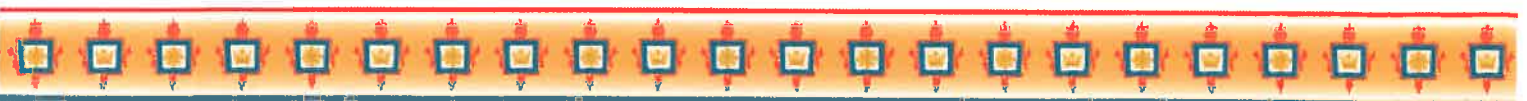


Årsrapport 2012



Foto: Brynhild Marit Børresen, Østlendingen
Fra invitasjon til inspirasjonssamlingen om
integrering av flyktninger og innvandrere.

Hamar bispedømme



Bildet på forsiden er hentet fra invitasjon til inspirasjonssamlingen om integrering av flyktninger og innvandrere: *Tenke det, ønske det, ville det – men gjøre det?* Bilde på baksiden er fra selve samlingen . Den ble holdt på Hoffsvangen, Hoff i Østre Toten 05.05.2012.

FORORD	1
TILSTANDSVURDERING	2
<u>I KIRKELIG SEKTOR – BEVILGNINGER TIL BISPEDØMMERÅD OG BISKOP</u>	2
2. GUDSTJENESTELIV	2
3. TROSOPPLÆRING	7
4. DIAKONI	12
5. KIRKE OG KULTUR	13
6. SAMISK KIRKELIV	15
7. ORGANISASJONSUTVIKLING OG FORNYING	16
<u>II PRESTETJENESTEN OG PRESTESKAPET</u>	20
8. PRESTEDEKNING OG REKRUTTERING	20
9. ORGANISERING OG LEDELSE AV PRESTETJENESTEN	24
10. PRESTENES ARBEIDSVILKÅR OG KOMPETANSEUTVIKLING	29
11. LIKESTILLING OG INKLUDERING	31
<u>III FORVALTNING</u>	33
<u>VEDLEGG</u>	35

Forord

Vi har nå fått gode oversikter over hvilke mål og indikatorer vi skal rapportere i forhold til, og enda bedre blir det for 2013, derfor har vi på noen punkter skjelet litt til dem (side 16-18). Likevel er det flere dokumenter å forholde seg til når vi skal skrive årsrapport. De vesentligste er Tildelingsbrevet, Riksrevisjonens oppfølgingsbrev, referat fra Styringsamtale 1 og brev fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) vedrørende risikostyring.

Ser vi på hva som fokuseres, er det «omtale av resultater og vurderinger av måloppnåelse» (Tildelingsbrevet), «mer refleksjon/oppsummerende kommentarer knyttet til måloppnåelse/status» (referat fra Styringsamtale 1), «dokumenterte risikovurderinger» og «klar konklusjon på om resultatmålene anses oppnådd eller ikke» (Riksrevisjonens brev), og «viktigheten av at virksomhetens risikostyring er implementert og dokumentert» (Brev fra FAD 12.12.2012).

For å imøtekomme disse kravene har vi i år gjort et forsøk på en gjennomgående metodikk under de fleste rapporteringspunkt. Vi har bygget opp en systematikk som skal ivareta

- Mål og indikatorer
- Strategier og tiltak
- Risiko- og vesentlighetsvurderinger
- Resultater og utviklingstrekk
- Vurderinger av måloppnåelse
- Behov for endringer i strategier og tiltak

For å få innarbeidet dette, har vi valgt å tydeliggjøre prosessen, ved hjelp av overskrifter eller ordbruk i avsnittene. Vi erfarer at rapporteringen da lett blir ordrik, og at gjentakelser til en viss grad ikke er til å unngå. Derneft kan det å bli tvunget inn i en bestemt ramme oppleves noe hemmende. Det vil derfor være naturlig å evaluere arbeidsmåten i etterkant for å se om vi vinner mer på dette grepet enn vi taper på presisjon. Uansett har denne systematikken skapt en bevisstgjøring med hensyn til prosessene og arbeidsmåten på flere plan. Vi har latt metodikken gjenspeile seg i oppsettet til både prostenes og prestenes årsrapportering, og synes prostene har levert meget bra over denne lesten (vedlegg 9). Prosten i Toten skriver at han som ny opplever årsrapporten som både inspirerende og til hjelp i det strategiske arbeidet.

Videre er det foretatt en revisjon av hvilke temaer vi skal omtale. I større grad enn tidligere har vi begrenset oss til det vi er bedt om å rapportere på. Vi har dog kort omtalt tema som har vært og er særskilte satsingsområder i Hamar bispedømme, som *kirke/skole*, *fjellprest* og *pilegrim*. Ett område har fått nytt eget punkt. Det er *beredskap*, naturlig nok.

En utfordring, og et tankekors, er hvor og hvordan biskopens tilstands- og aktivitetsrapport skal integreres i denne nå så strømlinjeformede kravspesifikasjonen som årsrapporten skal bygges opp etter. Det er forholdsvis stor avstand fra å ha en helt egen del av rapporten, til nå å være spesifikt nevnt ett sted (delmål 2.3). Biskopens vurderinger er nå integrert i helheten.

To påpekninger når det gjelder underlagsmateriale hører med i år også. Det er generelt et problem at trosopplæringen rapporterer på sine skjemaer som ikke er tilpasset skjemaet for menighetenes årsstatistikk. Dette medfører dobbeltarbeid, og problemer med transformering fra ett rapporteringssystem til et annet. Se for øvrig side 9. Derneft ønsker vi oss fortsatt en registrering som kan gi en lokal dåpsprosent.

Tilstandsvurdering

Når det gjelder 2012 er mange av de områder som har preget de siste årsrapportene ikke så aktuelle å utdype – prosessene går sin planmessige gang, og resultatene er enten stort sett tilfredsstillende, eller oppfølgingen er opplagt og beskrevet tidligere.

Hovedfokus for kirkelig sektor er på den ene siden fornyelsen av gudstjenestelivet gjennom utarbeidelsen og godkjennelsesprosessen av lokale grunnordninger, og på den andre siden den påfallende nedgangen statistikken viser både i antall gudstjenestedeltakere og i antall gudstjenester.

Vi hadde en godt planlagt prosess for godkjenning av grunnordningene som resulterte i at de fleste ble godkjent innen fristen. For menighetene har fornyelsen tatt mye energi. Det er klar forskjell i responsen mellom de menighetene som har hatt forsøk og de som måtte jobbe med grunnordningen for første gang. Tilbakemeldinger fra prostene sier tydelig at nå må reformarbeidet ta en pust i bakken og få satt seg. Hvis ikke står gudstjenestedeltakelsen i fare for fortsatt å synke, heller enn å øke. Det er fortsatt tidlig å gi klare vurderinger av sammenhengen mellom trosopplæringsreformen og fornyelsen av gudstjenestelivet. Likevel kan en spore positiv innvirkning i enkelte prosti.

I forhold til Prestetjenesten og presteskaper har to større prosjekter krevd mye ressurser. Det ene er utarbeidelse av saken *Bemanningsplan for Hamar bispedømme*, og det andre er sak om *langsiktig økonomisk utvikling i Hamar bispedømme*. Begge har som bakgrunn behovet for å omstrukturere prestetjenesten slik at balansen i budsjettet vil være mindre avhengig av sykepenger og vakanser, og at midler kan bli frigjort til økt lønn for presteskaper, økt bruk av vikarer og stimulans til kompetanseutvikling. Gjennom attraktive arbeidsvilkår og god trivsel vil vi kunne forebygge sykefravær og sikre rekruttering.

Det er gledelig at sykefraværet har gått ned fra 4,6 % i 2011 til 3,5 % i 2012. Samtidig er antall ikke-uttatte ferie- og fridager sunket betraktelig. Vi vurderer det slik at fokus på oppfølging av sykemeldte og terping på viktigheten av gode arbeids- og fridagsplaner har båret frukter. Målene er ikke nådd, og arbeidet fortsetter, men resultatene viser at strategiene ikke skal endres nå.

I Kirkelig sektor – bevilgninger til bispedømmeråd og biskop

Hovedmål:	Den norske kirke skal være en landsdekkende, lokalt forankret kirke, som inviterer mennesker i alle aldre og livssituasjoner til tro og fellesskap. Kirken skal bidra til å styrke lokalsamfunn, målbære menneskeverdet og utfordre til solidaritet. Bevilgningene under kapitlet skal undersøtte Kirkemøtets mål for Den norske kirke som en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.
------------------	---

Delmål 1: Kirkerådet og bispedømmerådene skal legge til rette for at Kirkemøtets mål og strategier kommer til anvendelse i menighetene.

2. Gudstjenesteliv

Styringsparameter	Fornyelse av kirkens gudstjenesteliv
Resultatmål	Øke gudstjenestedeltakelsen
Indikatorer	Gjennomsnittlig gudstjenestedeltakelse på søn- og helligdager
	Antall lokale ordninger godkjent av biskopen

2.1 Gudstjenestedeltakelse og gudstjenesteantall

Strategier og tiltak

Hovedfokus for fornyelsen av gudstjenestelivet har i 2012 vært gudstjenestereformen. Menighetene har arbeidet med å styrke menneskers eierforhold til gudstjenesteliv med utgangspunkt i gudstjenestereformens intensjon. Prosten i Nord-Østerdal skriver:

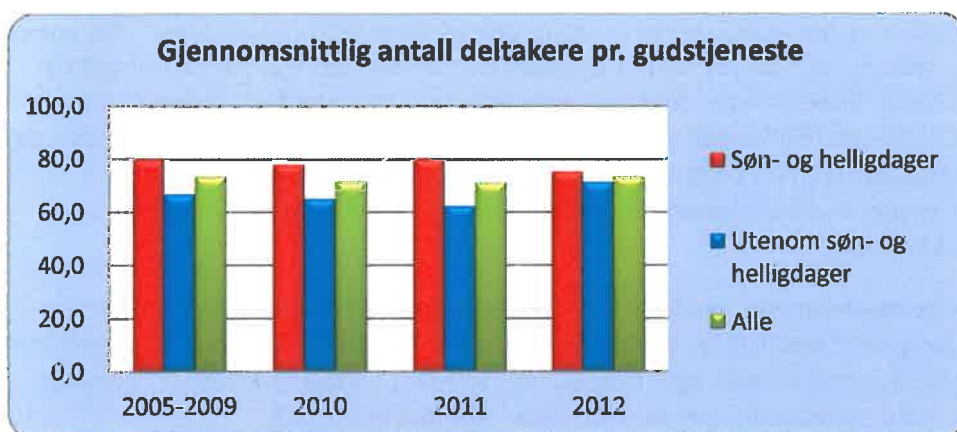
Ved å være mer bevisst på reformens målsetting om å gjøre lokal grunnordning stedegen og nærværende håper vi å øke tilslutningen (...) gudstjenestereformen har involvert nye mennesker i arbeidet med gudstjenesten.

Trosopplæringen er også med i dette bildet. Barn og unges naturlige plass i gudstjenestene samsvarer med vår breddetenkning om inkludering, og vår dybdetenkning om hva en gudstjeneste er. Fortrolighet til tradisjoner og ritualer vil styrke tilhørighet og livskompetanse.

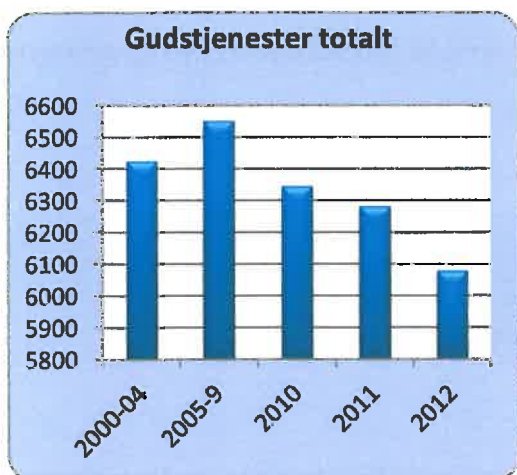
Risiko og vesentlighetsvurderinger

God innføring av gudstjenestereformen med vekt på inkludering og lokal forankring er avgjørende for gudstjenestesøkningen. For at reformen skal styrke gudstjenestelivet, må ansatte og menighetsråd sette seg inn i reformens intensjon og gjøre den til sin. Det er for tidlig å se resultat av reformen i form av økning i deltakelsen for 2012. Det er mulig gudstjenestedeltakelsen i første omgang vil synke på grunn av reformens omfang.

Resultater og utviklingstrekk¹



Resultatindikatoren som spør etter «gjennomsnittlig antall deltakere per gudstjeneste på søn- og helligdager» gir ikke et sant bilde av gudstjenestelivet i Hamar bispedømme, for den fanger ikke opp nedgangen i gudstjenesteantallet. Selv om gjennomsnittlig antall deltakere pr. gudstjeneste i bispedømmet øker noe samlet sett, synker antall deltakere totalt. Gjennomsnittlig deltakelse på gudstjenester utenom søn- og helligdager styrker seg, men også her går antallet gudstjenester ned. Dermed svarer ikke resultatindikatoren på den faktiske utviklingen i gudstjenestesøkningen.

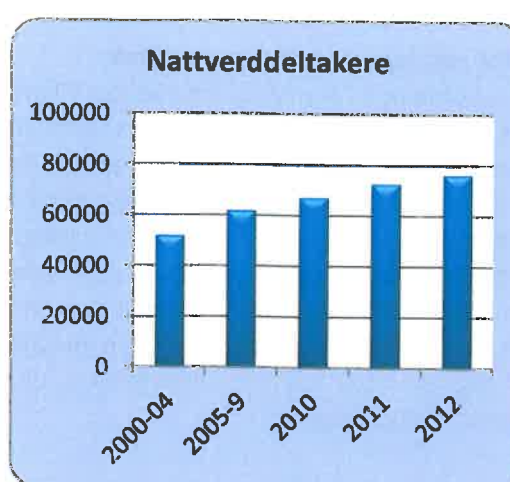
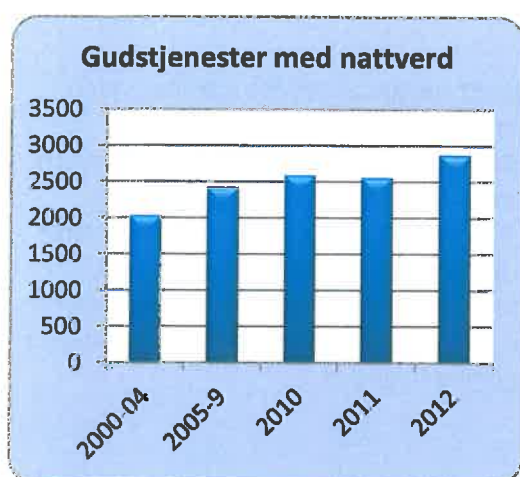


¹ 2005-2011: Norsk Samfunnsvitenskaplig datatjeneste

2012: Utdrag fra menighetenes årsstatistikk til Statistisk sentralbyrå. Foreløpige tall. (Vedlegg 1)

Det totale antall avholdte gudstjenester i 2012 var ca. 500 færre enn det som ble avholdt i perioden 2000-2004. Det er påfallende at nedgangen er stort i de folketette områdene Toten og Domprostiet. Valdres, med alle sine kirker, makter å opprettholde et stabilt til økende tall, mens Nord-Østerdal sliter med å oppfylle forordningen.

Nattverd-gudstjenester øker (+316), og nattverddeltakere per gudstjeneste øker også (+4,8 %). Deltakelsen øker mer enn antallet flere nattverd-gudstjenester skulle tilsi. I flere prostier har antallet nattverd-gudstjenester fordoblet seg siden perioden 2000-2004.



Trosopplæringen medvirker til å styrke tilknytningen til kirken både for barna og for deres familier. Prosten i Sør-Østerdal at trosopplæringen hos dem betyr en økning i gudstjenestedeltakelsen på om lag 2,2 %.

Det eneste prostiet som har hatt jevn vekst i den totale gudstjenestesøkningen er Nord-Gudbrandsdal. Deltakelsen har først og fremst økt i gudstjenester utenom søn- og helligdager. Prosten beskriver et systematisk arbeid over tid med å styrke de svakest besøkte gudstjenestene. De har satset på: Trosopplæring, samarbeid med lokale lag, foreninger og skoler, økt kvalitet, nattverd på alle gudstjenester.

Stabilitet og økning for gudstjenester utenom søn- og helligdager, kan være en indikator på at mennesker går mer til kirke ved anledning. En prost understreker at det ikke er de store gudstjenestene som må være målet, men at flere ulike mennesker får anledning til å bruke kirken sin. Tilstandsrapporten for Den norske kirke 2012 viser til en forventet 22. juli-effekt på gudstjenestedeltakelsen. Den ser ut til å ha slått til i vårt bispedømme også: Tallene for 2012 peker nedover etter oppgang og stabilitet i 2011.

Vurderinger av måloppnåelse

Målet med økt gudstjenestedeltakelse er ikke nådd. Både gudstjenesteantall og gudstjenestedeltakelse synker. Årsaken til at gudstjenesteantallet synker er sammensatt. Noen proster viser til lav bemanning og fritidsavtaler. Arbeidsmengden i menigheten for øvrig, nye menighetsråd, og oppmerksomhet omkring spørsmål som kirkeordning, trosopplæring og gudstjenestereform tar krefter fra selve planleggingen og gjennomføringen av gudstjenestene. Økonomien i fellesrådene har betydning for om kirker holdes åpne den kaldeste tiden av året. Over tid har fellesrådene fått dårligere bemanning, særlig på organistsiden.

Gudstjenestereformen har ikke gitt positive utslag ennå. Flere proster forteller om reformslitasje i menighet og blant ansatte. Prosten i Sør-Gudbrandsdal skriver: «mange har uttrykt frustrasjon over

endringer i gudstjenesten; de synes de har mistet tilhørigheten...». Flere påpeker at reformen legger opp til altfor stor valgfrihet fra sokn til sokn. «... det er et spørsmål om gudstjenestereformens ideal om stedegengjøring og fleksibilitet vil gå på bekostning av gjenkjennelse og at en gudstjeneste er noe som er felles», skriver prosten i Valdres. Mange har likevel tro på at en positiv effekt av reformen kan komme etter hvert, særlig hvis man legger vekten på arbeidet med delaktighet og relevans for kirken i lokalsamfunnet. Prosten i Hadeland og Land skriver: «... når liturgiene på sikt får satt seg og involveringen av ulike typer medliturger og samarbeidspartnere er mer på plass, så skal det få en god innvirkning på gudstjenesteopplutningen». Nedgangen i Hamar er urovekkende, men mens noen har mye nedgang, har andre kraftig oppgang, som tidligere påvist.

Behov for endringer i strategier og tiltak

En passiv holdning til gudstjenestearbeidet vil innebære fortsatt nedgang. Det må arbeides videre langs de linjene som styrker menneskers tilhørighet til kirken sin, og sammenhengen mellom livserfaringer og gudstjenesteliv. Det betyr å fortsatt styrke trosopplæringen inn mot gudstjenesten. Dåp og konfirmasjon må vises større oppmerksomhet som sentrale element i trosopplæringen. Involvering, tverrfaglig samarbeid og god kvalitet blir viktig framover. Færre gudstjenester gir færre gudstjenestedeltakere totalt. Skal gudstjenestetallet kuttes et sted, bør det økes et annet sted. Prosten i Sør-Østerdal skriver: «At antall gudstjenester går ned i sokn som mister sin befolkning er som det skal være, men hvorfor øker ikke gudstjenestetallet mer i de sentrale områder?» Det må på denne bakgrunn både forskes i mulig årsaker, og gjøres en gjennomgang av gudstjenesteforordningene.

2.2 Implementering av ny ordning for gudstjeneste og dåp

Strategier og tiltak

Kursing av ansatte og menighetsråd ble gjennomført i januar og februar, for å få god tid til lokale prosesser før vedtak. Tre team bestående av en prest og en kirkemusiker i hvert team hadde ansvar for ti kursdager. Disse hadde deltatt på det nasjonale kurslederkurset, og gjorde en god jobb. Vi har i bispedømmet hatt stor nytte av arbeidet til Liturgireformgruppe (20 prester).

Risiko- og vesentlighetsvurderinger

Reformens fokus på involvering og tverrfaglighet gjorde det nødvendig å inkludere både ansatte og råd i kursingen. Vi tok høyde for at noen ville ha problemer med å overholde fristen. Fristen for innsending av vedtak ble satt til 1. juli. Deretter skulle prostene gjøre sin påtegning og videresende innen 15. september. Målet var at alle grunnordningene skulle være godkjent innen 1. søndag i advent.

Resultater og utviklingstrekk

Fastsettingen av de lokale grunnordningene var særlig avhengig av prestenes evne til å være liturgiske veiledere inn mot menighetsråd og andre ansatte. Prostene skriver at arbeidet var krevende både for ansatte og for rådene. For menighetene som ventet med å sette seg inn i reformen til liturgibøkene kom, ble arbeidet overveldende og tidsfristene korte. Prosten i Vinger og Odal siterer en sokneprest: «når det var vår tur til å gjøre noe, var det plutselig et enormt hastverk og alt skulle gjøres på noen få måneder». Godkjenningsarbeidet har vist at det er en jevn fordeling mellom menigheter som går inn i grunnleggende endringer og de som er mer passivt tilpassende. Frustrasjonen ved reformen er helt klart størst der de er i en «nybegynnerfase».



