

Årsrapport 2005

Hamar Bispedømme



Innholdsfortegnelse		Side
I	En overordnet, kortfattet vurdering av virksomheten	3
II	En særskilt tilstandsvurdering i lys av hovedmål 1	4
	Resultatmål 2.1 Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig	5
	Resultatmål 2.2 Utvikle reformen av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger	11
	Resultatmål 2.3 Stimulere og igangsette tiltak som styrker kirkens arbeid blant barn og unge	12
	Resultatmål 2.4 Fremme samarbeid mellom kirkens organer, overfor frivillige kristelige organisasjon	14
	Resultatmål 2.5 Bidra til at kirkelige tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivare sine oppgaver	15
	Resultatmål 2.6 Påse at egen virksomhet har en organisering, kompetanse og kapasitet som er brukerorientert og tilpasset oppgavene	16
III	En særskilt tilstandsvurdering i lys av hovedmål 2	17
	Resultatmål 2.7 Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening	17
	Resultatmål 2.8 Styrke ledelsen av prestetjenesten, samordningen mellom prestene og menighetsrådene, samvirke mellom prestene og andre kirkelige tilsatte	19
	Resultatmål 2.9 Motivere flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og til å inneha lederstillinger i kirken	22
	Resultatmål 2.10 Utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten hos den enkelte prest	24
	Resultatmål 2.11 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene	25
	Vedlegg 1. Lede prestetjenesten i prostiet 2. Statistikkrapportering 2005 – etatsstatistikk oppdatert pr. 28.02.2006 3. Utdrag av årsstatistikken – Hamar domprosti 4. Årsrapportering for 2005 – rapporteringsskjema for prostene 5. Folkekirkestrategi – Hamar bispedømme (kun i papirutgaven) 6. Medarbeiderskap – Hamar bispedømme (kun i papirutgaven)	

Årsrapport 2005 Hamar Bispedømme

1. En overordnet, kortfattet vurdering av virksomheten.

Vurderingen er avgrenset til noen hovedpunkter som er valgt ut fra bispedømmets folkekirkestrategi, utfordringene fra budsjetteksten (s.126-128) og kirkemøtets satsingsområder. Innholdet i punktene vil bli mer utførlig omtalt i rapporten under de forskjellige resultatmål. Vi har i år ut fra kirkemøtets satsing på liturgireform valgt å fokusere spesielt på de store endringene i gudstjenestebesøket.

1.1 De kirkelige tjenester

Oppslutningen om gudstjenestene tiltar i bredden og avtar i frekvens. Totalt øker oppslutningen om gudstjenestene og de kirkelige handlinger.

Det statistiske materiale for 2005 når det gjelder gudstjenestebesøk (SSB), er registrert etter andre kategorier enn tidligere år (NSD), men registreringene sammen med observasjoner bekrefter hovedtrenden: Det pågår en endring i folks holdninger til kirken som styrker folkekirken. Inntrykket av gudstjenestemenigheten som et lite, aktivt og trofast troskollektiv bestemt av en felles meningsdimensjon trer mer tilbake. Menighetene preges nå mer av større bredde, der tilhørighet og livstolkning er egnede forklaringsmodeller og modell for strategi.

I Hamar bispedømme med sin grunnleggende folkekirkelige struktur, er de positive trekk ved denne trenden tydelige. De menighetene som har en folkekirkelig struktur, eller som har en tydelig folkekirkelig metode, har økning i gudstjenestebesøket. De menigheter som har en mer foreningskirkelig struktur har en tilbakegang i gudstjenestebesøket.

Endringene i gudstjenestebesøket er et uttrykk for samfunnsendring og endring i holdning til rituell religiøsitet. Bispedømmet er spesielt opptatt av de utfordringer som følger av disse endringene. Et variert gudstjenesteliv som kan skape tilhørighet mellom kirke og folk er et hovedmål i bispedømmets folkekirkestrategi. Det er viktig for folkekirkens framtid at arbeidet med liturgireformene kan møte og ta endringene opp i seg.

Bispedømmet ønsker å levere bidrag til reformarbeidet. Biskopen har i 2005 godkjent tre større forsøksprosjekter med nye liturgiske ordninger. Menigheter og prester har fått fullmakter til utprøving av mer avgrensede liturgiske elementer. Gudstjenestereform har vært tema på alle prostivisitasene, og det er tema for faglig fordypning i presteskabet.

Liturgireformen er ved siden av trosopplæringsreformen den viktigste reform i kirken nå. Det er enighet om at reformen skal være erfaringsbasert. Det er da ikke tilfredsstillende at det ikke finnes budsjettmessige grep for å drive denne reformen i bispedømmene på en kvalitativ god måte. Det ville være ønskelig for Hamar bispedømme å kunne sette av ett årsverk til å koordinere og drive arbeidet med liturgireformen. Se for øvrig punkt 2.1.

1.2 Nye tjenesteordninger

De nye tjenesteordningene innføres i tre etapper.

(1) Informasjon til og drøfting med menighetsrådene og uttalelse fra menighetsmøtet i alle soknene om ordningen og eventuelle reguleringer av soknegrensene. Gjennomført pr 01.04.05.

- (2) Lederopplæring av prostene ved innleid lederutviklingskompetanse, drøfting og valg av ledelsesmodell for prostiene. Gjennomført pr 25.11.05.
- (3) Drøfting med prestene, bestemmelse av tjenestested og utforming av nye arbeidsavtaler. Påbegynt og planlagt fullført til 01.12.06

1.3 Trosopplæring

Bispedømmet fikk tildelt trosopplæringsmidler til 4 nye prosjekter i 2005, av i alt 32 innsendte søknader. Det betyr en total tildeling på 1.833 000,- på årsbasis.

I tillegg har bispedømmet brukt resurser på å støtte det omfattende samarbeidet lokalmenighetene har med skolene. Vi har tidligere gitt uttrykk for at de sentralkirkelige organer i arbeidet med trosopplæringsreformen ikke har hatt tilstrekkelig øye for hvordan kirken skal forholde seg til skolens KRL undervisning. Bispedømmet ønsker å forholde seg aktivt til det pedagogiske arbeid som drives i barnehage og skole og den kunnskap som barna tilegner seg gjennom skolen. Se for øvrig punkt 2.2. og punkt 2.3.

1.4 Prostivisitaser

Biskopen fikk i 2003 godkjent et forsøksprosjekt med prostivisitaser. Prosjektet ble startet i mars 2004. Det er i 2005 gjennomført 3 prostivisitaser. Prosjektet er på grunn av biskopens studiepermisjon utsatt i 3 måneder. Prosjektet vil bli sluttført i september 2006 når alle 10 prostier er visitert etter prøveordningen.

Det er gjort ulike erfaringer så langt. Men ordningen gir en god mulighet for å fokusere på bestemte utfordringer og arbeidsområder. Ordningen medvirker til bedre framdrift og mer målrettethet på utviklingsoppgaver. Den tilfører organisasjonen et handlingsfremmende verktøy.

1.5 Menighetsrådsvalget

Hamar bispedømme hadde høyeste valgdeltakelse av alle bispedømmene ved menighetsrådsvalget 2005. Valgdeltakelsen for Hamar bispedømme var 9,1 %. Valgdeltagelsen for hele landet var 4,3 %.

De positive resultater av menighetsrådsvalgene mener vi er en indikator på god tilhørighet mellom kirke og folk. Et viktig element i arbeidet med å styrke folkekirken er å utvikle det kirkelige demokratiet. Vi mener at vi kunne få et enda bedre resultat dersom valg på menighetsråd kunne avvikles samtidig med de andre lokalvalgene når det er kommunevalg. På bakgrunn av erfaringene så langt kan det være et mål for bispedømmet å arbeide seg opp mot 20-30 % valgdeltakelse.

II. En særskilt 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 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.

Resultatmål 2.1

Gjennomføre Kirkemotets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig.

a En kort, generell tilstandsvurdering

Folkekirkestrategien for Hamar bispedømme som ble utarbeidet i 2003 og bearbeidet i 2004, er videreført uten endringer for 2005. Kirkemotets vedtak og satsingsområder innarbeides i rammen av folkekirkestrategien for bispedømmet. Alle avdelinger ved bispedømmekontoret har utarbeidet egne handlingsplaner for virksomheten som er utledet av strategien, og rapporterer i forhold til disse. Prostene er utfordret til å bruke strategidokumentet i medarbeidersamtaler og i arbeidet med å få menighetsrådene til å lage egne handlingsplaner. Prostene er utfordret til å rapportere i forhold til strategidokumentet.

Satsingsområdene Barn og unge fra strategiplanen behandles under resultatmål 2.2. og 2.3. De øvrige satsingsområdene (Gudstjenester og kirkelige handlinger, Omsorg og solidaritet, Kirken i lokalsamfunnet) blir rapportert i det følgende.

Sykefravær ved bispedømmekontoret i 2005 har betydd endringer i oppgaver for de som har vært i arbeid, og noe redusert utviklingsarbeid.

Vi har hatt to overgripende samarbeidsområder dette året, der alle avdelinger har vært involverte. Det gjelder forsøksprosjektet med visitaser i prostiene, og forberedelse av kurs for nye menighetsråd/utvikling av en ressursperm til nye rådsmedlemmer. Begge tiltakene er utslag av behov for å se ting i sammenheng i virksomheten vår, og legge forholdene til rette for samarbeid på tvers av menighetsgrenser, ansvarsområder og nivåene i kirken. Vi ønsker også å minske avstanden mellom bispedømmerådet og kirken lokalt/prostiene, og å bidra til bedret kommunikasjon i alle ledd. Kirkemotets satsingsområder og vedtak er ikke mulig å realisere uten at kirken lokalt ser seg som del av en kirke som er én.

Bispedømmerådets OVF-prosjekter for 2005 omfatter videreføring av prosjektet "Kirkeskole for 5/6 åringer", videre utvikling av skolepakke; "Den kulturelle vandringsstaven" for grunnskolens barnetrinn 1-7, oppfølging av prosjekt "Ungdomskonsulent" og pilegrimsprosjektet "En hundreåring på vandring". Vi vil rapportere på prosjektet "En hundreåring på vandring" under punkt 2.1.b og de resterende prosjektene under punkt 2.3.b.

Vi har også i år forsøkt å innhente tallmateriale til rapporteringen vår. Vi la fram nytt rapporteringsskjema for prostene første gang i juni 05, og har siden samlet alle rapporteringsskjemaene; AMU, HMS, etatstatistikken, og utdrag av årsstatistikken, for å gjøre det oversiktlig og greit å fylle ut skjemaene for prostene/protesekretærene. Vi må likevel rapportere at bare halvparten av prostiene har sendt inn utfylte skjemaer. Det betyr at vi heller ikke i år kan benytte tallmateriale fullt ut som belegg for rapporteringen vår. Erfaringene krever en gjennomgang av rutinene våre.

b Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Forsøksprosjektet med prostivisitas

Det er gjennomført visitas i 3 prostier i 2005 (Sør-Gudbrandsdal 2.-13.mars, Vinger 1.-12.juni og Toten 26.oktober -5.november). En planlagt visitas (Solør prosti) ble utsatt til 2006 pga biskopens studiepermisjon.

