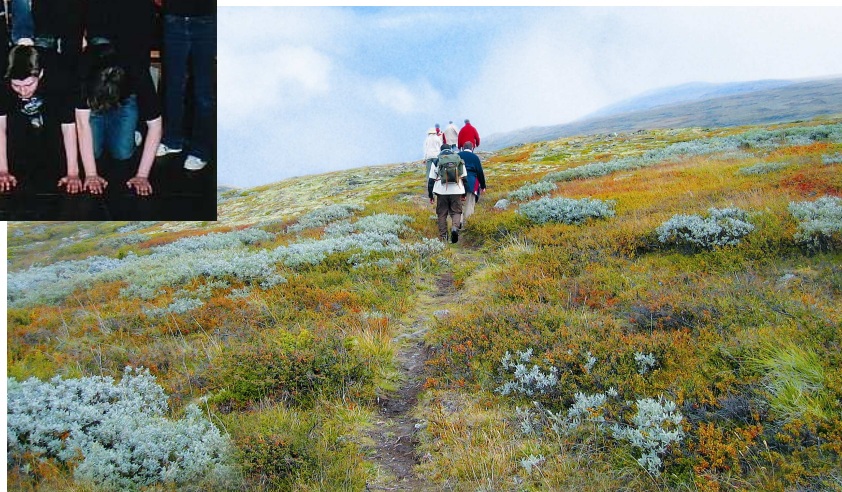


DEN NORSKE KIRKE

ÅRSMELDING 2005

Nidaros biskop

Nidaros bispedømmeråd



Kirken i Nidaros – sammen underveis

I. Utblikk mot Nidaros bispedømme

Forholdet mellom kirke og folk i Nidaros er holdt oppe gjennom generasjoner og må fortsatt karakteriseres som tett og livskraftig. Fremdeles er kirken tilstede i alle lokalsamfunn først og fremst i kraft av det daglige og mangfoldige menighetsarbeidet, hvor gudstjenester, kirkelige handlinger, undervisning, diakoni og kirkemusikalsk arbeid er bærebjelkene. Gjennom denne virksomheten holdes kirken levende gjennom den innsats som både tilsatte, rådsmedlemmer og andre frivillige står i.

Kirkens og troens tilstedeværelse har gitt og gir opplevelse av tilhørighet og en klangbunn for kirkens forkynnelse og anliggender, slik at kirken fortsatt møter åpne dører og positive forventninger i mange sammenhenger. I flere menigheter er det fortsatt 100 % oppslutning om dåp og ved begravelser fylles kirkene av familie, slekt, venner, naboer og bygdefolk. Og i jubileumsåret 2005 ga gudstjenester mange steder ekstra mening til folks markering av unionsoppløsningen. Gudstjenestebesøket er ellers preget av stor oppslutning ved de store anledningene, mens den ukentlige gudstjenestefeiring mange steder er preget av lav oppslutning. Også i annen sammenheng kunne engasjementet i kirkelig sammenheng gjerne vært større. Hovedinntrykket er fortsatt slik vi har uttrykt det tidligere: Mange trønderes forhold til kirka er preget av trofasthet på avstand.

Det er i denne trofastheten, i de positive forventningene som kirken møtes med og i den mer åpne holdning til åndelige spørsmål generelt i samfunnet som vi sporer, at mulighetene og utfordringene ligger. For selv om vi gleder oss over folkekirkas plass har vi en tro og et felleskap som vi gjerne vil at flere skal få et enda tettere forhold til. Vi kalles til å være sann kirke med et frimodig vitnesbyrd i en ny tid og til tilstedeværelse og relasjonsbygging også på andre areaer enn det som tradisjonelt har vært kirkas hjemmebaner. Vårt flerkulturelle samfunn utfordrer i dag på en særlig måte til dialog samtidig som vi skal bidra til at den religiøse dimensjon gis aksept og plass i samfunnslivet.

Som et bidrag til å forstå og bygge videre nærheten mellom kirke og folk ble i 2005 arrangert et bredt anlagt Olsokseminar knyttet til 100-årsmarkeringen av unionsoppløsningen og hvor siktepunktet var å sette et særlig fokus på aksene Stiklestad – Nidarosdomen. I samarbeid mellom kirken, kulturinstitusjoner og offentlige myndigheter er med dette lagt et grunnlag for at Olsokseminaret kan bli en fast del av det program som ellers finner sted rundt Olsok.

Det kirkelige arbeid som kanskje har hatt sterkest prioritet og fokus de senere år og som over tid har vært i sterkest omforming og fornyelse, er den mangfoldige virksomhet som favnes i skjæringspunktene mellom trosopplæring / konfirmasjon / arbeidet blant barn og unge. I denne årsmeldingen har vi vektlagt å gi en bred omtale nettopp av disse områdene. Gjennom dette konstaterer vi at oppslutningen om konfirmasjon i Nidaros i flere år har holdt seg stabilt på om lag 72 % av årskullet. Samtidig ser vi at kirken utfordres av ungdom som har manglet kirkelig kontakt i en årrekke og som ikke forholder seg til menighetsgrenser. Meldingene og inntrykkene forteller også om mye faglig godt konfirmasjonsarbeid med ulike alternativer og opplevelsesmuligheter. For mange unge innebærer konfirmasjonen et fortsatt engasjement i kirkelig arbeid. Konfirmasjonstiden må i lys av dette sees på som en mulighet ikke bare for konfirmanten, men som en ressurs for menighet og kirke. Vi erfarer at et kvalitativt godt konfirmantarbeid oftest skapes gjennom samarbeid mellom flere; mellom konfirmantlærer og frivillige i menigheten, mellom menigheter, mellom kirke og organisasjoner.

I bispedømmet opplever vi ellers gehør for og engasjement i det omfattende reform- og fornyelsesarbeidet som skjer innen mange deler av kirkens liv og virke. Dette gjelder både trosopplæringsreformen og gudstjenestereformen, men det gjelder også forsøk med organisering av virksomhetene og arbeidsgiveransvar. Vi er inne i en tid hvor omstillingsevne kan bli et avgjørende for om vi lykkes, og hvor endringsledelse blir viktigere enn på lenge.

På ett viktig område er forsøkene tid over. De nye tjenesteordningene for proster og menighetsprester har nå avløst de forsøkene som har vært i bispedømmet med ny organisering og ledelse av prestedtjenesten. 60 % av prestene har nå prostiet som tjenestedistrikt. Dette legger grunnlaget for en tettere ledelse av prestedtjenesten og helt andre muligheter for blant annet en tjenlig arbeidsfordeling og prostidekkende kompetanseutvikling.

Situasjonen i presteskaper er ellers preget av høy motivasjon og kompetente prester. Vi har et presteskaper som strekker seg langt for at nødvendige tjenester skal bli utført slik menighet og folk ber om. Sykefraværet preges av langtidssykemeldinger og en del prester sliter i tjenesten. Gjennom et bredt spekter av personaltiltak og kompetanseutvikling bidrar vi til at prester skal oppleve seg sett og få mulighet til videreutvikling. Samarbeidet med tjenestemannsorganisasjonene og verneombudene er fruktbart og meningsfylt.

Ressurssituasjonen for presteskaper er anstrengt. Etter en gjennomgang av budsjettkapitlet med de stillinger som er opprettet og de behov for driftsmidler som eksisterer, har bispedømmerådet konkludert med at det er nødvendig å redusere antallet faste stillinger med 3-4 årsverk. Bispedømmerådet har lagt til grunn at dette skal skje ved ledighet. I 2005 har utfordringene vært spesielt store som følge av det regnskapsmessige underskuddet i 2004. Situasjonen er håndtert ved vakanse i stillinger og mindre bruk av vikarer. Dette har gitt belastninger for så vel tilsatte som menigheter, og ført til mindre prestedtjeneste i menighetene.

I møte med kommuner får vi ofte gode meldinger om kirkens betydning i lokalsamfunnet. Det uttrykkes også gode intensjoner med hensyn til å tilrettelegge gode rammebetingelser for kirkens virksomhet. Men mange steder gir dette seg likevel ikke utslag i tilstrekkelige bevilgninger. Vi kan ikke undervurdere at mange fellestingene fortsatt sliter med trange rammevilkår som bidrar til vanskelige arbeidsforhold for både tilsatte og råd.