Kurs om ny kirkeordning for kirkelige ansatte i Sør-Østerdal.

Foto: Ole Kristian Bonden

Omtrent halvparten av menighetene velger nytt Fadervår. Halvparten velger å flytte syndsbejennelsen til forbønnsdel. Evangelieprosesjon fordeler seg også jevnt. Liturgisk musikk er det flere som vegrer seg for å prøve ut. Igjen er det de menighetene som er tryggere på reformen som gjør endringer. Endringsviljen synes uavhengig av om det er by eller bygd, liten eller stor menighet. Kirkemusikere som har vært offensive i veiledningsarbeid overfor menighetene, erfarer at de blir hørt. Andre steder hører vi at fagfolk opplever seg overkjørt av menighetsrådet. Vi har også avdekket utfordringer for de menigheter som har felles trosopplæringsarbeid, men forskjellig liturgi og musikk. Prostene peker på utfordringer for vikarer med så store forskjeller fra sted til sted. Men aldri før har så mange mennesker fått undervisning og kompetanse om hva en gudstjeneste er, og blitt involvert i prosessene rundt valg av lokal liturgi. Dette er positivt og må være en ressurs for kirken framover.

Vurderinger av måloppnåelse

Oppslutningen om kursene var god. Engasjementet og viljen til å sette seg inn i stoffet var stor både blant ansatte og rådsmedlemmer/gudstjenesteutvalg. Da 1. søndag i advent kom, var godkjenningsarbeidet fremdeles ikke helt ferdig, men alle innsendte (156 av 164) grunnordninger ble behandlet innen utgangen av 2012. Et fåtall av disse ble ikke godkjent, noen ble bedt om å ettersende enkelte vedlegg eller arbeide videre med enkelte punkt. Vi vurderer måloppnåelsen som svært god med tanke på antall godkjente grunnordninger. Kursingen har også fungert godt. Det gjenstår likevel mye arbeid lokalt med å bli kjent med reformen og se mulighetene i den.

Behov for endringer i strategier og tiltak

Gudstjenestereformen er ikke ferdig innført. Menigheter som ikke har fått godkjenning, eller har fått kommentarer må følges opp. Trygg gudstjenesteledelse og veiledning av delaktige, er avgjørende for gudstjenestens kvalitet. Organister og prester som nøkkelpersoner i gudstjenesteledelsen må styrkes. Det må fokuseres mer på delaktighet og mindre på valgfrihet i reformen framover.

2.3 Fjellprest-tjenesten

Den nye bemanningsplanen for Hamar bispedømme har medført at fjellprest-stillingen i Nord-Gudbrandsdal ble inndratt ved innehavers overgang til ny prestestilling i 2012. Forutsetningen for



Pilegrimspresten leder pilegrimsvandring i Valdres. Foto: Å. Wesnes

stillingen, at næringslivet skulle bidra økonomisk, har ikke blitt realisert. På tross av fortsatt manglende midler fra næringslivet til fjellpreststillingen i Valdres, opprettholdes stillingen der. Prosten i Valdres sier at «Kirka i Valdres imøtekommer et stadig økende behov». Fjellprestprosjektet (50 % stilling) i Trysil utvikler seg positivt og etter intensjonen og ønskes utvidet til 100 %. Stillingen er fortsatt sponset med en halvdel fra næringsaktører i området.

Det er en utfordring at reiseliv og turisme mest berører de små soknene, som med grunnlag i antall fastboende har små ressurser til å være kirke også for en mangedoblet befolkning i turistsesongen. Prostiet har totalt 2,25 millioner gjestedøgn pr år. (Prosten i Sør Østerdal)

2.4 Pilegrimsarbeid

Antall menigheter som har organiserte pilegrimsvandring holder seg konstant, ca. 44 %, selv om antall vandrere har gått ned, fra 3226 i 2011 til 2575 i 2012. Det er vandringene med konfirmanter som er de mest stabile. Det utvikles stadig nye

typer vandring. Pilegrimspresten er rådgiver for mange av disse vandringene, og han både initierer og leder flere av dem.

Samarbeidet mellom de fire regionale pilegrimssentrene, Granavollen, Hamar, Hundorp og Dovre, og menighetene langs den del av pilegrimsleden som de har ansvar for, er fortsatt meget sporadisk og har store utviklingspotensialer. Det er sterk forventning fra menighetene til sentrene om økonomisk støtte til å holde kirker åpne, men dette ble i liten grad innfridd i 2012. Overføringen av statlige økonomiske midler til sentrene, er nå flyttet fra Hamar bispedømmeråd til Nasjonalt pilegrimssenter i Trondheim.

Det er omtrent samme antall **åpne kirker**, hele eller deler av året, henholdsvis 12 og 60 av totalt 215 kirker. Det er et spenningsforhold mellom langvandrende pilegrimers vedvarende ønske om å komme til åpne kirker og menighetenes muligheter for å holde dem åpne.

3. Trosopplæring

Styringsparameter: Videreføring av trosopplæringsreformen

3.1 Utbredelse

Resultatmål	Utbredelsen av trosopplæringsreformen
Indikator	Andel menigheter i bispedømmet som er tilført trosopplæringsmidler i 2012

I Hamar bispedømme har 6 av 11 prostier, med til sammen 97 menigheter, fått full tildeling gjennom trosopplæringsreformen. 15 menigheter har tildeling til én eller flere menigheter til spesifikke alderstrinn. Ett regionalt prosjekt betjener 40 menigheter.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

De fem prostiene som ennå ikke er tildelt midler til alle menigheter, opplever det krevende å være på vent og opprettholde entusiasme i forhold til reformen. Samtidig ser vi ved tildeling at det er en omfattende prosess for menighetene å ta fatt på. Opptrappingstempoet må derfor balanseres mot bispedømmets mulighet til å gi god oppfølging av nye tilskuddsmottakere.

Resultater og utviklingstrekk

Kunnskapen om reformen er økende. Menigheter i mellomfasen jobber med å tilpasse seg et fullskalatilbud for alle barn 0-18 år selv om de har en tildeling gitt til spesifikke alderstrinn. Ved etterspørsel gis det tilbud om oppfølging til menigheter/prostier som ikke har fått tildelt midler. De som er i gjennomføringsfasen jobber med planarbeid, involvering og igangsetting av tiltak. Et kritisk punkt i den første fasen etter tildeling, er når alle vedtak i menighetsråd/fellessråd/bispedømmeråd er fattet om organiseringsform og tildelingssum. Det er da avgjørende med veiledning og oppfølging for å sikre en framdriftsplan hvor grunnlagsarbeid, bred involvering og utprøving av tiltak gjøres i rammen av utarbeidelse av lokal trosopplæringsplan. I driftsfasen virkeliggjøres godkjente lokale planer og tiltak igangsettes etter godkjent opptrappingsplan.



Nesten 700 barnehagebarn var på adventstund i Elverum kirke før jul. Foto: Ole Kristian Bonden

Vurderinger av måloppnåelse

Opptrappingen skjer gradvis, men i et saktere tempo enn forventet. Vi har liten innflytelse på hvor mange menigheter som tildeles midler. Bispedømmet er i dialog med Kirkerådet og Fornyings-,

administrasjons- og kirkedepartementet for at alle menigheter skal få tildelt midler så raskt som mulig.

3.2 Omfang

Resultatmål	Omfanget av trosopplæringstilbudet i menighetene
Indikator	Gjennomsnittlig antall timer trosopplæringstilbud i menigheter som er i gjennomføringsfasen

I Hamar bispedømme gir menigheter i driftsfasen gjennomsnittlig 296 timer trosopplæringstilbud og gjennomfører 247 timer. Landsgjennomsnittet er 298 planlagte timer og 215 timer gjennomført.

Strategier og tiltak

Ved godkjenning av planer legges det vekt på en realistisk opptrappingsplan for den enkelte menighet slik at gjennomførte trosopplæringstimer gradvis øker fra gjennomføringsfasen til driftsfasen. Utvikling av lokale rutiner for evaluering og videreutvikling av tiltak er en del av dette.

Risiko- og vesentlighetsvurderinger

Menigheter med liten stillingsressurs ser ut til å gi lavere timetilbud enn de med større stillinger. Der hvor trosopplæringsansatte har større stillingsprosent og kan arbeide i team, øker timetallet raskere. Samarbeid, opplæring og tilrettelegging for at frivillige kan gjennomføre trosopplæringstiltak, har også positiv påvirkning på antall timer tilbudt og gjennomført. Spesielt trosopplæringstilbud etter konfirmasjon har potensiale til å kunne gjennomføre flere timer på sikt. Ved vakanse eller sykdom hos trosopplæringsansatt, blir ofte trosopplæringstiltakene ikke gjennomført. Dette aktualiserer spørsmålet om trosopplæringens plass i menighetens helhetlige arbeid og virksomhetsplaner.



Solør fikk trosopplæringsmidler i 2012. Her fra trosopplæringsprosjektet *Helgesafari* i Hof.

Resultater og utviklingstrekk

Siden det er første gangen driftsfasen rapporteres på, er det for tidlig å si noe om resultater og utviklingstrekk.

Vurderinger av måloppnåelse

Vi er fornøyd med at antall gjennomførte timer øker fra gjennomføringsfasen til driftsfasen, og at vi her ligger godt over landsgjennomsnittet.

Behov for endringer i strategier og tiltak

Å legge til rette for samtaler, erfaringsutveksling og kunnskap om hvordan trosopplæring er, er et felles anliggende for ansatte, råd og frivillige.

3.3 Oppslutning

Resultatmål	I Oppslutningen om trosopplæringstilbudet i menighetene
Indikator	Gjennomsnittlig deltakerandel ved et trosopplæringstilbud i menigheter som er tatt ut i gjennomføringsfasen

Tiltak	Hamar bispedømme (7 mål)		Landsrådet	
	Deltakere	Andel (%)	Deltakere	Andel (%)
Dåpsamtale	624	95	9137	98
4-års bok	423	53	4949	45
6-års tiltak	95	38	2399	25
Tårnagent	145	30	1959	23
LysVåken	172	29	2606	25
Konfirmasjon	767	86	10530	85
Etter konfirmasjon (10 år)	78	14	1548	15
Totalt	2304	54	33128	47

Tabellen ovenfor oppgir antallet deltakere og deltakerandel av døpte barn i målgruppen i et utvalg av trosopplæringstiltakene i menigheter som er i driftsfasen (med godkjent plan).

I Hamar bispedømme er gjennomsnittlig deltakerandel 54 % på 7 breddetiltak i driftsfasen. På landsbasis er deltakerandelen på de samme 7 tiltakene 47 % (siste linje i tabellen over). Unntar vi trosopplæringstilbud som tradisjonelt har høy deltakelse, som dåpsamtale og konfirmasjon, og velger 6-årstiltaket, er deltakerandelen 38 % av døde i årskullet mot et landsgjennomsnitt på 25 %. Dette viser at tiltak i Hamar bispedømme i driftsfasen på dette stadium ligger over landsgjennomsnittet også på nyere innarbeidede tiltak.

Strategier og tiltak

Det legges vekt på at de tiltak som allerede finnes i menigheten danner utgangspunktet for en fornyet trosopplæring slik som dåp, konfirmasjon og 4-års bok. Derfra videreutvikles trosopplæringsarbeidet til å bli systematisk, sammenhengende og helhetlig med breddefokus og gudstjenesteforankring.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

Stiftelsen kirkeforskning, KIFO², viser i sin tilstandsrapport at de nasjonale breddetiltakene på landsbasis med ferdige opplegg ser ut til å ha stor gjennomslagskraft sammenlignet med breddetiltaket etter konfirmasjon med 14 % oppslutning og sier: «menighetene strever mer med å utvikle og gjennomføre et opplegg som når bredt ut her enn for de andre aldersgruppene». Dette mener vi er for tidlig å si noe om siden ikke alle alderstrinn kan starte samtidig i en opptrappingsplan.

I vårt bispedømme brukes de nasjonale breddetiltakene i varierende grad. Rapporteringsverktøyet risikerer å ikke fange opp riktig deltagerprosent ved dagens bruk av navn på et bestemt konsept. 8-åringer og 11-åringer må brukes som kategorier i stedet for Tårnagenter og Lys Våken. Ikke alle menigheter benytter disse konseptene. Prosten i Sør-Østerdal sier det slik i sin årsrapport:

Det er frustrerende for menighetene å svare på spørsmål i rapporteringen som ikke er metodenøytrale. I stedet for å spørre om «alfakurs» kan en nøye seg med å spørre om «bibelundervisning» e.l. I stedet for å spørre om «tårnagenter», må det spørre om aldersrelevante tiltak. Menighetene i dette prostiet har ikke, med de spørsmål som er brukt i skjemaene, fått rapportert hele sin virksomhet.

Resultater og utviklingstrekk

Det ser ut til at deltakerandelen er større i mer bygdepregede områder enn i byer og tettsteder. KIFOs tilstandsrapport sier i forhold til LysVåken-oppslutningen, at korrelasjonsanalyser viser at: «Jo større målgruppe, jo lavere oppslutning» (s. 34). Dette korresponderer med vår erfaring når vi sammenligner oppslutning by/tettsteder og bygder også i andre tiltak. Prosten i Sør-Østerdal anslår i sin rapport at de mindre soknene gjennomsnittlig har mellom 40-60 % deltakerandel på tiltak, og

² Stiftelsen Kirkeforskning: Tilstandsrapport for Den norske kirke, tema trosopplæring. KIFO-notat nr. 4/2012

noen langt høyere, og de større soknene har gjennomsnittlig 20-30 % deltakerandel av døpte i målgruppa, da sett bort fra dåp og konfirmasjon.

Vurderinger av måloppnåelse

Antall døpte barn i bispedømmet

År	2007 - 2010	2011	2012
Dåpstall	3269	3018	2924

Konfirmantoppslutning

År	2007 - 2010	2011	2012
Gjennomsnittlig konfirmasjonsprosent av døpte	87	87	85 (86)
Gjennomsnittlig konfirmantprosent av hefe årskullet	71	72	69 (70)

Tallet i parentes inkluderer Jevnaker som har hatt en prøveordning med lavere konfirmasjonsalder. Jevnakers 70 konfirmanter ble konfirmert i 2011.

Vi er ikke tilfreds med synkende konfirmasjonsprosent. Antall dåp har gått ned med 375 sammenlignet med gjennomsnittet for 2007-2010. Vi viser til årsrapporten for 2011 som omtaler vanskene med å fastslå dåpsprosenten. Konfirmasjonsprosenten synker i 7 prostier og øker i 4. Den har gått ned én prosent fra 87 % av alle døpte i 2011, til 86 % i 2012. Potensialet for økning i konfirmantprosenten er størst i byene, med unntak av Gjøvik som allerede har høy oppslutning.

I driftsfasen av trosopplæringen ser det ut til at tallene på dåp og konfirmasjon holder seg nokså stabile selv om det er dåpssamtalen som måles i trosopplæringen og ikke dåp. Konfirmasjonsoppslutningen ligger på 86 %. At deltakerandelen på f.eks. 6-årstiltak (38 %) og breddetiltak året etter konfirmasjon (14 %) er forholdsvis lavt, viser at det tar tid å bygge opp nye tiltak i en systematisk og sammenhengende trosopplæring.

Behov for endringer i strategier og tiltak

Hamar har i 3 år valgt ikke å delta i konfirmantbrosjyren som Kirkerådet koordinerer. Mange menigheter etterspør nå denne. Vi vil være med i neste brosjyre for 2014 og vurdere effekten av distribusjon til alle potensielle konfirmanter.

3.4 Trosopplæringsplaner

Resultatmål	Antall menigheter som har fått godkjent plan		
Indikator	Antall godkjente planer		
Prosti	Antall godkjente planer	Planer under godkjenning	Endelig godkjenning
Toten	15		
Sør-Østerdal	20 (3 godkjent for 2 år)	5	2013
Nord-Gudbrandsdal	0	17	Våren 2013

Strategier og tiltak

Det blir gitt adekvat veiledning og oppfølging ut fra Hamar biskops godkjenningsrutiner for lokale trosopplæringsplaner. Biskopen legger vekt på sentralt bibelstoff, gudstjenesteforankring, høytids- og helligdagsorientering og bruk av kirkerom og kirkegård.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

Godkjenningsrutinene gir tydelighet og trygghet i godkjenningsprosessen for menighetene. Ved lav stillingsprosent eller vakanser/permisjoner i trosopplæringsstillinger er ferdigstilling av lokale trosopplæringsplaner fra menighetens side krevende. Trosopplæringsplaner som ikke har rotfeste i lokalmenigheten har ingen verdi. Derfor må tid og ressurser brukes på å skape eieforhold til

trosopplæringen der ikke godkjente planer foreligger. Fasthet i å få menighetene til ferdigstille lokal trosopplæringsplan innen fastsatt frist, er viktig. Ved gjentatte utsettelse, kan motivasjonen synke og trosopplæringsarbeidet minske i omfang.

Resultater og utviklingstrekk

Det er en styrke at lokale trosopplæringsplaner sendes inn to ganger i godkjeningsprosessen. Ved 1. gangs innsending gir biskopen en pedagogisk/metodisk tilbakemelding. Etter 2. gangs innsending godkjenner biskop planen med påtegning om at den skal opp i menighetsråd en gang hvert år til evaluering og videreutvikling, og sendes tilbake til biskopen for gjennomsyn etter 5 år. KIFO påpeker i sin rapport *Lokale trosopplæringsplanar 2012:3*, at det i hovedsak er ansatte i menigheter som er «hovedansvarlige for utarbeidelsen av lokal trosopplæringsplan». Dette korresponderer med våre funn, men lokale trosopplæringsutvalg er med i utarbeidelsen selv om de ikke har hovedansvaret.

Vurderinger av måloppnåelse

Godkjenningsrutinene fungerer godt og planer godkjennes i henhold til oppsett. 5 menigheter har fått innvilget inntil 4-6 måneder lenger frist grunnet sene ansettelse eller vakanser.

3.5 Samarbeid med barnehager og skoler

	2006-2010	2009	2010	2011	2012
Besøk i skoleklasse	351	277	269	261	221
Besøk i barnehage			223	247	207
Skolebesøk i kirken	275	228	195	220	188
Barnehagebesøk i kirken	156	143	128	117	111
Skolegudstjeneste		267	263	264	255
Barnehagegudstjeneste		136	140	141	162
Skole- og barnehagegudstjeneste	387	403	403	405	417

Vi har tidligere år slått sammen tallene for skole- og barnehagegudstjenester. Dette fordi det først fra 2009 var tilgjengelig data for hver av disse. Fra 2009 kan vi følge utviklingen innen hver av kategoriene.

Utrygghet om hva som er mulig etter lov og regler kan hindre skoler og barnehager fra å benytte seg av skolebesøk og skolegudstjenester. Informasjon og god kontakt med skolene minsker risikoen for at utrygghet skal lede til mindre samarbeid mellom skole og kirke.



Biskop Solveig Fiske og prost Hans Erik Raustøl på besøk på Harestua ungdomsskole under visitas i Lunner.
Foto: Trond Hem Stenersen

Antall barnehagegudstjenester har hatt en jevn økning hvert år siden 2009. Parallelt med dette har vi hatt en svak nedgang i antall skolegudstjenester. Denne utviklingen har ikke blitt fanget opp tidligere år da tallene for skole- og barnehagegudstjenester ble slått sammen. Det er også en negativ utvikling i antall barnehage- og skolebesøk i kirken. Denne nedgangen er vesentlig. Besøk i skoleklasser har også gått kraftig ned. Utviklingen kan skyldes reformene i kirken som har økt prester, kateketers og menighetspedagogers arbeidsmengde innen andre områder. Når det gjelder nedgangen i barnehagebesøk i kirken, ser vi at denne korresponderer med økningen i antall barnehage-gudstjenester. Denne trenden er dog ikke entydig.

Mens vi kan være fornøyd med måloppnåelsen med flere barnehagegudstjenester og et stabilt antall skolegudstjenester, er kirken i ferd med å miste kontakten med skolen når det gjelder skolebesøk i kirken og besøk i skoleklassen. Dette er ikke tilfredsstillende.

Det er behov for økt bevissthet hos både skole og kirke om hvilken betydning samarbeidet mellom skole og kirke har for elevene. Det er behov for utvikling av gode opplegg som korresponderer med skolens læreplaner og opplæring av prester og pedagogisk ansatte i kirken.



3.6 Ungdomsdemokrati – aldersgruppen 15-30 år

Ny ungdomskonsulent ble tilsatt høsten 2012. Ungdomsrådet i Hamar bispedømme har aktive medlemmer. Utfordringen er å få engasjert flere ungdommer fra hele bispedømmet til å delta på samlinger, først og fremst det årlige ungdomstinget.

