



DEN NORSKE KIRKE

Årsrapport 2006

Nidaros biskop - Nidaros bispedømmeråd



Kirken i Nidaros – sammen underveis

I. Utblikk mot Nidaros bispedømme

Et bispedømme med kontraster

Folkekirken står fortsatt sterkt i Nidaros. Det er ingen store og dramatiske endringer i kirkens liv fra år til år. Medlemstallet er stabilt med få utmeldinger. Oppslutningen om gudstjenester og kirkelige handlinger i bispedømmet som helhet viser små forandringer. De fleste barna blir døpt og vi registrerer over tid en påtagelig økning i antallet som deltar i dåpsfølgene. Konfirmasjon er fortsatt en stor folkefest i mange av lokalsamfunnene og brorparten av begravelserne skjer fortsatt i kirkelig regi. For å underbygge kirkens plass i Nidaros vil vi i denne årsmeldingen se nærmere på oppslutningen om gravferd samtidig som vi sier noe om nye tradisjoner og skikker som er i ferd med å befeste seg innen dette området.

Folkekirkens plass i trøndernes hjerter er et uttrykk for at kirkens budskap har gjennomslagskraft og er viktig i menneskers liv, ikke minst ved de store anledninger og når livet blir vanskelig. Særlig ved tragedier av ulik art er budskapet fra kjærlighetens Gud et håp og en trøst som betyr mye for folk flest. I slike sammenhenger ser vi en økende tendens til at kirkens medvirkning etterspørres fra andre offentlige instanser som involveres i disse situasjonene.

Nidaros bispedømme er på samme tid preget av store kontraster. Noen steder er oppslutningen om konfirmasjon 100 %, men vi har også opplevd at en hel skoleklasse valgte bort kirkelig konfirmasjon. I noen menigheter mangler menighetskjernen og få går fast til gudstjeneste mens det andre steder er et stort innslag av faste gudstjenestedeltagere. Noen menigheter har svært store tall for frivillige medarbeidere, andre sliter med å rekruttere frivillige medarbeidere. Flere steder ligger de kommunale bevilgninger til kirkelige formål på et lavmål, og selv om det ingen steder er overflod får noen fellesråd bevilgninger som man bør være rimelig fornøyd med. Noen menigheter har et ekspansivt og utviklende arbeid på flere fronter mens det i andre menigheter går mer på det jevne.

Både sørsamisk kirkelig liv og pilegrimsarbeid er engasjementer som på en særlig måte er fremtredende i Nidaros. Begge arbeidsfeltene vil bli viet oppmerksomhet i denne årsmeldingen.

Reformer og rekruttering

Kirken er i en periode hvor det er stort fokus på forsøk og omorganisering, ny ledelse av kirkelige medarbeidere og på reformarbeid innen både trosopplæring og gudstjenesteutvikling. Mye viktig arbeid er i gang innenfor disse feltene.

Trosopplæringsreformen har kommet med et frisk og fornyende pust inn i menighetene. Samtidig etterspør reformen kirkelige medarbeidere i stort omfang. Vi må erkjenne at det ikke er bare enkelt å rekruttere medarbeidere til de stillingene som er opprettet i prosjektmenighetene. Til dels fylles disse stillingene av medarbeidere som kunne ha gått inn i andre kirkelige stillinger, prestestillinger inkludert. Vi opplever en synkende tendens i antallet søknader på ledige prestestillinger i distriktene og betydelige problemer med å rekruttere prester til vikariater og ved vakanser. Samtidig vet vi at alderssammensetningen i presteskaper tilsier stor utskifting i de kommende år. I denne situasjonen blir det nødvendig å sette søkelyset på rekruttering til prestestillinger og andre kirkelige stillinger.

Vi kan risikere å få en kirke med mange stillinger som vi ikke får kvalifiserte søkere til. Dermed kan vi komme til å mangle medarbeidere når viktige reformer skal gjennomføres. For å komme i en annen posisjon er det flere veier å gå. Mye gjøres lokalt og regionalt i Nidaros både for å bemanne konkrete stillinger og for å rekruttere til kirkelig utdanning. Men det er også nødvendig med større nasjonale grep. Statlige myndigheter må sammen med nasjonalkirkelige organer, tjenestemannsorganisasjoner og utdanningsinstitusjoner ta ansvar for den situasjon som er i ferd med å oppstå. Det er nødvendig å angripe utfordringene med hensyn til rekruttering på en mer offensiv måte.

Frivillige medarbeiderskap

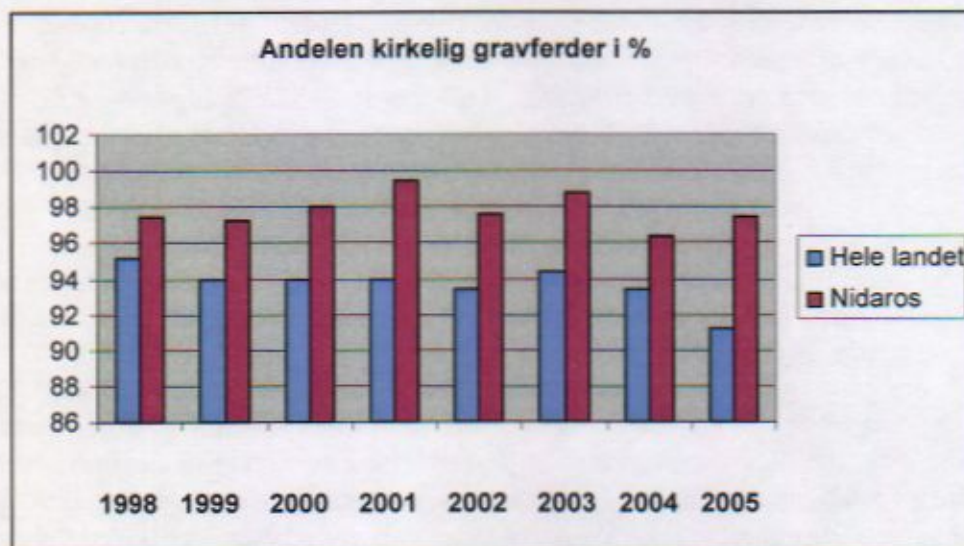
Selv om kirkens ansatte er et nødvendig fundament for mye av virksomheten i kirken, må vi aldri bli en kirke hvor de ansatte dominerer. Frivillig engasjement er en del av kirkens vesen og må aldri gå tapt. Behovet for frivillige medarbeidere øker. Vi ser dette blant annet knyttet til trosopplæringsreformen. Det er løfterikt å registrere at noen steder er det mulig å rekruttere frivillige i et omfang få trodde var mulig. Det nytter når en tenker nytt og arbeider systematisk. Som kirke blir det viktig å øve oss i et inkluderende språkbruk og å vise dristighet i vår tenkning om hvem vi kan regne med og utfordre til å gi bidrag inn i det kristne fellesskapet. Det handler om å bygge ned terskler og å se og verdsette personer i lokalsamfunnet. Gjennom slik inkludering av flere medarbeidere gis også bidrag til at folks barnetro kan få næring til å modnes.