Nidaros bispedømmeråd har i 2005 vedtatt en ny strategisk plan med overskrift: "Kirken i Nidaros – sammen underveis". Innledningen til planen synliggjør hvor vi lever og et ønske om å stå sammen med hele bispedømmet:

"Vår livsreise er lagt til Nidaros. Den stokes ut i Kristi navn gjennom Olavstradisjonen. Den bærer arven fra våre norske og samiske røtter. Den går gjennom et landskap av jord og skog, kyst og fjell, bygd og by. Den byr på: møter med nye kulturer og folk, med ny teknologi og et samfunn som stadig endrer seg. Vi reiser i fellesskap, frivillige, folkevalgte og ansatte."

Som bakgrunn for planen har rådet hatt Kirkemøtets strategiske arbeid samtidig som planen er gitt en lokal forankring. Virksomheten skal i kommende periode, fra 2006, i særlig grad innrettes mot 6 hovedfokus innen kirkelige arbeid.

Med dette har bispedømmerådet valgt å utforme en strategisk plan som skal favne bredt i bispedømmet, også blant prestene. En samlende strategisk plan for presteskaper som etat er imidlertid ikke utviklet, mest av ressursmessige årsaker. Dette betyr ikke at bispedømmets arbeid rettet mot presteskaper prioriteres lavt. Etatsansvaret for presteskaper er forankret i en rekke planer og et systematisk arbeid innenfor flere områder.

II. Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 1

Hovedmål 1:

Kirkerådet og bispedømmerådet 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 organisasjonene, mellom kirkens organer og mellom kirke og samfunn.

2.1 Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver

Kirkemøtets vedtak om å starte arbeidet med en gudstjenestereform hilses velkommen i mange menigheter. Også i Nidaros har dette vært tema i møte med både ansatte og frivillige. Skal gudstjenestene forbli et viktig samlingspunkt i menighetens liv trengs en fornyelse hvor involvering, variasjon og lokal forankring er viktige stikkord. Mange steder foregår et utviklingsarbeid som kan kategoriseres som mindre forsøk. Biskopen har så langt godkjent ett formelt forsøk med en alternativ dåpsliturgi. Vi ser det som tjenlig å stimulere prester, andre ansatte og menigheten ellers til økt oppmerksomhet mot gudstjenestearbeidet. Gjennom dette kan alle innenfor de rammer som gjelder finne sin profil på gudstjenestene slik at menneskene som bor i menigheten ønsker å delta og får en større tilhørighet til kirken.

Ved at Kirkemøtet har bedt Nidaros bispedømme ta et særskilt ansvar for sørsamisk kirkeliv er dette noe som hviler tungt på biskop og råd. Arbeidet i Utvalg for sørsamisk kirkeliv er avgjørende for å kunne ivareta dette. Samtidig gir stillingene for prest og diakon i det sørsamiske området mulighet for kirkelig nærkontakt med mange sørsamer.

Etter at Samisk kirkeråd har vegret seg for å gå videre med utvalgets forslag om en samisk menighet i sørsamisk område, har det blitt nødvendig for utvalget å se mot andre oppgaver. Oppmerksomheten er nå rettet mot blant annet sørsamisk kirkekunst, utprøving av liturgisk materiell knyttet til trosopplæring, forsøk med trosopplæringsprosjekt for sørsamiske barn og ungdom knyttet til Nord-Rana menighet.

Oppfølgingen av Kirkemøtets vedtak om Forbruk og rettferd er i en ny og konstruktiv fase i bispedømmet. I kontakt med flere menigheter arbeides det med miljøsertifisering av virksomhetene. Bispedømmet deltar i en ressursgruppe som i 2005 tok initiativ til et verksted i samarbeid med Kirkerådet og Kirkens nødhjelp. På dette verkstedet ble det arbeidet med materiell til Skaperverkets dag. Dette la grunnlaget for en ferdigstilling av materialet og menighetsutsending fra sentralt hold.

Den nasjonale satsingen under overskriften Menighet og Misjon har i Nidaros oppslutning fra 6 misjonsorganisasjoner som sammen med bispedømmerådet utgjør det regionale SMMN. I juli hadde Det norske misjonsselskap sin generalforsamling i Trondheim. Dette store arrangementet preget kirkelivet i Trondheimregionen i flere dager, utløste stor frivillighet fra alle deler av bispedømmet og ga inspirasjon langt inn i menighetenes rekker.

Bispedømmets vennskapssamarbeid med kirken Mekane Yesus, Western synod i Etiopia er utviklet videre gjennom besøk av syneodepresidenten her hos oss og ved at to personer representerte Nidaros på en reise til Etiopia. En ny etappe i vennskapssamarbeidet settes ut i livet i 2006 gjennom et utvekslingsprogram mellom kirkene.

Nidaros domkirkes plass som nasjonalhelligdom og symbolbærer i folk og kirke, og som sted for sentrale kirkelige begivenheter, har de siste årene kommet til uttrykk også ved en egen bevilgning på statsbudsjettet. Bevilgningen er av uvurderlig betydning for å kvalitetssikre den kirkemusikalske virksomhet og opprettholde den beredskap som er nødvendig med tanke på de større begivenheter som finner sted i Nidarosdomen. Også arbeidet med mottak av pilegrimer er blitt styrket gjennom denne bevilgningen. Om lag 60 % av bevilgningen går nå til den kirkemusikalske virksomheten og en økende andel av bevilgningen går til dekning av faste lønnskostnader. Dette skyldes i all hovedsak nedgang i bevilgningen fra Trondheim kommune og Trondheim kirkelige fellelråd.

Fra 2005 er det særlig grunn til å trekke fram to økumeniske begivenheter hvor Nidarosdomen fikk en sentral plass. Først nevnes Porvoo Primates' Meeting hvor vår kirke for første gang var vertskap. Når dette møtet ble lagt til Norge og Trondheim må det sees i sammenheng med den posisjon Nidaros har også langt utenfor vårt eget land. Dernest erkebiskopen av Canterburys Norgesbesøk med blant annet gudstjeneste i Nidarosdomen.

I 2005 har det også vært arbeidet aktivt med sikte på at de bygninger som forsvaret skulle avhende i Trondheim sentrum ble sikret til fremtidig kirkelig bruk. I denne saken har kirken viktige medspillere i det politiske miljø i så vel Trondheim by som i fylkeskommunene. Bygningene har en sentral plassering nært Nidaros domkirke og Erkebisppegården og representerer en unik mulighet til å videreutvikle den kirkelige virksomhet. Etter at Statsbygg høsten 2005 overtok bygningene føres arbeidet videre med sikte på en endelig avklaring av den kirkelige bruk i løpet av 2006.

2.2 Utvikle reformen av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger

Gjennom de mange søknadene om prosjektmidler til trosopplæringsreformen er synliggjort det store engasjementet som menighetene har for saken. I tillegg til disse søknadene gir søknadene om prosjektmidler fra Opplysningsvesenets fond et bilde av utfordringer og strategier i menighetene.

Ved gjennomgang av søknadene ser vi mye kreativ nytenkning, men også mye tradisjonell fasetenkning. Etter hvert som søknadsrundene er gjentatt har breddeperspektivet i reformen blitt tydeligere i flere søknader. Dette er en nødvendig erkjennelse, ikke bare i prosjektsammenhengen, men også for det trosopplæringsarbeidet som etter hvert skal finne sin plass i alle menigheter. Noe av utfordringen ligger i forholdet mellom bredt anlagt trosopplæring og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid. Involvering av frivillige ser ut til å være en forutsetning for å lykkes samt det å nå ut til foreldre på en tjenlig måte.

I Nidaros er 5 prosjekter med tilsammen 14 menigheter blitt med i forsøkene. I tillegg har Døves menighet i Trondheim fått prosjektmidler og Nord-Rana menighet har fått midler til et sørsamisk prosjekt hvor Nidaros blir involvert som følge av bispedømmets særskilte ansvar for sørsamisk kirkeliv.