4. Diakoni

Styringsparameter: Styrking av menighetenes diakonale omsorgstjeneste	
Resultatmål	Andel sokn som har diakonal betjening
	Andel sokn med lokal plan
Indikatorer	Antall diakoner
	Utbredelsen av diakoniplaner

57 av 164 sokn har diakonal betjening; 18 diakoner, samt 3 diakoniarbeidere i små brøkstillinger. Det betyr en dekning på 35 %. Det er 1 diakonstilling mindre enn i fjor på grunn av anstrengt økonomi. 57 % av alle sokn har lokal diakoniplan, i alt 94 sokn. Dette er uendret fra i fjor. Anslagsvis 1250 personer er engasjert i frivillig diakonalt arbeid i bispedømmet.



Direktør i IMDi Indre øst, Farahnaz Bahrami snakket om god integrering av flyktninger i praksis under en inspirasjonssamling for menighetene i mai 2012. Foto: B.Vilberg

Biskopen har på visitas oppfordret fellesrådene til samarbeid med kommunene om lokal finansiering av diakonstillinger. Bispedømmerådets diakonikonferanse med 100 deltakere hadde fokus på frivillig diakonalt arbeid. Menighetenes diakonale arbeid ble videre styrket under en konferanse om integrering av flyktninger.

Sårbarheten rundt finansiering av den lokale andelen av lønnsutgifter til diakonstillinger er stor. Midler til én stilling er borte, en annen er flyttet. En anstrengt kommuneøkonomi gir liten grunn til optimisme om lokalt finansierte stillinger. I 2012 var det for første gang full bemanning i stillingene med statlig refusjon, noe som medførte at vi ikke kunne dekke utgiftene til lønn 100 %. Dette skaper en krevende situasjon for mange

fellesråd som allerede har stram økonomi.

Prostene rapporterer om mye flott arbeid i regi av diakonene, både mht. varierte og viktige oppgaver og utvikling av frivillige med ansvar for krevende oppgaver.

Diakonene gjør en omfattende, kreativ og synlig jobb i menighetene. De driver et stort kontaktarbeid, er med på gudstjenester, sitter i diakoniutvalg og bidrar på ulikt vis som menighetens fremste ambassadører for å engasjere folk til frivillig innsats. (Prosten i Hadeland og Land).

Bispedømmet er langt unna Kirkemøtets mål om at alle menigheter bør ha diakonstilling eller tilgang på diakonal kompetanse innen 2020. Situasjonen i dag tilsier heller at en bør kjempe for å beholde de

diakonstillinger som allerede finnes. Både diakonikonferansen og flyktningekonferansen var en kraftig stimulans og sted for formidling av nye idéer og diakonale tiltak. Visitasene fungerer også som arena for verdsetting og oppmuntring av frivillige.

Hamar bispedømme bør utforme en strategi for hvordan rådet vil arbeide med å få flere diakonstillinger. Arbeidet med flere diakoniplaner er i stor grad avhengig av om menighetene har en diakon. Der det ikke er diakon, bør en se på muligheten for at soknepresten eller en annen ansatt kan hjelpe menighetsrådene til å lage en lokal diakoniplan. Noen menigheter kan med fordel samarbeide om en diakoniplan.



Samarbeid Menighet og Misjon i Hamar bispedømme (SMMH). Foto: Liv Torhild Bråthen

Arbeidet med å få etablert **Samarbeid Menighet og Misjon(SMM)** startet i 2012. Det første SMM-møtet i Hamar bispedømme (SMMH) ble avholdt 28. november med representanter for alle de 7 SMM-organisasjonene. Antall misjonsavtaler har holdt seg stabilt i underkant av 100. Fokus for SMMH vil bl.a. være på de menigheter som ikke har noen avtale.

I 2012 økte antall **Grønne menigheter** med 9 til 39 totalt. Det er særlig menigheter med diakon eller en aktiv representant fra Ungdomsrådet som har sørget for økningen.

Direktøren for IMDi Indre øst (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet) utfordret biskopen til etablering av **dialogforum** for ledere av tros- og livssynssamfunn i Hedmark og Oppland. Forumet har som mål å bli kjent, skape trygghet, tillit og respekt. Etter et par møter har det blitt klart at det viktigste arbeidet videre er å etablere mer lokale dialogfora i de større byene. Biskopen har derfor utfordret prostene til å ta initiativ til etablering i Hamar, Lillehammer og Gjøvik, eventuelt Elverum og Kongsvinger.

5. Kirke og kultur

Styringsparameter: Videreutvikle og styrke kirkens rolle som kulturformidler

5.1 Kirkens rolle som kulturformidler

Resultatmål	Initiere samarbeid mellom kirken og kulturlivet forøvrig
Indikator	Innvilgende tilskudd til kulturprosjekter i menighetene

Menighetene står bak i alt 25 søknader om tilskudd, og har fått til sammen 441 000 kroner i støtte. I tillegg har Hamar bispedømmeråd i 2012 søkt om og fått innvilget 110 000 kroner til kulturelle formål.

Kulturarbeidet i Hamar bispedømme karakteriseres i første rekke av frivillighet, både hva arrangørledd og utøvere angår. Dette innebærer stort personlig eierskap til egne prosjekter. Siden 2011 har strategien for kulturrådgiveren vært å «bidra til å realisere andres prosjekter», snarere enn å forsøke å vinne gehør for egne prosjekter. Hovedtiltaket er oppfølging og involvering i søknadsskriving og annet praktisk arbeid. I neste omgang er det mulig å påvirke ambisjonene og rammene rundt arrangementene, for å bidra til at flere menigheter tilbyr konserter med

profesjonelle utøvere. Dette er en strategi som ikke bærer mange umiddelbare resultater, men som har stor betydning for den langsiktige utviklingen av kulturlivet generelt i Hamar bispedømme.

Det store innslaget av frivillighet innebærer at kulturarrangementer skapes ved den enkelte ressurspersons initiativ og interesse. Frafall av slike ildsjeler utgjør en reell risiko for menighetenes mulighet til å delta i og oppleve kultur. Kulturrådgivernes arbeid har størst nytte når det konsentreres om å gjøre felles sak med disse.

Vi er optimistiske med tanke på et økende antall kontaktpunkter med menigheter og kantorer, og ser også konkrete resultater av arbeidet med å inspirere aktørene til å tenke litt «større».

Strategien vil trenge noe tid før tydelig fremgang kan leses ut av resultatindikatorene.

5.2 Bygge, utvikle og formidle kulturkompetanse

Resultatmål	Bygge kirkelig kulturkompetanse, utvikle og videreformidle spisskompetanse
Indikator	Antall nye samarbeidstiltak

Det er registrert 17 nye samarbeidstiltak i perioden.



Turnéen *To damer to herrer* ble gjennomført i 2013, men tilretteleggingen startet i 2012.

Begrepet kulturkompetanse kan handle om både arrangørkompetanse (form) og kunstnerisk kompetanse (innhold). Vår strategi er å la aktørene definere sitt eget innhold og slik unngå å rokke ved eierskap og engasjement. Derimot er det formmessige, som rommer både finansiering, planlegging og gjennomføring av kulturarrangementer, lettere å ha strategier for. Økt bevisstgjøring om arrangørøkonomi generelt og inntektskilder spesielt oppleves som avgjørende. Et vesentlig tiltak her er «nyhetsmailer» til kantorene vedlagt oversikt over søknadsmuligheter i kommende tre-måneders periode med en kort utdyping av kriteriene. Disse sendes ut en måned før fristene til Kulturrådet. Et annet viktig tiltak er turneen med *To damer to herrer* som bispedømmekontoret har tilrettelagt og administrert. Den har flere konkrete målsetninger; å vise

betydningen av å by på høy kunstnerisk kvalitet, å dokumentere at gode kunstneriske prosjekter faktisk oppnår støtte, å demonstrere muligheter innen markedsføring og billettsalg, samt å vise at kulturtiltak faktisk kan gå i overskudd. På spesielt de siste tre feltene er det åpenbart at mange av kulturaktørene i Hamar bispedømme generelt har små forhåpninger.

Lav arrangørkompetanse vil gjenspeiles i moderate ambisjoner, ved at arrangørene ikke tør lage for store prosjekter. Samtidig etterspørres ikke kompetanse innenfor felter hvor det ikke finnes kompetanse. Å lykkes med å vekke nye og større ambisjoner uten å frata ildsjelene engasjement er en forutsetning for gradvis å øke arrangørkompetanse i bispedømmet.

Flere og større aktører tar kontakt om konkrete prosjekter. En «fyrtårnstrategi» tilsier at enkelte aktører som lykkes, ved eksempelets makt kan bidra til større effekt.

Det er fortsatt rom for store forbedringer, selv om vi ser tydelig retning og forbedring.

5.3 Bredde i kirkelig kulturkompetanse

Resultatmål	Øke og fremme bred kirkelig kulturkompetanse
Indikator	Antall deltakere på kompetansehevende tiltak i bispedømmet

Antall deltagere er anslagsvis 115. Tallet gjelder kompetanseheving i Hamar bispedømmeråds regi, og inkluderer deltagere på Hamar bispedømmes kirkemusikalske fagdager og relevante seminarer på Hamar bispedømmes Fagdager 2012 (for alle kirkelige ansatte). Kulturrådgiveren har i tillegg bidratt på ulike arenaer rundt om i bispedømmet, på seminarer, konferanser og kulturrådgiversamlinger.

Som de to foregående punkt viser, har kompetansehevende tiltak i form av kursing i liten grad vært etterspurt så langt. Vi ser at dette er i ferd med å endre seg.

Der ambisjoner om nye eller større arrangementer finnes, må disse følges godt opp, også med praktisk arbeid med søknader, planlegging og rådgiving omkring andre inntektskilder osv. Det gir viktig avlastning for ressurspersoner, sikrer kvalitet i finansieringsarbeid (også med tanke på sponsorer og billettsalg) og er dermed avgjørende for prosjektenes langsiktighet.

Vi ser at vi har mye ugjort med hensyn til kompetanseheving, men hensikten har hele tiden vært å vente til kurs og kompetanseheving etterspørres før vi tilbyr den. Dette har også med tillit å gjøre. De resultatene vi ser så langt, viser at vi jobber med riktige parametere i riktig rekkefølge, og fra kommende år vil den utadrettede aktiviteten være høyere.

6. Samisk kirkeliv

Resultatmål:	Styrket ivaretagelse av samisk språk og kultur i gudstjenester og trosopplæring
Indikatorer:	Andel menigheter som har innarbeidet samisk språk i lokal ordning for gudstjenesten i liturgi, preken og språk
	Andel menigheter som har innarbeidet samisk språk og kultur i lokal trosopplæringsplan



Biskopen besøkte menigheten i Elgå under sin visitas i Engerdal.
Foto: Gry Holden

Elgå menighet i Engerdal har innarbeidet samisk språk i lokal ordning for gudstjenesten i liturgi, preken og språk. Elgå har også innarbeidet samisk språk og kultur i lokal trosopplæringsplan.

Den tospråklige skolen i Elgå, hvor alle barn kunne lære både samisk og norsk, ble nedlagt i 2012. Samisk språkundervisning for samiske barn og sør-samisk språkutvikling videreføres på sentralskolen. Dette reduserer muligheten for lesninger på samisk i gudstjenesten.

Vang i Valdres feirer Samefolkets dag 6. februar hvert år. Ca. 30 stk. deltar på gudstjenesten.

Det er behov for å organisere frem samisktalende tekstlesere til alle gudstjenester. Hamar bispedømmeråd vil støtte deltagelse fra Elgå i samiske kirkedager i 2013 og slik bidra til å styrke menighetens samiske identitet.

Delmål 2: Kirkerådet og bispedømmerådene skal stimulere til økt samarbeid mellom menighetene og mellom de ulike forvaltningsnivåene i kirken

7. Organisasjonsutvikling og fornying

Resultatmål	En funksjonell, kostnadseffektiv og brukerorientert forvaltning
Indikatorer	Balanse i budsjett og regnskap
	Gjennomføre brukerundersøkelser

7.1 Budsjett og regnskap

Hamar bispedømmeråd har et sterkt fokus på økonomistyring. En av forutsetningene for å lykkes, er en god budsjettprosess som involverer både råd, proster og fagforeninger på et tidlig nok tidspunkt for konstruktive prosesser. Det rapporteres på regnskap målt mot periodisert budsjett jevnlig gjennom året. Dette er utgangspunkt for en dialog med proster og avdelingsledere om ressursituasjonen og for eventuelle nødvendige korreksjoner av driftsnivået.

I 2012 oppnådde Hamar bispedømmeråd et mindreforbruk på 133 000 kroner, eller 1,1 % av tildelingen, på kapitel 1590/4590, kirkelig administrasjon. Det har vært stabile mindreforbruk på dette nivået i hele perioden 2008-2012. Likeledes ble det for kapitel 1591/4591, presteskaper, oppnådd et mindreforbruk i 2012 på 438 000 kroner, eller 0,6 % av tildelingen. Med unntak av et lite merforbruk i 2009, som ble tatt inn i 2010, har også presteskaper hatt balanse mellom forbruk og tildeling i perioden 2008-2012. For nærmere detaljer henvises til vedlegg 2.

Det arbeides kontinuerlig for å opprettholde de gode resultatene på området. Det henvises til punkt 2.1, Prestedekning og rekruttering, for videre detaljer vedrørende økonomistyring.

7.2 Brukerundersøkelser

En enkel brukerundersøkelse som måler tilfredshet med bispedømmekontorets tjenester er gjennomført blant prostene i 2012 (vedlegg 3). Resultatet skal danne grunnlag for forbedring av tjenester.

Kritiske suksessfaktorer er om vi har nok kunnskap internt til å lage gode brukerundersøkelser, og til å analysere resultatet. Vi valgte i 2012, og vi velger i 2013, å teste oss ved å lage enkle undersøkelser, med enkle midler og utført av egne krefter.

Svarprosent, om utvalget som svarer er representativt og om brukerne gir ærlige tilbakemeldinger, blir utslagsgivende for resultatet. Vi er opptatt av å sette sammen målgrupper med bredde, men likevel begrense antall respondenter. En utfordring blir å samle inn data som har nytteverdi i forhold til de problemstillingene vi velger ut og at undersøkelsen får et omfang som er håndterbart. Det hjelper ikke med et stort statistisk materiale om vi ikke stiller relevante spørsmål, har kunnskap og kapasitet til å trekke ut relevante data og evne til å nyttiggjøre oss disse i arbeidet med forbedringer.

I undersøkelsen gjort i 2012 var det noe sprik i tilbakemeldinger fra de ulike prostene på flere av punktene, fra midt på treet til relativt høy grad av tilfredshet. Svarene er gitt på en skala fra 1 til 6 der 1 er dårligst og 6 er best. Gjennomsnittet ligger fra 4,4 til 5,2. Ikke uventet var det lavest tilfredshet med hjemmesiden, men likevel med en skår på 4,4 – dvs. mer en middels fornøyd. På spørsmålet om det var lett å få svar pr. telefon, og om svar på e-post og brev ble gitt innen rimelig tid, var det en skår på henholdsvis 5,1 og 5,2. Om informasjon som blir sendt ut fra bispedømmekontoret oppfattes som tydelig, fikk en skår på 4,7. Og tilbakemeldingen fra prostene på om utsendt informasjon oppfattes som nyttig i arbeidet deres, hadde gjennomsnittskår 4,6.

Sluttresultatet ser vi på som tilfredsstillende.

Det tas tak i konkrete tilbakemeldinger for å utdype disse, avklare noen forventninger og sette i verk eventuelle tiltak. Det foretas en tilsvarende undersøkelse i forbindelse med årsrapport 2013 for å måle eventuell endring. I tillegg foretas det i 2013 en noe bredere undersøkelse med hjemmeside og SAP-portal for prestene som tema.

7.3 Lokalt forsøks- og utviklingsarbeid

Resultatmål	Omfang av forsøk og utviklingsarbeid
Indikatorer	Antall fellesråd som deltar i forsøk eller har etablert samarbeidsområder på tvers av sokne-/kommunegrenser
	Andel menigheter som deltar i forsøk med sammenslåtte menighetsråd

Før kirkevalget i 2011 åpnet Kirkerådet for å fortsette med prøveordningen med sammenslåtte menighetsråd. Det var 17 menigheter sammenslått til 7 menighetsråd, som deltok i prøveordningen ved valget i 2011. Gode erfaringer tilsier at flere menighetsråd ønsker at ordningen fortsetter.

Godt samarbeid og menighetsaktivitet på tvers av soknegrensene legger forholdene til rette for sammenslåtte menighetsråd. I Nord-Gudbrandsdal er det bare ett fellesrådsområde hvor det ikke er sammenslåtte menighetsråd, men prosten sier at det arbeides for at dette skal skje. Felles kirkekontor for menighetene i fellesrådsområdet løfter kvaliteten, og samarbeid blir mer naturlig.

Prøveordninger initieres lokalt. Bispedømmet begrenser sin rolle til å oppmuntre til sammenslåing av menighetsråd i sammenhenger der dette likevel er relevant, f.eks. under visitas. Etter vår vurdering må slike tiltak være godt forankret lokalt for å lykkes. Risikoen ved at forslaget kommer fra bispedømmenivå, er at det kan snarere bidra til å hemme enn fremme lokalt samarbeid.

Prosten i Solør påpeker at det er en viss spenning ved at enkelte mener sokneutvalgene blir umyndiggjort i forhold til det felles menighetsrådet. For ett av de sammenslåtte menighetsrådene er det derfor ønske om å gå tilbake til ordningen med tre menighetsråd. Prosten i Nord-Østerdal sier at samarbeid og felles turnus for ansatte over fellesråds grensene betyr mye både for arbeidsmiljø og ressursbruk, og at dette bør utvikles til andre av kirkens faggrupper. Prosten i Nord-Gudbrandsdal nevner Den norske kirkes organisering som en begrensende faktor for raskere utvikling og etablering av samarbeidsrelasjoner.

7.4 Nye elektroniske fellesløsninger, jfr. IKT-strategi for Den norske kirke

www.kirken.no/hamar

Resultatmål	Utvikle velfungerende hjemmesider
Indikator	Antall treff på hjemmesidene

Det var vel 12 000 sidevisninger på hjemmesiden i 2012, mot 16 574 i 2011. Det var 8886 besøk. 3200 av disse klikket seg direkte til siden, mens 3050 kom via Google. 77 % av de som besøkte siden er gjengangere. Sett i sammenheng med en fluktfrekvens på 74 % forteller det at mange besøkende går rett til siden de har bruk for og forlater den uten å besøke flere sider.

Tallene for siste måned (medio januar – medio februar i 2013) er mer oppmuntrende. Sammenlignet med tilsvarende måned i 2012 er unike besøkende økt fra 318 til 501. Det er 2174 sidevisninger, mot 1169 i 2011.



I brukerundersøkelsen rettet mot prostene, kom det fram klare ønsker om å forbedre hjemmesiden.

Hjemmesiden har ikke vært et prioritert område det siste året. Sannsynligheten er stor for at det kan bli en nedprioritert oppgave i perioder med høy aktivitet eller reduserte ressurser. Konsekvensen av dette er ikke umiddelbart synlig. En god og oppdatert hjemmeside kan være et godt verktøy for kirkelig tilsatte og påvirker også omdømmet. At den har et innhold som brukeren trenger og søker etter, og at dette innholdet pleies og fornyes, er vesentlig for å få et godt besøk.

I påvente av nye web-løsninger for Den norske kirke, har vi avventet å gå inn på en ny og mer moderne portal. Nye løsninger, både internett og intranett, er avhengig av tildeling over Statsbudsjettet. Progresjonen er langt fra som forventet. Vår hjemmeside er overmoden for fornyelse.

I 2013 vil vi definere våre målsettinger for hjemmesiden og sosiale medier, analysere bruken av dagens løsning, kartlegge målgruppens behov, samt tenke struktur – som del av en helhetlig informasjons-/kommunikasjonsplan.

På bispedømmerådets møte i desember ble det vedtatt å kjøpe inn iPad til medlemmene, med sikte på **papirløse bispedømmerådsmøter og Kirkemøter**. For medlemmene gir løsningen god oversikt og enkel behandling og lagring av sakspapirer. For bispedømmekontoret gir det besparelse i porto, papir og medgått tid til kopiering av saksdokumenter. Dokumenter unntatt offentlighet, f.eks. tilsetningssaker, vil fortsatt bli sendt ut pr. post. Løsningen er den samme som Kirkerådet tilbyr for opphenting av saker til Kirkemøtet. Vi ser fram til en felles løsning for alle bispedømmer, med mulighet for sikker henting og behandling av alle typer møtedokumenter.



Ved bevisst og gjennomtenkt bruk kan **sosiale medier** være en god kanal for å nå bredt ut med informasjon om det som foregår i bispedømmet. Vi møter brukerne på deres egen arena, og åpner for dialog. Bispedømmet vil vurdere om dette er et aktuelt tiltak i 2013.