Nasjonal begivenhet for folk og kirke

I denne innledningen er det naturlig å trekke fram kroningsjubileet 2006 som igjen synliggjorde nærheten mellom Konge, kirke, samfunnsliv og folk. Ved Nidaros biskops ansvar for jubileumsgudstjenesten og ved at bispedømmerrådet i samarbeid med menighetsrådet i Domkirken og Vår Frue sokn påtok seg ansvar for festkonserten, ble engasjementet og arbeidsinnsatsen rundt dette jubileet stor, ikke minst i Nidaros domkirkes stab. Det er en utfordring og en glede for Nidaros ved alle store anledninger for vår kirke og vårt folk, å synliggjøre og levendegjøre slike begivenheter i nasjonalhelligdommen. Dette bidrar til å vedlikeholde og utvikle den felles arv og identitet som vårt folk og vår kirke har.

Særlig fokus på gravferd og gravferdstradisjoner

Oppslutningen om folkekirken kommer til uttrykk gjennom en rekke statistiske tall. For oppslutningen om gravferd har vi laget denne sammenstillingen:



Vi ser en tendens til at andelen kirkelig gravferd synker på landsplan – fra om lag 95 % i 1998 til om lag 91% i 2005. Denne utviklingen kan dels forklares med innvandringen til Norge av mennesker med annen religiøs tilhørighet. Videre ser vi at oppslutningen om kirkelig gravferd er høyere og mer stabil i Nidaros – 97,5 % både i 1998 og i 2005 med noen svinginger i årene mellom.

I samme periode har medlemsprosenten i Den norske kirke i Nidaros ligget nær 90 % mens den på landsbasis har sunket til om lag 85%. Forskjellene i medlemstall og oppslutning om kirkelig gravferd kan også ha sammenheng med aldersfordelingen i befolkningen – med en noe høyere gjennomsnittsalder i Nidaros enn i landet som helhet.

Når vi tar ut tallene for bare Trondheim by viser disse en tendens som ligger nærmere landsgjennomsnittet. Dette er naturlig som følge av en noe lavere medlemsprosent i Trondheim enn i bispedømmet som helhet.

Ved dødsfall er møter med menneskenes sorg, savn og fortvilelse det viktigste. Livets store spørsmål reises av pårørende og andre, og i møte med disse skal kirkens medarbeidere formidle budskapet om håp og trøst. Dette er en stor oppgave hvor nærhet og varme er viktig. De siste årene har også det etterfølgende sorgarbeid blitt viet større oppmerksomhet, og her står både prester, diakoner og frivillige i et meningsfullt og viktig arbeid, både gjennom sorggrupper og ved oppsøkende virksomhet.

På landsbygda opprettholdes flere tradisjoner enn i byene. Forventningen om at presten deltar ved minnesamvær er her større, og fortsatt opprettholdes tradisjonen med bæreandakter flere steder. Ellers er skikkene rundt gravferd blant de mest stabile vi har. Endringene går langsomt, men over noen generasjoner blir noen endringer likevel tydelige:

Familienes og lokalsamfunnenes deltagelse i planlegging og gjennomføring av gravferden har endret karakter. I dag er de praktiske oppgaver i stor grad overtatt av begravelsesbyråer. Denne dreiningen mot å overlate mest mulig til profesjonelle er likevel ikke entydig. Mange prester rapporterer om større deltagelse fra familie og venner i selve gravferdshandlingen i form av hilsener, taler, sang og blomsterpålegging. Ikke minst er det interessant å legge merke til at barn i stadig større grad involveres ved aktiv deltagelse. Noe av intensjonen med den nye gravferdsritualen fra 2003 er å gi rom for større individuell tilpasning, større deltagelse fra familie og pårørende og et større register av tekster og salmer/musikk. Den mer individuelle tilpasning og planlegging av de pårørendes involvering stiller prestene overfor nye utfordringer, også tidsmessig.

Gravskikkene på kirkegårdene holder seg svært stabile, noe som henger sammen med at mye av dette er regulert i lov og forskrifter. De endringene som er lettest å legge merke til er økende symbolhandlinger på gravene som lystening, særlig knyttet til allehelgens dag, jul og nyttår. Gjennom forvaltningen av gravferdsloven merker vi at det nå reises spørsmål om gravlegging i en felles minnelund uten egen grav som trenger stell. Dette antas først og fremst å ha sammenheng med samfunnsutviklingen med større mobilitet og mindre stabilitet i familierelasjonene. I forbindelse med utvidelse av Havstein kirkegård i Trondheim ønsket Riksantikvaren av landskapsvernmessige hensyn løsninger som ville endret skikker og pårørendes valgmuligheter, særlig ved valg av

gravminner. Verken kommunen eller bispedømmerådet kunne akseptere dette og resultatet ble at det ble reiset formell innsigelse i saken. Bispedømmerådet har med tilfredshet registrert at Miljøverndepartementet stadfestet kommunens plan.

II. Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 1:

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

2.1 Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig

Implementering av strategier

Bispedømmets strategiplan er vedtatt for perioden fram til 2009. Vi ser det likevel som naturlig med en gjennomgang i 2007 og derigjennom åpne for noen justeringer. Strategiplanen bygger på Kirkemøtets strategier og overordnede vedtak. Vi mener gjennom dette å ha lagt et godt grunnlag for at biskopens og bispedømmerådets virksomhet skal være i tråd med overordnede føringer samtidig som den ivaretar utfordringer i eget bispedømme.

Den store utfordringen er å implementere de overordnede strategiene i de kirkelige råd og blant tilsatte i bispedømmet. På menighetsrådskursene i 2006 var dette et sentralt tema – både vår egen plan og hvordan menighetene kan arbeide med å utforme egne strategier og mål tilpasset lokale utfordringer. Gjennom ny tjenesteordning for proster er også disse forpliktet på strategiene og skal bidra til nødvendig implementering. Også biskopens visitaser er et verktøy i dette arbeidet. Slik sett har vi kanaler for å arbeide med disse spørsmål, men dette er et møysommelig og tidkrevende arbeid som vi ikke har funnet gode nok mønstre for enda.

Vi må også erkjenne at i møte med menigheter med små ressurser har vi forståelse for at et omfattende planarbeid kan synes uoverkommelig. Det er nok slik at virksomheten mange steder ikke har preg av tilstrekkelig langsiktig tenkning og planarbeid, men mer av soknenes egen indre dynamikk og svar på konkrete lokale utfordringer. Men vi ser også eksempler på menigheter som har arbeidet systematisk med sitt strategiarbeid.

Vi ser behov for at flere menigheter bruker tid på å definere kjerneområder og utvikle strategier for å nå definerte mål. Målstyring må bli en integrert del av den lokale tenkning. I et slikt arbeid kan det også handle om å måtte velge bort noen gjøremål. En vei å gå i dette er allianser mellom proster og daglige leder/kirkeverger som i fellesskap også kan tenke mer helhetlig for flere menigheter og for prostiet. Gjennom et slikt arbeid vil vi også gi bidrag til den VI-kulturen som vi ønsker skal prege bispedømmet og som ligger som en del av perspektivet i vårt strategiplan: "Sammen underveis".

Ansvar for sørsamisk kirkeliv

Nidaros bispedømme er av både Kirkemøtet og departementet gitt et særskilt ansvar for sørsamisk kirkeliv og betjening av sørsamer. 2006 har vært et spennende år og vi ser mange positive trekk.

