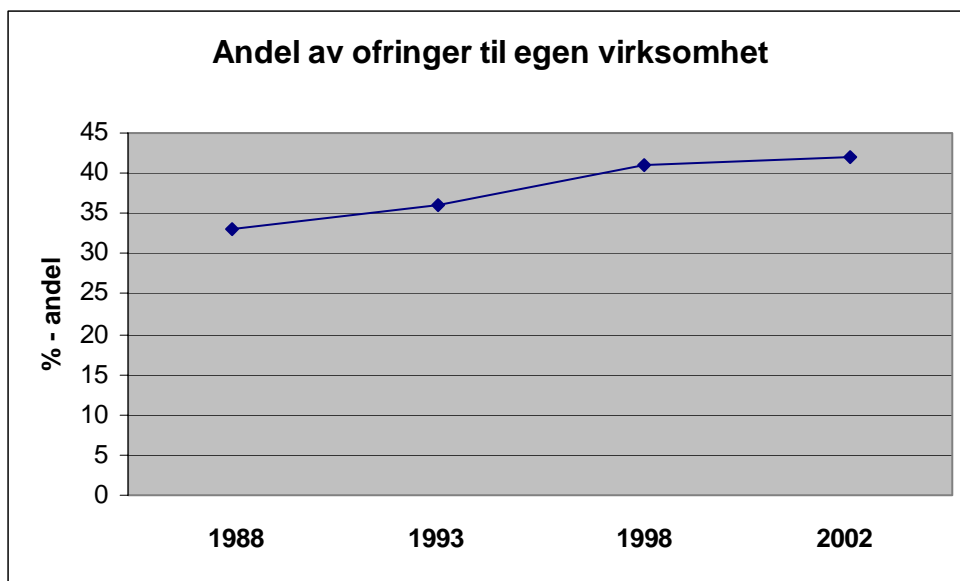
Den lokale kirkes inntekter kommer i hovedsak fra kommunen slik det er bestemt i kirkeloven. I flere år har vi beskrevet en utvikling hvor overføringen fra kommunen mange steder ikke gir fellestrådene mulighet til å opprettholde den virksomhet som er pålagt i kirkeloven. Denne utviklingen har forverret seg i 2004. Fellestrådene merker også at heller ikke statens bevilgninger til det lokale kirke opprettholdes på samme nivå som for noen år siden.

Samtidig etterspørres kirkemedlemmenes egen innsats for menighetens økonomi. Dette handler om kirkeofringer og andre innsamlinger i menighetene. Det er grunn til å se nærmere på hvordan kirkemedlemmenes ansvar har kommet til uttrykk på dette området gjennom de siste 20 årene.



Kirkeofringer og kollekter er i perioden 1983 – 2002 mer enn fordoblet og var i 2002 8 millioner kroner. Økningen er om lag 0,5 millioner kroner større enn endringen i kroneverdien. Når vi samtidig vet at gudstjenestebesøket har gått ned i perioden viser dette at kirkens medlemmer nå tar et større ansvar for kirkens økonomi enn for 20 år siden. Samtidig ser vi av annen statistikk store forskjeller fra menighet til menighet. Menighetene i Roan og Rennebu kommuner er de som ofrer mest med om lag 60 kroner pr. kirkemedlem pr. år. I de menighetene som ofrer minst er tallet ned mot 10 kroner. Stigningen i kronebeløp ved andre innsamlinger og gaver er i perioden 1988 – 2002 relativt sett enda større enn for ofringer og kollekter.

Noe av ofringene/kollektene går til virksomhet i egen menighet mens hovedparten er kanalisert videre til ulike andre kirkelige formål. Også her ser vi en tydelig utvikling:



Andelen som går til menighetenes egen virksomhet har steget fra 33 % i 1988 til 42 % i 2002. Dette har sammenheng med at menighetene ser behov for å styrke egen virksomhet (for eksempel dåpsopplæring) og at kommunenes overføringer ikke er tilstrekkelig til å finansiere selv det som er lovpålagt. Gjennom ofringer forsøkes dette kompensert, noe som da går ut over andre gode formål.