Vi har erfart at det er mye å lære om sårbarhet og sikkerhet med hensyn til sosiale medier. En «Vær varsom»-plakat (se vedlegg 4) er sendt alle tilsatte og gjort tilgjengelig på hjemmesiden. De tilsatte blir oppfordret til å være seg sin rolle som kirkelig ansatt bevisst, også når de opptre med private profiler på nettet.

7.5 Demokratiutvikling

Resultatmål	Legge til rette for økt deltakelse og styrking av det kirkelige demokrati
Indikator	Antall deltakere på kurs for valgte medlemmer av kirkelige råd

I forbindelse med at Kirkerådets refleksjonsdokument ble sendt på høring til alle menighetsråd/fellesråd, arrangerte bispedømmekontoret 10 prostivise samlinger i august/september med anslagsvis 550 deltagere. Målgruppen var lokalt tillitsvalgte og ansatte.

Reformene gir de tillitsvalgte lokalt mange utfordringer og bidrar til et metningspunkt for lokaldemokratiet. Ny kirkeordning er en komplisert sak hvor det er vanskelig å skaffe seg oversikt.

Hensikten med samlingene var å bevisstgjøre menighetsrådene på at de hadde en viktig rolle i refleksjonsprosessen, og dyktiggjøre dem til gjennomgang og oppfølging av spørsmålene i refleksjonsnotatet.

78 menighetsråd og 22 fellesråd svarte på refleksjonsnotatet. De fleste menighetsrådene var representert på kursene. Med tanke på alle andre reformer de nye menighetsrådene har arbeidet med, er dette en god måloppnåelse fra bispedømmet. Når større menigheter avstår fra å svare, kan det signalisere at forventningene om rådernes engasjement for reformene er for høye.

II Prestetjenesten og presteskabet³

Hovedmål	Hovedmålet for bevilningene til prestatjenesten er at alle menigheter i Den norske kirke skal ha fast geistlig betjening, slik at tjenesten er nærværende i alle lokalsamfunn. Prestens oppgave er å holde gudstjenester og forrette ved kirkelige handlinger, delta i dåps- og konfirmasjonsundervisning, utøve sjelesorg, forestå syke- og hjemmebesøk, og ellers utøve forkynnende og menighetsbyggende arbeid.
-----------------	--

8. Prestedekning og rekruttering

Delmål	Alle menigheter skal være betjent av en eller flere prester
Styringsparameter	Prestedekning og rekruttering
Indikatorer	Antall prestestillinger i bispedømmet, sammenlignet med foregående år
	Antall ledige prestestillinger i bispedømmet

8.1 Prestedekning

Prestestillinger i bispedømmet

	Totalt antall tilsatte	Fast tilsatte	Vakante stillinger	Utlyste stillinger, ikke besatt
Hamar bispedømme	118	114	4	2

Pr. 30.11.12 var det totalt 118 avtalte faste og midlertidige årsverk, 114 av de totalt avtalte årsverk er faste. Det er en nedgang med 1 faste stillinger i forhold til 2011. Nedgangen skyldes inndragelse av fjellprest/prostiprest stilling i Nord-Gudbrandsdal, som en konsekvens av bemanningsplanen for Hamar bispedømme, vedtatt i Hamar bispedømmeråd i 2012. Pr. 30.11.12 var 2 stillinger utlyst, men ikke besatt, begge disse ble besatt i løpet av desember måned. Fire stillinger var vakante, ikke utlyst, på rapporteringstidspunktet. Vakansene er en følge av økonomiforvaltningsplanen for 2012.

Ekstratjenester utført av innleid personell (ekstern) og av bispedømmets egne prester utenfor eget prosti (intern) 2012

	Gudstjenester			Gravferd			Vigsler			Totalt
	Ekstern	Intern	Sum	Ekstern	Intern	Sum	Ekstern	Intern	Sum	Sum
Hamar	43	7	50	17	11	28	3	12	15	93

Tabellen viser at en stor andel av enkelttjenestene utføres av eksterne medarbeidere. Hamar bispedømme har for tiden mange pensjonister som stadig stiller opp og gjør en god jobb. Ansattes ekstratjenester er ofte for utenbysboende/ikke medlemmer, og prestene tar tjenestene på sin fritid.

Andel medlemmer og tilhørende i Hamar bispedømme 2008-2011 og antall medlemmer pr. prest

	2011 Andel av befolkningen	Endring fra 2008 til 2011	Antall medlemmer pr. prest
Hamar bispedømme	85,4 %	-2,9 %	2751
Landet som helhet	76,9 %	-3,9 %	2868

³ Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet: Etatsstatistikk 2012 – statistikk utarbeidet på grunnlag av innrapporterte opplysninger fra bispedømmene i Den norske kirke og uttrekk av data fra lønns- og personalsystemet for prestene m.m.

Hamar bispedømme ligger lavest i landet når det gjelder gjennomsnittlig antall medlemmer pr. sokn, 1.956 medlemmer pr. sokn mot landsgjennomsnittet på 3.037 medlemmer pr. sokn. Antall prester pr. sokn er det samme som i 2011, 0,7 prest pr. sokn. Dette gir et gjennomsnitt på 2751 medlemmer pr prest, dvs. 117 under landsgjennomsnittet. Bispedømmet har mange små sokn, og store avstander. I belastningsundersøkelsen som ligger til grunn for bemanningsplanen, er reiseavstander ett av kriteriene for å utjevne arbeidsmengde pr prest.

	Dåp			Kirkelig gravferd			Vigsler		
	2011 Andel døpte av antall fødte	2008-2011 Endring i dåpstall	Antall døpte pr. prest	2011 Andel kirkelige gravferder av antall døde	2008-11 Endringer i antall	2011 Antall gravferder pr. prest	2011 Antall vigsler	2008-2011 Endring i antall	2011 Vigsler pr. prest
Hamar	85 %	-5 %	26	98 %	-1 %	34	823	-12 %	7
Landet som helhet	66 %	-4 %	30	92 %	-2 %	28	8762	-19 %	7

Tabellen over viser utviklingen i antall kirkelige handlinger i Hamar bispedømme i forhold til landet som helhet (tall for 2011).

Antall kirkelige handlinger har, som antall gudstjenester, gått klart tilbake for perioden 2008-2011. Hamar bispedømme har en høy dåpsprosent, men det har vært en tilbakegang på 5 % de siste 4 år. Antall gravferder har lavest tilbakegang med 1 %, mens antall vigsler har prosentvis størst tilbakegang med 12 %.

Antall gudstjenester pr. prest – Hamar bispedømme

	2005-2009	2010	2011	2012
Antall gudstjenester	6551	6345	6281	6078
Antall prester	116*)	120	120	118
Gj.snittlig antall gudstjenester pr. prest	56,5	52,8	52,3	51,5

*)Antall prester 2008-2009

Antall gudstjenester pr. prest har gått ned fra 52,8 til 51,5 på 2 år. Det utgjør 267 gudstjenester. Går vi lenger tilbake har vi i gjennomsnitt i årene 2005-2009 56,5 gudstjenester pr. prest.

Omtrent samme antall prester har nå betydelig færre gudstjenester og kirkelige handlinger, noe som selvsagt samsvarer med nedgang i etterspørsel og forordninger. Samtidig har det skjedd en bedring i arbeidsvilkårene, spesielt i antall fridager, men også når man ser på organisering av tjenesten gjennom beredskapsordning og arbeids-/fridagsplaner.

I hvilken grad og hvordan har vektingen av prestens totale arbeidsoppgaver endret seg? Er tiden til generelt menighetsbyggende arbeid økt eller minket? I hvor stort omfang arbeidet prestene utover en normalarbeidstid tidligere? Det kunne vært interessant å granske elementene i dette sammensatte bildet.

8.2 Rekruttering

Antall søknader pr. stilling

	2010	2011	2012
Hamar bispedømme	3,5	4,6	6,1
Landsgjennomsnitt	5,0	5,1	7,0

Hamar bispedømme har hatt 14 stillinger utlyst i 2012, hvorav 1 stilling er lyst ut to ganger. Det har vært en økning i antall søknader pr. stilling de siste årene, og Hamar nærmer seg landsgjennomsnittet på 7 søknader. 4 av de tilsatte kom direkte fra utdanning. Hamar biskop har foretatt 4 ordinasjoner i rapporteringsperioden.

Det har vært 11 fratredener i Hamar bispedømme i 2012. 3 gikk av med alderspensjon, 2 med avtalefestet pensjon og 5 til annen prestestilling eller annen stilling innenfor kirken, mens 1 gikk til stilling utenfor kirken. Det var 7 menn og 4 kvinner som fratradte sine stillinger.

Pr. i dag har vi 9 tilsatte med utenlandsk bakgrunn, 1 fra Madagaskar, 3 fra Tyskland, 1 fra Island og 4 fra Danmark. Dette tilsvarer ca. 7 % av de faste stillingene.

Hamar bispedømme har tilsatt tre prester med nedsatt funksjonsevne. Disse får tjenesten tilrettelagt.

Aldersfordelingen i presteskapet

	Under 40 år		40-49 år		50-59 år		Over 60 år		Totalt
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall
Hamar bispedømme	21	18	24	20	41	35	32	27	118
Landsgjennomsnitt	218	17	287	22	427	33	346	27	1278

Aldersinndelingen er endret fra tidligere år slik at tallene ikke er direkte sammenlignbare. Hamar bispedømmeråd ligger tett opptil landsgjennomsnittet. Vi står ovenfor en stadig større utfordring i forhold til rekruttering, da 62 % av de tilsatte er over 50 år, av disse er hele 27 % over 60 år. 18 % er under 40 år.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

Hamar bispedømmeråd har i 2012 arbeidet med identifisering av risiko vedrørende prestedekning/rekruttering og det generelle driftsnivået. Det er en vedvarende ubalanse mellom den tildeling bispedømmet bevilges over statsbudsjettet og de forpliktelser virksomheten har opparbeidet overfor den ordinære bemanningsstrukturen. Bispedømmet er avhengig av at stillinger holdes ledige uten bruk av eksterne vikarer for å unngå merforbruk, i tillegg gis ikke full vikarkompensasjon ved sykefravær.



Eystein Elde ble ordinert 8. juli 2012 i Balke kirke, og er nå vikarprest i Toten prosti. Foto: privat

Dette kan skape en ond sirkel, der vakanser kan medføre en skjevbelastning som igjen kan gi økt sykefravær og ytterligere økt belastning. Hvis det ikke oppstår vakanser eller sykefravær av betydning innenfor et budsjettår, vil kostnadene knyttet til den faste bemanningen medføre overskridelser på statsbudsjettets tildeling. Dette vil gi som konsekvens at merforbruk må dekkes inn påfølgende år, sammen med en generell reduksjon i driftsnivået.

Videre er det en risiko for at Hamar bispedømme ikke får tilsatt kvalifiserte søkere til ledige stillinger,

særlig i mindre befolkningstette områder. Hamar bispedømme ligger lavt i lønnsnivå sammenliknet med andre bispedømmer, det er også lite midler til kompetanseutvikling. Dette kan øke risikoen for manglende rekruttering. Disse forholdene kan skade omdømmet til Hamar bispedømme og gi som konsekvens at menigheter kan bli ubetjent i kortere eller lengre perioder, slik at målet om en landsdekkende folkekirke ikke oppfylles.

Strategier og tiltak

På bakgrunn av ovenfor nevnte risikovurderinger har Hamar bispedømmeråd, gjennom arbeidet med presteressursoversikt, helhetlig bemanningsplan og langsiktig økonomisk planlegging, lagt grunnlag for en nødvendig omstilling i presteskabet. Endringsprosessene skjer med en kontinuerlig involvering av fagforeningene og prostene. Presteressursoversikten er en utredning som gir en detaljert oversikt over arbeidsbelastningen til prestene i alle sokn i Hamar bispedømme, grunnlagt i en rekke objektive kriterier. Utredningen påviser handlingsrom for omstilling i mange sokn, som med god arbeids- og fridagsplanlegging ikke vil medføre reduksjon i de faste kirkelige tjenester prestene yter overfor menighetene.

Den helhetlige bemanningsplanen bygger på presteressursoversikten og legger fram mulige reduksjoner i den faste bemanningen i prostiene. I den langsiktige økonomiplanen forutsettes at bispedømmet gjør ytterligere reduksjoner de neste årene.

De frigjorte midlene benyttes til å bedre vilkårene for våre prester, ved at ressurser frigjøres til vikarbruk ved sykefravær eller annen vakanse, styrking av midler til kompetanseheving og økning i det generelle lønnsnivået. I 2012 ble en mindre sum lagt til potten ved de lokale forhandlinger. Denne skal økes de neste årene. I tillegg til dette ble det fra 2012 innført lønnsstige for yngre prester.

Det vil gi større grad av forutsigbarhet i oppsettet av arbeidsplaner hvis prosten kan påregne at det kan settes inn vikar ved sykefravær eller vakanser. Det vil også oppleves som positivt av prestene med en slik forutsigbarhet og en jevn arbeidsbelastning. Dette må også kunne forventes å bidra til lavere sykefravær. Ved å gjennomføre tiltakene for å øke lønnsnivået, gi bedre mulighet til kompetanseutvikling og samtidig bedre vikarsituasjonen, bør det være lagt til rette for å sikre rekruttering av nye prester. Samtidig gir det gode forutsetninger for at prestene ønsker å bli værende i vårt bispedømme.

Resultater og utviklingstrekk

I 2012 ble bemanningsplanen fulgt opp med inndragelse av én prestestilling. Videre ble prosess om sammenslåing av Solør prosti og Vinger og Odal prosti til Solør, Vinger og Odal prosti gjennomført. Endelig vedtak om dette ble fattet i FAD i januar 2013. Den administrative delen av prostens stilling, tilsvarende 40 %, ble inndratt, samt 30 % stilling som saksbehandler.

Lønnsnivået er økt noe i 2012, men full effekt av tiltak for økt lønn vil slå inn med helårsvirkning fra 2013 og framover. Hamar bispedømme bør være minimum på landsgjennomsnittet for avlønning av presteskabet i 2015 med den utviklingstakt det legges opp til.

I forbindelse med vikardekning, ser vi en økning i avtaler om mertid med prester i prostiet til bestemte oppgaver utover normal arbeidsplan. Dette er betalte tjenester som helt frivillig gjøres på fritid. En slik fleksibel bruk av presteressursene innen et prosti kan åpne for besparelser totalt sett.

Vurderinger av måloppnåelse

Hamar bispedømme har i 2012 utarbeidet flere dokumenter som vil fungere som levende arbeidsredskap i de omstillingsprosesser vi er inne i. Fagforeningene uttrykker forståelse for disse prosessene og er en aktiv medspiller. Måloppnåelsen anses som tilfredsstillende i 2012.

Når det gjelder livsfasepolitikk har enkle tiltak som avlastning for konfirmantundervisning og kontorarbeid blitt gjennomført. Yngre prester får en tettere oppfølging av prosten, og arbeids-/fridagsplaner blir skreddersydd i den grad det er mulig. Større grep vil bli vurdert iverksatt etter som plan for økonomisk utvikling gjennomføres.



Marie Margrethe Lie Sperre, Per Stave Engdal og Kenneth Hansen i samtale med kirkefagsjef Freddy Knutsen på introduksjonsdag for nytilsatte.
Foto: Liv Torhild Bråthen

Behov for endringer i strategier og tiltak

Bemanningsplanen og den langsiktige økonomiplanen blir kontinuerlig revidert for å møte endringer i rammevilkårene. Implementering av bemanningsplanen tar noe mer tid enn det som det først ble lagt opp til, det kan tyde på at ambisjonsnivået hva angår takten på innsparingene må justeres noe ned.

Oppfølging av nytilsatte skal bli enda mer systematisk. Etterhvert som vi får flere tilsatte med utenlandsk bakgrunn, ser vi behovet for et særskilt oppfølgingsprogram med tanke på både språk og Den norske kirkes ordninger. Det kan også være nyttig med en mentorordning for denne gruppen.

For å rekruttere og beholde prester må ambisjonen være å skape et godt omdømme når det dreier seg om arbeidsvilkår og trivsel, slik at prestene taler vel om yrket sitt – og gjerne Hamar bispedømme som arbeidsplass i særdeleshett.

9. Organisering og ledelse av prestatjenesten

Mål og indikatorer 2012

Delmål 2.2, 2.3 og 2.4 med tilhørende styringsparametere henger tett sammen, og er til dels avhengig av hverandre slik at oppdeling i det vesentligste blir kunstig (Vedlegg 5). Vi ser at departementet for 2013 har tatt konsekvensen av dette og kraftig forenklet oppsettet til det bedre. Vi har derfor valgt å gjøre en tilpasning i år. Delmålet 2.4 er satt sammen med delmål 2.2. Tilhørende styringsparametere er flyttet med. Det samme er styringsparameteret *Tettere kollegasamarbeid og økt spesialisering* under delmål 2.3. Styringsparameteret *Lokale forhold og utfordringer* er strøket, da det er ivaretatt gjennom delmål 2.2.

9.1 Organisering

Delmål	Prestetjenesten skal være tilpasset lokale forhold og utfordringer Prestene skal sikres gode arbeidsvilkår ²⁷
Styringsparameter	Jevnere tjenestefordeling mellom prestene i prostiet
	Tettere kollegasamarbeid og økt spesialisering
	Forutsigbar arbeids- og fritid
Resultatindikator	Gjennomsnittlig antall (avtalefestede) fridager pr. prest som ikke er tatt ut

Det er nå to prester i Hamar bispedømme som ikke har skrevet under arbeidsavtale etter gjeldende tjenesteordning, og som derfor ikke har hele prostiet som sitt tjenestedistrikt.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

Det er en risiko for at arbeidsbelastningen blant prestene blir skjev hvis ikke arbeids-/ fridagsplanene er gode nok. Dette kan gi som konsekvens at prester ikke får tatt ut sine fridager, blir slitne, og i verste fall sykemeldte og/eller slutter. Dette vil igjen øke belastningen på andre prester, og også

svekke mulighetene til å kunne prioritere kompetanseheving. Dernest vil det ha innvirkning på økonomibalansen, som beskrevet under punkt 8.2.

Strategier og tiltak

Det legges stor vekt på at prestene skal ha forutsigbar arbeids- og fritid, og vi har derfor satt søkelyset spesielt på krav om systematikk og kvalitet i planarbeidet. Innen prostiet skal det være arbeids- og fridagsplaner som gir en jevn og forutsigbar tjenestefordeling prestene imellom. Bispedømmekontoret har satt minimumskrav til innhold i planene og tilbyr veiledning og oppfølging. Bemanningsplanen påviser handlingsrom for omstilling i mange sokn, og gir en matematisk indikasjon på fordeling som utgangspunkt for revisjon av planer i prostiet. Det oppfordres til at egenutvikling og studiepermisjoner inkluderes i planene. Målet er at 20 % av arbeidstiden settes av til egenutvikling.

Det skal videre være utarbeidet konkrete og detaljerte stillingsbeskrivelser som skal evalueres fortløpende og være tema på medarbeidersamtalen, også med henblikk på spesielle ansvarsområder.

Resultater og utviklingstrekk

Fri- og feriedager		2010		2011		2012	
		Totalt	Gj.sn.	Totalt	Gj.sn.	Totalt	Gj.sn.
Tapte fridager	Hamar	562	4,6	621	5,2	455	3,9
	Landsgjennomsnitt				3,0		3,6
Overførte feriedager	Hamar	265	2,2	340	2,9	223	1,8
	Landsgjennomsnitt				3,4		2,9

Antallet tapte fridager er redusert fra 5,2 i 2011 til 3,9 i 2012. I samme periode er antall overførte feriedager redusert fra 2,9 til 1,8. Tapte fridager ligger fremdeles noe over landsgjennomsnittet, mens overførte feriedager ligger godt under. Det er stor spredning blant prostiene i bispedømmet, fra 0 til 93 ikke uttatte fridager og fra 0 til 47 overførte feriedager.

Vi ser en klar sammenheng mellom kvaliteten på arbeidsplaner og ikke-uttatte fridager. Det er nærliggende også å koble dette opp mot lavere sykefravær.

Vår erfaring er at det fører frem stadig å formidle kunnskap til prestene om de positive effektene av planlegging, det er god psykologi i navneendring til fridagsplaner.

Utdrag fra arbeidsplassundersøkelse blant presteskapet ⁴ – om fritid	2010	2011	2012
Respons i %	72,8	81	84,8
I hvilken grad har du forutsigbar fritid – skala fra 1 til 6	4,3	4,7	4,8
I hvilken grad har du tatt ut avtalefestet fritid – skala fra 1 til 6	4,2	4,4	4,6

Reduksjon i ikke-uttatt fritid bekreftes av den årlige arbeidsplassundersøkelsen i bispedømmet. Stadig flere opplever at de har forutsigbar fritid og får tatt den ut.

AFI-rapporten⁵ for Hamar bispedømme gjenspeiler stort sett landsgjennomsnittet da det gjelder skalaen *arbeidskrav*. Vi noterer oss en noe høyere skår når det gjelder gjennomsnittsverdien på spørsmålet «Jeg må ofte jobbe utover normalarbeidsuke».