I 2005 ble det utgitt et verk i flere bind om Trøndelags historie. Her ble sørsamenes historie omtalt på en måte som sørsamene ikke kjente seg igjen i. Etter initiativ fra

utvalg for sørsamisk kirkeliv fant bispedømmerådet det riktig sammen med flere sørsamiske aktører å arrangere et historieseminar hvor sørsamenes historie ble satt i fokus. Seminaret fant sted på Røros i september. Her handler det både om å formidle kunnskap og å bygge identitet. Dette følges opp i 2007 med et nytt historieseminar og en påfølgende forsoningsgudstjeneste med deltagelse både fra svensk og norsk side av riksgrensen.

Ved årsskiftet 2006/2007 forelå for første gang en fullstendig høymesseliturgi på sørsamisk. Ikke som en direkte oversettelse fra norsk, men formet i sitt språk ut fra samisk kultur og med melodier forankret i sørsamiske tradisjoner. Dette er en milepæl som åpner for at sørsamer kan feire gudstjeneste på sitt eget hjertespråk. Oversettelse av Bibelen til sørsamisk har fortsatt langt igjen. Hittil foreligger bare Markusevangeliet på dette språket. Oversettelsesarbeid er særlig krevende fordi det også må gjøres nybrottsarbeid hva angår det sørsamiske skriftspråk i seg selv. Oversettelsesarbeidet foregår i et norsk-svensk samarbeid hvor Bibelselskapet er aktør, og hvor sørsamepresten har en betydelig rolle. Dette fører igjen til at den geistlige betjening av sørsamer blir lidende, men det åpnes nå mulighet for en tilfredsstillende vikarløsning. Også innenfor kirkemusikken etterlyses flere salmer på sørsamisk. Bispedømmerådet forventer at det gjennom friske offentlige bevilgninger sikres midler for å komme lenger i å gi sørsamene bibeltekster og salmer på sitt eget språk.

Et eget trosopplæringsprosjekt innen sørsamisk kirkeliv er blitt etablert i 2006. Dette har lokal forankring i Nord-Rana og med deltagelse fra Nidaros i styringsgruppen. Vi ser for oss at den stillingsressursen som er knyttet til dette prosjektet, ved prosjektets utløp, må bli videreført som en del av staben i en i sørsamisk menighet.

Fra bispedømmets side er tidligere fremmet forslag om en samisk menighet i sørsamisk område. Fram til 2006 stilte Samisk kirkeråd seg avventende til dette, men har nå utfordret bispedømmerådet og Kirkerådet til å arbeide for et forsøk med slik menighet. Oppfølgingen av dette har startet. Bispedømmerådets erfaringer med ressursbehov knyttet til forsøk og omstillingsarbeid er imidlertid slik at et forsøk omkring dette avhenger av at det blir stilt tilstrekkelig friske midler til disposisjon i hele forsøksperioden. Bispedømmerådet har ikke selv kapasitet til å håndtere et slikt forsøk, og det vil være urett å hente ressurser fra den kirkelige betjening av sørsamer. Utover dette er et slikt forsøk også avhengig av nødvendig samtykke fra departementet.

Gudstjenestefornyelse

I løpet av 2007 skal hovedtyngden av det lokale forsøksarbeidet med nye gudstjenesteliturgier evalueres. I Nidaros har det særlig vært fokus på nye dåpsliturgier og nye nattverdliturgier.

I flere sokn i 5 prostier har det vært gjort forsøk knyttet til nye dåpsliturgier. Dåpen er et viktig element i reformarbeidet både fra et teologisk synspunkt og ut i fra at dåpen er kirkens største kontaktflate med folket.

Nattverd har stått i fokus i forsøksarbeidet i to sokn. Vi vet også at flere menigheter benytter seg av muligheten til å gjøre endringer i høymesseliturgien ved å bruke elementer fra andre liturgier som finnes i kirkens Gudstjenestebok. Den siste type endringer betraktes ikke som forsøk som trenger godkjenning.

Vi registrerer at det flere steder gjøres forsøk med fremskutt alter. Det vil si at en bruker et eget bord mellom det vanlige alteret og benkene. Liturgen står da vanligvis bak

bordet/alteret og er vendt mot menigheten. Ikke minst i eldre tradisjonelle kirker kan dette by på interiørmessige utfordringer for å få til gode løsninger.

Et viktig anliggende i den forsøksperioden kirken nå er inne i, er å finne den rette balansen mellom tradisjon og fornyelse. Gudstjenesten skal ikke være et sted hvor mennesker føler seg fremmed og utenfor. Den skal heller ikke være et sted hvor den enkelte prest eller organist kan gjøre hva de vil etter eget forgodtbefinnende. Samtidig må ikke gudstjenestens form stivne på en slik måte at den oppleves livsfjern. Gudstjenestereformen sikter nettopp mot å balansere disse hensynene, noe biskopen og bispedømmerådet vil være opptatt av i det videre arbeid.

Også steder hvor det ikke gjøres forsøk foregår et viktig gudstjenestearbeid, blant annet ved å videreutvikle folkekirkens gudstjenester ut fra særpreg i de enkelte lokalsamfunn. Dette handler om å stedegengjøre gudstjenester ved den kulturen som ellers lever i lokalsamfunnet. Bispedømmerådet vil i 2007 stimulere det lokale utviklingsarbeidet med gudstjenester ved å gi tilskudd til menigheter.

Forbruk og rettferd

Det er sammenhenger mellom Kirkemøtets engasjement for Forbruk og rettferd og det statlige engasjementet "Grønn stat". Strategisk har vi fra bispedømmerådets side sett det som tjenlig selv å kunne fremstå som et eksempel i arbeidet opp mot andre kirkelige virksomheter. Det er derfor laget en intern miljøhandlingsplan hvor blant annet innkjøp og materialbruk, energi og transport har stått sentralt. Dette som et ledd i arbeidet med å bli godkjent som Miljøfyrtårnsbedrift, noe som skjedde i 2006. Så langt er det vanskelig å måle noen konkrete effekter av dette arbeidet, men bevisstheten er høynet, ikke minst hva gjelder valg av transportmidler.

Bispedømmet samarbeider med Grønn hverdag i flere sammenhenger og gjennom dette har også det første kirkekontoret i bispedømmet blitt godkjent som Miljøfyrtårn. Innen hele arbeidsfeltet forbruk og rettferd er det mange utfordringer. Arbeidet må drives fram i et langsiktig perspektiv, både strategisk, arbeidsmessig og i lys av målet om en bærekraftig utvikling.

Vi har sett det som strategisk riktig å inngå et bredere samarbeid med andre store samfunnsaktører. I et samarbeid med fylkesmennene, Kirkens Nødhjelp og Bondelaget i Nord- og Sør-Trøndelag forberedes derfor nå en større konferanse om "Mat, handel og utvikling" i 2008.

2.2 Utvikle reformen av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger

Nidaros har ni lokale prosjekter hvor 24 menigheter er involvert. For disse innebærer satsingen både en viktig ressurstilgang og nye utfordringer. Ikke minst viktig er det å involvere hele menigheten/ hele staben slik at trosopplæring blir en integrert del av menighetens tenkning. Ved dette legges et grunnlag for å utløse ytterligere frivillige ressurser. Vi erfarer mange spennende initiativ og mye oppfinnsomhet både når det gjelder arbeidsformer og arbeidet for å nå målsettingen om bred oppslutning om tiltakene. I et langsiktig perspektiv må trosopplæringsarbeidet dimensjoneres slik at det har bærekraft i et menighetsliv med normal ressurstilgang hva angår både økonomi og personer til å drive arbeidet. Gjennom samlinger for medarbeidere fra både prosjektmenigheter og andre menigheter har det skjedd en erfaringsdeling, blant annet på en erfaringskonferanse hvor vi hadde særlig fokus på miljø, forbruk og rettferd innen trosopplæringen.

