**Stiftsdag 4. oktober 2023 – fra stiftsdirektør**

**Omstilling**

Bispedømmerådet behandlet 13. september sak om bemanning i bispedømmet. Bakgrunnen for dette er at Stortinget i fjor vedtok et rammetilskudd for rettssubjektet Den norske kirke for 2023 som medførte en realnedgang i budsjettene. Tildelingen til Hamar bispedømme dekker derfor heller ikke opp for pris og lønnsutviklingen. For 2023 har Hamar bispedømme en ubalanse mellom tildeling og ordinær drift på ca 8 mill. kroner. Hamar bispedømmeråd ba administrasjonen om å komme med forslag til reduksjon av stillinger.

I denne prosessen har det etter drøfting med de tillitsvalgte blitt brukt kriterier som tar utgangspunkt i antall timer fordelt på oppgaver i prestetjenesten som gudstjenester, gravferd, trosopplæring, møter, reisetid mm. Det er videre tatt utgangspunkt i tjenester registrert i 2019 samtidig som folketall og antall medlemmer har blitt oppdatert med tall fra 2022. Deretter har administrasjonen hatt en gjennomgang av bemanningen i hele bispedømmet og kommet fram til hvor det er mulig med reduksjon på sikt.

Saken er behandlet i regionalt kontaktmøte i mars og mai 2023, før forslagene om innsparing ble sendt til lokale kontaktmøtene i de berørte prostiene. Saken ble drøftet i regionalt kontaktmøte før den ble behandlet av bispedømmerådet 13. september.

Bispedømmerådet tiltrådte forslaget til bemanningsreduksjon. Innsparingen berører ca 5 årsverk fordelt på 6 prosti. Ettersom ingen sies opp i forbindelse med bemanningsreduksjonen vil dette skje først ved skifte i stillinger. Prost vil orientere nærmere i de berørte prosti. Berørte menighetsråd og sokneprester vil også bli orientert direkte fra bispedømmerådet. Ved soknepresestillinger vil det bli en videre saksbehandling med involvering av menighetsråd og berørte prester i forbindelse med reduksjon av den enkelte stilling.

I forbindelse med reduksjon av stillinger i et prosti vil det være viktig å følge opp slik at det blir en god fordeling av oppgaver innenfor tjenestedistriktet. Belastningen på den enkelte prest skal ikke overstige timeantall for ei arbeidsuke. Dette vil bli fulgt opp i god kontakt mellom de berørte, tillitsvalgte, prost og personalavdelingen i bispedømmet.

Et grep i år for å få budsjett i balanse har vært å redusere fra 2 til 1 dag med stiftsdag. 2 dager stiftsdag er det normale. Vi er klar over at det for mange er større belastning å reise t/r samme dag enn å være på stiftsdager med overnatting. Vi ser også at det slik det blir nå, er noe mindre tid til det sosiale.

Vi arbeider for at budsjett 2024 vil gi rom for stiftsdager med overnatting!

**Kirkelig organisering**

Når det gjelder kirkelig organisering har dere sikkert fått med dere at ny modell for organisering av arbeidsgiveransvar, ble lagt til side. I stedet skal dagens arbeidsgiverorganisering videreutvikles. Videreutviklingen skal blant annet skje gjennom fellestjenester, kulturutvikling, og ved avtaler om forpliktende samarbeid i soknet.

De fleste elementene fra KMs prinsippvedtak fra 2022 ligger fortsatt fast. Det gjelder folkevalgte som styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og involvering av soknets organer og andre berørte. Bakgrunnen for Kirkemøtets vedtak er at behovet for organisasjonsutvikling ikke er endret. Formålet med arbeidet er fortsatt å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal utføre sitt oppdrag over hele landet, at kirkens samlede ressurser skal forvaltes til det beste for medlemmene og for samfunnet, og at kirkelige arbeidsgivere skal være profesjonelle og organisere arbeidet på en effektiv måte.

Neste Kirkemøtet er allerede i april 2024. Det skal behandle sak om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømmerådet som strategisk organ og styrking av menighetsrådets rolle.

**Tilsettinger 2024 – Tilsettingsråd**

Kirkemøtet vedtok i år justeringer i personalreglementet som vil gjelde fra 1. januar 2024. Disse vil innføre tilsetting i partssammensatt utvalg som hovedregel ved tilsettinger i Den norske kirke, også for prester som i dag ansettes av bispedømmerådet.

Bakgrunnen for endringen er at tilsettinger i et tilsettingsråd vil kunne gjennomføres på en enklere og mer effektiv måte. Dette innebærer at beslutningen gjøres i et mindre organ, med medlemmer som kjenner den aktuelle situasjonen godt og som det vil være enklere å kalle sammen ved behov enn bispedømmerådet. Det vil kunne bidra til at tilsettingssaker kan gjennomføres raskere uten at det går på bekostning av kvalitet i saksbehandlingen. Menighetsrådet får styrket sin rolle i tilsettinger ved at de vil være representert med en person i tilsettingsrådet. Tidligere hadde menighetsrådet en person i innstillingsrådet. Ordningen med at alle menighetsråd kan komme med uttalelse i forbindelse med tilsetting av prest blir videreført.

Tilsettingsrådet skal være partssammensatt og bestå av stiftsdirektør eller en som er oppnevnt av stiftsdirektøren som leder, prost, menighetsrådsrepresentant og arbeidstakerrepresentant. Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.