⁴ Den årlige arbeidsplassundersøkelsen blant presteskapet i Hamar bispedømme, se vedlegg 6

⁵ Arbeidsforskningsinstituttet: Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke. Delrapport for Hamar bispedømmeråd.

Vurderinger av måloppnåelse

Kvaliteten på arbeids- og fridagsplanene i prostiene øker, antall ikke-uttatte ferie- og fridager går ned. Og sykefraværet går samme vei. Dette er vi svært tilfredse med. Vi vurderer at tjenestefordelingen slik er jevnere, og brukbart tilpasset de lokale forholdene og prestenes spesialkompetanse. Tettere kollegasamarbeid må kunne ses på som en naturlig konsekvens av dette.

Prosten i Ringsaker skriver:

Alle prestene har halvårlige arbeids- og fridagsplaner. Vi legger til rette for uttak av fridager og uttak av opptjente avspaseringsdager. Ferieplaner legges i god tid. I planene året rundt legges det opp til en utjevning av arbeidsfordelingen.(...) Det tas ellers høyde for uttak av seniordager, og det tas hensyn til en seniors ønske om noe tilrettelegging og prioritering av arbeidsoppgaver.

I forhold til å ha som mål å tilpasse seg folks fritidsvaner, har ikke Hamar bispedømme nådd sine mål om flere fjellprester/fritidsprester. Vi har hatt som forutsetning at stillingene er delfinansiert av næringslivet, og/eller gjennom tildeling av friske midler. Vi har heller ikke sett oss i stand til å øke studentpreststillingen i Hedmark til 100 %.

Behov for endringer i strategier og tiltak

Ingen endring av strategi, men det er stadig behov for terping om og videreutvikling av arbeids- og fridagsplaner. Utgangspunktet nå er et spørsmål til prestene om hva som skal til for at ferie og fritid til gode nærmer seg 0. Vi ser behovet for ytterligere å se på muligheter for bedre utnyttelse av prestenes spesialkompetanse.

9.1.1 Spesialpresttjenesten



Soloppgangsgudstjeneste på Vardefortet påskemorgen. Samarbeid mellom menighetene i Kongsvinger og Kongsvinger fengsel. Foto: Frede Y. Eriksen, Glåmdalen

Studentpresttjenesten i Oppland er godt etablert gjennom systematisk relasjonsbygging over år. Det tar tid å bygge opp et tillitsrom for en studentprest, men når det skapes blir presten mye benyttet (bl.a. 195 samtaler i 2012). Studentpresten i Hedmark gjorde også slike gode erfaringer, men stadige utskiftninger i stillingen har gjort det krevende. Det er nå igjen vakanse i den studentpreststillingen.

Fengselsprestene arbeider i et svært internasjonalt miljø. Kongsvinger fengsel ble i fjor høst lagt om til en ren Utlendingsenhet. Prestetjenestens funksjon ved fengselet ble aktualisert. Med religionen som en viktig faktor i et fengsel der alle innsatte skal hjem til eget land

etter soning, fikk fengselspresten en sentral rolle i omstillingskursing av ansatte.

Sykehuspresttjenesten har de senere årene erfart et visst press på stillingene, særlig der det har vært utskiftning av prest. Stillingen i Lillehammer har vært ubesatt siden september 2012 på grunn av fødselspermisjon. Den som nå har stillingen er ansatt i en prosjektstilling som utløper i april 2013. Det er grunn til å spørre om pasientenes behov og rettigheter for å bli møtt i eksistensielle spørsmål blir ivarettatt.

9.1.2 Beredskap

Hamar bispedømme har tre LRS-prester fordelt på bispedømmets tre politidistrikt. Hamar biskop er representert i fylkesberedskapsrådet i både Oppland og Hedmark fylke. Prest eller diakon er del av kriseteamet i 43 av bispedømmets 48 kommuner. De tre kommunene i Hamar domprosti har ikke inkludert kirken i deres beredskapsarbeid.

Strategier og tiltak

Kirkelig deltagelse ved katastrofer/ulykker styrker samfunnets evne til å møte kriser. Kirken bør være representert i ulike organ som arbeider med beredskap. Kirken bør styrke egen beredskap ved å avklare ansvar og oppgaver ved kriser.

Risiko- og vesentlighetsvurderinger

Manglende deltagelse i kriseteam og beredskapsråd vil svekke kirkens mulighet til å bidra sammen med andre etater ved kriser. God koordinering med andre etater i lokalsamfunnet er av vesentlig betydning i møte med kriser.

Resultater og utviklingstrekk

Etter 22. juli 2011 har det vært fokus i prostemøtet på betydningen av deltagelse i kommunenes kriseteam. Kirken er nå representert i 90 % av disse. Prostene rapporterer at det har vært 21 tilkallinger til barnehager/skoler i forbindelse med ulykker/dødsfall i løpet av året.

Biskopen har deltatt i utarbeidelsen av ny beredskapsplan for Hedmark fylke. Det har vært øvelse for LRS-prestene. Dette har styrket kontakten mellom kirken og de andre offentlige etatene. De offentlige etatene har vektlagt kirkens rolle i det lokale beredskapsarbeidet. Hamar biskop og Hamar bispedømmeråd har oppdatert bispedømmets «Kriseplan ved større hendelser og ulykker» (se vedlegg 7 og 8).

Vurdering av måloppnåelse

Vi har god måloppnåelse og er svært fornøyd med hvordan kirken er deltatt i fylkenes arbeid med beredskap. Det er gledelig at 90 % av kommunene har inkludert kirken i sitt beredskapsarbeid, men vi er ikke tilfreds med at dette ikke er tilfelle i fem kommuner.

Behov for endringer i strategier og tiltak

Det vil bli tatt kontakt med de fem kommunene som ikke har tatt med kirken i sitt beredskapsarbeid for å se på muligheten for å endre dette. Fra kommunene hvor kirken er inkludert i kriseberedskap rapporteres det at det er mangel på praktisk øvelse og at planer sjelden eller aldri blir testet. Behov for øvelse vil bli tatt opp av biskopen i fylkesberedskapsrådene. Det er behov for å styrke kirkens beredskap i det enkelte fellesråd og prosti. Det vil bli tatt initiativ til å få på plass avtaler som berører ansvarsfordeling og oppgaver ved kriser. LRS-prest og prost må også styrke sin kontakt med representanter fra andre kirker, religioner og livssynssamfunn for å kunne involvere dem ved kriser.

9.2 Ledelse

Mål og indikatorer 2012

Under indikatorer knyttet til dette delmålet henvises til planlagt evaluering av de sentrale sidene ved prostereformen og utvikling av indikatorer knyttet til denne. Referat fra referansegruppa for prosjektet informerer om forsinkelse og utsatte/avlyste møter, dessuten lav svarprosent i forhold til dokumentasjonen og endringer i metode. Vi ser frem til å få en oppdatert, representativ og matnyttig rapport.

Delmål	Bispedømmerådet og biskopene skal ivareta god ledelse av prestedtjenesten og bidra til positivt samvirke mellom prestene, kirkens valgte organer og andre kirkelige tilsatte
Styringsparameter	Styrke prostens rolle som leder av den lokale prestedtjenesten

Biskopen har hatt medarbeidersamtale med alle prostene. 92 % av alle prestene i bispedømmet har hatt medarbeidersamtale med sine proster. Dette er en økning fra 2011 hvor det var 81 % som hadde hatt medarbeidersamtaler. Det har vært avholdt oppfølgingsamtaler og dialogsamtaler med alle langtidssykemeldte. Det er gjennomført 7 ordinære prostemøter, 2 møter mellom bispedømmerådet og prostene, og 1 felles opplæringsdag der også fagforeningene deltok.

Prostene oppgir at til sammen i bispedømmet er det avholdt 90 konventer og 41 samlinger med prester og fellesrådtsiltatte i prostiet. Antall lokale kontaktmøter som har vært avholdt, med skriftlig innkalling og referat, er 90.

Risiko og vesentlighetsvurderinger

Det viser seg at prostene har ulik fortolkning av hvordan de to funksjonene i stillingen, menighetsprest og prost, skal fylles. Dette kan gi varierende grad av prestedekning ved prostesetet.

Strategier og tiltak

Prostene har arbeidet med temaet *prost og menighetsprest*. Det er utarbeidet ny mal for prostebesøk i menighetene, som vil være et redskap i oppfølgingen. Det gjennomføres lederutvikling og veiledning for alle proster.

Resultater og utviklingstrekk

Prostene er blitt styrket i sin rolleforståelse og kompetanse, og mer myndiggjort som ledere.

Biskopens visitas blir brukt som et redskap for å synliggjøre og styrke prosten som leder, og bidra til samvirke kirkelige organer imellom og mellom kirke og lokalsamfunn. Etter planen vil biskop Solveig Fiske ha gjennomført første runde med visitas i alle sokn ved utgangen av 2016. Vi vil på bakgrunn av revidert visitasreglement lage en ny mal for visitaser.



Fra visitas i Nord-Aurdal. Fra venstre prost Anne Hilde Øigarden, ordfører Inger Torun Klosbøle, biskop Solveig Fiske og lensmann Tove T. Kjøbli.
Foto: Hans Enger

Både AFI-rapporten⁶ og den årlige arbeidsplassundersøkelsen blant presteskaper i Hamar bispedømme⁷ gir informasjon om prosten som leder. På skalaen *Lederutdydelighet* har Hamar meget gode skår. Gjennomsnittsverdien er 1,49 på en skala der 1 er *nei* og 5 er *ja, det er svært belastende*. På landsbasis er verdien 1,70. I arbeidsplassundersøkelsen oppgir prestene 4,6 på en skala fra 1(dårlig) til 6 (best) på spørsmålet om samarbeid med prost.

På spørsmål i AFI-rapporten som inngår i skalaen *anerkjennelse*, har Hamar en skår tilsvarende landsgjennomsnittet, og det ligger høyt.

Vurderinger av måloppnåelse

Vi er i god prosess med å styrke prosten som leder, men dette må være et kontinuerlig arbeid. Den store økningen i antall lokale kontaktmøter viser at fokus gir resultater.

⁶ Arbeidsforskningsinstituttet: Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke. Delrapport for Hamar bispedømme.

⁷ Den årlige arbeidsplassundersøkelsen blant presteskaper i Hamar bispedømme, se vedlegg ...

Behov for endringer i strategier og tiltak

Spørsmål knyttet til prestens to funksjoner må avklares særskilt. Vi fortsetter gjennomføringen av igangsatte tiltak.

10. Prestenes arbeidsvilkår og kompetanseutvikling

10.1 Prestenes arbeidsvilkår

For styringsparameteret *Forutsigbar arbeids- og fritid* med styringsindikatoren *gjennomsnittlig (avtalefestede) fridager pr. prest som ikke er tatt ut*, se side 24.

Styringsparameter	Redusert sykefravær
Styringsindikator	Sykefraværsprosent blant prestene

Sykefravær

	Egenmeldt		Legemeldt		Totalt		Totalt 2011	
	Dager	%	Dager	%	Dager	%	Dager	%
Hamar bispedømme	30	0,1	866	3,3	895	3,4		4,6
Hele landet	599	0,2	13374	4,6	13974	4,8		4,5

Sykefraværet for 2012 er totalt på 3,4 %, en nedgang fra 2011 på 1,2 %. Hamar bispedømme ligger 1,4 % under landsgjennomsnittet, som har økt 0,3 % siden 2011. Sykefraværet har gått ned i samme periode som ikke-uttatt fritid har gått ned.

Bruken av egenmelding er fortsatt liten, kun 30 dager av 895 er egenmeldte, dvs. 0,1%.

HMS-undersøkelsen viser at 34 % av de som har svart (svarprosent på 84,8 %) sier de har vært på jobb da de burde vært sykemeldt. Dette er foruroligende.

Hamar bispedømmeråd er en IA-bedrift og oppfølgingsplaner/dialogmøter er avholdt etter gjeldende regelverk for oppfølging av sykemeldte. Den tette oppfølgingen medfører sannsynligvis at den sykemeldte ikke mister kontakten med arbeidsgiver og kommer raskere tilbake i jobb.

Vi er meget tilfredse med den lave sykefraværsprosenten.

Det må jobbes aktivt videre for at prestene skal se på egenmelding som et gode. Vi må sette fokus på utfordringen som ligger i at såpass mange sier de går på jobb «når de burde vært sykemeldt».

Boplikt

Søknader om boplikt	Innvilgede	Avslåtte	Ubehandlede	Sum søknader
Hamar	2	0	1	3
Hele landet	30	5	2	37

Bolig er en viktig del av presters arbeidsvilkår. I 2012 har det kun vært 3 søknader om fritak for boplikten. I ett av tilfellene ble søknaden innvilget pga. dårlig vedlikeholdt bolig. Den andre søknaden ble innvilget med bakgrunn i alder.

Hamar bispedømme ser fram til en revidering av bopliktordningen i sin helhet. Vår holdning er at bopliktordningen er tjenlig utenom sentrale strøk.

10.2 Kompetanseutvikling

Delmål	Prestene skal stimuleres til å utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten
Styringsparameter	Kompetanseutvikling
Indikator	Andel prester i bispedømmet som har deltatt i (kompetansegivende) etter- og videreutdanningstilbud

	Antall studiedager pr. prest		Andel prester – studier ≥ 5 dager	
	2011	2012	2011	2012
Hamar bispedømme	6,2	8,1	71 %	69 %
Landsgjennomsnitt	6,4	7,6	58 %	33 %

Antall studiedager pr. prest har steget fra 6,2 dager i 2011 til 8,1 dager i 2012. Prosentvis andel prester som har hatt studieopplegg av minst 5 dagers varighet er tilnærmet stabil; 69 % i 2012 mot 71 % i 2011. Det tilsier færre, men lengre studiepermisjoner. Sammenlignet med landsgjennomsnittet har vi noen flere studiedager pr prest og en betraktelig høyere prosent flere prester som har hatt permisjon. På landsbasis har 33 % av prestene studiedager, mens i Hamar har hele 69 % av prestene deltatt i kompetanseutvikling.

Prester som har søkt og fått innvilget kurs i regi av Kompetanserådet³

	2012			Endring 2011-2012	
	Søkt	Innvilget	%-andel innvilget	Søkt	Innvilget
Hamar	20	13	65	+ 5	+ 2
Hele landet	230	134	58	+ 36	+ 11

30 % av budsjetterte midler til Regional etterutdanning (REU) ble i 2012 innvilget til prostivise studieopplegg. Enkelte av prostiene har studieopplegg som gir opptil 20 studiepoeng og går over flere semestre.



Paneldebatt om ny kirkeordning på årets Fagdager. Inge Westly fra Presteforeningen på talerstolen. Foto: Liv Torhild Bråthen

8 av 20 søknader var til studiet «Prest og teologi i praksis» som er et grunnleggende studium i regi av Kompetanserådet, som skal stimulere til mastergradsstudier.

Bispedømmets målsetting er at alle prester skal ha 20 % egenutvikling i sin arbeids- og fridagsplan. 10 % av dette anslås til å være konverter med faglig innhold i prostiet og fagdager i bispedømmets regi.

Tilbakemeldinger viser at det i stor grad er en risiko for at prester ikke søker

videreutdanning eller tar ut studiedager av hensyn til den merbelastning dette kan føre til for kollegaene. For å motvirke dette, har vi i budsjettet for 2013 satt av en egen pott til vikarer ved studiepermisjoner.

Likeledes har det vist seg svært vanskelig for prostene i en travel hverdag å ta ut studiedager. For å avbøte dette ble det i 2012 inngått en avtale med prostene om 8 ukers studiepermisjon hvert 4. år, og 14 dager permisjon til studier hvert år. En turnus ble satt opp slik at det kan planlegges god tid i forveien. Planene har bare vært delvis gjennomførte så langt.

Fokus på studiepermisjon har gitt tilfredsstillende resultater. Så å si alle prostier har eget studieopplegg, som oftest inkludert studietur. Vi er usikre på i hvilken grad statistikken fanger dette opp, og vil se på det. Det er svært positivt at 8 prester sikter mot videre langtidsstudier.

12 prester deltok i grupper for **arbeidsveiledning (ABV)** i fjor. En av våre prester fullførte ABV-utdanning, noe som gir oss 3 fast tilsatte med utdanning. I tillegg til disse 3, som er med på tabell 10.3 i etatsstatistikken, har vi i bispedømmet en diakon og to pensjonerte prester med denne utdanningen.

Alle blir jevnlig tilbudt å delta i ABV-grupper. De som melder behov for deltakelse i grupper eller individuell veiledning, får et tilbud. Det viser seg at geografisk store avstander er en av hovedgrunnene til at flere trekker seg, selv om de har meldt behov.

Etter ønske fra flere har vi i 2012 samarbeidet med kirkevergene om å kunne tilby veiledning til trosopplærere sammen med prester, kateketer og diakoner. Det vil bli gjort i 2013.

Vi er på et kritisk lavt nivå når det gjelder medarbeidere med ABV-kompetanse. Her må settes i verk tiltak for å få flere veiledere, og grupper etablert i ulike deler av bispedømmet.

Vi registrerer økende behov for stabsutvikling i ulike former, og har iverksatt prosesser i flere prosti, også i samarbeid med Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon. Dette krever en høy andel av ressursene til disposisjon for veiledning.

11. Likestilling og inkludering

Delmål	Det skal legges til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken
Styringsparameter	Kvinneandel
Indikator	Andel kvinner i faste prestestillinger Andel kvinner i stillinger som biskop og prost

Kjønnsfordeling stillingsgrupper - presteskaper

	Biskop/prost		Sokneprest		Kapellan/ prostiprest		Andre		Totalt	
	Antall	Kvinne- andel %	Antall	Kvinne- andel %	Antall	Kvinne- andel %	Antall	Kvinne- andel %	Antall	Kvinne- andel %
Hamar:	11 (12)	27 (25)	86 (87)	34 (31)	18 (20)	33 (40)	4 (4)	50 (50)	119 (123)	34 (33)
Hele landet.:	108 (108)	26 (23)	829 (837)	25 (24)	251 (251)	38 (36)	128 (124)	32 (33)	1318 (1320)	28 (27)

Tall for 2011 i parentes

Total kvinneandel i Hamar bispedømme er stabil med 34 %. 27 % av lederstillingene (prost/biskop) innehas av kvinner. Andelen av kvinnelige ledere steg noe i 2012 da en lederstilling ble vakant (mannlig prost i Solør). Det har ikke blitt tilsatt noen nye kvinnelige ledere i 2012.

Antall kvinnelige sokneprester har økt fra 31 % til 34 %, mens antall kvinnelige kapellaner og prostiprester er gått ned fra 40 % til 33 %. Sett i forhold til landsgjennomsnittet har vi en høy andel kvinner, 34 % mot 28 %. Blant sokneprestene er andelen 34 % mot 25 % på landbasis.

34 %, dvs. 29 av totalt 85 søknader er fra kvinner. Av 14 tilsetninger er kun 3 kvinner, dvs. 21 %.

Få kvinner ble tilsatt på grunn av stor konkurranse med menn med lang erfaring. Vi hadde mange nyutdannede kvinnelige søkere, og flere menn som søkte seg sørover etter å ha vært i tjeneste nordpå gjennom mange år.

Kjønnsfordeling: deltid, sykefravær, foreldrepermisjon - presteskapet

	Deltid		Sykefravær		Legemeldt fravær		Foreldrepermisjon	
	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %
Hamar	8 (3)	5 (5)	8 (8)	7 ¹⁾ (9) [*]	5,7 (8,1)	2,0 (2,7)	7	1
På landsbasis	10 (3)	7 (6)	15 (14)	8 (8)	7,6 (6,7)	3,5 (3,8)	5	1

Tall for 2011 i parentes

^{*})Tallene korrigert ihht. e-post fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet 26. februar 2013

Hamar bispedømme har pr. i dag 4 faste stillinger som er deltid og tre av dem er besatt av menn. Tabellen viser at 8 % av kvinner og 5 % av menn er tilsatt i deltidstillinger. I de 8 % er inkludert 3 kvinner som innehar 100 % faste stillinger, men som er midlertidig på deltid.

Kvinner har sykemeldt fravær i 5,7 % av sine arbeidsdager (230 pr. år), mens menn tilsvarende har legemeldt fravær i 2 %. Kvinner har dermed vært fraværende med legerklæring i flere dager enn menn. Sykefraværet blant kvinner går ned i Hamar, mens det på landsbasis har gått opp. Bedre tilrettelegging og oppfølging fra prosten bidrar til dette.

Videre kan vi lese at 7 % av kvinners fravær skyldes foreldrepermisjon, mens tilsvarende tall for menn er 1 %. 2 menn har hatt foreldrepermisjon i 2012. Tendensen er at flere menn søker permisjon utover de fastsatte 12 ukene.