Et mangeårig arbeid med dåpsopplæringsplaner i bispedømmet ligger i bunnen når vi erfarer at det også i menigheter uten prosjekter er økt oppmerksomhet mot å nå ut til bredden med trosopplæringsarbeidet. Mange menigheter har søkt om midler uten å få prosjektmidler. Søknadsarbeidet har bidratt til økt interesse for trosopplæring selv om mange menigheter har blitt skuffet over at de ikke har fått midler. Heller ikke alle prestier i bispedømmet har så langt fått del i prosjektmidler. Erfaringsdeling og inspirasjon til eget arbeid høstes ofte i geografiske nærområder og det er i de kommende tildelingsrunder viktig å ha et særskilt blikk for at alle prostiene kan bli tildelt prosjekter.

Erfaringene viser at mange av bispedømmets små menigheter trenger en tettere oppfølging og mer bistand i arbeidet med å intensivere trosopplæringsarbeidet. Dette er viktig for ikke å skape A og B-lag innen trosopplæringen. Når det nå nærmer seg slutten av prosjektperioden blir det viktig ikke å miste det taktskifte som er i ferd med å bli skapt. Dette reiser igjen spørsmål om det ikke er nødvendig med en strategisk justering ved å øke ressursene på regionalkirkelig nivå.

Trosopplæringsreformen gjelder alle dømte uavhengig av funksjonsnivå. Da ansvarsreformen for utviklingshemmede ble gjennomført for vel 15 år siden fikk også kirken nye utfordringer. Det må erkjennes at vi i Nidaros har langt igjen før utviklingshemmede kan sies å bli betjent på lik linje med andre når det gjelder gudstjenester, konfirmasjonsundervisning og omsorg ved sorg og tapsopplevelser. Når vi har kommet til kort her, må det sees i sammenheng med at Nidaros er blant de bispedømmene som ikke har fått stillingsressurser over statsbudsjettet til dette formålet. For å kunne ta noen steg i dette arbeidet har bispedømmerådet søkt, og i 2006 fått trosopplæringsmidler, til et treårig regionalt utviklingsprosjekt for barn og unge med utviklingshemming. Avgjørende blir å finne arbeidsformer som bidrar til å utløse andre nye ressurser. Nettverksbygging, erfaringsdeling og kompetansebygging blant ansatte i menigheter og kommuner samt kontakt med frivillige organisasjoner og pårørendes organisasjoner, er sentralt i prosjektet som har en prosjektmedarbeider i deltidsstilling.

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

Konfirmantarbeidet et tyngdepunkt

Innen barne- og ungdomsarbeidet er konfirmantarbeidet fortsatt det mest omfattende og det som når bredest ut med en oppslutning på over 70 %. Her legges det mange steder ned et solid og imponerende arbeid fra så vel ansatte som frivillige. Arbeidsformer utvikles og konfirmanter opplever at deres valg av kirkelig konfirmasjon blir tatt på alvor gjennom et konfirmantopplegg med kvalitet. Egne opplegg for å inkludere tidligere års konfirmanter i kirkelig arbeid brer om seg. Noen steder sliter man mer i konfirmantarbeidet, også med oppslutningen.

Gjennom regionvise "Forum for konfirmantlærere" bidrar bispedømmet til erfaringsdeling og videreutvikling rundt konfirmantarbeidet. Vi mener det er en riktig strategi også i årene som kommer å fokusere konfirmantarbeidet og det potensial som ligger i konfirmasjonstiden, samt tiden forut for og i etterkant av selve konfirmasjonsåret.

Mye godt barne- og ungdomsarbeid skjer innenfor rammen av de kristelige organisasjonene. Her er nok arbeidet i enda større grad preget av frivillige medarbeidere

som gjør en stor innsats. Arbeidet i regi av organisasjonene og i menighetene utfyller og beriker hverandre gjensidig til beste for barn og ungdom.

Bispedømmerrådet har i 2006 videreført informasjonsarbeidet for kommende konfirmanter og deres foreldre ved å utgi heftet Konfirmant 2007 som er sendt alle potensielle konfirmanter i bispedømmet.

Ung i Nidaros

har i 2006 vært i en mellomfase ved at tidligere prosjektfaser er evaluert. Bispedømmerrådet har vedtatt å gå inn i en ny prosjektperiode. Årlig Ungdomsting er gjennomført og arbeidet i Ungdomsrådet er ført videre. Ungdomsrådets medlemmer er gitt nye erfaringer ved å delta på biskopens visitas og har gjennom dette selv gitt impulser til menighetenes ungdomsarbeid.

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

Forsøksbispedømme

Nidaros bispedømme har blitt et forsøksbispedømme gjennom de store forsøkene med ny fellelrådsstruktur som pågår i Byåsen prosti, Sør-Innherad prosti og i Midtre Namdal fellelråd. Sammen med de impulser som er formidlet fra så vel nasjonalt hold som fra bispedømmets side, er det de lokale initiativ som har utløst disse tre prosjektene. Ikke minst gjennom disse forsøkene har Nidaros fremstått som et foregangsbispedømme.

I fire kommuner (Grong, Verran, Åfjord og Bjugn) har de respektive menigheter nå fungert med felles menighetsråd i ett år. Bispedømmerrådet har merket seg at det disse stedene er valgt ulike modeller for å ivareta fellelrådsoppgavene; dels ivaretar menighetsrådene også fellelrådsfunksjonene og dels er det egne fellelråd.

Bispedømmerrådet følger disse forsøkene med stor oppmerksomhet. Forsøkene preges av grundighet og et prosessuelt arbeid som gir grunnlag for nye tilnærminger underveis. Gjennom forsøkene høstes erfaringer som kan være med å gi bidrag til de kirkelige reformer som etter hvert vil komme. Selv om vi etter hvert ser noen konturer av de erfaringer som gjøres, er tiden enda ikke kommet til å trekke klare konklusjoner av forsøkene.

Nasjonalt pilegrimsengasjement

Aktiviteten på pilegrimssektoren er stadig økende. Nidarosdomens posisjon som pilegrimsmål står sterkere enn noen gang. Dette kommer til uttrykk ved blant annet flere vandringer og forsterket innsats ved pilegrimsmottaket. Pilegrimsmotivet er med på å bekrefte og synliggjøre den åpne folkekirke vi ønsker å være.

Samtidig har det skjedd en fornyet bevisstgjøring av ansvar for dette arbeidet også hos Riksantikvaren, Direktoratet for naturforvaltning og i fylkeskommunene. Etableringen av "Samarbeidsorgan for pilegrimsleden" hvor disse deltar sammen med representanter fra bispedømmets eget pilegrimsutvalg har bidratt til dette.

Miljøverndepartementets vedtak om å gjøre "Prosjekt pilegrimsleden" til et av prosjektene innenfor departementets verdiskapningsprogram er løfterikt. Tre fylkeskommuner sto bak søknaden og disse har bedt om at prosjektet organisasjonsmessige forankres i bispedømmerrådet, noe bispedømmerrådet har sagt ja til. Det er opprettet en egen styringsgruppe hvor alle prosjekteierne er representert.