Disse enkle oversiktene viser at kirkens medlemmer i økende grad bidrar til lokalkirkens økonomi utover det som skjer gjennom ordinær skattelegging.

Kjønnsbalansen i bispedømmerådet er god idet fire av syv valgte medlemmer er kvinner. Med biskopen blir det dermed like mange av hvert kjønn i rådet. Blant bispedømmerådets tilsatte er imidlertid likestillingen på langt nær oppnådd. Her er 14 tilsatte (12 årsverk) hvorav 4 stillinger har en lederposisjon hvorav alle er menn.

3.2 Bispedømmets egne strategier og planer

Medarbeiderskap i vid forstand har stått sentralt i bispedømmets strategiplan for siste periode. Som et ledd i dette og for å styrke dialogen mellom lokalkirken og bispedømmet er det som nevnt innledningsvis også i 2004 gjennomført prostivise medarbeidersamlinger. Her har de sakene som de lokalt kirkelig tilsatte selv har sett som riktig å ta opp vært like viktige som de anliggender biskop og bispedømmeråd har hatt med seg.

Miljøledelse – grønn stat skal integreres i den statlige forvaltning og dette står i god sammenheng med kirkens eget begrep forbruk og rettferd. Punktarrangementer som grønn barnebydag og folkefrokost i Erkebispegården har vært med på å synliggjøre kirkens engasjement i disse spørsmål. Arbeidet med å integrere miljøledelse i de eksisterende styringssystemene ved bispedømmekontoret er igangsatt med fokus på energi, transport, innkjøp og avfall. Sammen med noen menigheter som ønsker å utvikle konseptet ”grønn menighet” vil vi ved dette høste erfaringer som kan komme en bredere satsing i hele bispedømmet til gode. En egen ressursgruppe innen forbruk og rettferd arbeider nå fram en handlingsplan med sikte på å gi konkret hjelp til menigheter.

Mottaket av pilegrimer ved nasjonalhelligdommen som pilegrimsmål har de siste årene fått et løft gjennom disponeringen av den statlige bevilgningen til virksomheten ved Nidaros domkirke. Dette gjelder både med hensyn til geistlig betjening, vertsfunksjoner og tilrettelegging av rimelig overnatting. Tilskuddet til virksomheten ved Domkirken er ellers av uvurderlig betydning for å kvalitetssikre den kirkemusikalske virksomhet og opprettholde den beredskap som er nødvendig. Andelen av statstilskuddet som går til kirkemusikalsk virksomhet er stigende og nå oppe i 55%. Dette må sees i sammenheng med at tilskuddet anvendes til lønn for fire ansatte som følge av svikt i overføringene fra fellestrådet/kommunen.

Visitaprogrammet er noe redusert som følge av biskopens verv som preses. I 2004 har det vært 5 visitaser i bispedømmet.

Misjonsperspektivet er i 2004 forsterket gjennom den avtalen bispedømmerådet har inngått med Vestre synode i den lutherske kirken i Etiopia. Vestre synode ligger i utkanten av et av verdens minst utviklede land. Dette innebærer store utfordringer, kulturelt så vel som praktisk, med henblikk på å tilrettelegge for et gjensidig vennskapssamarbeid. Gjennom SMMN er fellesprosjektet "Lys til verden" videreført i en bredde som skaper engasjement i en lang rekke menigheter. En egen fagdag om misjon, dette året med tittel: "Misjonerende gudstjenesteliv" bidrar til kompetanseheving og inspirasjon.