Bispedømmerådet får færre tilsettingssaker, men vil fortsatt ha ansvar for å ansette proster.

**Medarbeiderundersøkelse**

Medarbeiderundersøkelse for hele Den norske kirke skal gjennomføres 2.-17. november. Den skal kartlegge arbeidsmiljø i hele kirken og gjennomføres derfor i begge arbeidsgiverlinjene.

I årets undersøkelse kan prester inngå i fellesrådsrapporter, men ikke i spørsmålene om ledelse og medarbeidersamtale. Disse svarene inngår i rapporten i prostiet for rettssubjektet, fordi prester skal svare på lederen som har personalansvar for seg (prosten).

Medarbeiderundersøkelsen er et viktig verktøy for å:

* Løfte arbeidsmiljø som et tema på arbeidsplassen
* Utvikle arbeidsmiljøet i enheten og mellom arbeidsmiljøaktørene (tillitsvalgte og verneombud i fellesråd og rettssubjektet)
* Bedre samarbeidet: Vi er hverandres arbeidsmiljø!

Når det gjelder arbeidsmiljø så har alle ansatte medvirkningsplikt. Det er viktig at alle deltar for at det kan bli en god oppfølging av undersøkelsen. Det er et minimum på 5 personer for å få en rapport på enhetene.

**Beredskap**

Menigheter i flere prosti stod overfor store utfordringer i forbindelse med ekstremværet Hans. Som del av den lokale beredskapen deltok flere av dere som del av kommunenes beredskapsarbeid. Kirkas arbeid med beredskap er noe som blir sett og anerkjent av samfunnet rundt oss.

I sin hilsen til Kirkemøtet i år sa trossamfunnsminister Kjersti Toppe følgende: «Kyrkja er også ein del av politiet sitt arbeid med redningstenesta, og har gjennom det eit viktig samfunnsoppdrag i heile landet. Oppgåvene er fyrst og fremst knytt til å ta del i arbeidet med å gi omsorg og krisestøtte til dei som er ramma. Ved ulukker ser vi ofte korleis kyrkja opnar eit rom for fellesskap og trøyst, og slik handsamar viktige oppgåver i krisehandteringa som ligg utanfor det meir operative redningsarbeidet. Dette er viktig og betyr mykje for dei som er ramma. Mitt syn er at relevant kompetanse og ressursar er ein grunnleggjande føresetnad for å bidra i beredskapsarbeidet. Det har Den norske kyrkja, men relevans er ein flyktig tilstand og det kan vere nyttig jamleg å tenkje gjennom korleis ein kan bidra.»

**Rekruttering**

Fra utfordringsbildet til Kirkemøtet i år kan vi lese at kampen om barns fritid er hard. Kirken tvinges til å tenke nytt og helhetlig om å involvere unge. Koronatiden endret samhandlingen mellom skole og menigheter, og noen steder må kontakten bygges på nytt. Tallene for trosopplæring viser at vi ikke når den bredden av barn og unge som vi ønsker. Kunnskapsnivået om kristendom synker, og vi må utforske nye måter å samarbeide med skole og barnehage ut fra deres læreplaner og kunnskapsmål. Hvordan har oppslutningen om konfirmasjon utviklet seg i menighetene deres? Vi ser at oppslutningen varierer sterkt mellom menighetene fra under 30 til 100 % oppslutning av døpte. Hva kan årsakene være til at dere har oppgang, nedgang eller stabilitet? Gjennom «Kirka vår» finner dere tallene, men analysen rundt årsakene til utviklingen og vurdering av nye tiltak må gjøres. Her er det behov for god kirkefaglig ledelse.

Kirken møter stor konkurranse fra andre aktører og vi trenger å vurdere både form og innhold i konfirmanttiden for at ungdom skal velge kirkelig konfirmasjon i årene fremover. Tar vi det for gitt at folk vet hvor de skal finne informasjon om innhold, påmelding og opplegg? Foresatte trenger å planlegge og kanskje er konfirmasjon også et «forhandlingstema» over tid før valget tas.

Kirken er helt avhengig av kompetente ansatte for å være ei landsdekkende folkekirke. Rekrutteringsutfordringene deler vi med mange andre sektorer, og med en aldrende befolkning vil disse fortsette i årene som kommer. Rekruttering er alles ansvar. Som ansatte i kirka har vi et spesielt ansvar, samtidig som vi også har gode forutsetninger til å si noe om hvorfor det kan være spennende og meningsfylt å jobbe i kirka. Som prester har dere møtepunkt med konfirmanter og andre unge med muligheter til samtale om å velge kirkelig utdanning og arbeid.

**Ungdomssatsing**

10.-12. november er det klart for årets store satsing for unge mellom 15-30 år. Da samles ungdom fra hele bispedømmet til leir på Lillehammer. Ungdomsutvalget er hovedansvarlig i samarbeider med KFUK-KFUM, Hekta og NMSU

Dette er en unik mulighet til å være sammen med andre unge i et godt fellesskap med lærerike og utfordrende aktiviteter, god musikk, tema som utfordrer og beriker og masse fine folk inkludert møte med både biskop og Knut Anders Sørum.

Påmeldingsfrist er 18. oktober. Mer informasjon om leiren er på bispedømmets nettside, og er formidlet menighetene. Nå trengs det en ekstra mobilisering for å få med enda flere unge. Her kan dere bidra.