Prosjektets målsettinger handler både om økt bruk av pilegrimsledene, forbedring av selve vegene, økt næringsutvikling og flere overnattingstilbud samt å øke kunnskap og interesse om pilegrimsledene. Kirkens viktigste bidrag blir innholdet i pilegrimsvandringene og å bevisstgjøre menighetene langs ledene om betydningen av lokalt engasjement samt å tilrettelegge gode pilegrimsmottak.

Innenfor rammen av "Prosjekt pilegrimsleden" ligger det store muligheter. Fra bispedømmets side har vi store forventninger til dette prosjektet. Samtidig er det med beklagelse vi må registrere at arbeidet med å realisere Nidaros pilegrimsgård foreløpig ikke har lyktes. Da forsvaret flyttet ut av Befalsmessa ved Marinen åpnet det seg en mulighet til å ta disse lokalene i bruk også i pilegrimssammenheng. Etter Statsbyggs overtakelse av eiendommen har det ikke kommet den avklaring som er nødvendig. Miljøverndepartementet har tatt et stort ansvar for pilegrimsarbeidet ved sitt prosjekt. Bispedømmerådet forventer at andre berørte departementer nå bidrar til at Nidaros pilegrimsgård blir realisert.

Etter bispedømmets vurdering er det også grunn til å ta opp spørsmålet om et sterkere nasjonalkirkelig engasjement for pilegrimsarbeidet. Så langt har arbeidet hatt fokus i noen av bispedømmene. I Nidaros har det vært arbeidet systematisk med dette helt siden tidlig på 1990-tallet. Men pilegrimsperspektivet er så verdifull både for den enkelte pilgrim, for oss som åpen folkekirke og for vår kirke som helhet at pilegrimsarbeidet nå bør gis en tydeligere forankring i nasjonalkirkelige organer. Kirkerådet har i vedtaks form vurdert det pilegrimsarbeidet som er forankret i Nidaros som noe mer enn et regionalt kirkelig tiltak, men dette engasjementet har så langt ikke kommet tilstrekkelig til uttrykk. Bispedømmerådet vil ta initiativ til å sette dette tydeligere på dagsorden.

Samarbeid med frivillige kristelige organisasjoner

Det mest omfattende samarbeid med de kristelige organisasjonene skjer innenfor rammen av "Menighet og misjon". Bispedømmets samarbeidsråd har videreført dette arbeidet også i 2006. Til sammen 88 menigheter har nå avtaler om et misjonsengasjement gjennom de misjonsorganisasjonene som deltar i samarbeidet. Nidaros var i 2006 vertskap for en fellessamling for alle regionale misjonsutvalg og misjonskonsulenter.

Også samarbeidet med Kristent interkulturelt arbeid (KIA) er videreført, og det er grepet fatt i KMs vedtak om en inkluderende kirke. Dette videreføres i 2007. I Nidaros ser vi på KIA som en sentral samarbeidspartner og gjennom KIA utføres et viktig arbeid rettet mot innvandrere. I integreringsarbeidet ligger fortsatt en stor utfordring å engasjere flere menigheter.

Samarbeid med Betania Malvik og Lukasstiftelsen om den årlige konferansen Diakonidaros har blitt en god tradisjon. Årets tema var: "Å snakke sant om livet" med bred deltagelse fra både ansatte og frivillige i menigheter og organisasjoner.

Økumenikk

Samarbeidsavtalen med Mekane Yesus-kirken i Etiopia er videreført. Planen om at 2 kirkelig tilsatte skulle dra på to-ukers besøk til denne kirken er realisert. Målet er å styrke kontakten, bli kjent med arbeidshverdagen til kolleger i en søsterkirke og deretter formidle dette i eget bispedømme. Dette følges opp med et tilsvarende gjensbesøk av to medarbeidere fra Etiopia i 2007.

Forum for muslimsk-kristen dialog

Dette forumet er lokalisert til Trondheim. I 2006 har det vært samtalt om Muhammed-karikaturer, ulike pilegrimstradisjoner, religionsfrihet og konvertering, stat-kirke-spørsmålet. Forumets deltagere blir jevnlig spurt om å dele sine erfaringer i menigheter og andre fora.

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

Rådsmedlemmer

Bispedømmerådet fullførte i februar de prostivise kursene for menighetsrådene som startet sin funksjonsperiode ved årsskiftet 2005/6. Gjennom disse kursene ble det gitt kunnskap om grunnleggende spørsmål og ordninger i kirken samtidig som det ble satt fokus på strategisk arbeid. Høsten 2006 ble arrangert fylkesvise bispedømmemøter for rådsledere, daglige ledere, proster og sokneprester. Vi hadde to tema dette året: "Forsøksvirksomhet og fremtidig arbeidsgiveransvar" samt "Trosopplæring". Selv om oppslutningen om bispedømmemøtene var noe mindre enn det vi hadde håpet er dette nyttige kontaktpunkter med tanke på både drøfting av viktige spørsmål og som erfaringsdeling.

Kirkelig ansatte

Den største samlingen er de årlige stiftsdagene som samler en stor gruppe av kirkelige tilsatte fra alle stillingskategorier. Gjennom hovedtemaet "Sammen undervis – i stab og lokalmenighet" ble det satt fokus på å arbeide i stab og i et team. Samarbeid er en del av det å være kirke og en utfordring som man aldri blir ferdig med.

Over tid er det i samarbeid med kirkevergelaget også arbeidet fram et stabsutviklingskonsept som vil bli tilbudt stabene i alle menighetene, prosti for prosti. Dette har startet opp i 2006 og vil fortsett i 2007 og 2008. Gjennom disse tiltakene mener vi å bidra til gode samarbeidsforhold, forebygge konflikter og sette større fokus på målrettet arbeid.

Jevnlige samlinger for kateketer og diakoner og andre som arbeider innenfor undervisning og diakoni bidrar til kompetanseheving og fokus på sentrale oppgaver i menighetene. I tillegg er det arrangert fagsamlinger innenfor ulike fagfelt for flere stillingsgrupper, blant annet en samling om spenninger og utfordringer i misjonsarbeidet – i forlengelsen av hovedtemaet på KM 2005.

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

I 2006 er bispedømmekontorets interne organisering justert ved at alle personalrelaterte oppgaver er samlet i samme seksjon som de administrative funksjoner. Dette gir bedre samordning og større fleksibilitet i en liten stab, samtidig som det har styrket personalarbeidet rettet mot presteskaper.

Organisasjonens eget engasjement innen Grønn stat er sett i sammenheng med den utadrettede virksomhet og omtalt annet sted under pkt. 2.1.

Når det gjelder kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn viser oversikten for de 15 tilsatte ved bispedømmekontoret:

Kjønnsfordeling	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	47 %	53 %	0 %	100 %	64 %	36 %
Heltidsansatte	86%	75%		100%	91%	50%
Deltidsansatte	14%	25%			9%	50%
Gjennomsnittslønn	332.550	446.730		542.000	332.550	351.500

Justeringen av organisasjonen har ikke endret antallet lederstillinger. Blant disse er fortsatt regnet med biskopen, stiftsdirektøren og to seksjonsledere.