3.3 Vurdering av bispedømmets strategier og planer

Nidaros bispedømme har i perioden 2002 – 2005 hatt en strategiplan med fokus på fire satsingsområder: Medarbeiderskap, Diakoni – kirken i hverdagen, Dåpsopplæring og Ung i Kirken. Planen har vært et redskap til bispedømmets egen prioritering og er brukt aktivt i møte med råd og tilsatte med det siktepunkt at disse satsingsområdene skulle få et nedslag også i menighetene. Det har vært viktig å si at menighetene selv, ut fra egen situasjon og ressurser, måtte velge hvordan det skulle prioriteres og arbeides mer konkret. Vi mener å sitte igjen med gode erfaringer etter å ha hatt en slik enkel plan i motsetning til en mer omfattende og ordrik plan i forrige periode.

Arbeidet med *en ny strategiplan* for perioden 2005 – 2008 er nå i ferd med å bli sluttført. Fokus er å utarbeide en samlende og integrerende plan som er tydelig i form og innhold og som fokuserer på felles utfordringer både i bispedømmet og menighetene. Kirkemøtets fire delmål vil være bærende i planen. Planen legger føringer for bispedømmets prioriteringer samtidig som den har som intensjon å inspirere menighetene til å satse særskilt innefor de områdene som får fokus.

Brukerorientering er ett av holdepunktene i dette resultatmålet. Det handler om mange forhold. Ett moment er om det er den konkrete etterspørsel etter råd, veiledning og opplæring som skal gi innhold til kompetanseutviklingen for råd og tilsatte, eller om det er biskop/råds og nasjonale aktørers prioriteringer som skal være styrende for innholdet. Dette er forhold som alltid må balanseres opp mot hverandre. For å videreutvikle dette kompetansearbeidet vil vi styrke dialogen med lokale aktører i forkant av en mer langsiktig plan for kompetanseutvikling i menighetene i det enkelte prosti. Ikke minst som en forberedelse til en nye menighetsrådsperiode fra 2006 ser vi på dette som en tjenlig strategi.

Kompetanseutvikling for tilsatte ved bispedømmekontoret trenger en mer systematisk og forutsigbar ramme. Arbeidet med å tilrettelegge for dette er igangsatt.

Den lokale kirkes økonomi forventes i årene som kommer å bli mer avhengig av menighetenes egeninntekter. Selv om inntektene allerede i dag er betydelige er det grunn til å tro at det her finnes et betydelig uutnyttet potensial. Ordningen med skattefritak for gaver til menigheter bør være et ekstra insitament til dette. Vi ser det som riktig at bispedømmet øker sin oppmerksomhet mot at menighetene etablerer tjenlige givertjenester til egen virksomhet.

III Tilstandsvurdering i lys av 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 det enkelte kirkemedlem skal sikres regelmessig geistlig betjening og inspireres til å virke i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Nye medarbeidere skal vigsles og kalles.

4: Resultatmål: Ledelsen av prestedtjenesten skal være basert på ansvarsdelingen mellom embets- og rådsstrukturen i kirken og på et samvirke mellom prestene og andre kirkelig tilsatte.

4.1 Generell tilstandsvurdering

Omstillingsprosesser preger i flere sammenhenger aktiviteten i bispedømmet. Nye tjenesteordninger for proster og menighetsprester har betydelig oppmerksomhet. Gjennom de prosesser som er gjennomført sporer vi en overveiende positiv holdning i presteskaper. Men det uttrykkes også usikkerhet om hva dette egentlig vil innebære, og til dels er det motstand mot større tjenstedistrikter. Den største bekymringen er at prostens ledelsesoppgaver vil medføre mindre menighetstjeneste. Til dels er det en utålmodighet med henblikk på at nye tjenstedistrikter blir iverksatt, mens noen prester fortsatt er negative til endringer som medfører større tjenstedistrikter. De forventninger som er skapt om lønnsmessige endringer som følger av større tjenstedistrikter blir en utfordring.

Også i rådssammenheng skjer en utvikling hvor fokuset er samarbeid i større enheter. Her har man kommet lengst i Sør-Innherad prosti hvor samarbeidet mellom de tre fellesrådsområdene er i stadig utvikling. En tilsvarende prosess er startet i deler av Namdal prosti. Begge disse forsøkene vitner om evne til nytenking med sikte på kvalitetssikret og effektiv drift. Videre må nevnes at flere sokn vurderer sammenslåing og noen sokn vurderer valg av felles menighetsråd ved kommende valg. Det som skjer innen rådene er et uttrykk for at det var riktig å gjøre endringer i Kirkeloven slik at det ble åpnet for slike og andre typer forsøk.