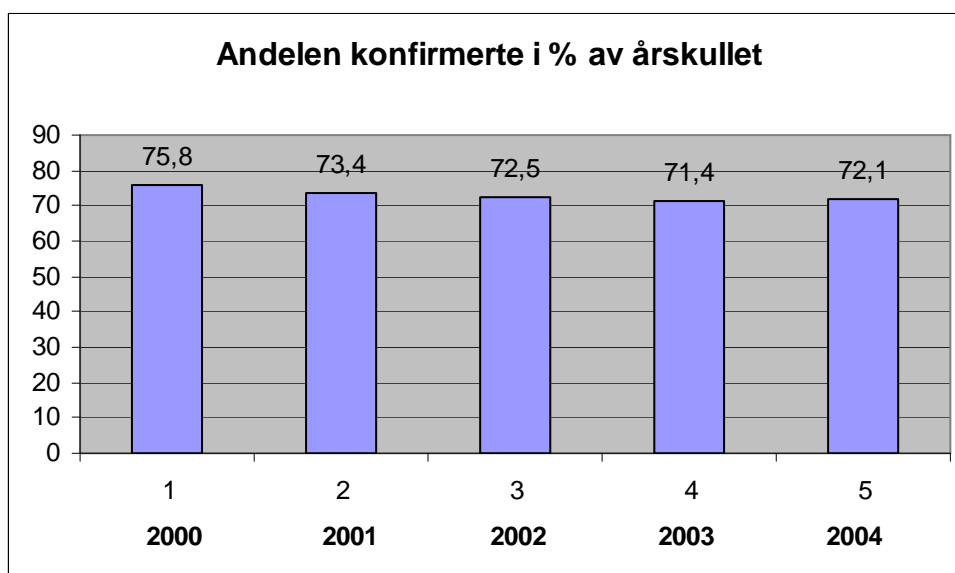
I de første årene forstår vi at det har vært et anliggende å tilrettelegge forsøk i menigheter med gode forutsetninger for å lykkes. Det ville også vært spennende å høste flere erfaringer fra

menigheter med vilje og ambisjoner, men som i utgangspunktet sliter med små ressurser og liten aktivitet.

Fra bispedømmets side følger vi reformen gjennom veiledning og oppmuntring knyttet til søknadsutforming og ved å stimulere til erfaringsutveksling. Breddeperspektivet i trosopplæringen i alle menigheter får oppmerksomhet i sammenhenger det er naturlig. Vi hadde sett det som tjenlig å kunne bruke mer ressurser til oppfølgingsarbeid og erfaringsutveksling, særlig opp mot menigheter som ikke er med i selve forsøket, men har ikke funnet mulighet for det.

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

Konfirmasjon er det trosopplæringstiltak hvor kirken virkelig når bredt ut. Slik har det vært i generasjoner og slik er det fortsatt. Men i et samfunn i endring utfordres konfirmasjonen av mange faktorer, slik også i Nidaros. Likevel viser tallene for andelen kirkelig konfirmerte hos oss fortsatt en bred og stabil deltagelse.



Konfirmasjonsprosenten viste på 90-tallet en klart synkende tendens. Nedgangen har ikke vært like stor etter 2000 og har de siste tre årene vært stabil omkring 72 %. Tallene skjuler store variasjoner fra menighet til menighet. I noen menigheter i bispedømmet er oppslutningen fortsatt 100% mens den i noen bymenigheter er under 60%. Dersom en i stedet bruker som utgangspunkt dåpstallene 15 år tidligere eller antallet 14-åringer som er medlemmer i kirken, blir konfirmasjonsprosenten høyere. Vi registrerer en økning i antallet unge som blir døpt etter fylte 12 år, oftest i forbindelse med konfirmasjonsforberedelsene.

Med den fornyelse av konfirmantarbeidet som nå skjer er det grunn til å ha som målsetting at andelen konfirmerte i større grad skal stabilisere seg enn gå ytterligere ned. Det er imidlertid grunn til å reflektere over faktorer som utfordrer kirkens konfirmasjonsarbeid og ta høyde for dette i det videre arbeid. I tillegg til tilbud fra Humanetisk forbund de fleste steder i bispedømmet, finner vi stadig større grupper som velger ikke å delta i noen form for konfirmasjon. Noen har tilhørighet i andre religioner og trossamfunn, mens andre opplever at

feiring av konfirmasjon blir en for stor utfordring i forhold til brutte familierelasjoner. Vi erfarer også at ungdom forteller at foreldre påskjøner dem økonomisk dersom de velger å unnlate konfirmasjon.

Mange ungdommer mangler jevnlig kontakt med sin lokale menighet i forkant av konfirmasjonen. Samtidig byr konfirmasjonsforberedelsene i dag på helt andre muligheter enn det foreldrene har erfaring fra. Med siktepunkt å nå ut med informasjon og skape en god samtale i hjemmet i forkant av innskrivningen, sendes en konfirmantbrosjyre til alle i det aktuelle årskullet.

For å bidra til ideutveksling, inspirasjon, faglig påfyll og refleksjon om de utfordringer som er nevnt, for de som har ansvar for konfirmantarbeidet, har vi fra bispedømmets side tilrettelagt ”Konfirmantlærerforum” to steder i bispedømmet en gang hvert semester. Dette er med på å gi nye dimensjoner til konfirmasjonstidens innhold og form, hvor bevegelsen er fra kunnskapsorientert til opplevelsesorientert undervisning. Mange steder er dette nå en realitet og inkluderer adgang til å velge blant flere opplegg. Flere steder ser vi at samarbeidet mellom menigheter har nettopp konfirmantarbeidet som utgangspunkt. Ikke minst der det er små årskull burde slikt samarbeid være tjenlig. Samtidig er det slik at fornyelsesarbeidet forutsetter ressurser både personalmessig og ellers. I lys av dette drives konfirmantarbeidet noen steder på mer tradisjonelt vis.

Særdeles positivt er å registrere at konfirmasjonstiden utløser stor frivillighet og er en rekrutteringsarena for unge ledere. I forlengelsen av dette foregår mye ledertrening for aldersgruppen 15 – 18 år. Konfirmasjonstiden må i lys av dette sees på som en mulighet ikke bare for konfirmanten, men som en ressurs for menighet og kirke. Fra bispedømmets side vil konfirmasjonsarbeidet fortsatt ha høy prioritet som et ledd i trosopplæringen.

Ved utgangen av 2005 ble bispedømmets 4. prosjektperiode innen Ung i Nidaros avsluttet. Prosjektet har styrket ungdomsdemokratiet i kirken gjennom årlig Ungdomsting, valgt Ungdomsråd og representasjon til Ungdommens Kirkemøte. Dette demokratiet gir ungdom verdifulle erfaring med tanke på fortsatt engasjement i kirkelige rådsorganer. Ungdomsrådet har blitt en viktig samtalepartner for bispedømmerådet. Alle menigheter inviteres til ungdomstinget, men det må erkjennes at deltagelsen på langt nær har en representasjon som favner tilstrekkelig bredt.

Prosjektet har etablert og utviklet et nettverk for ungdomskontakter i bispedømmet, blant annet ved et eget nettsted. Gjennom ungdomslederteam som verktøy har prosjektet søkt å inspirere og stimulere ledere flere steder i bispedømmet. Dette har dels skjedd i tilknytning til biskopens visitaser, noe som har vist seg tjenlig. Gjennom ungdomsprosjektet har en rekke ungdom blitt engasjert og fått impulser til kirkelig arbeid.

Satsingen på Ung i Nidaros og de gjøremål ungdomskonsulentene har ivaretatt er en sentral del av det menighetsbyggende arbeid som bispedømmet har et ansvar for og dette er et arbeid vi ikke kan være foruten. Både for vekslende stillingsinnehavere, av rekrutteringsmessige hensyn og for en større kontinuitet i arbeidet, er det beklagelig at dette arbeidet av budsjettmessige grunner må løses innenfor rammene av avgrensede prosjektperioder med OVF-finansiering. Bispedømmerådet ser det som nødvendig av hensyn til hele kirken å gå videre med satsingen på ungdom. Det vil skje ved å gjøre bruk av de erfaringer som er høstet og videreutvikle det arbeidet som er i gang inn mot en ny prosjektperiode som vil starte opp i løpet av våren 2006.