Vi erfarer at det nye helelektroniske arkiv- og saksbehandlersystemet fordrer andre rammebetingelser for arkivmedarbeideren. Kombinasjoner med andre oppgaver må tilpasses på nytt, noe som skaper utfordringer med tanke på arbeidsmengde og oppgavefordeling i en liten stab. Det gjenstår å løse dette på mer permanent basis.

Som det fremgår av regnskapstallene for 2006 har bispedømmerådet hatt betydelige sykepengerefusjoner også på kap. 0340. Sykefraværet har gitt merarbeid for andre medarbeidere og i en del sammenhenger har det vært nødvendig å justere aktivitetsnivået. Dette gjelder blant annet i forbindelse med biskopens sykefravær og er særlig synlig ved redusert antall visitaser.

2.7 Andre målsettinger/engasjementer

Visitase

I 2006 er gjennomført 3 visitaser hvorav 1 prostivisitas. Visitasene har hatt både et bredde- og et dybdeperspektiv over seg. Balansen mellom disse perspektivene kan skifte noe fra visitas til visitas. Visitasene er et viktig møte med menigheter og tilsatte, og gir god mulighet til å synliggjøre kirken i det offentlige rom gjennom blant annet media. Dette er en side ved visitasens breddevirkning som ikke må undervurderes. Samtidig som visitasen er en viktig begivenhet når den gjennomføres, er vi stadig mer opptatt av visitasen som et ledd i det løpende langsiktige arbeid, både i menighetene og for medarbeidere ved bispedømmekontoret.

Virksomheten ved Nidaros domkirke

I 2006 ble 2/3 av tilskuddet brukt til kirkemusikalsk virksomhet, i hovedsak til stillinger for musikkprodusent, domkantore og dirigenter for øvrig. Tilskuddet bidrar også til å kvalitetssikre pilegrimsarbeidet, ikke minst ved tilrettelegging av et omfattende pilegrimsmottak i sommermånedene ved både tilsatte sommerprester og organisering av et korps av frivillige medarbeidere. Planlegging av vandring og informasjon om disse er styrket. Noen midler er også anvendt til administrasjon og kompetanseutvikling samt vertskaps- og representasjonsforpliktelser.

Kroningsjubileet i 2006 var en stor utfordring for Domkirken. Statsmidlene bidro til en gjennomføring som bispedømmet sammen med menigheten og dens ansatte er tilfreds med.

Det statlige tilskuddet er avgjørende for at Domkirken skal kunne opprettholde den kirkemusikalske beredskap og aktivitet som Stortinget ønsker. Når statstilskuddet i så stor grad nyttes til lønn til faste stillinger skyldes det at fellesrådets bidrag til den

kirkemusikalske virksomhet er redusert til et nivå i nærheten av det som er strengt lovpålagt. Bispedømmerrådet ser her en uheldig utvikling som vi tar sikte på å drøfte nærmere med menighetsrådet og fellesrådet. Bispedømmerrådet er opptatt av at statstilskuddet i større grad kan nyttes også til andre viktige sider ved Domkirkens nasjonale ansvar. Ved at tilskuddet ikke prisjusteres vil effekten av tilskuddet suksessivt bli redusert. Bispedømmerrådet har funnet det riktig å forfølge dette spørsmålet i forslaget til statsbudsjett for 2008.

For øvrig vises til en mer detaljerte rapporter fra menigheten både om statstilskuddet og det særskilte tilskuddet til festkonserten som oversendes departementet i eget brev.

III. Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 2:

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

2.8 Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening

Prestetjenesten er en altomfattende tjeneste hvor gudstjenesten og de kirkelige handlingene er det sted hvor presten tradisjonelt fremtrer aller tydeligst og hvor prestene bruker en stor del av sin arbeidstid. Samtidig vet vi at andre møtepunkter mellom prest og folk også er etterspurt. I en tid hvor måloppnåelse sett i sammenheng med riktig ressursbruk er fremhevet, blir det viktig stadig å reise spørsmål om hvilke gjøremål som bør prioriteres. En refleksjon om dette blir synliggjort i en av prosterapportene for 2006 hvor det står: "Somme prester reiser spørsmålet om vi ikke bruker for store ressursar på å halde dei forordna gudstenestene. Vi burde heller satse på meir kontaktskapande arbeid og møte med enkeltmenneske."

Vi tar ikke med dette for å nedtone betydningen av forordnede gudstjenester, men for å illustrere de vanskelige avveiningene som møter oss. Biskopen har ellers avventet å igangsette et stort revisjonsarbeid med gudstjenesteforordningene. Men mange gudstjenesteforordninger er av gammel dato og trenger revisjon. Også den nye fridagsavtalen som kom for noen år siden tilsier en slik gjennomgang. At prostiet er i ferd med å bli tjenestedistrikt for alle prestene gir mulighet for en mer helhetlig og bred gjennomgang av gudstjenesteforordningene. Men i flere prostier vanskeliggjøres dette ved at ikke alle prestene har prostiet som tjenestedistrikt. Strategisk ville en parallell gjennomgang av alle gudstjenesteforordningene i samme prosti vært gunstig.

Som det fremgår av etatsstatistikken har bispedømmerrådet foretatt tilsetting i 12 faste prestestillinger, hvorav 9 av de tilsatte er under 40 år. Det innebærer at gjennomsnittsalderen blant prestene synker. To stillinger i distriktene må utlyses for tredje gang. I løpet av året er rekruttert flere prester med bakgrunn fra søsterkirker i andre land. For første gang er tilsatt i fast stilling en prest med afrikansk bakgrunn. Ved årsskiftet har Nidaros 6 prester med utdanning fra Tyskland.

Bispedømmerrådet har fullført en ressursvurdering av bemanningen i sokn/prestegjeld og prostier. Ressursvurderingen er gjort på bakgrunn av objektive kriterier knyttet til både medlemstall og tidsbruk på sentrale gjøremål for en prest. Hensikten har vært å vurdere om ressursene er rettferdig fordelt i bispedømmet, hvor behovet for økt bemanning er

størst og om det noen steder er grunnlag for redusert bemanning. Den største utfordringen har vært å avveie hvor stor vekt som burde legges på avstander/reisetid. Valget av kriteriet har synliggjort ulike vurderinger mellom tett befolkede byområder og spredtbygde distrikter. Gjennomgangen bekrefter at det er på strekningen fra Verdal i Sør-Innherad prosti til Melhus i Gauldal prosti at behovet er størst for økt bemanning. Det er også på denne strekningen vi finner en befolkningsøkning. I realiteten er det et akutt behov for 4 nye prestestillinger. 3 områder vil ved ledighet bli gjenstand for vurdering om bemanningen bør reduseres. Dette er imidlertid ikke i de samme prostier som der behovet for nye stillinger er størst.

2.9 Styrke ledelsen av prestetjenesten, samordningen mellom prestene og menighetsrådene, og samvirket mellom prestene og andre kirkelig tilsatte

Arbeidet med implementering av de nye tjenesteordningene er ført videre. Ved årsskiftet har 21 prester ikke skrevet under ny arbeidsavtale, noe som innebærer at 88 prester/stillinger i tillegg til prostene nå har prostiet som tjenestedistrikt. I 4 prostier er alle prestene inne på ny ordning. Det er fortsatt noen prester som ikke ser fordelene; noen mener det ikke er tilført nok økonomi, noen har prinsipielle motforestillinger og noen ser det som riktig å beholde mest mulig av arbeidsressursen i eget sokn/prestegjeld. Biskopen og bispedømmerrådet har hele tiden støttet strategien med å gjøre prostiet til tjenestedistrikt og mener dette er en fremtidsrettet løsning. I noen prostier er prostiet oppdelt i mindre arbeidsområder hvor prestene arbeider tettest sammen i det daglige. Avstander tilsier at slike løsninger er riktig.