Kvinneres gjennomsnittslønn i prosent av menns - presteskapet

	Biskop/prost	Sokneprest	Kapellan m.m.	Andre	Totalt
Hamar	112 (114)	97 (97)	97 (97)	93 (91)	97 (97)
På landsbasis	101 (103)	98 (98)	99 (98)	94 (95)	97 (97)

Tall for 2011 i parentes

Tabellen viser forholdet mellom brutto gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn blant fast tilsatte prester i Hamar bispedømme i 2011 og 2012. Kvinner har ca. 3 % lavere lønn enn menn – både i Hamar bispedømme og på landsbasis. Kvinnelig biskop gjør at lønnsprosenten er høy for kvinnelige ledere i Hamar. Alderssammensetning påvirker prosentsetningene i den forstand at kvinnelig tilsatte i Hamar gjennomsnittlig er yngre enn menn.

Foruten å skape bevissthet rundt og tilrettelegge for fleksibel og forutsigbar arbeidstid, er god og forutsigbar lønnsutvikling en del av vår strategi for å tiltrekke oss og beholde kvinner. Alle sokneprester som både er nyutdannede og nytilsatte blir satt på lønnsstige. I 2012 var det 6 kvinner av totalt 8 som kom inn på stige.

Målet om økt kvinneandel er ikke nådd. Vi kan ikke slå oss til ro med å ligge over landsgjennomsnittet. Spesielt blant prostgruppen er kvinneandelen lav, med 2 av til sammen 11.

Kjønnsfordeling stillingsgrupper – bispedømmekontoret

	Ledere		Rådgiver		Konsulenter		Totalt	
	Antall	Kvinneandel %	Antall	Kvinneandel %	Antall	Kvinneandel %	Antall	Kvinneandel %
Hamar	5 (4)	40 (50)	7 (8)	71 (63)	3 (3)	100 (100)	15 (15)	67 (67)
På landsbasis	38 (37)	37 (32)	99 (90)	53 (52)	38 (39)	95 (92)	175 (166)	58 (57)

Tall for 2011 i parentes

Kvinneandelen i alle stillingskategorier under ett på bispedømmekontoret er 67 %, og den er stabil. Antall ledere er endret fra 2011 til 2012 da seniorrådgiver økonomi har endret stillingskode til økonomisjef. Kategorien ledere har dermed overvekt av menn, 3 menn og 2 kvinner. Biskopen telles under presteskaper. I kategorien konsulenter er det kun kvinner på bispedømmekontoret.

Lønnsutvikling på bispedømmekontoret

	Ledere	Rådgivere	Konsulenter	Lønnsvekst
Hamar	568	470	425	6,2 %
På landsbasis	582	484	417	5,2 %

Tabellen viser gjennomsnittlig brutto årslønn i 1000 kroner for fast tilsatte ved bispedømmekontorene ved utgangen av 2012. Lønnsutviklingen blant ansatte på bispedømmekontoret er ujevn. Ifølge tabellen er den prosentvise lønnsveksten totalt over landsgjennomsnittet, men lønnsnivået på bispedømmekontoret er generelt lavt i forhold til landet for øvrig. Dette bekreftes av lønnsversikten tilsendt fra departementet i forbindelse med de lokale lønnsforholdene i fjor.

Kvinneres gjennomsnittslønn i prosent av menns - bispedømmekontoret

	Ledere	Rådgivere	Konsulenter	Totalt
Hamar	110 (108)	100 (97)		94 (93)
På landsbasis	92 (92)	96 (97)		88 (88)

Tall for 2011 i parentes

Tabellen over viser forholdet mellom brutto gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn blant fast tilsatte på Hamar bispedømmekontor i 2011 og 2012. Lavere prosentsats enn 100 viser at gjennomsnittslønnen blant kvinner er lavere enn menn, mens over 100 angir en høyere gjennomsnittslønn blant kvinner. Det er ingen tall for konsulenter, da alle i denne stillingskategorien er kvinner. Denne tabellen har ikke stor informasjonsverdi for et lite kontor, slik vi ser det.

Kjønnsfordeling deltid, sykefravær, foreldrepermisjon - bispedømmekontoret

	Deltid		Midlertidig		Legemeldt fravær		Foreldrepermisjon	
	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %
Hamar	10 (10)	20 (20)	0 (0)	0 (17)	5,5 (6,4)	0 (0)	0 (0)	5 (0)
På landsbasis	21 (19)	12 (14)	6 (16)	2 (13)	4,1 (9,1)	4,1 (5,0)	3	0

Tall for 2011 i parentes

Legemeldt fravær ble ikke innmeldt til etatsstatistikken, men er nå beregnet. Gjennomsnittstallet for landet vil derfor på grunn av både Hamar og andre bispedømmer ikke være korrekt.

Sykefraværet på bispedømmekontoret er lavt. Det har vært ett lengre sykefravær i 2011 og i 2012, men pr. 01.12.12 var det ingen sykemeldte på kontoret. En mann har hatt foreldrepermisjon i 2012.

Mål for likestilling ved bispedømmekontoret kan sies å være å beholde og rekruttere menn i rådgiverstillinger. Det må vurderes tiltak i forhold til lønnsnivået ved kontoret.

III Forvaltning

Lærlinger

Hamar bispedømme har fått tildelt midler fra Tilleggsgavefondet som skal benyttes til en tilskuddsordning for praksis-/lærlingplasser for musikere med sikte på en eventuell karriere som kantor. Fellesråd kan søke om finansiering fra disse midlene for å opprette plasser.

Etiske retningslinjer og risiko for misligheter

Hamar bispedømmeråd baserer seg på Den norske kirkes presteforening sine yrkesetiske retningslinjer og etiske retningslinjer for statstjenesten. Disse dokumentene følger som fast vedlegg til personalplanen i bispedømmet. Etikk, verdier og menneskesyn er tema som kontinuerlig blir satt på dagsorden, både formelt og uformelt, i organisasjonens fora. Ved utarbeidelse av rutinesamling for proster (prosteperm) i 2012 er det implementert bestemmelser om varsling av kritikkverdige forhold.

Oppfølging av revisjonsmessige forhold

Hamar bispedømmeråd har arbeidet målrettet med ivaretagelsen av de innspill Riksrevisjonen hadde i forbindelse med revisjonen av Hamar bispedømme for 2011. Særsilt kan trekkes fram arbeidet med å synliggjøre risiko- og vesentlighetsvurderinger samt resultatmåloppnåelse gjennom handlingsplanen for 2012, ytterligere forsterket i handlingsplan for 2013 og i årsrapport for 2012.

Tilskuddsforvaltning

Hamar bispedømmeråd er ansvarlig for overføring av tilskudd på en rekke områder. Total sum i tilskuddsoverføring var i 2012 på 29,4 millioner kroner. Tilskuddene til trosopplæring er den største av disse, med 14,9 millioner kroner i overføringer. Til denne oppgaven følger også et ansvar for kontroll og oppfølging av bruken av midlene, vurdering av søknader om overføring av mindreforbruk og forvaltning av ubrukte tilskudd.

Videre formidlet bispedømmet i 2012 statstilskudd på i alt 9,5 millioner kroner til 10 tilskuddsberettigede kateketstillinger og 14 diakonstillinger, samt tilskudd til kirkemusikk i Domkirken. I 2012 var det ikke tilstrekkelig midler til å fullfinansiere disse stillingene.

Bispedømmet videreformidler også 0,8 millioner kroner i overføring av tilskudd til ulike tiltak for blant annet barn og unge, diakoni og gudstjenesteliv gjennom midler fra Opplysningsvesenets fond (OVF).

I tillegg formidles også statstilskudd fra kulturdepartementet til fire regionale pilegrimskontorer som satsing på tilrettelegging for pilegrimsvandring. I 2012 var det samlede tilskuddet til dette formålet 4,25 millioner kroner.

Innkjøp

Bispedømmekontoret har siden 2009 benyttet den lokalt utarbeidede prosedyren for anskaffelser. Denne bygger på lov om offentlige anskaffelser, og blir brukt ved alle større innkjøp. I denne er også implementert miljøkrav ved anskaffelser. I 2012 ble det blant annet gjort anskaffelse av hotell- og restauranttjenester i forbindelse med avviklingen av Fagdager for Hamar bispedømme etter denne prosedyren.

Miljø

Hamar bispedømmekontor har siden mai 2010 vært sertifisert som Miljøfyrtårn. Det foretas regelmessig gjennomgang av organisasjonens rutiner med sikte på styrking av denne identiteten. I 2013 skal kontoret gjennom en resertifiseringsprosess som vil kreve ytterligere bevisstgjøring på miljøområdet.

Vedlegg

1. Utdrag av menighetenes årsstatistikk – foreløpige tall
2. Forklaringer til statsregnskapet for 2012 og søknad om overføring av ubrukte bevilgninger til budsjett-termin 2013 (Brev til Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet datert 14. januar 2012)
3. Brukerundersøkelse blant prostene i Hamar bispedømme
4. Sosiale medier – Vær varsom-plakat
5. Mål, styringsparametre, resultatmål og indikatorer – kapittel 1591 – Presteskapet
6. Arbeidsplassundersøkelse – presteskapet i Hamar bispedømme
7. Kriseplan ved større hendelser og ulykker – Hamar biskop og Hamar bispedømmeråd
8. Varslingsplan for Hamar bispedømmekontor ved kriser, større ulykker og katastrofer i fred
9. Skjema for prestens årsrapport i 2012
10. Folkekirkestrategien
11. Bispedømmerådets sammensetning i 2012
12. Oversikt over ansatte ved Hamar bispedømmekontor 2012

Visitaprotokoller for 2012 følger som eget vedlegg, jfr. Visitasreglement for Den norske kirke, fastsatt av Bispemøtet 19. oktober 2012.

	Dersom menigheten arrangerte lederkurs og lignende - antall tilbud	5	4	9	2	4	0	15	13	9	4	0	65
6.C.3	Dersom menigheten arrangerte lederkurs og lignende - antall deltakere	57	78	63	22	13	0	34	211	41	22	0	541
7	Kirkemusikk og kulturarbeid												
	Antall menigheter som har vedtatt lokal plan for kirkemusikk	3	4	5	0	2	4	0	2	1	0	0	21
7.B	Konsserter, musikkandakter og lignende												
	Hvor mange konsserter, musikkandakter ble avholdt i regi av menigheten? Antall konsserter og musikkandakter	53	16	31	30	44	39	17	51	101	59	27	468
7.B.1	Antall personer som benyttet seg av tilbudene	5 532	2 513	2 239	3 727	3 501	2 896	1 756	3 928	5 989	7 258	1 999	41 338
7.C	Hvor mange andre kulturarrangementer ble avholdt												
	Kulturarrangementer i regi av menigheten.	10	2	4	2	14	5	4	25	0	135	43	244
7.C.1	Antall kulturarrangement	1 820	240	496	148	1 354	325	185	1 462	1 108	4 007	710	11 855
	Antall personer som benyttet seg av tilbudene												
7.C.1	Hvor mange frivillige medarbeidere (15 år eller eldre) var tilknyttet												
8.A	... menighetens diakonale arbeid? Antall frivillige	95	84	155	108	125	27	50	143	215	159	87	1 248
8.A.4	Misjons- og solidaritetsarbeid												
9	Om menigheten var engasjert i misjons- og solidaritetsprosjekt i andre land - antall prosjekt	8	8	12	3	12	18	23	15	17	20	14	150

Prosti	Folktall	Ant. 4-åringer	Barn i skolealder	Barn i skolealder	Ant. 15-åringer
Hamar	55712	619	3489	6501	711
Ringsaker	33191	367	3265	4172	476
Vinger og Odal	36810	339	2114	4294	483
Solør	16453	146	778	1745	215
Sør-Østerdal	35309	381	2241	4016	425
Nord-Østerdal	15316	160	1004	1926	220
Nord-Gudbrandsdal	25187	237	1480	2986	296
Sør-Gudbrandsdal	45789	448	2868	5380	595
Toten	56877	587	3592	6723	735
Hadeland og Land	41281	427	2631	5047	546
Valdres	18013	196	1087	2106	215
Totalt Hamar Bispedømme	379938	3907	23549	44896	4917

Kilde: SSB pr 01.01.12 (02.01.13)



DEN NORSKE KIRKE

Hamar bispedømmeråd

Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet
Kirkeavdelingen
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 14.01.2013

Vår ref: 11/437-7 JAJ

Deres ref: 12/3777

Forklaringer til statsregnskapet for 2012 og søknad om overføring av ubrukte bevilgninger til budsjetttermin 2013

Hamar bispedømmeråd viser til brev av 13. desember 2012 vedrørende årsavslutning for statsregnskap 2012 og frister for rapportering.

Kasserapport er for øvrig oversendt i brev av 11/1-13 – vår ref 11/437-8.

Hamar bispedømmeråd har avsluttet regnskapet for 2012 med et positivt avvik på 1,1 % på kapittel/post 159001/459002 – kirkelig administrasjon og 0,6 % på kapittel/post 159101/459102 – presteskapet.

Forklaringer til statsregnskapet for 2012

(alle tall i tabellene i hele 1 000 kroner)

Kap. 1590 kirkelig administrasjon

Post 01 driftsutgifter

Tildelt bevilgning 2012	kr	12 420
Regnskap 2012	kr	12 732

Merutgift	kr	312
-----------	----	-----

Mottatt refusjon for fødselspenger under kap. 4590 post 16 og refusjon for sykepenger under kap. 4590 post 18, til sammen kr 346 000,-, korresponderer med tilsvarende utgifter til vikarlønn og kjøp av vikartjenester.

Kap. 4590 kirkelig administrasjon

Post 02 driftsinntekter

Tildelt bevilgning 2012	kr	186
Regnskap 2012	kr	631

Merinntekt	kr	445
------------	----	-----

Merinntekter utover refusjon for syke,- og fødselspenger relaterer seg til refusjonsinntekter til reiser, kursavholdelse med mer som har tilsvarende utgiftsposter.

Til sammen utgjør netto resultat for kap. 1590/4590 et mindreforbruk på 133 000 kroner eller 1,1 % av netto tildeling. Dette er innenfor det man bør kunne definere som balanse og kan forklares med variasjoner i mellom årene for når kostnader påløper. Eksempelvis vil det komme personalkostnader, og andre driftskostnader, til utgiftsføring i januar og februar 2013 som følge av opparbeidede forpliktelser i 2012.

Hamar bispedømmeråd ber om at netto mindreforbruk under kap/post 159001/459002 på kr 133 000,- overføres til budsjettermin 2013.

Kap. 1590 kirkelig administrasjon

Post 21 spesielle utgifter

Tildelt bevilgning 2012	kr	793
Regnskap 2012	kr	615
<hr/>		
Mindreutgift	kr	178

Kap. 4590 kirkelig administrasjon

Post 03 spesielle inntekter

Tildelt bevilgning 2012	kr	793
Regnskap 2012	kr	615
<hr/>		
Mindreinntekt	kr	178

Utgiftene som bokført under kap 1590 post 21 er bevilgninger til prosjekter som i hovedsak bestyres av Hamar bispedømmeråd. Prosjektene finansieres via kirkerådet fra avkastningsmidler i Opplysningsvesenets fond til felleskirkelige tiltak og fra andre samarbeidspartnere. Disse inntektene bokføres på post 03. Utgiftene på kap. 1590 post 21 balanserer mot tilsvarende inntekter under kap 4590 post 03.

Kap. 1590 kirkelig administrasjon

Post 71.16 tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk

Tildelt bevilgning 2012	kr	9 470
Regnskap 2012	kr	9 470
<hr/>		
Merutgift/mindreutgift	kr	0

Tilskuddene til lønnsmidler for stillinger innen diakoni, undervisning og kirkemusikk innenfor Hamar bispedømmeråd sitt område er i sin helhet utbetalt i henhold til tildeling.

Kap. 1590 kirkelig administrasjon

Post 72 tilskudd til kirkelig virksomhet i kommunene

Tildelt bevilgning 2012	kr	20
Regnskap 2012	kr	20

Merutgift/mindreutgift	kr	0
------------------------	----	---

Tilskuddet til ettårsmarkeringen i Domkirken for tragediene 22. juli 2011 er i sin helhet videreformidlet til Hamar kirkelige fellestråd.

Kap. 1590 kirkelig administrasjon

Post 75 tilskudd til trosopplæring i menighetene

Tildelt bevilgning 2012	kr	14 912
Regnskap 2012	kr	14 912

Merutgift/mindreutgift	kr	0
------------------------	----	---

Trosoppl ringstilskuddene til menighetene er fulgt opp og utbetalt i sin helhet i henhold til opptrappingsplanen for implementering av trosopplæringsreformen og kirkerådets anbefalinger.

Kap. 1591 Presteskapet

Post 01 driftsutgifter

Tildelt bevilgning 2012	kr	79 635
Regnskap 2012	kr	81 850

Merutgift	kr	2 215
-----------	----	-------

Mottatte sykerefusjons- og fødselspenger under kap. 4591, post 16 og 18, i alt 2 604 000 kroner, har gjort det mulig å øke kostnadssiden, hovedsakelig til vikarbruk under, kap. 1591, post 01.

Kap. 4591 Presteskapet

Post 02 driftsinntekter

Tildelt bevilgning 2012	kr	736
Regnskap 2012	kr	3 389

Merinntekt	kr	2 653
------------	----	-------

Merinntekter utover refusjon for syke,- og fødselspenger relaterer seg til refusjoner for utførte tjenester med tilsvarende utgiftsside.

Til sammen utgjør netto resultat for kap. 1591 post 01, fratrukket kap 4591 post 02, et mindreforbruk på 438 000 kroner eller 0,6 % av netto tildeling.

Dette er godt innenfor det man bør kunne definere som balanse. Det begrensede

mindreforbruket kan forklares med variasjoner i mellom årene for når kostnader påløper. Eksempelvis har det kommet personalkostnader til utgiftsføring i januar 2013 som følge av opparbeidede forpliktelse i 2012.

Hamar bispedømmeråd ber om at netto mindreforbruk på kr 438 000,- under kap/post 159101/459102 overføres til budsjettermin 2013.

Kap. 320 Kultur

Post 84 Pilegrimssatsing (belastningsfullmakt – Kulturdepartementet)


Tildelt bevilgning 2012 kr 4 252

Regnskap 2012 kr 4 252

Merutgift/mindreutgift kr 0

Tilskudd til pilegrimssatsning er videreformidlet i sin helhet, med kr 1 063 000,- hver til respektive Gran,- Hamar,- Sør-Fron,- og Dovre pilegrimskontorer.

Med vennlig hilsen



Siv S. Birkeland e.f.
stiftsdirektør



Jon Arne Løhansen
økonomisjef
Direkte innvalg: 62 55 03 70

Kopi til:
Riksrevisjonen

Postboks 8130 Dep. 0032 OSLO

2012: Kort brukerundersøkelse blant prostene i Hamar bispedømme

(besvart av prosten på egne vegne, på en skala fra 1 til 6 der 1 er dårligst og 6 er best:)

Spørsmålene	Svar Gjennitt
Det er lett å få telefonisk kontakt med den saksbehandleren jeg søker på bispedømmekontoret:	5,1
Jeg får svar på mine henvendelser pr epost og brev innen rimelig tid:	5,2
Det tjenestetilbudet bispedømmekontoret yter, er i tråd med mine behov:	4,7
Informasjon som sendes ut fra bispekontoret er tydelig:	4,7
Informasjon som sendes ut fra bispekontoret er nyttig for det arbeidet jeg gjør:	4,6
Jeg har nytte av nettsida www.kirken.no/hamar i arbeidet mitt:	4,4
Jeg besøker nettsida www.kirken.no/hamar	
1. Minst én gang pr. dag.	Ingen
2. To-tre ganger pr. uke.	45 %
3. Et par ganger i måneden	55 %
4. Aldri	Ingen

Sosiale medier – vær varsom plakat

Sosiale medier er blitt en viktig kommunikasjons plattform både privat og i offentlig og yrkesmessig sammenheng. Vi ber derfor våre ansatte om å følge disse retningslinjer.

Grunnleggende bestemmelser:

Yrkesmessig taushetsplikt – iflg. Offentlighetsloven, Forvaltningsloven, Tjenestemannsloven

Ytringsfriheten – Grunnloven §100

Lov om Personvern – Europeiske menneskerettkonvensjon art. 8
Eithvert menneske er ukrenkelig

Sosiale medier = offentlighet

alt som blir kommunisert via offentlige medier kan bli morgendagens avisoppslag

Vær bevisst din rolle som kirkelig ansatt selv om profilen er privat
ikke bedrive saksbehandling på nettet og utvis forsiktighet ved omtale av personer/saker som har tilknytning til yrket

Utvis god folkeskikk og varsomhet.

Vær tydelig

er du usikker på om noe kan/bør skrives – IKKE skriv det

Konsekvenser ved brudd på reglene:

Blir behandlet som brudd på taushetsplikten og kan være oppsigelsesgrunnlag.