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

Som en overgang fra fokuset på trosopplæring, barn og ungdom, er det naturlig å understreke at kristent barne- og ungdomsarbeid i regi av organisasjonene regnes med blant menighetenes kontinuerlige dåpsopplæringstiltak. Dette er et arbeid som favner vidt. Likevel er det slik at denne type arbeid er fraværende i mange menigheter. Forholdet mellom kirken og frivillige organisasjoner må betegnes som godt og gjensidig berikende. Et eget samarbeidsforum for bispedømmerådet og organisasjonene bidrar til fellestiltak og felles synliggjøring av et omfattende barne- og ungdomsarbeid.

Forholdet mellom kirke og folk er tett og veier tungt i Nidaros. Stiklestad og Nidarosdomen har en spesiell betydning for folk i Trøndelag. Jubileumsåret 2005 ga anledning til nye innsteg til refleksjon i lys av blant annet dette. Gjennom et samarbeid mellom biskopen, fylkesmennene, fylkesordførerne, ordføreren i Trondheim, Olavsfestdagene og Stiklestad nasjonale kultursenter ble Olsokseminaret årets nyskapning. Naturlig tema ble: "Nasjonsbygging og grensesprengende fellesskap. Olavsarven 1905 – 2005." Et todagersseminar med gode faglige foredrag som blant annet belyste Olavsarvens betydning for de hendelser som førte fram til unionsoppløsningen i 1905. Åpningen av seminaret var lagt til et folkemøte på friluftscenen på Stiklestad og hvor Kongeparets tilstedeværelse og Kong Haralds tale ga en ekstra dimensjon til de påfølgende foredrag og samtaler.

Seminaret vurderes å ha vært viktig for å sette fokus på Olavstradisjonen generelt og aksene Stiklestad – Nidarosdomen spesielt. Det samarbeidet som er skapt gjennom tilrettelegging og gjennomføring av dette seminaret vurderes som særdeles viktig. Her ligger et potensial som det er grunn til å bygge videre på. Olsokseminaret har kommet for å bli et fast innslag blant det rikholdige program som for øvrig fyller tiden rundt Olsok i Nidaros.

De gode relasjoner som er mellom kirke og folk er bekreftet også i forbindelse med høstens debatt om blant annet barnehage- og skolegudstjenester i forbindelse med høytider. Vi har bare få meldinger om at dette ble problematisert i vårt bispedømme. Vi har også meldinger om at etter at skoleledelsen hadde kommet til at det ikke skulle være avslutningsgudstjeneste, tok elever og foreldre til motmæle slik at skoleavslutningen før jul likevel ble markert med gudstjeneste.

Den interreligiøse dialoggruppen hvor vårt bispedømme deltar sammen med Muslim Society i Trondheim har fortsatt sine samtaler. Det er 6-7 personer fra hver side som møtes vekselvis i moskeen og i en av kirkene. I 2005 skjedde to vesentlige ting. Gruppen offentliggjorde et resyme av samtalen gjennom to år, kalt "Perspektiver fra samtalen". I samarbeid med Trondheim kommune arrangerte gruppa en høring om etniske minoriteter i møte med barnevernet. Dialogens mål er ikke å utviske forskjeller eller å bli enige om alt, men gi hjelp til økt forståelse og toleranse og bidra til et fredelig samliv i samfunnet. Dette er etter bispedømmets vurdering blitt et verdifullt arbeid som kan inspirere til en dialog mellom muslimer og kristne flere steder. Ikke minst ved inngangen til 2006 synes behovet for dette å være større enn på svært lenge.

Kirkerådets arbeid med kirkelige reformer følges med stor oppmerksomhet i Nidaros. Det er særlig spørsmålene om organisering og arbeidsgiverutfordringene som fanger interessen. Uansett forsøk ser vi at regelmessig og systematisk kontakt mellom prost og daglig leder er

avgjørende for å få de to virksomhetene i lokalkirken til å fungere godt sammen og for å bidra til et godt arbeidsmiljø. For å støtte opp under dette samvirket har bispedømmerådet i samarbeid med Kirkevergelaget i 2006 fullført felles arbeidsmiljøkurs for proster og daglige ledere.

Det gjennomføres også formelle forsøk flere steder:

Menighetene i Byåsen prosti har valgt et eget prostistyre som har fått vide fullmakter fra Trondheim kirkelige fellesråd. Sammen med utvidede fullmakter fra bispedømmerådet til prosten er det lagt til rette for en utprøving av et samordnet økonomi-, virksomhets- og arbeidsgiveransvar. Prost og prostileder utøver i dette forsøket samordnet delt ledelse. I Namdal har tre fellesråd fått godkjent forsøk med et felles fellesråd og i Sør-Innherad har samarbeidet mellom fellesrådsområdene pågått i flere år.

Fra bispedømmets side vil vi følge forsøkene med stor interesse og gi impulser til ytterligere forsøk i den grad det anses aktuelt. Vi erfarer allerede interesse for å gjøre forsøk som går lenger enn samordning av arbeidsgiveransvar. Anliggendet er å kunne gjøre erfaringer med felles økonomi-, virksomhets- og arbeidsgiveransvar i forkant av de mer omfattende kirkelige reformer mange ser for seg i løpet av noen år.

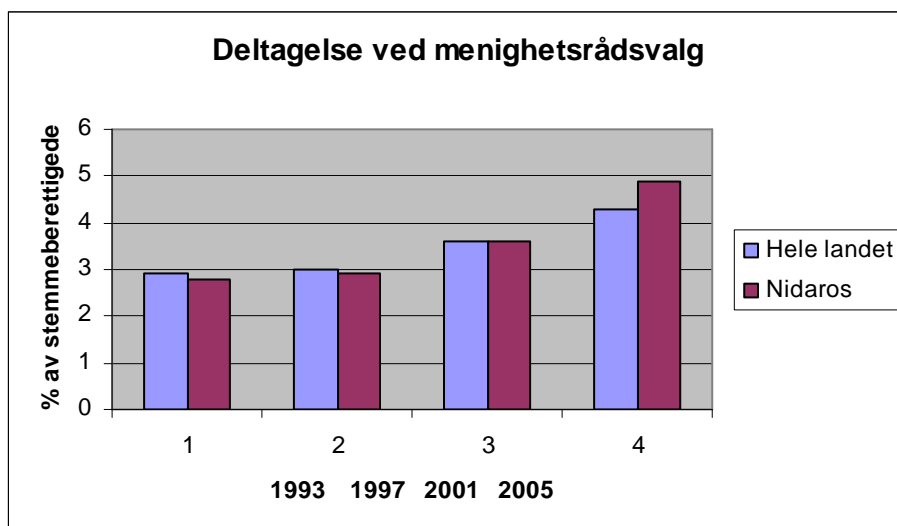
2.5 Bidra til at kirkelig tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver

Storsamlingen for alle kirkelig tilsatte på årets stiftsdager hadde som tema "Kirke og kultur" og var knyttet opp mot den kirkelige kulturmeldingen. Både gjennom plenumsforedrag og seminarer ble temaet belyst og drøftet. Dersom intensjonene i kirkens kulturmelding skal virkeliggjøres trengs det vilje til refleksjon og nytenkning i brede lag av kirken. Med dette temavalget for årets stiftsdager er det tatt ett steg i den retningen.

Bispedømmet har i mange år stått for separate fagsamlinger for diakoner og kateketer og andre med samsvarende oppgaver. Dette er nå i en fornyelsesprosess hvor en tenker mer helhetlig ved blant annet en del felles samlinger.

Menighetsrådvalget er alltid en utfordring for de som har ansvaret lokalt. Ved valget i 2005 erfarte vi et stort behov for veiledning. Biskopen har innvilget søknad om stemmerett i annet sokn for til sammen 51 personer hvorav 14 kirkelig tilsatte. 27 av menighetene (20 %) har benyttet seg av prøveordningen med valg av halvparten av medlemmer annet hvert år. 39 av menighetene (29 %) hadde valg samtidig med stortingsvalget. 9 sokn har valgt felles menighetsråd med nabosokn.