Å lede prestetjenesten ut fra nye tjenesteordninger innebærer blant annet implementering av strategier, bidra til gode samarbeidsforhold, utjevne tjenester og arbeidsomfang på en annen måte enn tidligere, sikre fritid på en måte som gjør at medarbeiderne er fornøyd, bygge opp en god kompetanseprofil i presteskapet og gi hjelp til prioritering og grensesetting ved stor arbeidsbyrde. Vi ser det strategisk viktig å bidra til å konkretisere hvilke gevinster som kan tas ut av nye tjenesteordninger og vil gjøre dette til et av temaene på en OU-dag for proster og lokallagsledere våren 2007.

Det som er nevnt foran er i seg selv en betydelig utfordring for prostene. Når en i tillegg må slite med å lede prestene etter både ny og gammel ordning kan utfordringene bli ekstra store. Slik vi vurderer prestenes holdning vil det med dagens regelsett gå lang tid før alle prestene får prostiet som tjenestedistrikt. Det er derfor grunn til å vurdere om en annen strategi er nødvendig. Vi tenker her på å fastsette at prostiet skal være tjenestedistrikt for alle/oppheve prestegjeldene. Etter vår vurdering er nå tiden inne til å fatte vedtak som innebærer at alle prestene får prostiet som tjenestedistrikt.

I 2006 er gjennomført kurs II om medarbeidersamtalen for proster og kirkeverger. Det er utformet et felles skjema for medarbeidersamtale for alle kirkelig tilsatte i bispedømmet. Kursene har bidratt til fokus på kunnskap om samtalen som sådan, hva den skal inneholde, leders ansvar for at den gjennomføres, nødvendigheten av god forberedelse og regelmessig årlig gjennomføring.

Til tross for denne satsingen registrerer vi en nedgang i antallet prester som har hatt medarbeidersamtale, fra 86 i 2005 til 77 i 2006. Dette må dog ses i sammenheng med at i 2 prostier er samtalene forskjøvet fra senhøstes 2006 til på nyåret 2007. Dette omfatter 19 prester.

I samarbeid med Kirkevergelaget er også utarbeidet omforente Retningslinjer ved konflikthåndtering, særlig med tanke på konflikter mellom arbeidstakere i begge arbeidsgiverlinjene. Her understrekes at konflikter og tilløp til slike alltid må løses på lavest mulig nivå og at arbeidsgiver er den som har ansvar for at det blir tatt tak i slike saker.

Ved kurs og samlinger hvor ledere i begge arbeidsgiverlinjene inviteres, ser vi tydelig at oppslutningen fra kirkeverger er liten. Dette bidrar til at samvirket mellom proster og kirkeverger ikke får den fremdrift det burde hatt. Det er nå en målsetting å få til regelmessige samlinger for prost og alle kirkeverger i samme prosti.

Biskopen har arbeidet systematisk med å styrke prostene som ledere og å utvikle den måten biskopen skal støtte og lede prostene på. Som nye grep er nå veiledningsgruppene for prostene reorganisert med eksterne veiledere og fra 2007 innføres ledelsesdialog mellom den enkelte prost og biskopen og hans nærmeste medarbeidere. Dette kombineres med biskopens personlige medarbeidersamtale med prosten.

2.10 Motivere flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og til å inneha lederstillinger 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	31 %	69 %	16,6 %	83,4 %	32,4 %	67,6 %
Heltidsansatte	97 %	99 %	100 %	100,00 %	97,3 %	98,7 %
Deltidsansatte	3 %	1 %	0 %	0 %	2,7 %	1,3 %
Gjennomsnittslønn	398.790	416.820	489.550	499.750	393.750	406.000

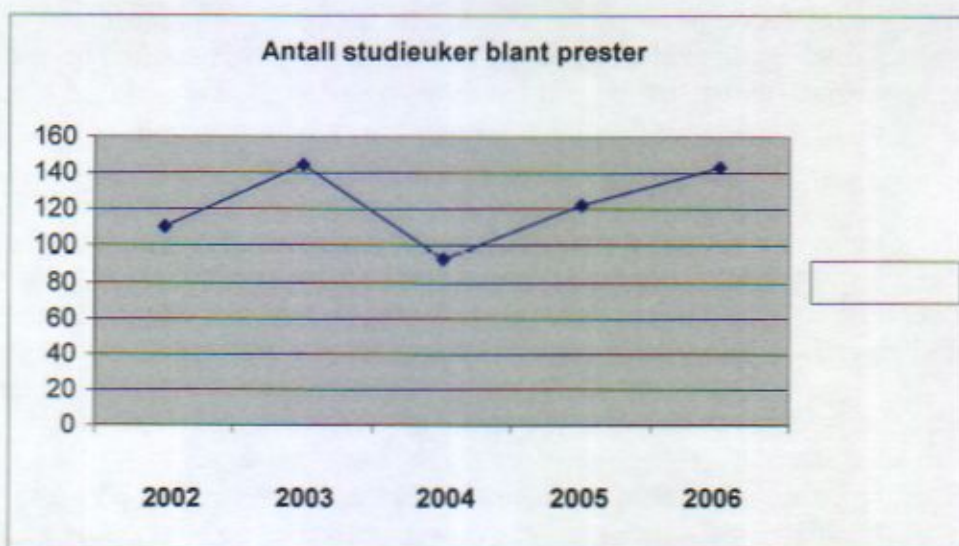
Andelen kvinner ligger stabilt høyt i Nidaros sammenlignet med andre bispedømmer og er så vidt justert oppover i løpet av året. 12 prosteembeter er definert som lederstillinger. Forskjellen i gjennomsnittslønn må vurderes i lys av at gjennomsnittsalderen for kvinner er lavere enn for menn.

Kvinner oppfordres til å erverve seg kompetanse som kan gi grunnlag for lederstillinger. Det er en målsetting at andelen kvinner skal bli høyere. Ved kunngjøring av prosteembeter har departementet fulgt opp bispedømmets forslag om at kvinner oppfordres til å søke.

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

Som innsteg til dette avsnittet er det grunn til å løfte fram den tjenesteiver og faglige kompetanse som preger presteskabet i Nidaros og som gjør at tjenestene for kirkens medlemmer blir ivaretatt med kvalitet.

Interessen for kompetanseutvikling er fortsatt høy, med en noe minkende interesse for sentralt initierte kurs. Totalt er gjennomført 144 studieuker etter anbefaling fra REU og med permisjon innvilget av biskopen. Dette er noe mer enn i fjoråret:



I tillegg til den kompetanseutvikling som fremgår ovenfor deltar prester på en rekke kortere kompetansegivende kurs både i og utenfor bispedømmet, herunder stiftsdagene som er nevnt tidligere i årsmeldingen og i det årlige etterutdanningskurset for alle prester.

Budsjettmessig nyttes om lag 2,6 mill til kompetanseutvikling. Tallet oppgis med noen forbehold fordi det i alle sammenhenger ikke budsjetteres med den spesifisering som etatsstatistikken etterspør.