Den Norske Kirke
Hamar bispedømme

VEDLEGG 4B: Mål, styringsparametere, resultatmål og indikatorer - kap. 1591 Presteskapet

Hovedmålet for bevilgningene til preste-tjenesten er at alle menigheter i Den norske kirke skal ha fast geistlig betjening, slik at tjenesten er nærværende i alle lokalsamfunn. Prestenes oppgave er å holde gudstjenester og forrette ved kirkelige handlinger, delta i dåps- og konfirmasjonsundervisning, utøve sjelesorg, forestå syke- og hjemmebesøk, og ellers utøve forkynnende og menighetsbyggende arbeid.				
Hovedmål	Mål:	Styringsparametere:	Resultatmål	Indikatorer:
Delmål 2.1 Prestedekning og rekruttering	Alle menigheter skal være betjent av en eller flere prestes.	Prestedekning Rekruttering	Bispeddømmene må utvikle resultatmål under delmålet. Resultatmålet skal være målbart (jf indikatorer) og kan ev. angi et konkret ambisjonsnivå	Antall prestestillinger i bispeddømmet. Antall ledige prestestillinger i bispeddømmet.
Delmål 2.2 og 2.3 Organisering og ledelse	Prestetjenesten skal være tilpasset lokale forhold og utfordringer Bispeddømmet og biskopene skal ivareta god ledelse av preste-tjenesten og bidra til positivt samvirke mellom prestene, kirkens valgte organer og andre kirkelig tilsatte.	Jevnere tjenestefordeling mellom prestene i prostiene Styrke prestens rolle som leder av den lokale preste-tjenesten Tettere kollegasamarbeid og økt spesialisering Lokale forhold og utfordringer	Som ovenfor.	Departementet har til hensikt å gjennomføre en evaluering av de sentrale sidene ved prostereformen i løpet av 2012. I tilknytning til evalueringsarbeidet tas det sikte på at det skal utvikles indikatorer, som kan benyttes som grunnlag i rapporteringen på disse delmålene.
Delmål 2.4 og 2.5 Arbeidsvilkår og kompetanseutvikling	Prestene skal sikres gode arbeidsvilkår Prestene skal stimuleres til å utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten.	Forutsigbar arbeids- og fritid Redusert sykefravær Kompetanseutvikling	Som ovenfor.	Gjennomsnittlig antall (avtalefestede) fridager pr. prest som ikke er tatt ut Sykefraværprosent blant prestene Andel prestes i bispeddømmet som har del fatt i (kompetansegivende) etter- og videreutdanningsstilbud.
Delmål 2.6 Likestilling	Det skal legges til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprest og innehar lederstillinger i kirken.	Kvinneandel	Som ovenfor.	Andel kvinner i faste prestestillinger Andel kvinner i stillinger som biskop og prost.

SUMMERING ARBEIDSPlassundersøkelse PRESTESKAPET I HAMAR BISPEDØMME

Antall PRESTER ansatt i prostiet: 105

Antall besvarelser innsendt: 89

Svarprosent: 84,8 %

01 TRIVSEL PÅ ARBEIDSPlassen	1	2	3	4	5	6	Gjennomsnitt
God informasjon / åpen kommunikasjon med biskop/bispedømmeråd	0	2	9	28	37	11	4,5
God informasjon / åpen kommunikasjon med bispedømmekontoret	0	2	10	20	41	14	4,6
Samarbeid med prost	3	5	7	13	37	23	4,6
Samarbeid med prestekolleger	0	2	2	9	55	21	5,0
Samarbeid med øvrige ansatte	0	0	6	15	50	17	4,9
Samarbeid med rådsorganene (menighetsråd, fellelråd)	0	1	8	17	46	16	4,8
Opplæring og oppfølging (gjelder ikke etterutdanning og stiftsdager)	3	6	13	36	24	6	4,0
Arbeidsplaner og arbeidsbeskrivelser	2	5	8	28	36	7	4,3

Ikke svart

2

2

1

0

1

1

1

3

	Ja	Nei
Har du siste året opplevd mobbing/trakassering på arbeidsplassen?	9	78
Har du siste året hatt arbeidsrelaterte helseplager (fysiske eller psykiske)?	16	71

2

2

1.2 FYSISK ARBEIDSMILJØ

Kontorhold	1	2	3	4	5	6
Kirke / kapell / seremonirom – samlet vurdering	1	3	6	21	36	21
	2	3	5	18	39	21

1

1

03 ARBEIDSOppGaver – ARBEIDSTID

	Ja	Nei
Har du vært på jobb i år når du burde vært sykemeldt	30	59

0

04 FRITID

I hvilken grad har du forutsigbar fritid? (Har du plan for...)	1	2	3	4	5	6
I hvilken grad får du tatt ut avtalefeste fritid?	0	1	3	22	48	14
	0	3	9	18	48	11

1

0

Hamar biskop og Hamar bispedømmeråd

Kriseplan ved større hendelser og ulykker

INNHOLD

KRISEPLAN	2
Kriseledelse	2
Prinsipper	2
Kriseledelsens oppgaver	3
INFORMASJONSPLAN	3
VIKTIG KONTAKTINFORMASJON:	4
Hamar bispedømmekontor og Hamar bispedømmeråd	4
Bispemøtet	5
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet	5
Kirkerådet	5
Biskopene	5
Prostene i Hamar bispedømme	6
Beredskapstelefoner i prostiene	6
Fylkesmennene i Hedmark og Oppland	7
Media	7
Kirkerådet – informasjon og kommunikasjon	7
Lokale media	7
Riksdekkende media	8
ANDRE VIKTIGE DOKUMENTER	8
RUTINER FOR OPPDATERING AV BEREDSKAPSPLAN	8



Kriseplan

Organisasjonen som etableres ved beredskap, skal være *mest mulig lik organisasjonsstrukturen* man opererer med til daglig.

En krise skal håndteres på *lavest mulig operative nivå*. Den som har ansvar for et fagområde i en normalsituasjon, har også ansvaret for nødvendige beredskapsforberedelser og håndtering av ekstraordinære situasjoner.

Kriseplanen skal være et *redskap* for bispekontorets kriseledelse for å kunne reagere rasjonelt og effektivt i kritiske situasjoner.

Kriseledelse

Ved større ulykker, katastrofer eller kriser etableres det en *kriseledelse* på bispedømmekontoret. Kriseledelsen består av biskop, stiftsdirektør og avdelingsledere. I ferier og fravær, trår de som fungerer i de ulike stillingene inn i kriseteamet. Men ved større hendelser varsles de som ordinært innehar stillingene, og holdes løpende orientert.

Biskop/stiftsdirektør vurderer krisen, og kaller inn kriseledelsen når det anses riktig ut fra situasjonen. Bispedømmerådets leder informeres når dette skjer. Biskop og stiftsdirektør fordeler varslingsoppgaver seg imellom.

I forbindelse med større hendelser, er kirkens organisering i to rådslinjer underordnet. Hvordan Den norske kirke fremstår og tilbyr sine tjenester for samfunnet, blir en felles utfordring. Det betinger bevissthet rundt roller, og god samordning mellom kirkelige organer.

Prinsipper i organiseringen av krisehåndteringen:

- Biskop og stiftsdirektør prioriterer ledelse av kriseteamet og tilgjengelighet for ansatte og media
- Det operative ansvaret delegeres, fortrinnsvis i linjen, når det er mulig
- Biskopen leder prestedtjenesten (proster og menighetsprester)
- Biskopen leder den kirkelige LRS-beredskapen knyttet til hvert politikammer (Hamar, Lillehammer, Gjøvik) der det er oppnevnte LRS-prester og stedfortredere. LRS-arbeidet er underlagt politimesteren. Biskopen er LRS-prestens nærmeste overordnede i kirkelige spørsmål. *Se Hamar bispedømmes plan ved katastrofer og ulykker når lokale redningssentraler trer inn (LRS).*
- Biskopen har plass i fylkesberedskapsrådet i Hedmark og i Oppland
- Stiftsdirektøren leder administrativt ansatte på bispedømmekontoret
- Biskopen kan anmode om kirkelig medvirkning i kommunal beredskap og kommunale kriseteam

Varsling og informasjon av ansatte i kirken

- Berørte tilsatte varsles først.
 - ◆ Biskopen varsler prostene. Prostene har ansvar for videre varsling av egne prester, først de som er berørt, deretter informeres de øvrige
 - ◆ Avdelingsledere på bispedømmekontoret varsler ansatte på sin avdeling
- Det opprettes kontakt med berørt kirkeverge. Informasjon utveksles.
- Andre kirkeverger informeres når dette vurderes nødvendig



Kriseledelsens oppgaver

1. Hente inn opplysninger om situasjonen og vurdere organisasjonens evne til å nødvendig oppfølging
2. Gjøre vurderinger hvorvidt henholdsvis ansatte proster/prester og ansatte på bispedømmekontoret skal kalles tilbake fra ferie
3. Sammen med berørte proster gjøre en vurdering av bruken av ressurser i prostiene
4. Holde kontakt med skadestedsledelse og eventuelt med LRS
5. Utarbeide informasjonsplan. Utarbeide og sende informasjon til presteskapet, ev. til menighetsråd/fellesråd og kirkeverger, til kontorets ansatte og til bispedømmets innbyggere, vurdert ut fra hendelsens art og omfang
6. Gi rapport til overordnede organer om situasjonen og om arbeidet som gjøres, dvs. til departementet, Kirkerådet og ev. Bispemøtet
7. Om det ikke er hensiktsmessig å bruke bispedømmekontoret som base for arbeidet, finner kriseledelsen annen hensiktsmessig kontorplass, eventuelt informerer ansatte om at de bruker hjemmekontorløsninger.

Informasjonsplan

Når store ulykker og kriser inntreffer, oppstår det behov for informasjon, med valg av riktige informasjonskanaler og vurdering av riktig informasjon til riktig tid. Det er viktig med godt samarbeid med media, og praktisk å etablere en presstjeneste for jevnlig kontakt.

Informasjonsansvaret er tillagt biskop og stiftsdirektør. Informasjonsplanen skal beskrive tiltak med angivelse av *hvem* som skal informeres, *om hva* og *på hvilken måte* og *til hvilket tidspunkt*, samt hvem som er *ansvarlig* for det enkelte tiltaket.

Informasjonsoppgaver

1. Informere *berørte* i presteskapet og blant andre kirkelig ansatte (fellesrådsansatte)
2. Informere *øvrige egne* ansatte på kontoret og i presteskapet
3. Informere *andre kirkelig ansatte*
4. Informere innbyggerne i bispedømmet via
 - media
 - egne kanaler

Informasjonskanaler:

1. Media: pressemeldinger, pressekonferanser, direkte kontakt med utvalgte representanter fra media med tanke på radio-, tv- eller avisdekning
2. Direkte informasjon til innbyggerne i bispedømmet: f.eks. ved brev, epost, telefoner, møter, kirken.no/hamar, kirken.no, facebook, andre sosiale medier

Informasjon fra Lokal RedningsSentral (LRS)

Når krisen er av en slik art at Lokal Rednings Sentral (LRS) blir etablert, vil denne ha ansvar for informasjon innen eget ansvarsområde.

Kontakttelefoner i bispedømmet

Kriseledelsen vurderer behovet for opprettelse av kontakttelefon på bispedømmenivå for prostene.

**Viktig kontaktinformasjon:****Hamar bispedømmekontor og Hamar bispedømmeråd**

Sentralbord: 62 55 03 50.

Telefaks 52 55 03 51

E-post: hamar.biskop@kirken.no

I krisesituasjoner viderekobles sentralbordet til en av de ansattes mobiltelefon for døgnkontinuerlig bemanning, når det vurderes som nødvendig.

Hamar bispedømmeråds leder:

Funksjon	Navn	Adresse	Telefon	Epost
Leder	Ingrun Jule	John Koppangsveg 8b, 2606 Elverum	40490108	ingrunj@online.no
Nestleder	Roald Braathen	Skåvegen 25, 2760 Brandbu	905 32 041	roald.braathen@c2i.net

Ansatte på bispedømmekontoret:

Stilling	Navn	Init.	Direktenr.	Internnr.	Mobilnr.
Biskop	Solveig Fiske	SOFI	62 55 03 67	2367	95 82 46 24
Stiftsdirektør	Siv S. Birkeland	SSB	62 55 03 55	2355	90 69 71 74
Kirkefagsjef	Freddy Knutsen	FKN	62 55 03 53	2353	47 61 18 55
Pilegrimsprest	Arne Bakken	ABA	62 55 03 52	2352	92 65 51 02
Rådgiver, biskop	Irmelin Bonden	IGB	62 55 03 59	2359	99 42 72 50
Rådgiver, trosoppl.	Berit Kristin Klevmoen	BKK	62 55 03 60	2360	93 23 18 14
Rådgiver, diakoni, int.	Bjørn Vilberg	BV	62 55 03 61	2361	97 51 32 51
Rådgiver, kultur	Rune Holme	RHO	62 55 03 74	2374	95 78 59 23
Rådgiver, kirkefag	Ida Kristin Lie	IKL	62 55 03 58	2358	91 76 43 29
Personalsjef	Trond Glimsdal	TRG	62 55 03 54	2354	95 05 39 34
Rådgiver, personal	Eli Bekken	ELIB	62 55 03 56	2356	91 84 46 77
Rådgiver, lønn	Lise Storås Høyem	LSH	62 55 03 57	2357	97 02 97 53
Seniorrådgiver økonomi	Jon Arne Johansen	JAJ	62 55 03 70	2370	97 68 77 22
Avd.leder felles- tj/sekretær biskop	Liv Torhild Bråthen	LTB	62 55 03 63	2363	99 64 61 84
Konsulent, sentralbord	Ida Marie Kolsrud	IDA	62 55 03 50	2350	91 34 26 32
Arkivleder	Britt Agnete Enemo	BAE	62 55 03 62	2362	
Seniorkons., arkiv, økonomi	Else Karin Stramrud	EKS	62 55 03 64	2364	41 40 14 94

Nyttige telefonnummer

		Telefon	Epost
Kirken.no/hamar – bispedømmets webseite	Liv Torhild Bråthen	62 5503 63/996 46 184	liv.brathen@kirken.no/ livtob@hotmail.com
	Ida Kolsrud	62 5503 50/913 426 32	ida.kolsrud@kirken.no
IT	Ida Kolsrud	91 34 26 32	ida.kolsrud@kirken.no
	Ovf- helpdesk	23 08 15 40	helpdesk@ovf.no



		Telefon	Epost
Telefoni	Ovf-helpdesk	23 08 15 40	helpdesk@ovf.no
	TeDaKo v/Jarle Kristisæther	90 50 11 21 (henv. fortrinnsvis via ovf)	'jarle@te-da-ko.no'
Vaktmestertjenester Flagging, snømåking...	Trond Glimsdal	95 05 39 34	
	Eiendomsservice Hamar AS	46 85 55 55	

Bispemøtet

Funksjon	Navn	Telefon	Epost
Preses i Bispemøtet	Biskop Helga Haugland Byfuglien	tlf.: 73 53 91 00	hbb@kirken.no
Generalsekretær i Bispemøtet	Christofer Solbakken	Tlf. 23 08 13 92 - mobil: 95 11 99 46	christofer.solbakken@kirken.no

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Navn	Telefon	Epost
Fornyings-, administrasjons- og kirkeminister Rigmor Aasrud	Sentralbord 22 24 90 90	postmottak@fad.dep.no
Kirkeavdelingen: Ekspedisjonssjef Ingrid Vad Nilsen	Telefon: 22 24 79 00 Faks: 22 24 95 53	lvn@fad.dep.no

Kirkerådet

Funksjon	Navn	Telefon/mobil	Epost
Sentralbord de sentralkirkelige råd for Den norske kirke		23 08 12 00	Post.kirkeradet@kirken.no
Leder i Kirkerådet	Svein Are Lindø	97 64 65 00	Svein.lindo@lyse.net
Direktør i Kirkerådet	Jens-Petter Johnsen	23 08 12 10	jens.petter.johnsen@kirken.no
Leder i Mellomkirkelig råd	Kjetil Aano	46 62 76 11	Kjetil.aano@gmail.no
Generalsekretær i Mellomkirkelig råd	Berit Hagen Agøy	23 08 12 70	Berit.hagen@agoy@kirken.no
Generalsekretær i Samisk kirkeråd	Tore Johnsen	23 08 12 35/ 48 99 12 35	tore.johnsen@kirken.no
Leder i Samisk kirkeråd	Anne Dalheim	91 32 43 26	Anne.Dalheim@storfjord.kommune.no
Avd.direktør,Avd.for menighetsutvikling	Paur Erik Wirgenes	23 08 12 85/ 48 99 12 85	Paul.erik.wirgenes@kirken.no

Biskopene

Bispedømme	Biskop	Telefon	Mobil	Epost
Preses i Bispemøtet	Biskop Helga Haugland Byfuglien	tlf.: 73 53 91 00		hbb@kirken.no
Oslo	Ole Chr.Kvarme	23 30 11 60		Oslo.bispedomme@kirken.no



Bispedømme	Biskop	Telefon	Mobil	Epost
Borg	Atle Sommerfeldt	69 30 79 00		Borg.biskop@kirken.no
Hamar	Solveig Fiske	62 55 03 50		Hamar.biskop@kirken.no
Tunsberg	Laila Riksaasen Dahl	33 35 43 00		Tundberg.biskop@kirken.no
Agder og Telemark	Stein Reinertsen	38 10 51 20		Agder.biskop@kirken.no
Stavanger	Erling Johan Pettersen	51 84 62 70		Stavanger.biskop@kirken.no
Bjørgvin	Halvor Nordheim	55 30 64 70		Bjoergvin.biskop@kirken.no
Møre	Ingeborg Midttømme	71 25 06 70		Moere.biskop@kirken.no
Nidaros	Tor Singsaas	73 53 91 00		Nidaros.biskop@kirken.no
Sør-Hålogaland	Tor Berger Jørgensen	75 54 85 50		Soer-haalogaland.biskop@kirken.no
Nord-Hålogaland	Per Oskar Alfred Kjølås	77 60 39 60		Nord-haalogaland.biskop@kirken.no

Prostene i Hamar bispedømme

Prosti	Prost	Telefon	Mobil	Epost
Hamar	Leif Jørn Hvidsten	62563761	95233395	per.erik.engdal@kirken-hamar.no
Ringsaker	Gerd Th.Christensen	62330770	91734694	prost@kirken-ringsaker.no
Solør, Vinger og Odal	Øystein Halling	62886680	91346870	oystein.halling@kongsvinger.kirken.no
Sør-Østerdal	Sevat Lappégard	62435270	95876132	prost@elverum.kirken.no
Nord-Østerdal	Knut Nordhaug	62485560	95909842	tynsetprost@tynsetkirke.no
Nord-Gudbrandsdal	Paul Gunnar Skuland	61219050	90290322	paul.skuland@sel.kirken.no
Sør-Gudbrandsdal	Per Halstein Nilsen	61270888	90981830	prost@kirkekontoret.no
Toten	Stein Ovesen	61146480	94189209	post@gjovik.kirken.no
Hadeland og Land	Hans Erik Raustøl	61335205	91862635	hans.erik.raustol@gran.kirken.no
Valdres	Anne Hilde Øigarden	61359000	91550389	anne.hilde.oigarden@nord-aurdal.kommune.no

Beredskapstelefoner i prostiene

Prosti	Vakt-telefonnummer	Prost
Hamar Domprosti	95 23 33 95	Leif Jørn Hvidsten
Ringsaker	95 48 50 04	Gerd Th.Christensen
Solør, Vinger og Odal	97 62 73 75	Øystein Halling



Prosti	Vakt-telefonnummer	Prost
Sør-Østerdal	62 43 52 88	Sevat Lappegard
Nord-Østerdal	90 09 29 04	Knut Nordhaug
Nord-Gudbrandsdal	61 70 07 88	Paul Skuland
Sør-Gudbrandsdal	95 43 76 13	Per Halstein Nielsen
Toten	94 18 92 09	Stein Ovesen
Hadeland og Land	95 46 07 84	Hans Erik Raustøl
Valdres	95 46 59 99	Anne Hilde Øigarden

Beredskapsnumrene er i hovedsak kun bekjentgjort for helsevesen og politi

Fylkesmennene i Hedmark og Oppland

Fylke	Fylkesmann	Telefon	Epost
Hedmark	Sylvia Brustad	62 55 10 00	postmottak@fmhe.no
Oppland	Kristin Hille Valla	61 26 60 00	postmottak@fmop.no

Media

Kirkerådet – informasjon og kommunikasjon

Stilling	Navn	Telefon	Epost
Kommunikasjonsdirektør	Trude Evenshaug	23 08 12 05 / 48 99 12 05	trude.evenshaug@kirken.no
Pressekontakt:	Siv Thompson - seniorrådgiver	23 08 12 08 / 48 24 82 54	siv.thompson@kirken.no
Webredaktør - seniorrådgiver	Brynjulf Jung Lindland- Tjønn	23 08 12 14	brynjulf.lindland.tjonn@kirken.no
Webredaktør	Gunnar Westermoen	23 08 12 06 / 48 99 12 06	gunnar.westermoen@kirken.no

Lokale media (adressene ligger i web-sak, adressegruppe PRLOKA)