Oppslutningen om menighetsrådvalget har vist en stigende tendens fra 1993 til 2005:



Oppslutningen om valget i 2005 var åpenbart størst i de menighetene som hadde valg samtidig med stortingsvalget. Menighetene i Holtålen kommune toppet med en valgdeltagelse på 34 %. I Trondheim kommune hvor de fleste menighetene hadde valg i oktober var oppslutningen 1,7 %. De 3 menighetene i Trondheim som hadde valg samtidig med stortingsvalget hadde en valgdeltagelse på 6 – 8 %, mens blant de menighetene som hadde valg i oktober var den lavest valgdeltagelsen om lag 0,5 %. Vi erfarer stor utskifting av menighetsrådsmedlemmer; 81 % av medlemmene var ikke medlemmer i forrige periode. Totalt 886 personer ble ved valget i 2005 valgt til menighetsrådsmedlemmer i bispedømmet. I tillegg kommer 130 geistlige medlemmer i menighetsrådene.

Kompetanseutvikling for de nye rådsmedlemmene kom i gang i november og denne prostivise kursrunden ble fullført i januar 2006. Foruten fokus på rådets lederrolle i menigheten og informasjon om noen sentrale rådsoppgaver, hadde kurskveldene som siktepunkt å inspirere rådene til å arbeide strategisk i de årene som ligger foran. Kursene ble gjennomført i et samarbeid med proster og kirkeverger.

I den kompetanseutvikling som skal skje i den lokale kirke i kommende periode, både i forhold til tilsatte og rådsmedlemmer, ønsker bispedømmet i større grad å møte slike behov etter at det lokalt har skjedd en gjennomtenkning av behovene for kompetanseutvikling. Dette fremfor at vi selv initierer lokale kurs. Ved dette mener vi å stimulere til samarbeid mellom menigheter og å bidra til en mer målrettet kompetanseutvikling hvor de lokale ønsker om tema blir bestemmende.

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

Den største utfordringen med hensyn til kapasitet og oppgavetilfang har gjennom flere år kommet som følge av biskopens verv som preses i vår kirke. Også i tidligere årsmeldinger har vi pekt på manglende rammebetingelsene for å kunne utføre vervet på en måte som ikke belaster vedkommende bispedømme, øvrige medarbeidere og biskopen selv på en urimelig måte. Vi må konstatere at de meldinger som er gitt om dette fra vår side ikke har utløst bedre rammebetingelser. Når det nå nærmer seg slutten på den periode Nidaros biskop skal bekle

presesvervet, må vi fornye vår bekymring for hvordan dette er tilrettelagt. I dette ligger en ny alvorlig oppfordring til departementet om å stille midler til rådighet slik at rammebetingelsene rundt presesvervet blir akseptabelt. Samtidig ligger det her en utfordring til hele kirken om en gjennomtenkning av hvordan presesfunksjonen skal ivaretas og tilrettelegges i årene framover.

I 2005 har det vært arbeidet systematisk rettet mot intensjonene innen Grønn stat. Vi har gått gjennom de generelle bransjekravene og krav til kontorbedrifter, som ligger som betingelse for å bli sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom arbeidet er det formulert følgende målsetting: ”Nidaros bispedømmekontor skal være et miljøfyrtårn. Dette skal dokumenteres og gjenspeiles i vår virksomhet. Nidaros bispedømmekontor ønsker å være et forbilde og inspirator for kirken i Nidaros i arbeidet med å ta vare på skaperverket.”

For å kunne løse biskopens og rådets oppgaver er det nødvendig med kompetente og motiverte medarbeidere ved bispedømmekontoret. For å bidra til en mer systematisk og målrettet kompetanseutvikling har bispedømmerådet i 2005 vedtatt en egen plan for slik kompetanseutvikling. For å styrke biskopens kompetanse i spørsmål knyttet til kunst og interiør i kirkene er i 2005 oppnevnt et Kirkekunstutvalg. Utvalget har både kunsthistorisk, tekstilfaglig og teologisk kompetanse.

Nytt arkiv- og saksbehandlersystem vurderes å ha blitt et tjenlig verktøy for løse biskopens og rådets oppgaver på en effektiv måte og i samsvar med dagens standarder. Med oppdatering av de elementer som enda ikke er tilfredsstillende bør systemet bli tjenlig i mange år. Kravet om innføring av systemet gir imidlertid også nye utfordringer, særlig av arbeidsmessig art. Den arbeidstid som går med til arkiv- og postbehandling har økt betraktelig uten at vi så langt har klart for oss hvilke oppgaver som i et lengre perspektiv må nedprioriteres.

Nidaros bispedømmekontor har 14 ansatte. Stillingene fordeler seg slik:

	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	43 %	57 %	0 %	100 %	66,7 %	33,3 %
Heltidsansatte	83,3 %	75 %	0	100 %	83,3 %	33,3 %
Deltidsansatte	16,7 %	25 %	0	0	16,7 %	66,7 %
Gjennomsnittslønn	304.000	404.000		460.000	304.000	310.000

Tabellen synliggjør mangelen på kvinnelige ledere ved bispedømmekontoret. Bispedømmerådet erkjenner at situasjonen burde vært annerledes. I 2005 er det ikke rekruttert til noen av lederstillingene ved kontoret. En kvinnelig medarbeider har i 2005 startet på videreutdanning i verdibasert ledelse.

Utviklingen av oppgavespektret og oppgavefordeling i staben nødvendiggjør et vedvarende blick mot hvordan kontoret er organisert. I 2006 ser vi behov for en nærmere gjennomgang av organisasjonsstrukturen for om mulig å gjøre organisasjonen enda mer rasjonell, fleksibel og tilpasset oppgavespektret og oppgavefordelingen.

III. Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 2

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 kalles og vigsles.

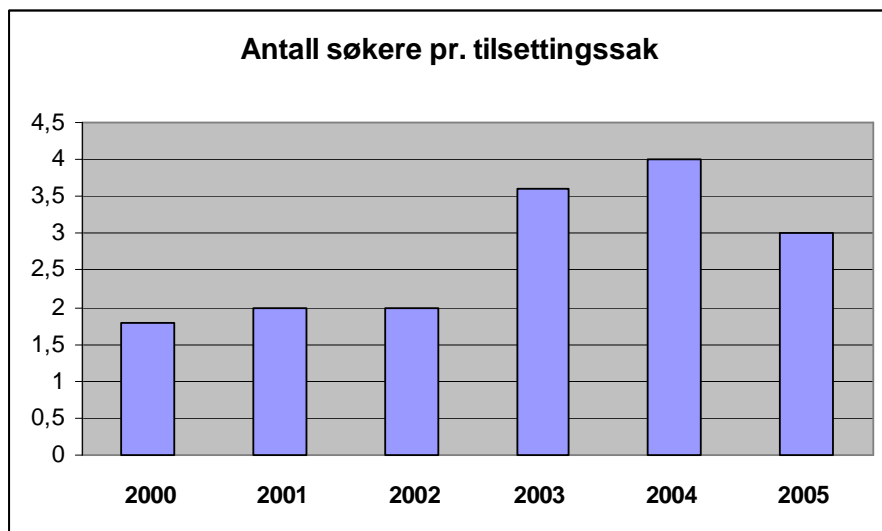
2.7 Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening.

Grunnleggende for en god geistlige betjening i alle menigheter er antallet stillinger, en rimelig fordeling av stillingene og at stillingene er besatt, fast eller ved vikar.

Gjennom 2005 har flere stillinger vært holdt vakant i lengre perioder for å imøtekomme behovet for innsparing som følge av bispedømmets overforbruk i 2004. Dette tiltaket sammen med reduserte midler til vikarer har i 2005 ført til mindre prestetjeneste i menighetene, dels ved færre antall gudstjenester og dels ved redusert innsats for øvrig. Virkningene har slått ulikt ut og noen prostier og menigheter har blitt rammet hardere.

Det må erkjennes at dette har vært en belastende situasjon å stå i for både prester, proster og bispedømmerådets administrasjon. Den aksept som i utgangspunktet ble skapt for å ta igjen underskuddet i løpet av ett år har hatt stor betydning. Bispedømmerådet og biskopen registrerer med tilfredshet at den lojalitet og felles innsats som har vært bærende i 2005 har ført til et regnskapsresultat i balanse.