Omorganisering av prestedtjenesten har i 2004 skjedd to steder i prostiet. For det første er prestegjeldene i Nærøy prosti slått sammen slik at prostiet nå er tjenstedistrikt for alle prestene. Dette grepet ble initiert og iverksatt etter en grundig prosess blant tilsatte og råd før de nye tjenesteordningene ble iverksatt.

For det andre er Byåsen prosti opprettet som nytt prosti, det fjerde i Trondheim by. Opprettelsen må ses i sammenheng med et ønske om å prøve ut en sterkere integrering mellom prestedtjenesten og rådenes virksomhet. I rådssammenheng er opprettet et prostistyre som i stor grad ivaretar fellesrådsoppgaver samtidig som prostens har fått videre fullmakter fra biskop og bispedømmeråd enn det som ellers er vanlig. Samhandlingen mellom prost og prostistyre med tanke på enhetlig personalarbeid og samarbeid på tvers av sokn og yrkesgrupper blir viktig.

Rekrutteringen til ledige stillinger har holdt seg og må nå karakteriseres som god. Bare for én stilling kan det sies å ha vært rekrutteringsproblemer med gjentatte utlysinger. Et trekk som forsterker seg er at samme person søker flere stillinger og at flere søkere trekker søknadene i løpet av tilsettingsprosessen. Tilgangen på ordinerte prester som vikar ved vakanser, sykdom og annet fravær har også vært gjennomgående god. Dessuten er to personer med relevant fagkrets tatt inn som prestevikarer. Disse er gitt særskilt veiledning og begge begynner på praktikum i 2005 med sikte på ordinasjon. En person er i 2004 godkjent for prestatjeneste etter den såkalte tredje vei og vedkommende har avlagt praktikum. Denne rekrutteringen til prestatjeneste er positiv. Vi merker ellers en tendens til at det i Trondheimsområdet er overskudd på prester som ønsker seg fast stilling.

Men henblikk på kravet om rapportering om likestilling tas med følgende tabell:

Presteskaper	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte %	28,1	71,9	16,7	83,3	29,3	70,7
Kjønnsfordeling heltidsansatte %	26,5	71,1	16,7	83,3	27,5	69,8
Kjønnsfordeling deltidsansatte %	1,6	0,8	0	0	1,8	0,9
Gjennomsnittslønn (1000kr)	365	385	450	471	358	378

Som lederstillinger er definert prosteembetene. Med en kvinneandel på 16,7 % blant prostene er likestillingen ikke tilstrekkelig på dette nivå i bispedømmet.

Med en kvinneandel på 28,1 % blant prestene ligger vi høyt i forhold til landet som helhet hvor kvinneandelen var 17,6 % (2003-tall).

Den viktigste årsaken til den lønnsmessige forskjellen er at kvinnene er gjennomgående yngre og relativt sett innehar flere kapellanstillinger enn soknepreststillinger.

4.2 Bispedømmets egne strategier

Fremdriften i arbeidet med implementeringen av de nye tjenesteordningene har gått som planlagt. Tillitsvalgte har deltatt på to samlinger sammen med prostene, og på den første av samlingene deltok også det valgte bispedømmerråd. Prostene har foretatt en gjennomgang av prostiet og det er ført samtaler med alle prostene om de utfordringer som er knyttet til hvert enkelt prosti. Vi ser at en slik bred prosess med involvering av mange har vært gunstig med tanke på å skape en generell positiv holdning til omorganiseringen.