Etter hver visitas skjer det en foreløpig evaluering i forhold til prosjektets mål om økt hyppighet for visitas, større inspirasjon, styrking av prosten som leder og markering av prostiet som fellesarena.

At visitas skjer hyppigere er enkelt å konstatere.

Graden av inspirasjon er vanskeligere målbar og må så langt sies å være tvetydig: det faglige utbyttet er større for flere personer i ulike yrker – samtidig som færre på grasrota i den enkelte menighet opplever seg direkte berørt av visitasen.

I forholdet til å styrke prosten som leder, er det mulig at det er riktigere å si at prostens faktiske lederfunksjon har blitt tydeliggjort gjennom visitasene.

Det området som synes å ha det største utviklingspotensialet i opplegget med prostivisitas, er prostiet som fellesarena. Visitasen bidrar til oppmerksomhet på spesielle utfordringer i prostiet og på muligheter for å samarbeide om satsingsområdene. Ordningen medvirker til bedre framdrift og mer målrettethet på utviklingsoppgaver. Den tilfører organisasjonen et handlingsfremmende verktøy. Prosjektet evalueres og rapporteres våren 2007.

Gudstjenester og kirkelige handlinger

De endringer i holdninger til kirkegang som er omtalt i 1.1, er trender som kan dokumenteres på nasjonalt nivå. Hvordan dette kommer til uttrykk i de enkelte sokn, er likevel forskjellig fordi endringene har med samfunnsbestemte forhold å gjøre. NSD materialet i Kirkelig Monitor er ikke tilgjengelig på soknenivå. Med tanke på strategi og forming av arbeidsmetoder er vi derfor avhengig av soknenes egenrapportering.

Det er en svakhet ved de nye rapporteringsskjemaene (SSB) at de ikke spør etter framferte ved gravferd. Dette er meget interessante data for å kunne vurdere oppslutningen om rituell handling i et lokalsamfunn. Noen sokn har helt siden 1984 registrert også dette. Det utgjør verdifullt faktamateriale.

Oppslutningen om de kirkelige tjenester tilar i bredden og avtar i frekvens. Flere bruker kirkens gudstjenester og ritualer. Færre går ofte på gudstjenester. Totalt øker oppslutningen om gudstjenestene. Det skal her vises tre diagrammer som eksempler på den trenden som gjelder på nasjonalt nivå og hvor forskjellig dette slår ut i ulike typer menigheter.

Diagram 1: Eksempel på utvikling i gudstjenestebesøket 1990 – 2004

Her vises ett av bispedømmets sokn, antall gudstjenestebesøk. Soknet er representativt for en generell utviklingstrend med større bredde og avtakende frekvens med en total økning på 12 % i besøket ved hovedgudstjenester i perioden.

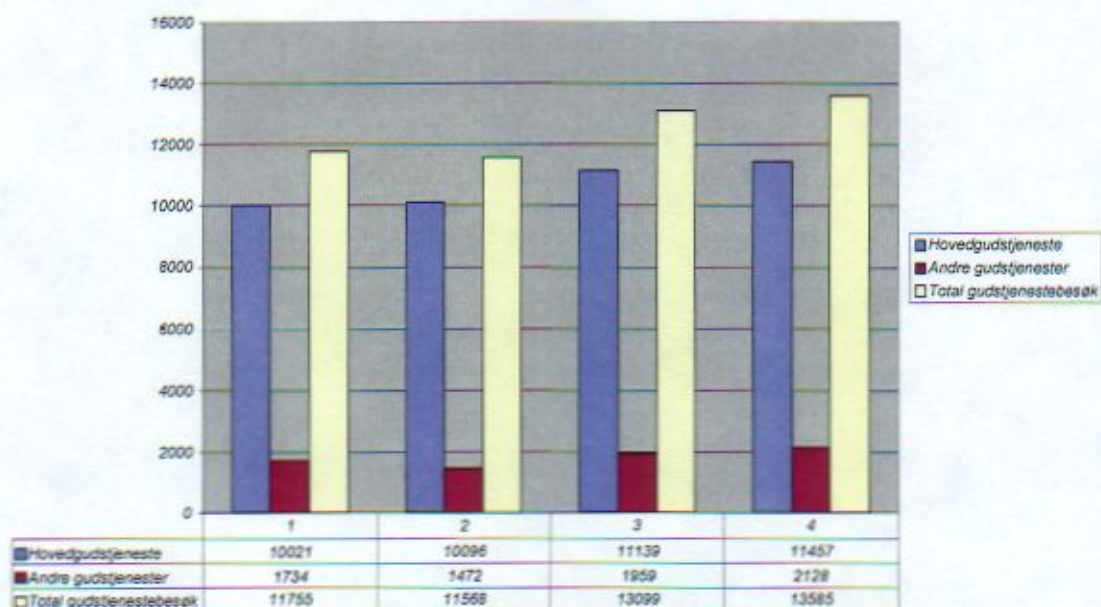


Diagram 2: Eksempler på gudstjenestebesøk, hovedgudstjenester, i tre ulike typer menighet 1990 – 2004, endring i prosent.

Det viser seg at utviklingen i gudstjenestebesøket er forskjellig etter hvilken type menighet det er. De menighetene som har en folkekirkelig struktur, og/eller som har en tydelig folkekirkelig metode, har økning i gudstjenestebesøket. De menigheter som har en mer forenings-kirkelig struktur, har en tilbakegang i gudstjenestebesøket.

I diagram 2 vises tre typer menigheter. Det er

- 1: Sokn med stabilt folketall og folkekirkelig menighetsstruktur
- 2: Sokn med bygdeby i vekst, folkekirkelig menighetsstruktur
- 3: Sokn med foreningskirkelig menighetsstruktur

Type 1 (blå søyle) og type 2 (rød søyle) har en økning i gudstjenestebesøket på henholdsvis 61 % og 12 % i perioden. Type 3 har en nedgang på -37 % i perioden.

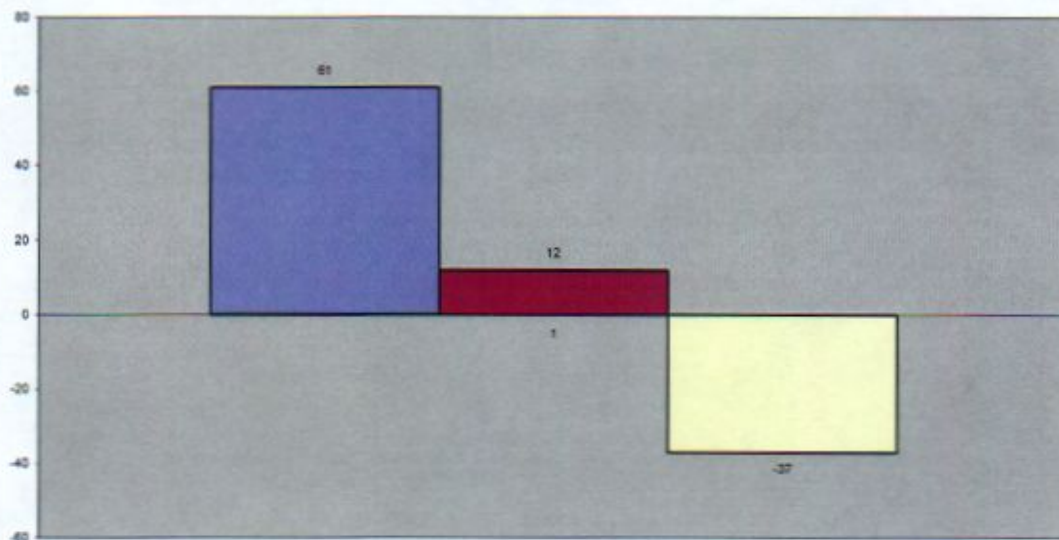


Diagram 3: Eksempler på besøk ved gudstjenester som direkte knytter an til egen livserfaring, i tre ulike typer menigheter.

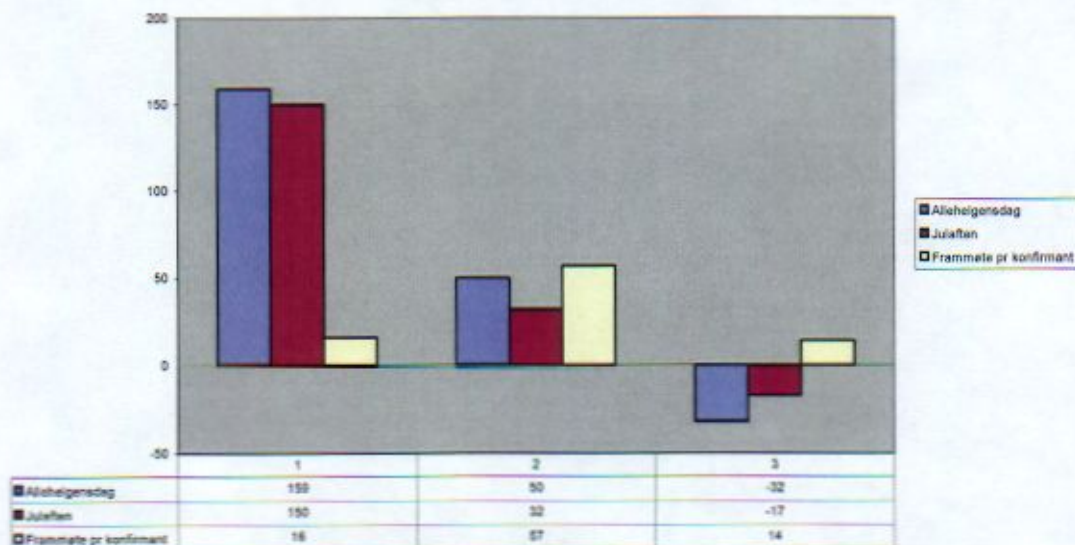
Gudstjenester/rituelle handlinger som direkte knytter an til folks egen livserfaring, har økende oppslutning. Folk forholder seg eklektisk også til gudstjenester og går i kirken når det direkte berører egen livserfaring. Økningen på gudstjenester av denne typen er høyere enn gjennomsnittet. Det betyr at det er en nedgang i besøket ved gudstjenester som ikke har denne tilknytningen til egen livserfaring. Det er også en endring i kjønnsbestemte holdninger. Det er en økende oppslutning av menn (fedre) ved familiegudstjenester.

De samme tre sokn som er brukt som eksempel i diagram 2 vises her med endring i gudstjenestebesøket på Allehelgens dag, Julaften og ved Konfirmasjonsgudstjenesten:

Gudstjenestebesøk Allehelgensdag (minnegudstjeneste) 1990 – 2004 endring i prosent.

Gudstjenestebesøk julaften 1990 – 2004 endring i prosent.

Gudstjenestedeltaker pr konfirmant på konfirmasjonsdagen 1990 – 2004, endring i prosent.



Eksemplene viser de utfordringer arbeidet med reform av liturgiene i kirken står overfor om den skal kunne møte disse endringene på en god måte.