Vi sporer i 2005 igjen en redusert tilgang på søkere til ledige stillinger. Etter at bispedømmet i et par år har hatt en økning i antallet søkere merker vi nå en nedgang som kan illustreres slik:



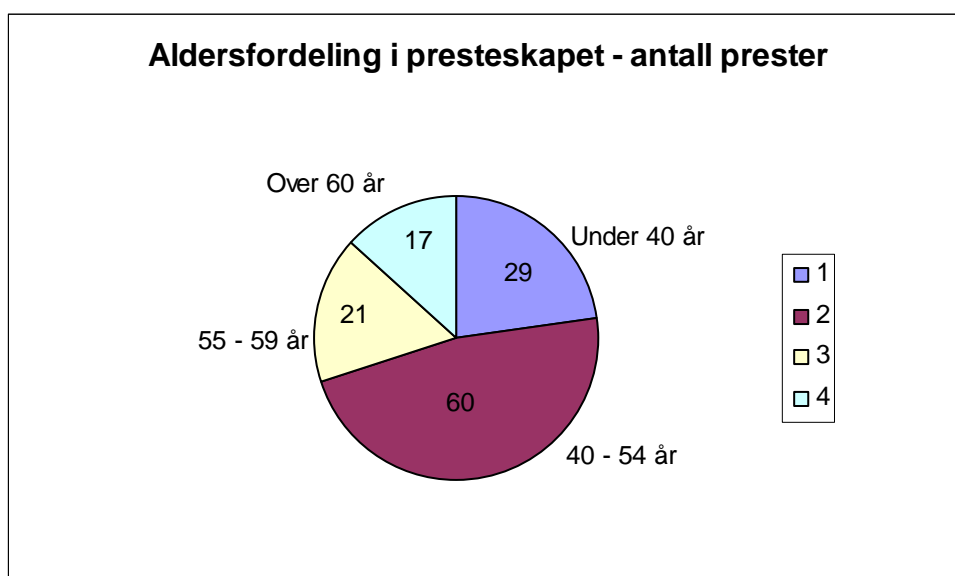
Med bare tre søkere pr. stilling sier det seg selv at tilgangen på søkere er lavere enn ønskelig. Et gledelig trekk er dog at flere unge prester søker stilling i bispedømmet. Det er naturlig å se dette i sammenheng med bispedømmets strategiske arbeid over tid, som innbefatter tiltak som å holde god kontakt med studenter, bruke studenter som ferievikarer, utvikle gode personaltiltak samt gjøre bruk av den kontaktflaten som etableres gjennom "Veien til

prestetjenesten”. Et enda mer langsiktig tiltak er deltagelse på Utdanningsmesse for elever i videregående skole. I bare begrenset grad er lønn brukt som virkemiddel for å rekruttere søkere.

Flere forhold har gjort det nødvendig med vikar i mange stillinger. Tilgangen på vikarer har vært rimelig god og så mye som 8 ordinerte prester har vært engasjert i lengre vikariater. Flere personer har i løpet av de siste årene, etter engasjement som prestevikarer, fått frimodighet til å ta nødvendig tilleggsutdanning med tanke på ordinasjon.

De fire nordligste bispedømmene utgjør region nord innen ”Veien til prestetjenesten”. Ved å veksle mellom hvor O-1 og O-2 samlingene holdes, gis mulighet til noe ulik profil og lokal forankring av kursene. Ordningen er som helhet arbeidskrevende. Erfaringene tilsier at de samarbeidende bispedømmene utgjør en naturlig enhet og at studentene får et bredere innblikk og faglig bedre kurs enn om bispedømmene skulle operere hver for seg.

Nidaros bispedømme står foran et betydelig behov for nyrekruttering av prester de nærmeste årene. Aldersfordelingen i presteskapet er ved dette årsskiftet slik:



Blant de 38 prestene over 55 år er det 5 kvinner.

Gitt at alle over 55 år fortsetter i sine stillinger til de blir alderspensjonister og gitt at disse fratrer ved gjennomsnittlig 65 år, vil vi i løpet av de neste 10 årene måtte rekruttere 4 nye prester hvert år bare av denne grunn. Dette er høye tall sammenlignet med tallene for de foregående år. Utfordringene knyttet til behovet for fornyelse i presteskapet antas ikke å være spesielt for Nidaros bispedømme. Her ligger store utfordringer for kirken som helhet. Bispedømmenes rekrutteringsarbeid kan da bli en innbyrdes konkurranse om et fåtall prester. Dette burde vært gjenstand for en nærmere analyse og vurdering av tjenlige virkemidler i en landsdekkende sammenheng.

Rekruttering til prosteembetene er en annen utfordring som må vies oppmerksomhet. I Nidaros har søkertilgangen til disse embetene vært særdeles lav. Disse embetene er og vil i årene framover bli helt avgjørende. Biskopens tilrettelegging av prostetjenesten og lederutvikling av prostene blir da avgjørende. Samtidig er rammebetingelser og en landsdekkende profilering av den nye prosterollen viktig. Et spørsmål er på hvilken måte den

nye prosterollen vil påvirke søkertilgangen og om vi greier å rekruttere de prostene kirken trenger.

En spesiell utfordring som prostene møter med større hyppighet er å organisere begravelser i Trondheim og bynære områder. Dette som følge av at når begravelse ønskes et sted uten at det foreligger tilstrekkelig geografisk tilknytning for avdøde eller pårørende, er det heller ingen prest som har plikt til å utføre tjenesten.

I 2005 har bispedømmet foretatt en analyse av budsjettressursene og kommet til at det er nødvendig å redusere antallet faste stillinger med 3 – 4 stillinger for å kunne etablere et budsjettgrunnlag med tilstrekkelige midler til vikarer og et tilstrekkelig handlingsrom med tanke på utvikling av presteskapet.

Samtidig er foretatt en ressursvurdering mellom prostier og internt i prostier. Gjennom denne analysen synliggjøres tydelig at i noen områder, særlig i aksen Stjørdal – Trondheim – Melhus, er det et prekært behov for flere prestestillinger. I dette området har det siden 2000 vært en befolkningsøkning fra 5,1 % (Trondheim) til 7,8 % (Stjørdal). I andre deler av bispedømmet er bemanningen relativt sett bedre. Bispedømmerådet vil følge opp dette ved å vurdere nærmere om enkelte stillinger skal inndras. Dette vil imidlertid ikke avhjelpe behovet for økte stillingsressurser i pressområdene, bare være et bidrag til det budsjettmessige grep som er nødvendig.

Sentralt for en regelmessig geistlig betjening er også tjenlige gudstjenesteordninger. Disse har over tid vært under press som følge av sviktende ressurser til lokalt finansierte stillinger: Det er ikke lenger noen selvfølge at gudstjenesteordningene utløser nødvendig finansiering fra kommunene. Også fritidsordningen for presteskapet utfordrer gudstjenesteordningene og en del ordninger er av gammel dato. Samtidig er det behov for en strategisk vurdering ut fra lokale forhold, både når det gjelder tidspunkt for gudstjenester, typer gudstjenester og samarbeid på tvers av soknegrenser. Etter hvert som prostiet blir tjenstedistrikt legges også et grunnlag for en helhetlig vurdering av gudstjenesteordningen, både ut fra ressurser og menighetenes behov. Dette er en omfattende gjennomgang hvor mange må involveres. Men det ligger nå til rette for at dette arbeidet kan komme i gang.

2.8 Styrke ledelsen av prestatjenesten, samordningen mellom prestene og menighetsrådene, og samvirket mellom prestene og andre kirkelig tilsatte.

Arbeidet med å styrke ledelsen av prestatjenesten har i 2005 hatt betydelig fokus, blant annet ved lederutvikling for prostene, ressursstyrking ved noen prosteseter og ved å motivere prester til å inngå arbeidsavtaler hvor igjennom prostiet blir tjenstedistrikt.