Medarbeidersamtaler betraktes fortsatt som et viktig redskap i ledelsen av prestatjenesten. 85% av sokneprestene/prostiprestene har hatt medarbeidersamtale med prosten mens det for kapellanene er bare 40 % som har hatt medarbeidersamtale med soknepresten. Med prostens nye og tettere rolle i forhold til alle prestene reises med fornyet styrke spørsmålet om prosten bør være den som har medarbeidersamtale med alle prestene.

Veien til prestatjeneste er et tiltak som har fått godt rotfeste i kirken. Samarbeidet mellom de fire nordligste bispedømmene betraktes som nødvendig og vellykket. Til sammen 18

studenter har i 2004 vært knyttet til Nidaros. 6 kandidater har gjennomført stiftspraksis. Tiltaket er verdifullt som et ledd i utdanningen til prestetjenesten samtidig som det er meget utfordrende når det gjelder ressursbruk for bispedømmerådets tilsatte.

4.3 Vurdering av bispedømmets strategier og planer

Fremdriften i implementeringsarbeidet tilsier fortsatt at bispedømmerådet bør kunne gjøre endelige vedtak om nye tjenestedistrikter medio 2005. Målsettingen er å arbeide fram tjenestedistrikter som tilsvarer prostiene. Med de geografiske avstander som er i noen prostier byr dette noen steder på utfordringer, og det kan bli slik at noen prester i praksis normalt vil få bare deler av prostiet som arbeidsområde.

Selv om den formelle tilrettelegging kan bli gjennomført i løpet av året blir det nødvendig fortsatt å arbeide målrettet også med den kulturendring som de nye ordningene innebærer. Dette vil gjelde i forhold til både prester, andre tilsatte og rådene. Samtidig vil vi holde fokus på at dette bare er ordninger – målsettingen er å bedre arbeidsvilkårene og tjenestene.

Det er et ledelsesansvar kontinuerlig å bidra til gode samarbeidsforhold i de stabsfellesskap som er rundt om i bispedømmet. Vi har ikke lyktes i å prioritere dette slik vi hadde ønsket gjennom et mer systematisk stabsutviklingsarbeid. Likevel skjer det noen steder i samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene et målrettet arbeid med sikte på stabsutvikling. Ikke minst i en tid med omstilling er det behov for å fokusere sterkere på dette også fra bispedømmets side.

De nye tjenesteordningene med nye tjenestedistrikter gjør det nødvendig å foreta en gjennomgang av ressursfordelingen mellom prostiene og lokaliseringen av ressurser i det enkelte prosti. Befolkningsmessige endringer og nye kommunikasjonsveier er da elementer som må trekkes inn. Dernest kommer bispedømmets store utfordringer for å skape et større samsvar mellom departementets tildeling og ressursbruken til faste stillinger. Det er et paradoks at stillinger som ble opprettet for å møte prestenes fritidsordninger kanskje må vurderes på nytt. Ikke minst i lys av dette er det nødvendig med en helhetlig vurdering før det tas stilling til hvor stor reduksjon i antall faste stillinger som må til og hvordan dette skal gjennomføres.

For prosteembetene er det et siktepunkt å rekruttere flere kvinner. Endret stillingsstruktur som følge av de nye tjenesteordningene gjør det naturlig å gjennomtenke hvordan kvinner ellers skal søkes rekruttert til stillinger i bispedømmet. Med henblikk på lederutvikling av kvinner videreføres strategien med støtte og permisjon til kvinners deltagelse på seminarer og kurs hvor andre er kursoperatører. Det innebærer at vi er avhengige av at slike kurs finnes.

5 *Resultatmål: 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.*

5.1 Generell tilstandsvurdering

Presteskaper i Nidaros holder gjennomgående et høyt nivå innenfor de stikkord for kompetanse som er nevnt i resultatmålet. Motivasjonen for å gjøre en kvalitetsmessig god

prestetjeneste er grunnfestet. De sterkeste motkreftene for motivasjonen ligger i manglende rammebetingelser gjennom de lokale rådernes begrensede ressurstilgang.