Spesielle tiltak som er gjennomført i 2005 innen satsingsområdet gudstjenester og kirkelige handlinger:

- godkjent 3 større forsøksprosjekt innen liturgireform
- fullmakter til å prøve mindre endringer i høymesseliturgien
- liturgireform har vært tema på alle prostivisitaser i møte både med ansatte og råd
- faglig samling for organistene

I en av visitasene ble kirkene som liturgisk rom drøftet:

- skal de være museum eller liturgisk verksted ?
- skal bispedømmekontoret ha en prinsipiell holdning til endring av kirkerom?

Vi vil arbeide videre med hvordan vi kan øke kunnskapen hos de nye menighetsrådene om saksbehandlingsregler vedrørende kirkebygg og endringer, og ikke minst hva vi kan gjøre for å bygge en positiv samarbeidsholdning overfor riksantikvaren.

Omsorg og solidaritet

Kompetansekursene "Temmelig hemmelig" og "Ungdom og rus" ble holdt på prostivisitasene i år. Kirkelige ansatte, lærere, helse- og sosialarbeidere mfl. møtte, og kursene samlet til sammen 105 deltakere. I stedet for "Ungdom og rus" ble det i en visitas holdt seminaret "Ungdom og tap" med 30 deltakere. Også på dette seminaret var det bred deltakelse.

To ungdommer fra Hamar bispedømmes Ungdomsråd og Internasjonalt utvalg, og to representanter fra vennsksgrappa i Nord-Gudbrandsdal deltok på vennsksreise til Nicaragua i regi av NMS i forbindelse med kirke-jubileum i vennsks menighet der. Turen ble gjennomført etter planen 20.-31. juli. Biskopens planlagte deltakelse utgikk på grunn av studiepermisjon. Turen var viktig og bra for alle som deltok, og det arbeides nå for å sikre at ungdommenes erfaringer blir brakt videre. Det er laget en film som skal presenteres på ungdomsarrangement i bispedømmet i 2006.

Biskopen med følge, representanter for EduSport Norge, to ungdomsskole-elever og en lærer fra en ungdomsskole i bispedømmet, samt en journalist reiste i juni til Zambia. Midler som ble samlet inn i jubileumsåret 2003, samt midler biskopen mottok gjennom Olav Selvaags minnepris i 2004, gikk til å bygge skolebygg i Lusaka – hovedstaden i Zambia. Nå står tre skoler klare til bruk, og biskopen var tilstede for offisielt å åpne byggene. Ungdomsskolen samlet inn midler på sin internasjonale uke, og fortsetter et tett samarbeid med EduSport i Zambia for å samle inn midler til vannboring. Prosjektet på skolen har stor overføringsverdi til andre skoleprosjekter.

Et av tiltakene har i år vært å iverksette tiltak i forbindelse med "Forbruk og rettferd. Det er utviklet et materiell for Skaperverkets Dag og informasjon om tiltakene er sendt prestene i bispedømmet. Resten av tiltakene skal presenteres på kurs for nye menighetsråd våren 2006.

Kirken i lokalsamfunnet

Det har vært et mål i år å få på plass kirkelig betjening av høyskolen i Hedmark Etter flere møter med høyskolen, er nå en forsøksordning på plass: Tre menighetsprester ved høyskoleavdelingene i henholdsvis Rena, Elverum, og Hamar har fått som del av sin instruks å tilby en viss minimumsbetjening av høyskoleavdelingene. Denne arbeidsressursen er frigjort ved bruk av prostiprestene, god arbeidsplanlegging i prostiet og ved avtale med Feltprestekorpset om vederlagsfri bruk av deres prester til sivile tjenester i lokalmenigheten svarende til 10 % stilling.

Kirken i Hamar bispedømme deltok for annen gang på utdanningsmesse som ble gjennomført på Lillehammer 7.-8. februar. Det var mulig på grunn av godt samarbeid med kirkestaben på stedet som bemannet egen stand for Hamar bispedømme. Evaluering og tilbakemeldinger er gode. Det rapporteres som en positiv overraskelse for mange av de besøkende. Det er vedtatt ny deltakelse på utdanningsmessa i 2006 i Hamar.

Det var planlagt to møter med Stortingspolitikere fra bispedømmet (jan og okt.). Møtet i januar ble gjennomført, men møtet i oktober ble utsatt pga biskopens sykemelding.

Det har i år vært et eget mål å bevisstgjøre lokalkirken på forvaltningsansvaret. Fagrådet for kirketekstiler og kirkeinventar har utfordret alle menighetsrådene på føring av inventarlistene. Fagrådet har for øvrig sendt ut informasjon om sitt mandat og kompetanse. Vi ønsker neste år å inspirere lokalkirken til å fokusere på kirker og kirkegårder gjennom samarbeid med lag, foreninger, offentlig forvaltning om vandring/orienteringer på kirkegården og tiltak rettet mot kirkebygning og kirkeinventar/kirkekunst. Opplegg for vandring på kirkegården og i kirkerommet er et satsingsfelt vi vil prioritere i 2006. Alle nye menighetsråd vil også i 2006 bli presentert for saksbehandlingsregler og saksgang i godkjenningssaker, og vi vil legge vekt på å formidle kunnskap gjennom innkjøp av litteratur utarbeidet av kirkegårdsrådene som skal gis i gave til de nye menighetsrådene på kursrunden.

Prosjektet "En 100 åring på vandring" hadde arrangementer i alle prostier langs pilegrimsveier i anledning hundreårs-markeringen 1905-2005. Konferansen "Tvilldagene" var ett av arrangementene som det var veldig god oppslutning om. Se eget vedlegg; "100 åring på vandring". Vandring har blitt en naturlig del av det kirkelige arbeidet i bispedømmet, og dette prosjektet har vist at opplegget til pilegrimspresten åpner for samarbeid på tvers av lokale organer/organisasjoner om felles satsingsområder. Også langvandring Oslo-Trondheim er ivaretatt i år.

Prøysenfestival ble planlagt og gjennomført også i år med "Præstvægsvandring" fra Veldre kirke til Prøysenhuset, samt utendørs gudstjeneste ved Prøysenstua 23. juli. Dette har blitt en flott tradisjon, og er eksempel på et godt samarbeid mellom kirken og en av våre viktigste kulturinstitusjoner i Hamar bispedømme. Vi ønsker å utvikle lignende prosjekter med andre kulturinstitusjoner i bispedømmet.

- c Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak**
Dette punktet er besvart under hvert delpunkt over. Etter tre år med OVF tildeling til prosjekter på regionalt nivå, vil tildeling neste år gå til prosjekter på prostinivå. Bispedømmerådet satser på dette som et pilotprosjekt for ett år. Vi ønsker å se om denne tildelingsformen gir godt nedslagsfelt lokalt samt bidra til samarbeid over menighetsgrensene i prostiet.

Resultatmål 2.2

Utvikle reformen av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger.

- a En kort, generell tilstandsvurdering**
Vi leter fremdeles etter gode grep for å følge opp prosjektene lokalt. Det er ikke godt nok engasjement fra prosjektsekretariatet til å benytte de naturlige kanalene som bispedømmeråd og presteskap representerer. Vi kunne hatt et mye bedre samarbeid i å videreutvikle og spre erfaringer fra prosjektene. Vi vet at andre bispedømmer har samlet prosjektledere til inspirasjonssamlinger, og ser at det

kunne være nyttig, men har ikke sett oss i stand til å prioritere det dette året. Hamar bispedømme har også i 2005 hatt fokus på de menighetene som ennå ikke er tildelt prosjektmidler, og vi har valgt å satse spesielt på Kirke-skole samarbeidet som vi oppfatter som et lite prioritert område sentralkirkelig.

Dette er prosjekter som er tildelt midler til nå;

Prosjektmenigheter: Trosopplæringsreformen Størst av alt

Lunner prestegjeld: 0–18 år: Vi er ett folk – en for alle, alle for en – knyttet sammen med Kristus Hamar, Løten, Vang, Ottestad, Stange og Tangen menigheter : 11 og 16–18 år: Tro – identitet – livsutfoldelse

Fåberg menighet: 10–12 år: Etter skoletid

Tynset prestegjeld: 4–10 år: Er'n ung på Tynset, så trivs'n

Gjøvik menigheter: 0–6 og 15 år: Kirken min

Hof prestegjeld: 11 år: Helgsafari

Åsnes og Hof prestegjeld: 11 og 15–18 år: Ung i kirken, trygg i trafikken, sammen til tro og fellesskap.

Vinger menighet: 0–6 år:

Hedalen menighet: 0–18 år: Hedalen tar SALTO for Jesus

b Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Alle menighetsrådsmedlemmer blir informert om reformen og prosjektene i bispedømmet. Det håper vi skal være et viktig bidrag til å få mer fokus på prosjektene og reformen. Vi vil legge vekt på å oppdatere nettsiden vår med glimt fra prosjektene med jevne mellomrom.

c Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Vi sliter med å skape jevn og god kommunikasjon mellom sekretariat/prosjektene lokalt, sekretariat/BDR/ kanalene for øvrig og BDR/prosjektene lokalt. Dette er vi i kontinuerlig prosess på å utbedre. Vi vil for øvrig følge opp med informasjon til permen for nye menighetsråd på dette området, etter hvert som nye prosjekter kommer til og erfaringer blir trukket.

Resultatmål 2.3

Stimulere og igangsette tiltak som styrker kirkens arbeid blant barn og unge.

a En kort, generell tilstandsvurdering

Vi har forsøkt å hente inn data fra prestegjeld/prostier for blant annet å få en pekepinn på hvor vi står i arbeidet blant barn og unge i bispedømmet. Tallene er forsøkt hentet gjennom prostene med utgangspunkt i det menighetene har rapportert i årsrapporten til SSB, samt at vi har bedt om tilbakemelding på noen av våre satsingsområder i tillegg; bl.a. pilegrimsvandring for barn. Vårt ønske for rapporteringen var at vi skulle kunne vurdere tiltak/deltakere fra årsstatistikken mot sammenlikningstall hentet fra SSB over antall barn under, over og i skolealder for Hedmark og Oppland fylker – Hamar bispedømme. I tillegg ønsket vi å se det innhentede materialet i forhold til prostenes rapportering og våre satsingsområder.

Det materialet vi har fått inn bekrefter at den lokale kirke har et utstrakt samarbeid med barnehager og skole. Flere menigheter har utviklet samarbeidsplaner med barnehagene og skolene med klare målsettinger og progresjon. Planene forholder seg aktivt til skolens fagplaner. Planene framstår som en resurs for faglærerne og tar på alvor kirken som aktør i den lokale kultur og dannelse. Dette samarbeidet er med sin breddevirkning en viktig del av folkekirkestrategien i bispedømmet om å skape tilhørighet mellom folk og kirke.

b Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Bispedømmerådet prioriterte også for 2005 barn og unge i tildelingen av OVF-prosjekter. Tre regionale prosjekter ble tildelt midler; prosjektet "Kirkeskole for 5/6 åringer" i samarbeid med Det norske søndagsskoleforbund, videre utvikling av skolepakken; "Den kulturelle vandringsstaven" for grunnskolens barnetrinn 1-7, og oppfølging av prosjekt "Ungdomskonsulent".