Etter at menighetene fikk tjenesteordningene til vurdering og spørsmålet om prostiet som tjenstedistrikt til uttalelse og tjenstemannsorganisasjonene var gitt medbestemmelse i henhold til hovedavtalen, vedtok bispedømmerådet at prostiet skal være tjenstedistrikt for alle menighetsprester. Fordi dette for de prester som er i stilling forutsetter frivillighet har arbeidet blitt en omstendelig prosess. Etatstatistikken som følger som vedlegg til årsmeldingen bygger på situasjonen pr. 31.12.2005. Bispedømmets arbeid med nye tjenesteordninger ble tilrettelagt slik at nye arbeidsavtaler skulle gjelde fra 1.1.2006. Det er derfor naturlig å gi en oppdatering om situasjonen kort tid inn i 2006.

60% av aktuelle prester har nå prostiet som tjenestedistrikt. Blant disse 73 prestene er inkludert 12 proster og 10 prostiprester samt de stillinger som for tiden er vakant. I 3 prostier har alle prestene nå prostiet som tjenestedistrikt, i 5 prostier har mange prester inngått ny arbeidsavtale mens det i 4 prostier er bare prost/prostiprest som har prostiet som tjenestedistrikt. 6 av prostene har fortsatt sete i menighetsråd, for de flestes vedkommende begrunnet i bemanningsmessige forhold.

Implementeringen av de nye tjenesteordningen har kommet lengst der det fra før var drevet forsøk. Selv om forsøksvirksomheten har bydd på slitsomme prosesser har dette arbeidet nå båret frukter ved en i alt overveiende positiv holdning til prostiet som tjenestedistrikt. Likevel har 47 prester foreløpig ikke skrevet under ny arbeidsavtale. Noen vegrer seg av personlige eller prinsipielle årsaker, men hovedbegrunnelsen er en henvisning til tjenestemannsorganisasjonens manglende anbefaling, noe som igjen er begrunnet i manglende ressurstilgang for å dekke opp prostens reduserte menighetstjeneste. Også fra prostenes side påpekes det manglende samsvar mellom rammebetingelser og oppgavespekter. Biskop og bispedømmeråd ser alvorlig på disse signalene og vil igjen påpeke det uheldige i å iverksette gjennomgripende endringer i tjenesteordningene uten at det følges opp med nødvendige ressurser.

Prostens nye rolle som en tydelig mellomleder utfordrer ikke bare prosten og dennes forhold til prestene, men også forholdet mellom prest og biskop og mellom prost og biskop. Vi ser behov for å videreføre drøftingene om dette slik at nye roller og oppgavefordeling oppleves meningsfylt og tydelig for alle parter.

En annen side ved implementering av de nye tjenesteordningene er at disse ikke får betydning bare for presteskapet, men også for menigheter og øvrige ansatte. Prostene har gjennom møter med menighetsrådene bidratt til kunnskap og forståelse for nyordningen. På en dagskonferanse var proster og et utvalg kirkeverger samlet for å drøfte rolleavklaringen med hensyn til prostens tjeneste - med sikte på utvikling av gode samarbeidsrelasjoner mellom prostetjenesten, presteskapet og rådernes virksomhet. Likevel er det langt fram til at menigheter og andre tilsatte får det forhold til prestenes nye tjenestedistrikter som det burde være.

Et viktig verktøy i samhandlingen mellom leder og medarbeider er medarbeidersamtaler. I 2005 startet et samarbeid med Kirkevergelaget med sikte på felles kurs for proster og daglige ledere for å øke kompetansen i å lede medarbeidersamtaler samt et ønske om å utvikle et felles skjema for medarbeidersamtaler. Dette som et virkemiddel til å utvikle gode holdninger og ens kultur. Første fagdag om saken ble gjennomført våren 2005. Den andre dagen blir våren 2006.

Allerede ved HMS-rapporteringen for 2005 ser vi en positiv virkning av dette initiativet. Registreringene viser at 86 menighetsprester hadde medarbeidersamtale med sin prost eller med soknepresten mot 69 prester i 2004. Det er registrert at 21 prester ikke hadde slik samtale i 2005. Når vi i tillegg vet at i ett prosti er medarbeidersamtaler helt fraværende på grunn av spesielle forhold, er dette en klar forbedring i forhold til tidligere år.

Ikke minst i en tid hvor mange forhold innen kirken er i støpeskjeen erfarer vi behov for robuste staber preget av et godt samarbeidsklima. For å bidra til dette er nedsatt en tverrfaglig prosjektgruppe som skal arbeide fram et konsept for stabsutvikling. Dette vil bli tilrettelagt på prostivå og i året som ligger foran vil stabsutvikling og teamarbeid også på andre måter få intensivert oppmerksomhet.

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

Følgende oversikt viser kjønnsfordelingen for tilsatte samt gjennomsnittslønn i presteskabet:

Kjønnsfordeling	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	30 %	70 %	16,6 %	83,4 %	31,5 %	68,5 %
Heltidsansatte	97,2 %	100 %	100 %	100 %	97 %	100 %
Deltidsansatte	2,8 %	0	0	0	3 %	0
Gjennomsnittslønn	377.000	383.000	458.000	468.000	351.000	371.000

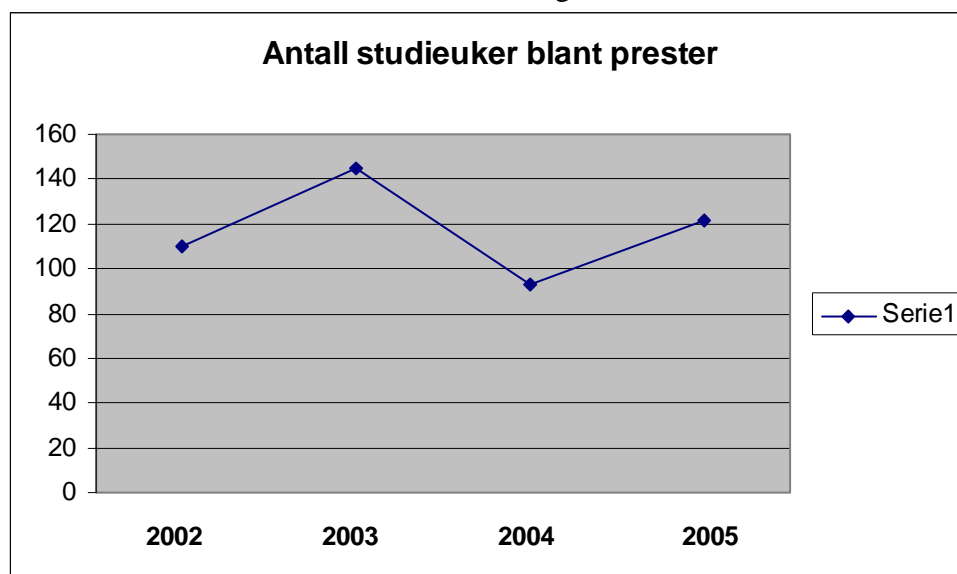
Andelen kvinner ligger stabilt høyt i Nidaros sammenlignet med andre bispedømmer. 12 prosteembeter er i denne sammenheng definert som lederstillinger. Det har i 2005 ikke blitt utnevnt nye proster, slik at vi blant disse fortsatt har bare to kvinner. Forskjellen i gjennomsnittslønn må også vurderes i lys av at gjennomsnittsalderen for kvinner er lavere enn for menn og at det relativt sett er flere kvinner i kapellanstillinger.

Kvinner oppfordres til å erverve seg kompetanse som gir mulighet for lederstillinger og noen har benyttet seg av denne muligheten. Det er en målsetting at andelen proster skal bli høyere. Ved kunngjøring av prosteembeter har departementet fulgt opp bispedømmets forslag om at kvinner oppfordres til å søke.

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

De siste 5 årene har bispedømmets kompetanseutviklingsplan for presteskabet vært et viktig instrument for å utvikle prestenes kompetanse innenfor et bredt spekter.

Bruken av studieuker over noen år viser følgende:



Variasjonene fra år til år skyldes både antallet kurstilbud, antallet søknader og selve studieoppleggene. Måltallet i planen med et årlig gjennomsnitt på 120 studieuker er oppfylt.