I 2004 har det i forhold til året før vært en mindre bruk av midler til kompetanseutvikling. Nedgangen har først og fremst sammenhengen med at det dette året er gjennomført færre kurs innen de sentralt tilrettelagte SPP-modulene, men vi erfarer også noe færre søknader både til sentrale kurs og individuelle studieprosjekt.

5.2 Bispedømmets egne strategier og planer

Bispedømmets plan sikter mot at det skal nyttes inntil 265 uker til kompetanseutvikling hvert år, noe som i sum tilsvarer om lag 5% av arbeidstiden for hele presteskaper. Da er både lokale, regionale og sentrale tiltak medregnet. Studieuker anbefalt gjennom Regionalt etterutdanningsutvalg har som målsetting et volum på 120 – 130 studieuker. I 2004 ble tildelt 93 uker mot 145 uker året før. Av etatstatistikken fremgår også at det i 2004 er brukt atskillig mindre ressurser til etterutdanning av prester enn i foregående år. Til sammen har det vært 126 deltagere på sentrale og regionale etterutdanningskurs.

Den største deltagelsen var naturlig nok på bispedømmets årlige etterutdanningskurs som denne gangen var viet det åndelige liv og prestenes egen oppbyggelse. Her deltok til sammen 100 prester på to påfølgende kurs.

Arbeidsveiledning er det mest omfattende tiltaket rettet mot en bred gruppe av prester. Tiltaket gir mulighet til å samtale om og reflektere over utfordringer knyttet til både tjenesteutøvelse og det personlige plan, kan forebygge uheldig slitasje og konflikter samt heve kvaliteten på tjenesten. 31 prester har fått arbeidsveiledning i 2004, og med 12 prester som godkjente veiledere står bispedømmet godt rustet til å møte behovene for arbeidsveiledning. I tillegg er det 3 godkjente veiledere blant kateketer og diakoner. For å utvikle og styrke kvaliteten på arbeidsveiledningen holdes regelmessige fagdager for arbeidsveiledere.

5.3 Vurdering av bispedømmets strategier og planer

I en situasjon med presset økonomi har bispedømmerådet vurdert det som nødvendig å opprettholde fortsatt bredde og tyngde i personaltiltakene. Samtidig er vi i en fase med omorganisering av prestetjenesten. Vi ser det som viktig at dette ikke tar alt fokus. Omsorg for og oppfølging av medarbeidere samt fortsatt fordypning i faglig spørsmål må også i denne perioden vies oppmerksomhet.

Det er behov for å arbeide mer med planene for kompetanseutviklingen. Et overordnet mål vil fortsatt være at alle prester regelmessig deltar på etterutdanning. For å utvikle en større bevissthet om en målstyrt kompetanseutvikling utfordres nå prostene til konkret å analysere hvilke fagområder presteskaper i prostiet særlig trenger å styrke sin kompetanse. Dette bør på sikt bidra til en mer helhetlig komplimenterende kompetanse i alle prostier.

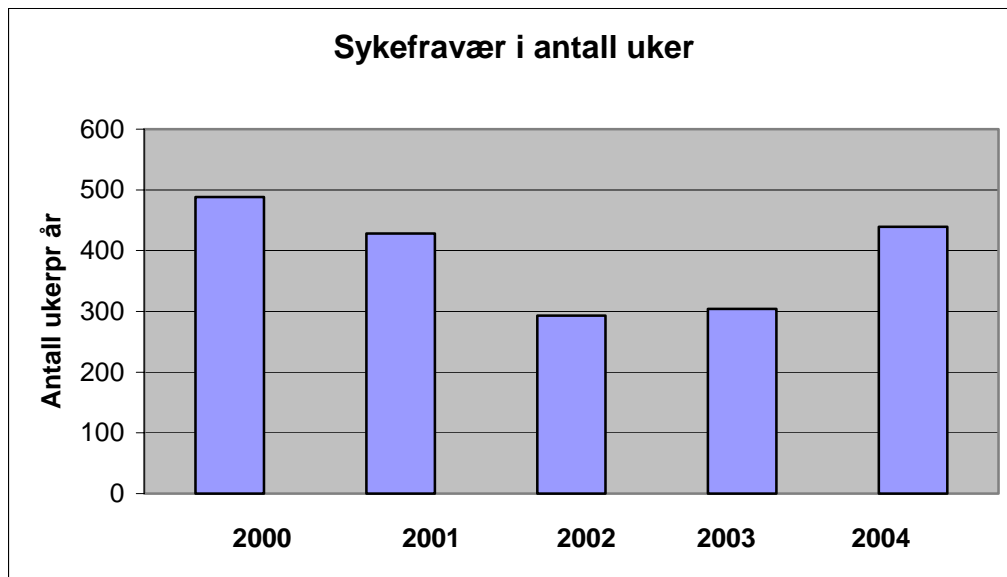
Bispedømmet erfarer arbeidsveiledning som et verdifullt personaltiltak som skal videreføres. Vi vil holde fast på strategien med å legge hovedvekt på gruppeveiledning.