Kirkeskole for 5/6 åringer

Det ble i 2004 laget et tilrettelagt opplegg for 6 samlinger ut i fra materialet til Runar Bang; "Tre i et tre", på bakgrunn av etterspørsel fra trosopplæringsutvalg. Dette arbeidet ble gjort i samarbeid med søndagsskolekonsulenten i Hedmark. Samarbeidet med Søndagsskolen er nå avsluttet. Materialet har vært presentert på prostivisasjonene og vil videre bli presentert på kurs for nye menighetsråd. Tiltak for denne målgruppen har vært et satsingsområde svært lenge, og mye forskjellig er forsøkt for å få i gang arbeid lokalt.

"Den kulturelle vandringsstaven"

Det ble i år distribuert pilegrimsopplegg til alle skolene i bispedømmet. Alle skolene fikk også en pilegrimsstav til bruk under vandringene. Vi sendte ut informasjon gjennom prester og kateketer, og direkte til skolene. Tallmaterialet fra prostier forteller om god oppslutning om opplegget.

"Ung i kirken" og konfirmantleir

Hamar bispedømme har et samarbeid med KFUK/KFUM om leirtilbud for konfirmanter og ungdomsledere. Dette arbeidet utvides stadig, og i 2005 hadde 34 menigheter tilbud om leir til sine konfirmanter. I år har lederutviklingen av første års ledere blitt et nytt trosopplæringsprosjekt. Tilbudet ble utvidet med ca.200 ledere på to leirer og det er et fantastisk tilbud til ungdom i Hamar bispedømme. Vi har gjennomført to evalueringssamlinger i regi av bispedømmerådet etter leirene, der særlig utnyttelsen av presteressursene på leirene var i fokus. Det rapporteres om tydeligere ungdomsmiljøer lokalt etter leirene. Vi har hentet inn tall på antall ungdomsledere som deltok på leir, og vil fortsette å gjøre det framover for å se utviklingen.

Prosjekt ungdomskonsulent

Vi har hatt en ungdomskonsulent tilsatt i 20% prosjekt stilling i 2005. Det skjer stadig mer i ungdomsrådets regi! Ungdomstinget er avholdt for fjerde gang, også i år i samarbeid med KFUK/M. Vi har fremdeles utfordringer på å nå bredt nok ut med informasjon og deltakelse, men i år var ungdomskonsulenten på stiftsdagen og møtte alle prestene og presenterte arbeidet og ungdomstinget. Ny nettside, med presentasjon og stadig oppdatering av egen side for ungdomsrådet, håper vi skal bidra i riktig retning.

c Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Det vi rapporterte i fjor gjelder også i år; "Det kan synes som om arbeid med tilrettelegging av tiltak for barn og unge, på alle nivåer i virksomheten, bærer preg av å være noe alle opplever som viktig, men få makter å ta tak i." Vi arbeider målrettet med tiltak, forsøker å hente inn fakta på hvor vi står, for deretter å finne kursen videre. Men det er en utfordring å få til et godt samarbeid om disse oppgavene.

Resultatmål 2.4

Fremme samarbeid mellom kirkens organer, overfor frivillige kristelige organisasjoner og mellom kirke og samfunn.

a En kort, generell tilstandsvurdering

Vi opplever at sannheten om at "det er lokalt i kirken det skjer" er vanskelig å forene med sannheten om at vi trenger samarbeid på tvers av nivåene i kirken. Det er en utfordring å nå fram med de sentrale satsingene, og bispedømmerådets bidrag til det lokale arbeidet.

Det er de samme frivillige organisasjonene vi samarbeider med i år som tidligere år. NMS har vært nær å bryte samarbeidet med oss, men har valgt å fortsette. Vi har tydelige oppgaver vi står sammen om, og organisasjonene er gode støttespillere og bidrar med verdifull kompetanse i arbeidet.

Gjennom visitasene er det gjort gode grep for å fremme samarbeidet mellom kirke og samfunn, bl.a. gjennom møtet med kommuneadministrasjonene. Det er i prostivitasene rettet spesiell oppmerksomhet på utvikling av diakonien. Med en knapphet på kommunale resurser til omsorgsoppgavene er det en utfordring for kirken å bidra til å ivareta grunnleggende menneskelige behov. Diakonien framstår mer og mer som et viktig virksomhetsområde for den lokale menighet. Flere av diakonstillingene rapporteres som meget velfungerende og genererer betydelig frivillig innsats. Det er behov for en økning av tilskuddsrammene for diakoni.

b Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Vi har også i år videreført samarbeidsavtalene med KFUK/M, KN, NMS og OVF-prosjektet med Søndagsskoleforbundet. Vi har gjennomført 5 møter med Kirkevergelaget, der ett av dem var i forbindelse med et prostemøte slik at alle

kirkeverger og proster møttes. Vi har i forbindelse med prostivisitasene hatt forskjellige tiltak der kirke og samfunn lokalt har møttes. Vi viser til egen rapportering på visitasene.

- c **Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak**
Vi ønsker å sette i verk tiltak som bygger ned avstanden mellom kirken lokalt og de andre nivåene i kirken.

Resultatmål 2.5

Bidra til at kirkelige tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver.

- a **En kort, generell tilstandsvurdering**

Vi opplever at det er svært variabelt kunnskapsnivå hos både kirkelige tilsatte og rådsmedlemmer. Spesielt merker vi dette i forhold til elementær saksbehandling ved prostesetene. Vi hadde opprinnelig som tiltak i år og holde kurs for prostesekretærer, men det ble utsatt av ressursmessige årsaker. Det er viktig for oss å styrke prostene generelt, og for å øke kompetansen rundt prostesetene. Flere av prostenes saksbehandlere har ikke tilstrekkelig kompetanse. Der det er tilstrekkelig kompetanse, er det oppnådd gode resultater i god personalledelse og tilrettelegging av prestenes tjenesteforhold. De nye bevilgningene (2006) til styrking av prostetjenesten vil bli satt inn for å styrke den administrative kraft ved prostetjenesten. Det vil bli stilt krav til kompetansenivå for prostens saksbehandler.

Vi har også sett behov for å øke den grunnleggende IT kunnskap hos presteskaper. Det er nedsatt en prosjektgruppe som har forberedt et kurstilbud. Arbeidet videreføres i 2006.

- b **Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak**

Vi har i år forberedt kurs for nye menighetsråd og produsering av en ressursperm. Innholdet i menighetsrådspermen vil være utgangspunktet for innholdet i kursrunde 2 for nye menighetsråd. Den første kursrunden ble foretatt av proster og kirkeverger i høst. Bispedømmerådet skal møte alle menighetsråd i løpet av mars og april 06.

Alle prester ble på stiftsdag informert om ny læreplan i KRL og endringer i lov forut for ny plan. Alle prester var derfor forberedt på situasjonen rundt skolegudstjenestene til jul.

Vi hadde spesielle utfordringer med oppfølging av regelverket rundt saksbehandling og godkjenning av endringer i kirkebygg. Vi håper at innkjøpt litteratur skrevet av kirkegårds konsulent skal gi inspirasjon og øke menighetsrådenes kunnskap om dette emnet. Bøkene vil bli delt ut sammen med ressurspermen på kursrunden. Vi har hatt samlinger for kateketer og diakoner, profesjonene hver for seg og sammen. En av samlingene hadde tema; trosopplæring med diakonien integrert.

- c Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak**
Vi vil neste år prioritere kurs for prester i grunnleggende IT kunnskap, samt kurs/samlinger for prostesekretærene. Vi vil utforme tydelige kvalifikasjonskrav for prostesekretær stillingene, og samarbeide nært med fellesrådene om kompetansehevingstiltak og løsninger på utfordringene.

Resultatmål 2.6.

Påse at egen virksomhet har en organisering, kompetanse og kapasitet som er brukerorientert og tilpasset oppgavene

a. En kort, generell tilstandsvurdering

Kontoret har siste året hatt flere langtidssykemeldte, bl.a. biskop, stiftsdirektør og en av avdelingslederne. Fravær i kontorets ledelse er selvsagt merkbart. Kontoret har heller ikke vært upåvirket av uroen rund biskop – domprost. Mediefokuset medførte et ikke ubetydelig merarbeid, og har vist at vi har noen kommunikasjonsmessige utfordringer.

Arbeidet ved bispedømmekontoret har likevel fungert som normalt og som planlagt. Det ble lagt plan for hvem som skulle være fungerende biskop. Kontoret har engasjert vikar for biskopens sekretær. Lederoppgavene har vært fordelt på flere medarbeidere, med en hovedansvarlig.

Det ble engasjert en prest i personalsjefstillingen etter at stillingen ble ledig igjen etter bare ett år. Ny økonomisjef tiltrådte i august, etter at også den stillingen ble ledig på nytt etter kort tid. Tiltredelse av ny økonomisjef som skulle sette seg inn i saksfeltet ga oss mulighet til lage nye og forbedrede rapporteringsrutiner og budsjetterrutiner.

Biskopen vår benyttet noe av sine stipendmidler til stabstur for kontorets medarbeidere i høst. Det ble satt stor pris på av oss ti som deltok.

Pilegrimsvandring i Spania ga god påfyll til å gå på omlegging av arkiv- og saksbehandlersystemet (WebSak). En omlegging kontoret taklet godt, til tross for de problemer et ikke helt ferdig utprøvd system medfører. Det nye arkiv- og saksbehandlersystemet gjør arbeidsdagen lettere for saksbehandlere og ledere. Omorganiseringen og –strukturering av OVF-nett har gitt positive resultater i forholdet mot bispedømmekontorene. Det er imidlertid beklagelig at bispedømmekontorene ikke alltid får dataverktøy som er nødvendige i en moderne forvaltning. Vi viser her blant annet til framdriften i innføringen av SAP og de relativt mange feilmeldinger som fortsatt gjelder WEB-sak/OVF.

En medarbeider er gitt tilskudd til å ta mastergrads studium på deltid. Det er en forutsetning at oppgaver knyttes til arbeidssituasjonen. Ut over dette har det kun vært jobbrelaterte kurs, samt betydelig arkiv- og dataopplæring.

Omlegging til WebSak medførte at SLP ikke lenger brukes, og det har vært nødvendig å legge om rutineene i samarbeid med SSØ Tromsø.

Det var samling for økonomi- og it-medarbeidere i Bodø der man begynte på

arbeidet for felles rapporteringsstruktur og kontoplan for alle bispedømmekontorene. Hamar har arbeidet mye med dette og vi endrer våre rutiner fra 2006. Vårt opplegg brukes som testmal for SAP. Det er jobbet med rutiner og budsjettfullmakter – arbeidet slutføres med budsjett for 2006. Bispedømmekontoret ble IA bedrift 15. januar i år og det har vært noe arbeid og kursvirksomhet i forkant av dette.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Handlingsplanene inneholder hovedpunktene i avdelingenes prioritering av større arbeidsoppgaver for 2005. Hovedtyngden av avdelingenes arbeidstid er imidlertid knyttet opp til løpende arbeidsoppgaver. Ikke minst gjelder dette fellestjenester og personal- og økonomiavdelingen.