Navn	E-post	Telefon
Arbeidets rett	redaksjonen@retten.no	72 40 64 00
Avisa Valdres	redaksjonen@avisa-valdres.no	61 36 42 00
Avisa Valdres v/Torbjørn Moen	torbjorn@avisa-valdres.no	91 85 14 70
Dølen	post@dolen.no	61 29 24 80
Fjuken	redaksjon@fjuken.no	61 21 38 60
Gausdøl	firmapost@gausdolen.no	61 22 34 23
GD	redaksjonen@gd.no	61 22 10 00
GD v/Kristian Skullerud	kristian.skullerud@gd.no	90 91 04 84
GD, Norddalen	bjorn.brandt@norddalen.no	61 23 48 00
Glåmdalen	redaksjon@glomdalen.no	62 88 25 00
Hadeland	redaksjonen@hadeland.net	61 31 31 31
Hamar Arbeiderblad	red@h-a.no	02318
Hamar Dagblad	redaksjonen@hamar-dagblad.no	62 54 31 40
Lokalavisa Sør-Østerdal	red@lokal-avisa.no	02418
Løtenavisa	lotenavisa@eckhoffs.no	91 16 69 08
NRK Hedmark og Oppland	ho@nrk.no	61 28 72 00
NRK Østlandssendingen	ostlandssendingen@nrk.no	22 80 82 50
Oppland Arbeiderblad	redaksjonen@oa.no	61 18 93 00
Oppland Arb.blad v/Jens Olai Jenssen	Jens.Olai.Jenssen@oa.no	61 18 93 00



Navn	E-post	Telefon
Ringsaker blad	redaksjonen@ringsaker-blad.no	62 34 77 00
Solungavisa	Randi.undseth@solungavisa.no	62 95 70 70
Stangeavisa	post@stangeavisa.no	02519
Toten blad	redaksjon@totens-blad.no	61 16 87 50
Vigga	post@vigga.no	61 21 50 10
Østlendingen	redaksjonen@ostlendingen.no	62 40 00 00
Østlendingen v/Ola Thorset	ola.thorset@ostlendingen.no	99 62 19 77

Riksdekkende media (adressene ligger i web-sak, adressegruppe PRRIKS)

Navn	E-post	Telefon
Aftenposten	nyhet@aftenposten.no	02286
Nettavisen	nettredaktor@nettavisen.no	21 00 60 00
NRK fjernsyn	nyheter@nrk.no	23 04 70 00
NTB	vaktsjef@ntb.no	22 03 45 45
P4	p4@p4.no	61 24 84 44
TV2	pressemelding@tv2.no	02255
Vårt Land	tips@vl.no	22 310 310 (08-16) eller 22 310 425 (etter 16)

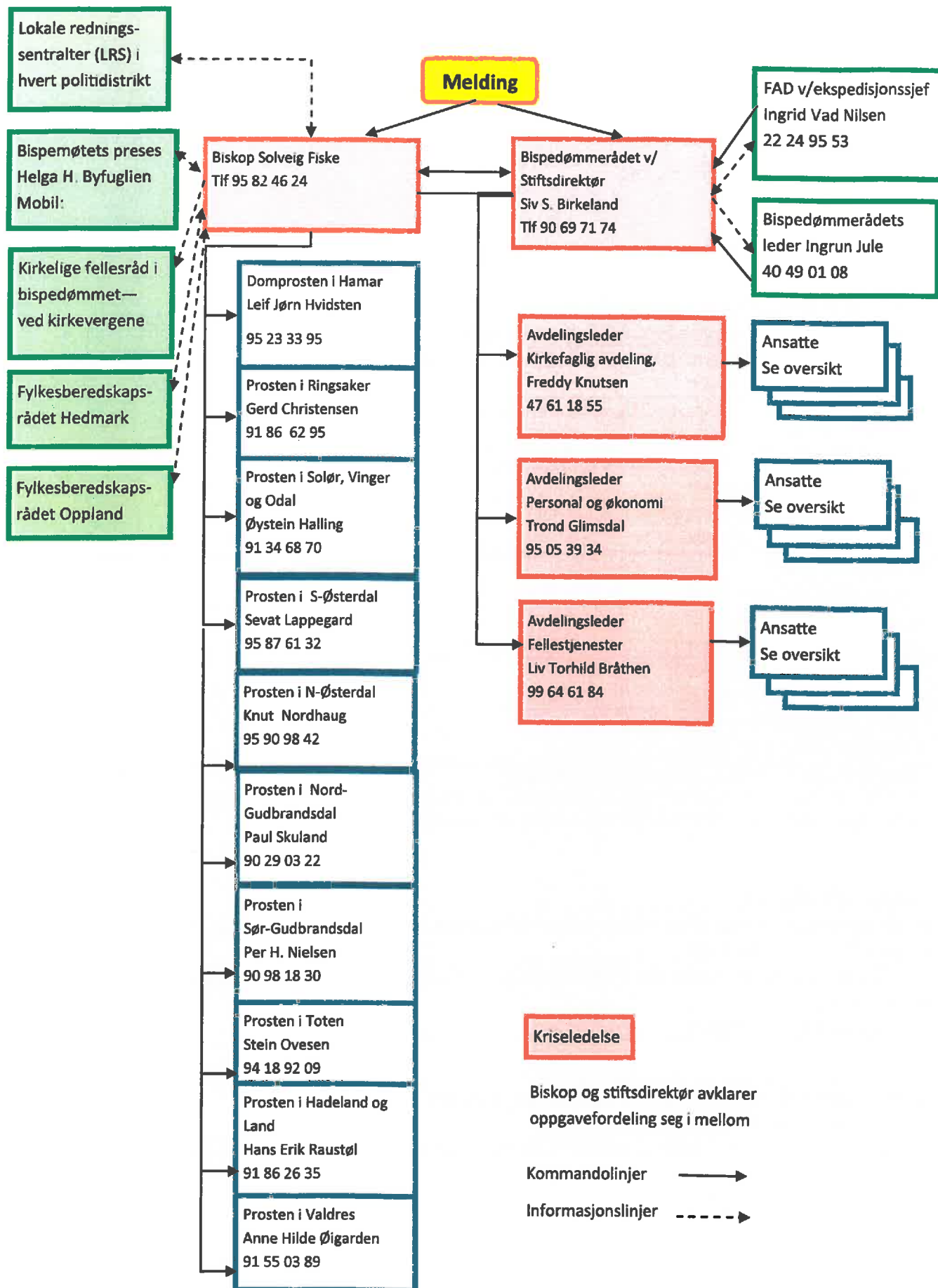
Andre viktige dokumenter

- Kirkerådet: Retningslinjer for sentralkirkelig handling ved større ulykker og katastrofer
- Fylkesmannen i Hedmark: Retningslinjer for regional samordning i Hedmark ved kriser og katastrofer i fred
- Hamar bispedømmes plan ved katastrofer og ulykker ***når lokale redningsentraler trer inn (LRS)***
- Oversikt over LRS-prester

Rutiner for oppdatering av beredskapsplan

- Prostene v/prostesaksbehandler melder fra om fravær og navn på fungerende prost under fraværet til hamar.bdr@kirken.no
- Ved ferier og andre lengre typer fravær blant ledelsen på bispedømmekontoret, avklares fungering i stillingen. Dette gjøres kjent for de ansatte på kontoret.
- Avdeling for fellestjenester kvalitetssikrer kvartalsvis navn og kontaktinformasjon i kontaktlisten.

Beredskap Hamar bispedømmekontor ved kriser, større ulykker og katastrofer i fred



Prostens årsrapport for 2012

Navn på prosti: [Klikk her for å skrive inn tekst.](#)

Dato: [Klikk her for å skrive inn en dato.](#)

1.1 Gudstjenesteliv

Resultatmål: Øke gudstjenestedeltakelsen

Styringsparameter: Fornyelse av kirkens gudstjenesteliv	
Gjennomsnittlig deltakelse pr. gudstjeneste på søn- og helligdager i prostiet ¹):	Klikk her for å skrive inn tekst.
Gjennomsnittlig deltakelse pr. gudstjeneste utenom søn- og helligdager i prostiet ¹):	Klikk her for å skrive inn tekst.
Gjennomsnittlig deltakelse pr. nattverdsgudstjeneste ¹)	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange menigheter har gudstjenesteutvalg?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Strategier og tiltak ²):	Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk ²):	Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse ²):	Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak ²):	Klikk her for å skrive inn tekst.

¹) Basert på tall for 2012 (utdrag av menighetenes årsstatistikk),

²) Basert på tall for 2012 (utdrag av menighetenes årsstatistikk), statistikk fra tidligere år (se prostens årsrapport 2011), samt vedlagte gudstjenestestatistikk for 2007-2011 (fra NSD's Kirke database)

Gudstjenestereformen	
Hvordan vurderer du informasjon og kurstilbud i forbindelse med gudstjenestereformen?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Gi en vurdering av vedtaksprosessen i lokalmenighetene fram mot godkjenningen av lokale grunnordninger:	Klikk her for å skrive inn tekst.

Gudstjenestedeltakelse sett i lys av trosopplæringsarbeidet	
Besvares kun av Sør-Østerdal og Toten prostier	
Har det skjedd en endring/utvikling i gudstjenestedeltakelse som følge av trosopplæringsarbeidet i prostiet?	Klikk her for å skrive inn tekst.

Pilegrim	
Antall menigheter med organiserte pilegrimsvandring	Klikk her for å skrive inn tekst.

Antall pilegrimsvandring organisert av menighetene i prostiet	Klikk her for å skrive inn tekst.
Antall deltakere i pilegrimsvandringene	Klikk her for å skrive inn tekst.

Fjellprest
Flere sokn i bispedømmet dekker områder hvor mange hyttefolk og turister tilbringer store deler av fritiden sin. Hamar bispedømme har i flere år hatt fokus på økt etterspørsel etter kirkelig betjening i den forbindelse. Hvordan blir dette behovet møtt i ditt prosti? Gi en vurdering i feltene nedenfor.
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Åpne kirker
Antall kirker i prostiet: Klikk her for å skrive inn tekst.
Andel kirker som holdes åpne hele året: Klikk her for å skrive inn tekst.
Andel kirker som holdes åpne deler av året: Klikk her for å skrive inn tekst.
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

1.2 Barn og unge

Styringsparameter: Videreføring av trosopplæringsreformen
Vurder hvordan det jobbes strategisk med å øke oppslutningen om trosopplæringstilbudene. Stikkord: Informasjon, PR, tverrfaglig arbeid, forankring i menighetene, konkrete tiltak
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Resultatmål: Oppslutning om konfirmasjon: 80 % av døpte i målgruppa

Styringsparameter: Konfirmantprosenten

Gi en vurdering av oppslutningen om konfirmasjon i prostiet
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Samarbeid kirke/skole
Gi din vurdering av samarbeidet med barnehage/skole i ditt prosti
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

1.3 Diakoni

Styringsparameter: Styrking av menighetens diakonale omsorgstjeneste

Diakoner og frivillig diakonalt arbeid
Antall sokn som har diakonal betjening¹⁾ : Klikk her for å skrive inn tekst.
Frivillig diakonalt arbeid
Strategier og tiltak for å øke antall diakoner og frivillig diakonalt arbeid: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

¹⁾Se vedlagte oversikt «Etatsrapportering – oppsummering pr. prosti»

Utbredelse av diakoniplaner
Andel sokn med lokal plan¹⁾ : Klikk her for å skrive inn tekst.
Strategier og tiltak for å øke antallet sokn med lokal diakoniplan: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk:

Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

¹)Se vedlagte oversikt «Etatsrapportering – oppsummering pr. prosti»

1.4 Kultur

Styringsparameter: Videreutvikle og styrke kirkens rolle som kulturformidler

Navn på menigheter som har søkt om økonomisk støtte til kulturarrangement	Hvem er søknaden sendt til	Innvilget beløp
Klikk her for å skrive inn tekst.	Klikk her for å skrive inn tekst.	Klikk her for å skrive inn tekst.
Antall nye samarbeidstiltak mellom kirke og kulturaktører: Klikk her for å skrive inn tekst.		
Strategier og tiltak for å videreutvikle og styrkekirkens rolle som kulturformidler: Klikk her for å skrive inn tekst.		
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.		
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.		
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.		

Kulturelt og religiøst mangfold

Antall livssynsnytrale seremonirom i prostiet:	Klikk her for å skrive inn tekst.
Stedsangivelse – livssynsnytrale seremonirom:	Klikk her for å skrive inn tekst.
Er det etterspørsel etter livssynsnytrale seremonirom?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvordan vurderer du samarbeidet mellom kirken og andre tros- og livssynssamfunn i prostiet?	Klikk her for å skrive inn tekst.

1.5 Samisk kirkeliv

Besvares kun av Sør-Østerdal prosti

Styringsparameter: Utvikling av samisk kirkeliv
--

Resultatmål: Styrket ivaretagelse av samisk språk og kultur i gudstjenester og trosopplæring
Andel menigheter som har innarbeidet samisk språk i lokal ordning for gudstjenesten i liturgi, preken og språk ¹) Klikk her for å skrive inn tekst.
Andel menigheter som har innarbeidet samisk språk og kultur i lokal trosopplæringsplan ¹) : Klikk her for å skrive inn tekst.

Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

3.2 Organisering og ledelse

Mål: Prestetjenesten skal være tilpasset lokale forhold og utfordringer

Styringsparameter: Jevnere tjenestefordeling mellom prestene i prostiet
Er det utarbeidet fridagsplaner for prestene som omfatter kirkelige tjenester, fridager og feriedager?
Hvordan blir tjenesteordningens intensjon om arbeidsutjevning fulgt opp i fridagsplanene?
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Mål: Bispedømmerrådet og biskopene skal ivareta god ledelse av prestedtjenesten og bidra til positivt samvirke mellom prestene, kirkens valgte organer og andre kirkelig tilsatte

Styringsparameter: - Tettere kollegasamarbeid og økt spesialisering
Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Styringsparameter: Styrke prostens rolle som leder av den lokale prestedtjenesten	
Hvor mange konventer/samlinger av prestene i prostiet er holdt i 2012?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange kontaktmøter er avholdt i prostiet?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange fellessamlinger mellom prester og fellesrådstilsatte er holdt?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Beskriv lokale forhold og utfordringer i forhold til samvirke: Klikk her for å skrive inn tekst.	
Strategier og tiltak for å styrke egen rolle som leder: Klikk her for å skrive inn tekst.	

Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvilke tiltak kan bispedømmeråd og biskop bidra med for å styrke prestens rolle som leder av den lokale prestetjenesten? Klikk her for å skrive inn tekst.

Evalueringsbesøk

Hvor mange evalueringsbesøk hadde presten på medarbeidernes tjenester? Antall	Klikk her for å skrive inn tekst.
Gi en kort beskrivelse av innhold	Klikk her for å skrive inn tekst.

Beredskap

I hvor mange av kommunene i prostiet sitter prest eller diakon i kommunens kriseteam? Oppgi også totalantall kommuner i prostiet.	Klikk her for å skrive inn tekst.
Finnes det rutiner for oppfølging av den enkelte prest etter særlig arbeidsbelastning i forbindelse med kriser/ulykker?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange oppdrag i barnehage og skole har prestene i prostiet hatt i forbindelse med kriser/ulykker/dødsfall?	Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange avtaler i forbindelse med slik beredskap finnes det mellom kirken og den enkelte skole?	Klikk her for å skrive inn tekst.

Gi en vurdering av punktene om beredskap

Strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Beskriv oppfølgingen av hovedutfordringer fra siste ordinære visitaser foretatt i prostiet av biskop Solveig Fiske (jfr visitasreglement for Den norske kirke).

Klikk her for å skrive inn tekst.

Oversikt over aktuelle visitaser og hovedutfordringene som ble gitt følger vedlagt.

3.3 Arbeidsvilkår og kompetanseutvikling

Mål: Prestene skal sikres gode arbeidsvilkår

Styringsparameter: - Forutsigbar arbeids- og fritid
Gjennomsnittlig antall (avtalefestede) fridager pr. prest som ikke er tatt ut ¹⁾ : Klikk her for å skrive inn tekst.
Strategier og tiltak for at prestene skal få tatt ut alle sine fridager: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

¹⁾Se vedlagte oversikt «Etsrapportering – oppsummering pr. prosti»

Mål: Prestene skal sikres gode arbeidsvilkår

Styringsparameter: - Redusert sykefravær
Sykefraværet blant prestene <ul style="list-style-type: none">• I hvilket omfang har prostene inntrykk av at medarbeiderne er på jobb når de burde vært sykmeldt?• Gi en vurdering av ringvirkningene av sykefraværet i prostiet
Strategier og tiltak for å redusere sykefraværet: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.
Behov for endringer i strategier og tiltak: Klikk her for å skrive inn tekst.

Mål: Prestene skal stimuleres til å utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon for tjenesten

Styringsparameter: Kompetanseutvikling
Andel prester som har deltatt i (kompetansegivende) etter- og videreutdanningstilbud ¹⁾ : Klikk her for å skrive inn tekst.
Avsettes det tid til egenutvikling på individnivå i fridagsplanen? Klikk her for å skrive inn tekst.
Hvor mange % av arbeidstiden avsettes pr. ansatt? Klikk her for å skrive inn tekst.
Strategier og tiltak for å stimulere til økt kompetanseutvikling: Klikk her for å skrive inn tekst.
Resultat og utviklingstrekk: Klikk her for å skrive inn tekst.
Vurderinger av måloppnåelse: Klikk her for å skrive inn tekst.

Behov for endringer i strategier og tiltak:

Klikk her for å skrive inn tekst.

¹)Se vedlagte oversikt «Etatsrapportering – oppsummering pr. prosti: Studiepermisjon – hvor mange har hatt studiepermisjon, og hvor mange har hatt studiedager»

3.4 Likestilling

Mål: Det skal legges til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken

Hva mener du dette krever av tiltak? (noen stikkord: rekruttere, ivareta, beholde, utvikle)

Klikk her for å skrive inn tekst.

Oppsummering

Kan du gi en overordnet kort oppsummering/helhetsvurdering av situasjonen i prostiet, med særlig vekt på prostiets egne mål og arbeidsplaner

Klikk her for å skrive inn tekst.

Folkekirken

Hamar bispedømme

Vi vil være en kirke som

- *arbeider for at mennesker opplever verdighet og håp gjennom evangeliet om Jesus Kristus*
- *formidler livets og kjærlighetens Gud*
- *utfordrer til handling og engasjement*



Begelstring
Mot
Raushet
Handling
Lagånd

Vi vil at gudstjenester og kirkelige handlinger skal gi fellesskap, håp og tro ved å

- gi mennesker tilhørighet og hjelp til kristen livstolkning
- styrke gudstjenestens oppslutning, lokale forankring og kulturelle mangfold
- videreutvikle pilegrimstradisjonene

Vi vil vise omsorg og solidaritet ved å

- fremme bærekraftige fellesskap
- kjempe for menneskeverdet
- verne om skaperverket
- arbeide for at misjon blir en naturlig del av menighetsarbeidet

Vi vil gi barn og unge tilhørighet til kirken ved å

- tilby en inkluderende trosopplæring
- fremme et aktivt barne- og ungdomsarbeid
- styrke samarbeidet med barnehager og skoler

Vi vil bidra til å skape gode og trygge lokalsamfunn ved å

- stimulere til samtale om livssyn og verdier
- forvalte og formidle kulturelle tradisjoner knyttet til kirkebygg og kirkegård
- fremme deltagelse, demokrati og inkludering i menighetene

Bispedømmerådets sammensetning



Biskop Solveig Fiske



Leder Ingrun Jule



Nestleder Roald Braathen



Sigmund Rye Berg



Anne-Lise Brenna Ording



Reidar Åsgård



Eleanor Brenna



Toril Kristiansen



Gunnar Gjevre



Dag Landmark



Ole Kristian Bonden

Oversikt over ansatte ved Hamar bispedømmekontor 2012 Vedlegg 12



Biskop Solveig Fiske



Stiftsdirektør
Siv S. Birkeland



Freddy Knutsen
Kirkefagsjef



Irmelin Bonden
Rådgiver for biskop



Bjørn Vilberg
Rådgiver diakoni



Ida Kristin Lie
Rådgiver, kirkefag



Berit Kristin Klevmoen
Rådgiver trosoppl.



Arne Bakken
Pilegrimsprest



Rune Holme
Kulturrådgiver



Halvard Bjørkas
Ungdomskonsulent

Kirkefaglig avdeling



Trond Gilmsdal
Personalsjef



Eli Bekken
Personalsjef



Jon Arne Johansen
Økonomisjef



Lise Storås Høyem
Rådgiver lønn

Personal- og økonomiavdelingen



Liv Torhild Bråthen
Avdl.leder/biskopens sekr.



Britt Agnete Enemo
Arkivleder



Else Karin Stramrud
Seniorkonsulent



Ida Kolsrud
Konsulent

Avdeling for fellestjenester



Sang og musikk ved gruppa Kongolo Bros. Fire musikalske brødre fra Søndre Land. Foto: Bjørn Vilberg