6 Resultatmål: Prestenes fritidsordninger og arbeidsforhold skal bidra til å gjøre prestatjenesten attraktiv og til å motivere prestene til livslang prestatjeneste.

6.1 Tilstandsvurdering

De fleste prestene gjennomfører nå 5-dagers uke. Det er vanskeligst å få dette til om sommeren og det er i noen prostier en utfordring å tilrettelegge for avspasering de gangene det ikke er mulig med 5-dagers uke. I de fleste prostiene opereres det med gode planer for uttak av fridager, men dette er enda ikke like systematisk alle steder.

Sykefraværet har de siste årene vist betydelige variasjoner:



Etter at sykefraværet i et par år har ligget på om lag 300 ukesverk, har fraværet i 2004 steget til om lag 440 ukesverk som er om lag samme nivå som i 2001. Registreringene i Statens lønns- og personalsystem gir 7,1 % sykefravær. Den alt overveiende del av sykefraværet varer utover 16 dager. Av sykefraværet over 16 dager utgjør det som varer mer enn 8 uker i overkant av 40%. Det er de lange sykemeldingene som er den største utfordringen.

Antallet prester som har tatt opp arbeidssituasjonen sin med prosten i henhold til § 16 i tjenesteordningen har økt fra 11 til 16. Dette er på den ene siden bekymringsfullt. Tallet kan også ses som et uttrykk for økende bevissthet om egen arbeidssituasjon og at kommunikasjonen med prosten åpner for denne type samtaler. Samtidig betegner færre prester enn tidligere sine arbeidsbeskrivelser for utilfredsstillende eller uavklarte.

Vernearbeidet i bispedømmet er i løpet av året organisert i 3 områder med hvert sitt lokale verneombud hvorav den ene også er regionalt verneombud. Verneombudene bidrar til et mer systematisk og målrettet arbeid, ikke minst i forbindelse med den årlige HMS-runden.

Boligstandarden i mange presteboliger er for dårlig. Den årlige HMS-undersøkelsen viser at tilfredsheten med å bo i Opplysningsvesenets fonds (OVF) boliger er synkende. Dette tas som et uttrykk for at vedlikeholds- og fornyelsesprogrammet for disse boligene ikke tilføres så store ressurser som det er behov for. Prester i kommunale boliger er gjennomsnittlig enda mer misfornøyd med boligene.

6.2 Bispedømmets egne strategier og planer

I 2004 er gjennomført arbeidsmiljøopplæring for proster og tillitsvalgte med 23 deltakere fra presteskabet. Opplæringen skjedde i samarbeid med kirkevergelaget og målgruppe var derfor også arbeidsgivere og tillitsvalgte innen fellesrådsområdene. Deltagelsen fra disse var lavere enn forventet selv om enkelte fellesråd hadde stor deltagelse, herunder Trondheim.