Vår oppgave som servicekontor er viktig å understreke.

c. Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Det kan være grunnlag for å se nærmere på kontorets informasjonsrutiner og kommunikasjonsmessige utfordringer. Vi er tilfreds med at vi fra 2006 har fått en ny og bedre hjemmeside. Dette er et verktøy vi har ønsker om å videreutvikle for å nå ut raskt med informasjon til så vel presteskap og egne ansatte som til allmennheten. Vi ser fram til at SAP skal tas i bruk, men beklager samtidig at man ikke tar dette i bruk også som et verktøy i personalarbeidet. For eksempel er tilsetning i prestestillinger i dag ressurskrevende og tungvint. Planer for elektronisk søknadsbehandling bør være en prioritert oppgave.

Det er en utfordring i seg selv å tilpasse behovet for løpende saksbehandling med behovet for et mer systematisk arbeid på enkelte områder. Gjennomgang av rutiner og systemer er et nødvendig fokus for å bli et bedre og mer effektivt kontor.

III. En særskilt tilstandsvurdering i lys av hovedmål 2.

Prestene skal ha en 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 geistlig betjening og inspireres til å virke i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Nye medarbeidere skal kalles og vigsles.

Resultatmål 2.7.

Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening.

a. En kort, generell tilstandsvurdering

Det er ingen ubesatte stillinger i bispedømmet. På grunn av sykdom og permisjoner er noen stillinger inndeckt ved vikar, helt eller delvis. Pr 31.12. 2005 var det 13 vikarer engasjert i bispedømmet med stillingsbrøker varierende

fra 10 % - 100 %. I følge regnskapet ligger antallet enkelttjenester lavere i 2005 enn 2004, det vil si det er utbetalt mindre til dette formål i 2005 enn i 2004. Det kan tyde på en bedre samordning og samarbeid i prostiene. De totale vikarkostnadene er vesentlig høyere i 2005 enn 2004. Variasjonene i hvem, hvor og hvorfor er så store at det er vanskelig å lese noe ut av tallene.

Det er prostiprest i alle prostiene. Ett prosti skriver at "prostiprestressursen gjør at vi arbeidsmessig godt er i stand til å fordele arbeid blant prestene". Da fungerer denne ordningen etter sin hensikt.

Ingen proster rapporterer om at det har vært problemer med å gjennomføre gudstjenester og kirkelige handlinger i tråd med det som har vært planlagt. Et prosti peker på følgende utfordring i forhold til organisering av prestedtjenesten: "Utfordringen ligger i a) større fleksibilitet koblet til b) stabil menighetsbyggende prestedtjeneste. Prestedtjenesten kan bli for sterkt begrenset til gjennomføringen av de forordnede tjenester. Resursene er for få, overskuddet til menighetsbyggende virksomhet for lite. Utfordringen ligger i å beskrive hva den menighetsbyggende prestedtjeneste skal bestå i og å timefeste arbeidet slik at det kan passes inn i prestenes ukeplaner/månedspaner."

Det har de to siste årene vært liten utskifting i arbeidsstyrken. Vi hadde henholdsvis 4 og 8 tilsetninger. Hva dette skyldes blir ren spekulasjon. Det har vært søkere til alle utlyste stillinger. Også der det tradisjonelt har vært få eller ingen søkere ved tidligere anledninger.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

På grunn av økonomisk merforbruk i 2004 var det nødvendig med stram økonomisk styring i 2005. Det ble utarbeidet en plan for økonomiforvaltning som var styrende for vikarbruken i prostiene. Prostiene ble pålagt en definert innsparing ved ledighet og ved sykdom. Vi registrerer at det er noe forskjell i prostienes evne og muligheter til å gjennomføre planen. Det er også grunn til å legge merke til at prestene i de prostiene som har lyktes med å gjennomføre innsparingene, er gjennomgående godt fornøyd. Det tyder på at det fortsatt er mye å vinne på en bedre tilrettelegging og styring av prestedtjenesten lokalt. Gevinsten er både et mer tilfreds presteskap som får bedre planlagt arbeid, mer forutsigbar fritid og at det framkommer en reell effektiviseringsgevinst.

c. Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Med bakgrunn i erfaringene fra 2005 med prostienes evne til økonomistyring har Bispedømmerådet vedtatt at prostene fra 2006 skal få større fullmakt til å styre egen budsjett. Det vil fortsatt være bispedømmekontoret som sitter med det endelige ansvar og gjør den praktiske jobben, men prostene skal selv styre bruken av midlene ved ledighet og sykdom innen gitte rammer. Bedre rutiner skal gi bedre oversikt over økonomien og gjøre det til et bedre styringsverktøy. Forslaget inneholder også en motiveringsfaktor med det at prostiet gjennom dette skal

kunne beholde deler av et eventuelt mindreforbruk.
Oppfølging skjer fra bispedømmekontoret som fortsatt må ha ansvar for helheten.

Resultatmål 2.8.

Styrke ledelsen av preste-tjenesten, samordningen mellom prestene og menighetsrådene, samvirke mellom prestene og andre kirkelige tilsatte.

a. En kort generell tilstandsvurdering

Se også punkt 2.7 b og punktene bl.a. om prostivisitas og samarbeid med kirkevergelaget.

For å forberede innføringen av de nye tjenesteordningene har vi utarbeidet en oversikt over den faktiske arbeidssituasjonen i hver menighet bygget på befolkning, bemanning, geografi, kirkelige handlinger osv.”
I løpet av 2005 ble denne ”Arbeidsbelastningsoversikten” presentert i prostemøtet. Der har situasjonen rundt implementeringen vært fulgt jevnlig opp. Prostene har hatt egne orienteringer med prestene om innføringen av de nye tjenesteordningene.

Prostene har videre besøkt og orientert samtlige menighetsråd om de nye tjenesteordningene og deres eventuelle følger for menighetenes betjening. Alle menighetsmøtene har uttalt seg om den nye ordningen.

Vi har og tatt opp og vurdert grenser for sogn og prostier. Tre menigheter har slått seg sammen til en det siste året, og flere menigheter prøver ut /vil prøve ut forsøk med felles menighetsråd.

Det er som regel stor motstand mot sammenslåing av sokn. Ett fellesrådsområde har fått innvilget forsøksmidler til et forsøk som er alternativt til sammenslåing av sokn. Soknene beholdes men ansvars og oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd ordnes på en annen måte enn gjeldende ordning i dag. Forsøket er meget interessant fordi det på en god måte ivaretar tilhørighetsfaktoren i soknet og samtidig møter menighetenes behov for resurser til sin virksomhet.

Etter en høringsrunde med prostene, anbefales ingen endringer i prostigrenser med ett unntak. Det vil bli tatt opp drøftinger om å dele Domprostiet ved en utskilling av et eget Ringsaker prosti.

Ett prosti angir at ”det er et hinder at prosten har så lite handlingsrom for å velge løsninger (økonomisk og besluttede). Det samme gjelder positivt, det er for små muligheter til å disponere budsjett for utvikling, motivering og premiering.” Et annet prosti skriver at: ”Vi er flinke til å delegere administrative oppgaver til prostenvået. Da vil man alltid stå i fare for å få svært sårbare systemer fordi mange nå skal kunne litt om det noen få før kunne alt om. Det er vanskelig å få øye på hvilke ledelsesgrep inkl. virkemidler og ressurser som skal være til rådighet i prostiene slik at det mye omtalte teamarbeidet blant prester faktisk kan

materialisere seg. Dersom dette ikke kommer på plass, vil vi på sikt sikkert få mange gode byråkrater i prostestillingene, men ikke nødvendigvis mange gode ledere.”

Implementering av tjenesteordningene er tatt opp på alle kontaktmøter samt i styringsgruppe der foreningene er representert. Presteforeningen har målbåret sterk motstand mot å gjennomføre ordningen uten at prosessen tilføres betydelige økonomiske ressurser. Følgende er referatført fra kontaktmøtet 11.11.05: ”PF understreker at de ikke vil inngå arbeidsavtaler så lenge det ikke kommer midler til gjennomføring av implementeringen. PF vil oppleve det som utilbørlig press hvis man ”lokker” prestene til andre avtaler enn lønnsøkning. De understreker videre at de ikke har noe å tape på å vente, og inngår avtaler kun hvis det blir kompensert. PF minnet videre om at dette ikke gjelder bare Hamar bispedømme og at det er enighet om at økonomien er viktig. (jf kontaktmøte 20.9.) I de gjennomførte prøveprosjektene ble det gitt lønnskompensasjon og slik skal det også være nå. Det er ingen uenighet om at prosessen skal fortsette.”

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Implementering av tjenesteordningene og organisering av prestatjenesten har hatt høy prioritet i 2005. De to første etappene i innføringsprosessen er fullført (drøfting med menighetsråd og menighetsmøter, lederopplæring av prostene). Den tredje etappen er påbegynt og planlagt ferdig innen 01.12.06.

Lederopplæringen av prostene omfattet i 2004 og 2005 til sammen 5 kursdager med Dvergsdal Consulting, hjemmeoppgaver og ett drøftingsmøte mellom den enkelt prost og stiftsdirektør og biskop. Det ble vektlagt å gi innsikt i ulike ledermodeller, bevisstgjøring og øvelse. Det ble i fellesskap utviklet og konkretisert en ledelsesmodell som skal anvendes i alle prostiene. Modellen tydeliggjør henholdsvis den faglige og den administrative ledelse av personalet. Modellen forutsetter at hvert prosti skal ha en kompetent saksbehandler som kan forestå de daglige administrative oppgaver, arbeidsplanlegging, fridager og ferie. ”Lede prestatjenesten” følger som vedlegg.

Oversikt over biskopens aktiviteter i 2005

01.01 - 30.06: Rosemarie Køhn i ordinær tjeneste

01.07 - 04.10: Rosemarie Køhn i studiepermisjon og ferie

17.10 - 31.12: Rosemarie Køhn syk.