Selv om 2005 har vært et år med store innsparinger i bispedømmet, har det vært et strategisk valg å opprettholde volumet innen kompetanseutviklingen. Dette fordi tiltakene er viktige og motiverende for presteskapet. I 2005 har ressursinnsatsen vært 1,75 mill i totalt driftsbudsjett til etterutdanning av prester. Dette blir i gjennomsnitt i underkant av 14.000 kroner pr. stilling.

29 prester har i 2005 gjennomført etterutdanning. Hovedtendensen over noen år er at antallet sentralt initierte kurs har vært synkende. Vi erfarer også en synkende interesse for denne type kurs samtidig som det er flere egenprosjekter.

Å se kompetanseutviklingen i en strategisk sammenheng må være en selvfølge. Med de nye tjenesteordningene som bakteppe var således årets etterutdanningskurs viet prestens tjeneste med Ord og sakrament i en ny tid. Om lag 75 % av prestene i bispedømmet deltok. I presteskapet er det en tydelig forventning om at de årvisse etterutdanningskursene må opprettholdes, både på grunn av den faglige høye standarden og det sosiale treffpunkt kursene er for presteskapet.

I 2005 er kompetansekartet kommet som et nytt verktøy initiert fra sentralt hold. Det må innrømmes at det gjenstår mye før dette verktøyet blir det nyttige hjelpemidlet det kan bli. For å kartlegge kompetansebehovene blant prester og i det enkelte prosti er det fra 2005 innarbeidet spørsmål om dette i prostenes årlige HMS-rapportering. På sikt bør dette arbeidet bidra til en enda mer målrettet kompetanseutvikling ut fra strategiske behov. Siktemålet er en mer helhetlig og utfyllende kompetanse i det enkelte prosti.

Siste fase i den pågående arbeidsveiledningen ble avsluttet sommeren 2005 for 37 deltakere. Tiltaket varer over tid og gir god mulighet for refleksjon om egen tjenesteutøvelse. Evalueringen viser at tiltaket bidrar til å øke trykningen og motivasjonen i tjenesten samtidig som det er med på å heve kvaliteten på arbeidet. For å bygge opp under den kompetansen som veilederne representerer er det holdt 3 fagsamlinger i et samarbeid med Møre bispedømme. Vår strategi er å videreføre arbeidsveiledning som et sentralt element i personalarbeidet. En ny toårig veiledningsfase starter etter dette opp i 2006.

2.11 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene

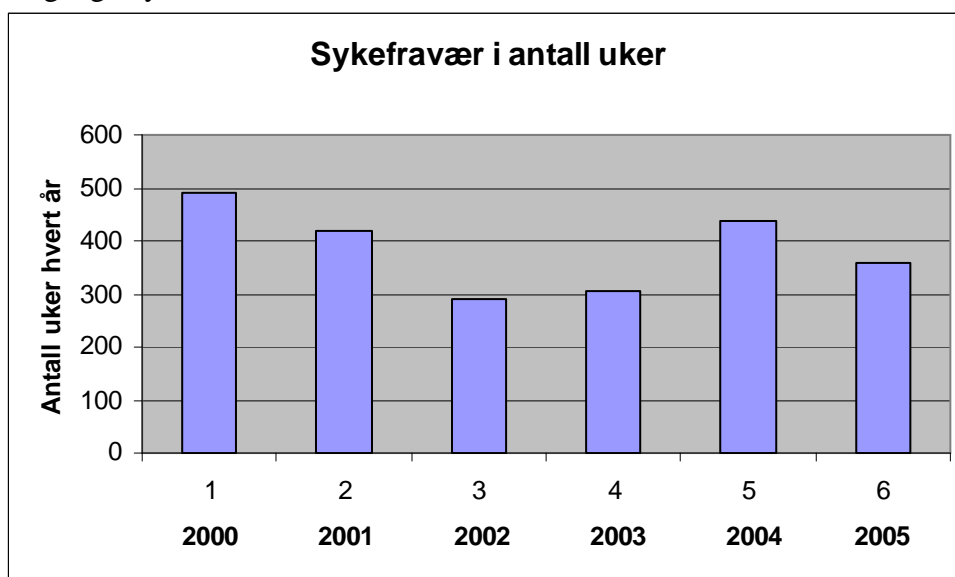
Det viktigste nye grepet for å bidra til et tydeligere skille mellom arbeid og fritid for prestene er avtalen om beredskap. Nidaros har 12 prostier som alle fra 1.7. 2005 utgjør hvert sitt vakt-distrikt med hvert sitt vaktnummer. Etableringen av ordningen har gått greit. Avstandene i prostiene er til dels store, men avhjelpest ved en gjennomgående holdning blant prestene om at også andre enn den presten som har vakt kan forestå utrykning dersom avstandene er store.

For øvrig går innarbeidingen av regelmessig 5-dagers uke tregt. Så mange som 27 prester rapporterer gjennom HMS-undersøkelsen at de i hovedsak ikke har 5-dagers uke. 34 prester rapporterer at de ved utgangen av november mnd. hadde til sammen 205 ukefridager som var forskjøvet og som ikke hadde latt seg avspasere. Samtidig viser svarene på spørsmålene om arbeidsmiljø at spørsmålet om "arbeidsplaner og arbeidsbeskrivelser" får lavest score blant prestene. Denne rapporteringen er fulgt opp med samtale i prostemøtet. Ikke alle prestene er like glade for 5-dagers uke og foretrekker i praksis 6-dagers uke. Men det er også slik at god langsiktig planlegging fra prostens side kan være avgjørende. Bare gjennom en forståelse for ordningen og samhandling mellom prost og prest er det mulig å tilrettelegge regelmessig 5-dagersuke.

Etter innføring av rutiner for arbeidet med Inkluderende arbeidsliv i 2004 kan vi nå glede oss over et systematisk og godt arbeid i forhold til sykmeldte. Det er i første rekke prostene som står for dette gjennom rutiner som sikrer kontakt med de sykmeldte. IA har også vist seg tjenlig for å finne løsninger for prester som har slitt over tid - prester som til dels har orientert seg mot andre deler av arbeidslivet og som til dels er tilbakeført etter en periode med uførepensjon.

Det området hvor vi er svakest i forhold til våre intensjoner er seniorarbeidet. Vi registrerer flere prester som vurderer/søker AFP, noe som ikke er i tråd med ønsket om å beholde prestene lengt mulig i sine stillinger. Tilretteleggingen for seniorer handler både om lokal planlegging og ressurstilgang/disponering. Dette er et tiltaksfelt som må vies større oppmerksomhet.

En kunne ha forventet at den innstramning som i 2005 har vært ved å holde stillinger vakant og ved redusert vikarbruk, ville fått utslag på sykefraværet. Tvert imot har vi hatt liten nedgang i sykefraværet.



Reell nedgang i sykefraværet fra 2004 til 2005 er ikke så stor som illustrasjonen viser. Dette skyldes at i 2004 ble tilsattes fravær på grunn av innvilgede pleiepenger som følge av omsorgsbehov registrert som sykefravær. Fra 2005 registreres dette mer korrekt som fravær grunnet omsorgspermisjon. Det SLP-registrerte sykefraværet utgjør da 5,6 % mot 7,1 % i 2004.

Sykefraværet skyldes i hovedsak langtidsfravær. Bakgrunnen er nokså forskjellig og til dels sammensatt. Intensjonen med IA er mer korttidsfravær for å forebygge de lange sykemeldingene. Dette har så langt ikke blitt synlig i de bakenforliggende statistikkene. Strategien med en tettere og mer systematisk oppfølging av sykmeldte bør etter hvert gi en ytterligere nedgang i sykefraværet. Vi erfarer at oppfølging av langtidssykmeldte og andre prester som av ulike årsaker sliter i tjenesten er tidkrevende og fordrer løpende kontakt mellom prostene og bispedømmet.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros biskop

Ann-Mari Aas/sign
Leder

Knut Andresen/sign
Fung. biskop

Kristian Stendahl
Stiftsdirektør

Vedlegg til årsmelding 2005:
Etatsstatistikk 2005
Fra biskopens virksomhet 2005
Endringer i bemanningen 2005