Avtale om inkluderende arbeidsliv er inngått og implementeringsarbeidet er igangsatt. Vi vektlegger gode prosesser i forhold til så vel Trygdeetatens arbeidslivssenter, prostene og presteskabet for øvrig. Ved å øke forståelsen for IA, tydeliggjøre målene, sørge for gode rutiner/ arbeidsfordeling, gi tilstrekkelig kjennskap til virkemidlene og kravene til både arbeidsgiver og arbeidstaker, legger vi grunnlaget for at IA skal bli et aktivt instrument i bispedømmets personalarbeid.

Prostene har også i 2004 gjennomført vernerunder innen helse-, miljø- og sikkerhet. Flere funn fra sammenstillingen av disse gjennomgangen er gjengitt andre steder i rapporten. Vernerundene representerer et insitament for samtaler og prosesser som kan utvikle arbeidsmiljøet. Gjennom vernerundene har verneombudene understreket at det skjer mye bra arbeid i de enkelte prostiene til beste for arbeidsmiljøet blant prestene.

Milepælsamtale ved 55 år er et av tiltakene som skal imøtekomme behovet for å tenke langsiktig om den siste fasen av yrkesaktiv alder. Ansvar for denne samtalen er overført fra biskopen til prostene, og selv om vi ser en økende tendens til at samtalen finner sted har dette tiltaket ikke festet seg godt nok.

Bopliktordningen forvaltes av bispedømmerrådet med stor grad av fleksibilitet. For oss er det viktig å balansere plikten til å bo i tjenestebolig opp mot prestens og prestefamiliens situasjon. Dette utøves i et smidig samvirke med kommunene som boligeier. Selv om også OVF bidrar til flere gode løsninger, erfarer vi at OVF ikke har samme fleksible tilnærming til dette som bispedømmerrådet og kommunene. De forskjeller dette kan medføre representerer en utfordring.

6.3 Vurdering av bispedømmets planer og strategier

I en situasjon hvor bispedømmet må planlegge vakanse i stillinger er det nødvendig å ha som strategi at dette ikke skal føre til unødvendig merbelastning for de som er i stilling. Konsekvensen blir redusert prestetjeneste i menighetene.

For å gi hjelp til arbeidet med gode planer for prestenes arbeids- og fritid, vil bispedømmerrådet anskaffe et IT-basert personalverktøy som blir stilt til disposisjon for prostene.

Framfor et formelt krevende arbeid med instruksjoner i presteskabet, vil biskopen prioritere at det utvikles arbeidsbeskrivelser som ikke er så statiske og som lettere kan justeres ved endring av behov og personer i stillingene. Dette vil gi en mer fleksibel tjenesteutøvelse både for den enkelte og for fellesskapet. I dette arbeidet blir det avgjørende viktig med en god dialog mellom prost og prester.

Innenfor boligforvaltningen er utfordringene betydelige, både når det gjelder utilfredsstillende boligstandard og presters behov for og ønske om å etablere seg i egen bolig. Behovet for en

mer fleksibel boligordning er i lys av dette økende. Her oppleves også forskjeller, ikke minst mellom by og land. At vi har to boligeiere (OVF og kommuner) byr også på utfordringer. Samtidig har menighetene behov for å ha presten boende i sin nærhet. I en tid med lettere kommunikasjon er dette dog ikke like viktig. Også de nye tjenesteordninger gir utfordringer når det gjelder fremtidig lokalisering av boliger. Boligordningen handler dernest om rekrutteringsmessige hensyn særlig i distriktene. For OVF's boliger byr boligene i tillegg på kulturhistoriske utfordringer. Endelig registrerer vi at OVF anvender så mye som netto 60 – 80 millioner kroner årlig på egne og kommunale presteboliger. Biskop og bispedømmeråd ser det slik at tiden nå er moden til at staten initierer en grunnleggende utredning om kirkens fremtidige strategi knyttet til presteboliger.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros biskop

Ann-Mari Aas/sign
leder

Finn Wagle/sign

Kristian Stendahl
stiftsdirektør

Dokument 04/114-11