01.07 - 04.10: Vikarer: Nils Kåre Erlimo, Sevat Lappegard, Trine Færevåg

17.10 - 31.12: Vikar: Sevat Lappegard

Type aktivitet	Antall
Prostibesøk – endags	2
Ett i Hadeland/Land og ett felles besøk i Nord- og Sør-Østerdal	
Prostivistaser	3
- Sør-Gudbrandsdal (mars)	
- Vinger og Odal (juni)	
- Toten (oktober)	
Gudstjenester inkl. to avslutningsgudstjeneter for proster (i tillegg noen flere i forbindelse med visitasene)	14
Ordinasjoner	
30.01. Jorunn Strand – Vinger kirke	
28.03. Anne Skonhoft – Harestue kapell	
09.04. Mette B. Andersen – Åmot kirke	
10.07. Marit Buflod – Trysil kirke	
24.08. Bo Lennart Persson – Hamar domkirke	
28.08. Pål Kristian Balstad – Elverum kirke	
13.11. Lars Einar Flø – Vinger kirke (Utført av biskop em.Per Lønning)	
Vigsling til diakon	1
16.10. Asbjørn Sollien	
Vielser	3
Møter av forskjellige slag .	44
Bispemøter	2
Møter i Lærenemnd	3
Samtaler med hver enkelt prost i forbindelse med implementeringen	10
Samtaler med hver enkelt vigslet i forkant av prostivisitas	67
Individuelle samtaler (inklusive sluttsamtaler og O3-samtaler)	38
Intervju (av lengre varighet) – media – diverse	5
Pressekonferanser	4
Foredrag	7
Minnemarkering og støttekonserter iforbindelse med flomkatastrofen	4
Ulykkesmarkering i samarbeid med Statens vegvesen, Region Øst – Oppland fylke	
Åpning av opplevelsessenter for trafikksikkerhet ved Vegmuseet, Øyer	
Peer-Gynt-spelet. Rolle som presten i en av forestillingene	
Utdeling av Brobyggerprisen på Nansenskolen	
7. april: Biskop Rosemarie Köhn: Tildelt "Homofrydprisen"	
7. mai: Biskop Rosemarie Köhn: Tildelt LO-kongressens "Likestillingspris"	
Biskop Rosemarie Köhn: Ambassadør i TV-aksjonen "Drømmefanger"	

Type aktivitet	Antall
13.-21. juni: Hamar bispedømmeråd i samarbeid med EDU-sport: Tur til Zambia i forbindelse med åpning av skoler	
17.-23. august: Tur til Colombia sammen med Plan – iforbindelse med Plan's TV-aksjon 17. september	
21.-26. september: Stabstur til Spania	
August: Studietur til Iona	

- c. Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak**
Arbeidet med innføring av tjenesteordningene intensiveres i 2006. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som nå tar for seg prosti etter prosti. På grunnlag av arbeidsbelastningsundersøkelsen gjennomført i 2005, soknenes økonomiske og demografiske utvikling, prostienes prioriteringer og satsinger lages det i samarbeid med prost, lokalt kontaktutvalg og prestene i samlet forum forslag til arbeidsfordeling, bestemmelse av tjenestested og ansvarsområde for hver stilling. I denne prosessen gjennomgås også alle gudstjenesteforordninger. Et eget punkt i tilretteleggingen er å sikre hvert prosti tilstrekkelig administrativ kraft. Hver prost skal ha en kompetent saksbehandler. Stillingens størrelse beregnes for hvert prosti.

Resultatmål 2.9.

Motivere flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og til å inneha lederstillinger i kirken.

a. En kort, generell tilstandsvurdering

Statistikken viser at vi i 2005 ikke har ansatt flere kvinner i Hamar bispedømme. Av 7 tilsetninger i 2005 er alle stillingene besatt av menn. To kvinner ble tilsatt, men takket nei til stillingen. Det er ikke grunnlag for å tro at dette er uttrykk for arbeidssituasjonen i bispedømmet. Det ble utnevnt to proster i 2004, ingen av disse er kvinner.

Av våre 13 deltidsstillinger er 6 kvinner, alle i alderen 40 – 62 år. En kvinne under 40 år hadde en periode 10 % omsorgspermisjon med en fridag ekstra annen hver uke. I dette tilfellet viste det seg imidlertid vanskelig å være så forutsigbar i arbeidsoppgavene at det lot seg gjennomføre på en tilfredsstillende måte.

I et annet tilfelle med et presteektepar valgte en av ektefellene 20% omsorgspermisjon uten lønn. I dette tilfellet ble det sørget for god og forutsigbar arbeidsplaner som fungerte til alles tilfredshet. God planlegging er fortsatt en utfordring i noen prostier.

Vi har et relativt lavt sykefravær, og det er ikke noe som tyder på at kvinner er spesielt utsatt. Langtidsfraværet er ikke urovekkende, men vi ser at kvinner er overrepresentert på denne statistikken.

Vi ser av søknadene til REU at kvinner i mindre grad enn menn søker etterutdanning.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Vi har i vår plan å motivere til at flere kvinner tar lederstillinger og flere blir menighetsprester. Tiltaket er ikke fulgt opp med konkrete handlingsforslag. Videre hadde vi en målsetting om å kartlegge lønnsforskjellen i bispedømmet. Dette var tenkt sett i sammenheng med lokale forhandlinger. Tiltaket ble ikke fulgt opp med konkret handlingsplan da det ikke ble avsatt midler til lokale forhandlinger i 2005.

c. Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Hamar bispedømmeråd har ikke noen egen plan for likestilling, men det er et uttalt mål at likestilling skal være en integrert del i virksomhetens arbeid. Det kan likevel være grunnlag for å ta likestillingsspørsmålet opp til diskusjon med bispedømmerådet og innstillingsrådet. Det er viktig å ha fokus på tema selv om dette kan være utslag av tilfeldigheter. Vår kvinneandel er normal god. Bedre fokus på planlegging og livsfasetilpasning kan ha effekt for bedre motivasjon av kvinner. Vårt materiale er imidlertid for lite til å kunne ha noen bastant oppfatning av dette. Når det gjelder arbeidstid er det like vilkår for kvinner og menn. Når det gjelder uttak av fødsels og omsorgspermisjoner, ser vi en tendens til at menn tar ut større del enn tradisjonelt.

Kjønnsfordelingsoversikt

	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling - alle ansatte (i pst)	27,3 %	72,7 %	30 %	70 %	27,2 %	72,8 %
Kjønnsfordeling – heltidsansatte (i pst)	24,6 %	75,4 %	20 %	70 %	24,8 %	75,2 %
Kjønnsfordeling – deltidsansatte (i pst)	50,0 %	50,0 %	10,0 %		46,2 %	53,8 %
Gjennomsnittslønn (i 1000 kr)	370	377	449	460	364	370

Resultatmål 2.10.

Utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten hos den enkelte prest

a. En kort, generell tilstandsvurdering

REU er fortsatt vårt viktigste bidrag til organisert etter- og videre utdanning for presteskapet. Vi ser en liten tendens i nedgang i søknader, og det er færre søkere til de kurstilbud som kommer fra PF. Tendensen er så pass merkbar at vi gjorde en skriftlig henvendelse til lærestedene samt arbeidstakerorganisasjonene om bedre etterutdanning bedre tilpasset kirkens satsingsområder. Vi ser også at flere enn tidligere søker midler til egne prosjekter og at prosjektene blir budsjettmessig større. Det er utarbeidet nye retningslinjer for tildeling av støtte fra REU. Disse har vært til høring i lokalforeningen og vedtas på første møte i REU og gjøres gjeldende fra samme møte.

Prostiene forestår selv en vesentlig del av den løpende fagutvikling. Tidligere var dette organisert gjennom arbeidstakerorganisasjonene som tilrettelagte studieopplegg. Flere av prostene tar nå selv initiativ til målrettet fagutvikling i sine prostier. Ett av prostiene har gjennom dette arbeidet levert vesentlige bidrag til liturgireformen..

Vi har oppmuntret til samarbeidsprosjekter i prostiene og gjerne på tvers av yrkesgrensene. Ett av prostiene har hatt forsøksmidler tiltaket. Vi har sett dette som viktig korpssåndsbyggende tiltak og viktig kompetanseheving.

Ingen av prostiene har en systematisk oversikt over kompetansen i eget prosti eller har kompetansekart. Vi har 15 prester som er utdannet arbeidsveiledere og 2005 har 14 prester deltatt i ABV. Det er vanskelig å måle effekten av ABV, men vi får positiv tilbakemelding på tiltaket fra deltakerne.

Det ble arrangert fagdag over en dag, med den nye presterollen som tema. I henhold til hovedavtalens bestemmelser ble det arrangert felles opplæring i hovedavtalen med proster, lokale og regionale tillitsvalgte for alle foreningene, samt representanter for bispedømmekontoret.

Kursingen for prostene om innføringen av nye tjenesteordninger er fortsatt fra 2004 med to nye kursdager i 2005 (18.januar og 24.november) med ekstern konsulent. Dette er en viktig del av arbeidet med innføring av nye tjenesteordninger.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Ferdigstillelse av helhetlig personalplan og oppfølging av tidligere HMS-kurs er tiltak som står i planen med som ikke er fulgt opp i tilfredsstillende grad.

Bispedømmet ser det som en overmåte viktig del av personalutviklingen å legge til rette for organisert fagutvikling I tråd med bispedømmets prioritering innen

arbeidet med barn og unge vil det i 2006 bli arrangert en fagdag med tema samarbeid kirke/skole. Liturgireformen og forsøksarbeidet i tilknytning til reformen vil i 2006 bli fulgt opp med faglige seminarer for alle prestene over to dager.

- c. **Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak**
Det har høsten 2005 vært ute til høring nye retningslinjer for tildeling av midler fra REU. Det stilles nå strengere krav til både søknader og rapportering. Arbeidet med kompetanse i det enkelte prosti er fortsatt ikke tilfredsstillende.

Lokal og regional fagutvikling er på sikt det som har størst breddevirkning og som best kan tilpasses de utviklingsmål bispedømmet har satt seg. Styrken ved lokale og regionale opplegg er nærheten til det daglige fagarbeidet som prestene står i sin tjeneste. En større del av arbeidsgivers midler som i dag brukes gjennom arbeidstakerorganisasjonene sentralt og de sentrale utdanningsinstitusjonene, kan med fordel frigjøres for arbeidsgivers egne tiltak regionalt og lokalt.

Resultatmål 2.11.

Sikre gode arbeidsvilkår for prestene

- a. **En kort, generell tilstandsvurdering**

Fritid

Alle prostene oppgir at prestene helt eller delvis har en forutsigbar fritid og 5 dagers uke. Vi har mottatt rapport fra 7 av 10 prostier og disse viser at 712 fridager som er tatt ut. Tallet er altfor høyt. Variasjonen mellom de prostiene som har svart er fra 31 til 246 fridager som ikke er tatt ut. Det kan tyde på variasjon også i den arbeidsplanlegging prostiet gjennomfører.

Evalueringen av fridagsavtalen understreker behovet for strukturering og samarbeid i tjenesten. Det er to forhold som peker seg ut som viktig: (1) ledelsen av prostiet, samt (2) den enkelte prests evne til og ønske om å strukturere eget arbeid.

De nye tjenesteordningene gir prosten myndighet til å planlegge prestenes arbeid på en annen måte enn før. Et av målene med tjenesteordningen er å få bedre ledelse. Presten har et særlig selvstendig arbeid. Det er grunn til å anta at det er en viktig motivasjonsfaktor for mange. En god arbeidsplan bør ikke være til hinder for at denne frihet fortsatt i stor grad kan ivaretas.

Sykefravær

Sykefraværet er på ca 4 %. Det er akseptabelt, men samtidig vet vi at det er noen problemstillinger knyttet til enkelte langtidsfravær.

I følge prostene rapportering er det i liten grad slik at prestene arbeider selv om de er syk, men "de fleste strekker seg langt", som ett prosti uttrykker det. Igjen viser rapporteringen at i prostier med god arbeidsplanlegging er dette ikke noen problemstilling. Prestene har da visshet om at de kan få vikar ved sykdom.

Det er oppgitt 43 tilfeller av sykmelding over 2 uker. Av disse er enkelte definert som arbeidsrelatert. Hvor stor andel ar vanskelig å anslå.
Det er ikke registrert rusrelaterte problemer eller fravær.

Fra 15.01.06 er Hamar bispedømme IA-bedrift og vi regner med det skal bidra til større fokus på og bedre tilrettelegging.