Dette året var det naturlig å vie gudstjenestereformen oppmerksomhet på etterutdanningskurset og å inkludere kantorer/organister. Gjennom oppslag som "Gudstjeneste i endring", "Gudstjenestens dramaturgi, språk og liturgi" og "Gudstjenestens stil og form, hymnologiske perspektiver" ble deltagerne invitert til å drøfte og utvikle eget arbeid med gudstjenester. Vi ser for oss å gjenta dette temaet på et tilsvarende kurs om noen år.

Bispedømmets kompetanseutviklingsplan har nå vært gjeldende i 6 år. En av målsettingene er at hver prest skal nytte minst en uke hvert år til kurs og etterutdanning. Prostene har fullmakt til å tilrettelegge kompetanseutvikling og studiedager innenfor de rammene som kompetanseutviklingsplanen setter. Registreringen av omfanget av slikt studiearbeid er mangelfull.

Selv om det er etablert rutiner for melding om behov for kompetanseutvikling ser vi at det må arbeides mer systematisk for å få dette til å fungere etter hensikten. Samtidig registrerer vi at kompetansekartet er tatt imot svært forskjellig blant prestene. Noen ser på det som et godt verktøy, andre er likegyldige eller avvisende. Bare ett prosti har et kompetansekart for alle prestene i prostiet. Siktemålet om en mer helhetlig og komplementerende kompetanse i hvert prosti og i bispedømmet som helhet er krevende. Vi har fortsatt et stykke igjen før vi kan si at de fleste prester deltar regelmessig i etterutdanning og at hver prest har en plan for egen kompetanseutvikling. Vi ser behov for å legge stadig ny energi inn i dette arbeidet og vil ved vernerundene høsten 2007 sette satt særlig fokus på kompetanseutvikling.

Nidaros har fortsatt arbeidsveiledning som er høyt prioritert tiltak. Inneværende veiledningsfase varer ut 2007 og favner 32 deltagere. Tiltaker gir prestene mulighet til å

arbeide med sin tjenesteutøvelse enten det gjelder selve arbeidet eller utfordringer på det mer personlige plan. Vi registrer tilfredshet hos deltagerne og at veiledningen er med å forebygge uheldig slitasje og konflikter, samtidig kan kvaliteten på tjenestene i noen tilfeller blir bedre.

De gode erfaringene med arbeidsveiledningen skyldes ikke minst at vi har et korps med 15 veiledere med høy kompetanse. Det er påkrevd å gi veiledere som skal stå i slikt arbeid gjennom mange år regelmessig oppfølging. Samarbeid med Møre bispedømme om fagsamlinger for veilederne er et meget fruktbart tiltak som et ledd i dette.

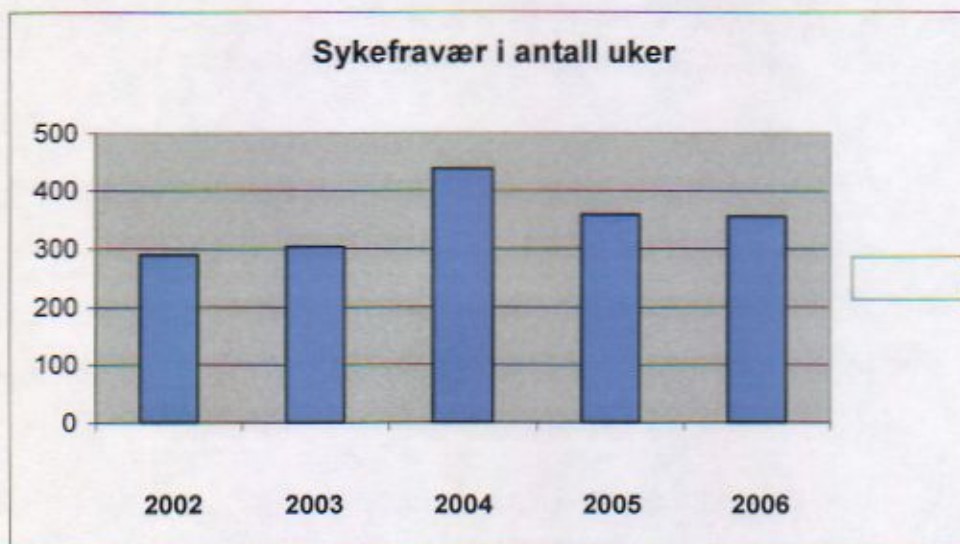
2.12 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene

Av etatsstatistikken fremgår at av 117 prester er det bare 5 prester som ikke har plan for uttak av 2 fridager i uken. At så mange som 112 prester har slik plan er gledelig. Når det gjelder den del av statistikken som viser antallet ikke uttatte fridager må vi melde at det her er en underrapportering. Noen prostier har ikke svart.

Ved å sammenholde det vi her ser med andre tall fra HMS-arbeidet er imidlertid hovedinntrykket tydelig: Jo mer "plan og styring" fra prostens side, jo lettere er det å få tatt ut fridager.

Prostenes oppfølging av prestene er inne i en god utvikling og biskopens og bispedømmerådets kontakt med prostene oppleves som konstruktiv.

Sykefraværet er stabilt i forhold til foregående år:



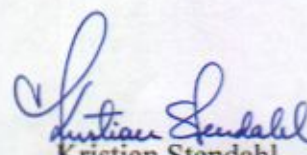
Når sykmeldinger blir brukt i presteskapet er det de lange sykemeldingene som fortsatt preger presteskapet. Det er disse som gjør at det ikke har vært nedgang i fraværet. 13 prester oppgir at de har hatt arbeidsrelaterte helseplager og i 5 tilfeller er langtidsfravær over 14 dager oppgitt å være arbeidsrelatert. Årsakene til slike helseplager er sammensatt. Vi har i den forbindelse gjenkjennelse til blant annet samarbeidsforhold, arbeidsmengde og arbeidsoppgaver som grunner til arbeidsrelaterte helseplager. Gjennom IA-avtalen følges sykmeldte opp på en systematisk måte. Her er prostenes arbeid helt sentralt. Egenmeldinger er det fortsatt få av. 27 prester oppgir å ha vært på arbeid når de burde ha vært sykmeldt.

Arbeidet opp mot bispedømmets seniorer er fulgt opp på tradisjonelt vis ved blant annet at 6 seniorer har fått tilpasset sin tjeneste. Bispedømmets plan for seniorpolitikk er flere år gammel og moden for revisjon. Også rekrutteringssituasjonen bidrar til at seniorpolitikken må gjennomgås på nytt.

I lys av dette er det igangsatt et arbeid med sikte på å revidere bispedømmets plan for seniorpolitikken. Siktemålet er å ha en konkret plan som er realistisk og anvendbar. Det blir viktig å ta i bruk de virkemidler som har best effekt for seniorenene og som samtidig bidrar til at de blir stående i arbeid lengst mulig.

Finn Wagle/sign
Biskop

Åge Søsveen/sign
Leder i bispedømmerådet



Kristian Stendahl
Stiftsdirektør

Vedlegg:

- Etatstatistikk m.v. 2006
- Fra biskopens virksomhet 2006
- Endringer i bemanningen 2006

Dato: 27.02.2007

Vår ref.: 06/166-7 /KST

Saksbehandler: Kristian Stendahl