Prostier som har lav grad av arbeidsplanlegging påpeker at ringvirkningen av sykefraværet i prostiet sliter en del på de andre prestene, ikke minst når det er lite midler til vikarer og en må omfordele på tjenester for å få det til å gå. Noen av disse problemene kan tilskrives geografiske forhold og problemer med tilgang på kvalifiserte vikarer, men det kan være grunn til å anta problemene kan overvinnes med bedre arbeidsplanlegging.

Konflikthåndtering

Med bakgrunn i arbeidsforhold er det avholdt møter og investert i konflikthåndtering i 7 staber. Dette arbeidet er i to sammenhenger utført sammen med Kirkelig Arbeidsgiverorganisasjon.

Medarbeidersamtale

I følge det som er innrapportert har vi et betydelig etterslep når det gjelder gjennomføring av medarbeidersamtaler. Særlig gjelder dette sokneprestenes medarbeidersamtaler med kapellanene. Dette har vært et vedvarende problem. Prostene vil når ny tjenesteordning blir innført, selv overta alle medarbeidersamtalene.

Beredskap

Beredskapsordningen er gjennomført i alle prostier. Det er i perioden fra 01.07. og ut året foretatt et 50-talls utrykninger, antallet varierer fra 13 i det største prostiet til 1 i Vinger og Odal prosti. Det er i hovedsak politiet som rekvirerer utrykning.

Fysisk arbeidsmiljø

Det er registrert ett tilfelle av utilfredsstillende kontorforhold.
Det er registrert ett tilfelle av utilfredsstillende arbeidsforhold ved menighetslokaler eller sermonirom.

Bolig

Ingen prester har rapportert om utilfredsstillende boforhold. Vi ser imidlertid en tendens til at flere søker fritak om boplikt. Vi har i dag 12 prester med fritak fra boplikt av ulike grunner.

Samarbeid med fagforeningene

Det ble avholdt 5 kontaktmøter med fagforeningene. I tillegg er det gjennomført felles opplæring. Betydningen av lokale kontaktmøter er understreket og alle prostene rapporterer at slike er gjennomført.

b. Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak

Økonomistyring, organisering av prestedtjenesten og beredskapsordningen har hatt fokus dette året.

Konfliktforebyggende tiltak og konflikthåndtering har stått sentralt. Det forebyggende arbeidet er i ikke styrket i den grad som er ønskelig.

c. Behov for eventuelle endringer av bispedømmets strategier, planer og tiltak

Implementering av tjenesteordningen vil på nytt sette søkelys på forholdene i det enkelte prosti og bidra til en effektivisering av prostiets ressurser.

Lokale kontaktmøter må styrkes ytterligere og formaliseres i større grad. Presteforeningen tilbakeviser at det er gjennomført formelle kontaktmøter i alle prostiene. Formelle i den forstand at det er ført referat.

Behovet for mer systematiske samtaler/medarbeidersamtaler er det nødvendig å ta opp igjen med prostene.

Det er nedsatt en arbeidsgruppe bestående av personalsjef, hovedverneombud og representant for fagforeningene for å arbeide videre med innføring av IA. Det planlegges samtidig et kurs om stabsutvikling i samarbeid med Kirkens Arbeidsgiver organisasjon. Arbeidet med konflikthåndtering har vist nødvendigheten av å arbeide med de elementære rutiner for stabsamarbeid..

Når det gjelder bispedømmets økonomi vises det til egne rapporteringer.

Vedlegg:

- 1. Lede prestedtjenesten i prostiet**
- 2. Statistikkrapportering 2005 – etatsstatistikk oppdatert pr. 28.02.06**
- 3. Utdrag av årsstatistikken – Hamar domprosti**
- 4. Årsrapportering for 2005 – rapporterings skjema for prostene**
- 5. Folkekirkestrategien Hamar bispedømme**
- 6. Medarbeiderskap Hamar bispedømme**

LEDE PRESTETJENESTEN I PROSTIET

1. FAGLIG LEDELSE

Mål: En tjeneste preget av faglighet og autenticitet.

Oppgaveorientert – motivere – utvikle.

1.1 Visjon

- Folkekirke
- Den kirkelige tjeneste

1.2 Mål

- Mål i forhold til visjon
- Stedegenhet
- Helhet menighet – prest – bispedømme

1.3 Metode

- Kollegiet som faggruppe
- Gjensidig prosess
- Fagutvikling
- Personlig utvikling

1.4 Jobbutvikling

- Resultatmål
- Endring

1.5 Oppfølging

- Erfaringsdeling
- Medarbeidersamtale
- Veiledning
- Egenutvikling

1.6 Fagutvikling

- Teologi nedenfra
- Kultur for fagutvikling
- Studiarbeid
- Langsiktig kompetanseutvikling

1.7 Samarbeid med rådene

- Felles mål
- Stedegenhet
- Lederteam

2. ADMINISTRATIV LEDELSE

Mål: Ivareta den enkelte medarbeider.

Tilstedeværelse – klarhet – trygghet.

2.1 Arbeidsledelse

- Mål
- Utfordringer og krav
- Handlingsorientert
- Tilgjengelighet
- Se og verdsette
- Gjensidig prosess leder/medarbeider

2.2 Arbeidsplaner

- Konkrete planer
- Fasthet og fleksibilitet
- Gjensidig forpliktelse

2.3 Lokal støtte

- Tydelig lederstruktur
- Optimal støtte fra Fellestråd

2.4 Samarbeid

- Arbeidsutjevning
- Bygge team geografisk/ oppgavebestemt

2.5 Arbeid, fritid og ferie

- Arbeidsplaner som viser
 - ukentlig fridager
 - månedlig helgefri
 - 5 ukers ferie
 - egenutvikling, kurs o.l.
- Arbeid/rekreasjon
- Meldingsrutiner
 - egenmeldinger
 - fraværsregistrering

2.6 Personellomsorg

- Kollektive tiltak
- Individuelle tiltak
- Tilgjengelig tid
- Raske og klare svar
- Tilbakemeldinger
- Konfliktløsende

VEDLEGG 5**Statistikkrapportering 2005**

Etatsrapportering

Oppdatert pr. 28.02.2006

HAMAR

bispedømme

NB! Les veiledningen nøye.

1. Prestestillinger:		2004	2005
1.1	Antall årsverk i bispedømmet	127	126
1.2	Antall faste prestestillinger lønnet over kap. 341	121,7	121
1.2.1	Antall proster	10	10
1.2.1.1	herav kvinner	3	2
1.2.2	Antall proster som ikke er sokneprester	0	1
1.2.2.1	herav kvinner	1	1
1.2.3	Antall sokneprester	58	59
1.2.3.1	herav kvinner	12	13
1.2.4	Antall kapellanstillinger	44	40
1.2.4.1	herav kvinner	16	13
1.2.5	Antall prestestillinger med prostiet som tjenestedistrikt	9	16
1.2.5.1	herav kvinner	2,5	2,5
1.2.6	Antall andre faste prestestillinger lønnet over kap 341	5,3	3,6
1.2.6.1	herav kvinner	0	0
1.3	Antall deltidstillinger lønnet over kap. 341	14	13
1.3.1	Antall deltidstillinger i alderen < 40 år	0	0
1.3.1.1	herav kvinner	0	0
1.3.2	Antall deltidstillinger i alderen 40-62 år	13	11
1.3.2.1	herav kvinner	8	6
1.3.3	Antall deltidstillinger prester med AFP (over 62 år)	0	0
1.3.3.1	herav kvinner	0	0
1.3.4	Antall deltidstillinger i alderen 62-67 år (ikke AFP)	1	2
1.3.4.1	herav kvinner	0	2
2. Tilsetninger:			
2.1	Antall tilsettingssaker i faste prestestillinger lønnet over kap. 341	4	8
2.1.1	Antall tilsetninger i faste prestestillinger	4	7
2.1.1.1	herav kvinner	1	0
2.1.2	Antall tilsettingssaker der stillingen ble kunngjort på nytt	0	1
2.1.3	Antall søkere til utlyste prestestillinger	37	72
2.1.3.1	herav kvinner	9	19

		2004	2005
2.2	Antall ledige/ubesatte faste prestestillinger lønnet over kap. 341 pr 31.12.	0	0
3. Avskjed/fratreden:			
3.1	Antall prester (av 1.2) som har fratrudd/fått avskjed fra stilling	3	11
3.1.1	Grunnet uførepensjon	0	1
3.1.1.1	herav kvinner	0	0
3.1.2	Grunnet alderspensjon	1	2
3.1.2.1	herav kvinner	0	0
3.1.3	Grunnet avtalefestet pensjon	0	0
3.1.3.1	herav kvinner	0	0
3.1.4	Grunnet overgang til annen statlig prestestilling	1	6
3.1.4.1	herav kvinner	0	3
3.1.5	Grunnet overgang til ikke-statlig prestestilling eller annen kirkelig stilling	0	0
3.1.5.1	herav kvinner	0	0
3.1.6	Grunnet overgang til annen ikke-kirkelig stilling	1	2
3.1.6.1	herav kvinner	0	2
3.1.7	Grunnet annen fratredelsesårsak	0	0
3.1.7.1	herav kvinner	0	0
4. Fravær (alle tall i uker):			
4.1	Totalt fravær blant prester, faste stillinger lønnet over kap. 341	962,9	1072
4.1.1	Fravær grunnet ferie	549,1	487,7
4.1.1.1	herav kvinner	141,6	143,5
4.1.2	Fravær grunnet sykdom	207,5	214,3
4.1.2.1	herav kvinner	40,4	144
4.1.3	Fravær grunnet studiepermisjon	98,6	105
4.1.3.1	herav kvinner	19,4	16,8
4.1.4	Fravær grunnet fødsels-/omsorgspermisjon	61,4	57,98
4.1.4.1	herav menn	44,6	52,7
4.1.5	Fravær grunnet andre årsaker	46,3	159,3
4.1.5.1	herav kvinner	20	103
5. Kompetanseutvikling: se vedlegg			
5.1	Totalt antall uker studiepermisjon med lønn blant prester, faste stillinger, jf. 1.2	98,6	104,1
5.1.1	herav kvinner	19,4	21,8
5.2	Antall prester som har hatt 3 måneder eller mer i studiepermisjon	1	3
5.2.1	herav kvinner		0

		2004	2005
5.3	Totalt driftsbudsjett (beløp i hele kroner) benyttet til etterutdanning av prester	240000	772660
5.3.1	Midler avsatt til kurs, reiser, stipend etc. i forbindelse med studiepermisjon		345000
5.3.1.1	herav til kvinner		
5.3.2	Utgifter i forbindelse med lønn i permisjonstiden	90600	427140
5.3.2.1	herav til kvinner		
5.3.3	Utgifter i forbindelse med vikarer etc.		20000
5.3.3.1	herav til kvinner		
5.4	Antall søkere til etterutdanningskurs (REU/SEU)	21	30
5.4.1	Antall innvilgede søknader	13	20
5.4.1.1	herav kvinner	4	5
5.4.2	Antall avslåtte søknader	7	10
5.4.2.1	herav kvinner	1	2
5.5	Antall prester (av 1.2) som har deltatt i etterutdanningskurs	54	121
6. Ledelse:			
6.1	Antall prostier	10	10
6.1.1	Antall prostier med kompetansekart	0	2
6.1.2	Antall prostier som opererer med planer for uttak av fridager, jf. avtalen	10	9
6.1.3	Antall prostier med spesialisert prestetjeneste	1	3
6.2	Antall sokneprester som har hatt medarbeidersamtale med prosten	47	47
6.2.1	herav kvinner	7	8
6.3	Antall prester som har hatt medarbeidersamtale med soknepresten	26*	28
6.3.1	herav kvinner	4*	7
6.4	Antall prester i bispedømmet med arbeidsveiledningskompetanse	14	15
6.4.1	herav kvinner	3	4
6.5	Antall prester som har deltatt i tilbud om systematisk arbeidsveiledning	21	16
6.5.1	herav kvinner	5	4
7. Sykefravær: * 04: manglet tall fra 4 prostier			
7.1	Totalt antall dager sykefravær med lønn blant prester, faste stillinger, jf. 1.2	1037,3	1139
7.1.1	Antall fraværsdager med sykemelding	991,3	1100
7.1.1.1	Antall korttidssykemeldinger (< 2 uker)	10	12
7.1.1.1.1	herav kvinner	2	9
7.1.1.2	Antall langtidssykemeldinger (> 2 uker)	17	43
7.1.1.2.1	herav kvinner	3	22
7.1.2	Antall fraværsdager med egenmelding	46	40

			2004	2005
7.1.2.1		Antall prester som har tatt ut mindre enn 5 egenmeldingsdager	24	16
7.1.2.1.1		herav kvinner	8	5
7.1.2.2		Antall prester som har tatt ut mellom 5 og 15 egenmeldingsdager	0	4
7.1.2.2.1		herav kvinner	0	0
7.1.2.3		Antall prester som har tatt ut mer enn 15 egenmeldingsdager	0	0
7.1.2.3.1		herav kvinner	0	0
8. Tjenestebolig/boplikt:				
8.1		Antall prester med boplikt (av 1.2.1 og 1.2.3)	58	93
8.2		Antall prester i egen bolig (av 1.2.1 og 1.2.3)	12	30
8.2.1		herav med fritak fra fondsbolig	4	4
8.2.2		herav med fritak fra kommunal bolig	2	8
8.3		Antall søknader om fritak fra boplikt i fondsbolig	0	0
8.3.1		herav innvilgede søknader	0	0
8.3.2		herav avslåtte søknader	0	0
8.4		Antall søknader om fritak fra boplikt i kommunal bolig	2	3
8.4.1		herav innvilgede søknader	2	3
8.4.2		herav avslåtte søknader	0	0
8.5		Antall presteboliger pr 31.12	96	93
8.5.1		herav kommunale boliger	36	34*
		*1 vikar bor i komm.tj.bolig		
		6.1.3, 6.4, 6.4.1, 6.5, 6.5.1: Mangler data fra ett prosti		

ÅRSRAPPORTERING FOR 2005

Innledning.

Årsrapporten skal utarbeides med utgangspunkt i de krav som stilles i tildelingsbrevet og de krav som stilles til statistisk materiale. Hensikten med rapportering er ikke at den skal være omfattende, men at det skal være konkret og målrettet.

Vi legger også vekt på at den skal være sammenlignbar mellomprostiene og over tid.

Det er nødvendig å hente inn data på noen flere områder i den hensikt å få til

- rapportering til Kultur- og kirkedepartementet, som er grunnlaget for tildelingen på statsbudsjettet og fordelingen mellom bispedømmene. Og som grunnlag for arbeidsvilkår og avtaleverk.
- rapportering til Det sentrale arbeidsmiljøutvalget for statsansatte prester i Dnk, som grunnlag for arbeidsvilkår og avtaleverk
- ledelsesverktøy for prost og biskop/bispedømmeråd

I tillegg til de punkter som er tatt med her kommer fraværstatistikken, beredskapsstatistikken og utdrag fra årsstatistikken fra menighetene.

TIDSFRIST: 15. FEBRUAR 2005.

1. Situasjonen i prostiet

Prosten bes gi en overordnet, kortfattet vurdering av situasjonen i prostiet.

2. En særskilt tilstandsvurdering i lys av vår strategi om folkekirken i Hamar bispedømme

Gi en kort beskrivelse av det åndelige liv i prostiet

Gi en kort og punktvis beskrivelse av utfordringer i prostiet

--

Gi en kort status for trosopplæringsprosjekter i prostiet

--

3. En særskilt tilstandsvurdering i lys av vår strategi for folkekirken i Hamar bispedømme når det gjelder medarbeiderskap.

Arbeidsoppgaver – arbeidstid

Hvor stor prosent av medarbeiderne har tatt sin arbeidssituasjon opp med prosten? (Jfr Tjenesteordning for menighetsprester § 16 og AML § 24.2f)	
Antall utrykninger ved beredskap	

Fritid

Hvor mange oppsparte fridager pr. 30.11. er ikke tatt ut? Se skjema for fraværsregistrering.	
Har prestene en forutsigbar fritid?	
Har prestene i hovedsak 5 dagers uke ?	

Fysisk arbeidsmiljø, kontor- og tjenesteboligforhold

Hvor mange tilfeller av utilfredsstillende kontorforhold er innrapportert?	
Hvor mange av disse forholdene er utbedret?	
Hvor mange tilfeller av utilfredsstillende arbeidsforhold ved kirker, menighetslokaler og andre seremonirom er innrapportert?	
Hvor mange av disse forholdene er utbedret?	

Sykefravær, ulykker, skader

I hvilket omfang har prostene inntrykk av at medarbeiderne er på jobb når de burde vært sykmeldt?

Gi en kort beskrivelse av ringvirkninger av sykefraværet i prostiene:

Hvor stor del av langtidsfravær (over 14 dager) er arbeidsrelatert? (Angi eller anslå i prosent)	
Har prostene fulgt opp eventuelle langtidsfravær i henhold til rutinene? Jf notat delt ut i porstemøtet.	
Har virksomheten handlingsplan for å forbygge og løse rusmiddelproblemer som ledd i AKA-arbeid.	Svaret er nei for bispedømmet. Har noen av felelsrådene dette?
Er det i rapporteringsperiode registrert rusproblematikk innen aktuelt ansvarsområde (her prostiet)	

Oppfølging og tiltak ved sykefravær

Har dere i prostiet rutiner for oppfølging av langtidsfravær?

Hvordan følges i tilfelle fraværet opp?

Helsetjeneste

Er det inngått avtale om bedriftshelsetjeneste i ditt prosti (ja/nei)?

Hvis ja så gi en kortfattet beskrivelse av hva slags avtale og nytteverdien

--

Utfyllende kommentarer

Dersom partene har ulike syn på besvarelsen bør dette beskrives. Jf Skjema utfylt av den enkelte prest

--

Bruk av vikarer

Antall enkelttjenester:

--

Antall engasjerte vikarer:

--

Antall uker vikartjenester (i sum):

--

Oversikt over medarbeidere ansatt av fellesrådet (kateketer, diakoner, prosjektmedarbeidere, andre menighetsprester som ikke er ansatt i HBDR):

Stillingskategori	Navn	Stillingsprosent

Gi en vurdering av effekten av ABV og åndelig veiledning/retreat

--

Antall prestemøter/samling med ansatte i prostiet:

--

Antall kontaktmøter i prostiet:

--

Antall prostebesøk, jf tjenesteordning for proster §7 b

**Innsettelse/vigslinger foretatt av prosten,
jf tjenesteordning for proster §7 f, g, h, i, j og k**

**Fellestiltak i prostiet – opplisting av type tiltak. Herunder
kompetansehevingstiltak/retreat**

Avskjeder hvor prost har deltatt – en opplisting:

Faste komiteer, råd og utvalg prosten har deltatt i – en opplisting:

4. Ev. andre kommentarer

Folkekirken i Hamar Bispedømme

Vi ønsker å være en kirke som

- tar menneskers lengsler og behov på alvor
- gir mennesker tilhørighet og hjelp til livstolking
- arbeider for at mennesker opplever frihet, verdighet og glede gjennom evangeliet
- fokuserer på livets og kjærlighetens Gud

Gudstjenester og kirkelige handlinger

Vårt mål er at gudstjenester og kirkelige handlinger preges av en livgivende Gudstro og et fellesskap i kjærlighet og forsoning

Vi ønsker

- at flest mulig frivillige inkluderes i arbeidet med gudstjenester og kirkelige handlinger
- lokal gudstjenestefornyelse hvor målet er å knytte sammen tro og menneskers livserfaring
- å utvikle kirkemusikken for å utdype gudstjenester og kirkelige handlinger
- at kirkene holdes åpne for stillhet, meditasjon, lystenning og bønn

Omsorg og solidaritet

Vårt mål er å være en kirke som viser omsorg og solidaritet med mennesker lokalt og globalt

Vi ønsker

- å være raust tilstede for alle mennesker og fortsette arbeidet for å bygge ned tersklene til kirken
- å arbeide for at misjon og diakoni, nasjonalt og internasjonalt, blir en naturlig del av menighetsarbeidet
- at prester og andre ansatte oppleves tilgjengelige for folk i lokalsamfunnet

Barn og unge

Vårt mål er at barn og unge kjenner seg hjemme i kirken og utfordres til aktivitet og deltakelse

Vi ønsker

- å prioritere trosopplæring i forbindelse med dåp, 4-årsfase og 6-årsfase
- at konfirmantarbeidet prioriteres som hele menighetens ansvar
- et aktivt samarbeid med barnehager og skoler
- en aktiv tilrettelegging for ungdomsarbeid på tvers av menighetsgrenser
- å legge til rette for at barn og unge møter mennesker fra andre kulturer og tradisjoner

Kirken i lokalsamfunnet

Vårt mål er at Kirken skal bidra til å skape gode og trygge lokalsamfunn og stimulere til refleksjon omkring tro, etikk og samfunns-spørsmål

Vi ønsker

- å stimulere til samtaler om livssyn og verdier gjennom samarbeid med arbeidsplasser, foreninger, skoler og andre tros- og livssynsamfunn
- å sette kirkens arbeid og verdier på dagsorden i menighetsblad, lokalaviser og andre media
- å utfordre lokale og sentrale politikere i verdidebatten og aktuelle samfunns-spørsmål
- at kirkehuset åpnes for kulturarbeid



Begeistring
Mot
Raushet
Handling
Lagånd

Folkekirken


i Hamar Bispedømme



Vårt mål er at kirken skal være en attraktiv og meningsfull arbeidsplass der man blir verdsatt og opplever sine arbeidsoppgaver som bidrag til kirkefelleskapets beste.

Vi ønsker

- at kirken skal ha en organisering og kompetanse som er tilpasset oppgaver, mål og strategier
- at våre tjenester skal være tydelige, brukervennlige og med fokus på gode resultater
- å bygge en kultur basert på felles verdier, mål og strategier
- å stille krav til at alle gjennom samhandling bidrar til å skape en best mulig lagånd
- at personalpolitikken skaper trygghet og utvikler omstillingsevne i alle livsfaser



Begeistring
Mot
Raushet
Handling
Lagånd