



Årsrapport 2017

Sør-Hålogaland Bispedømme



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland Bispedømme

Innhold

I	Leders beretning	1
II	Introduksjon til bispedømmet og hovedtall	4
III	Årets aktiviteter og resultater	7
	A. Omtale av bispedømmets samlede aktivitet i 2017.....	7
	B. Sentrale tiltak. Resultat og måloppnåelse	8
	1. Gudstjenestelivet blomstrer	8
	2. Flere søker dåp og trosopplæring	10
	3. Folkekirken engasjerer seg i samfunnet	14
	4. Flere får lyst til å arbeide i kirka	16
	C. Samarbeid kirke/ skole og barne-/ ungdomsarbeid.....	20
	D. Folkekirkenes betydning i lokalsamfunnet	23
IV	Styring og kontroll i virksomheten	24
	A. HMS/Arbeidsmiljø.....	24
	B. Likestilling	25
	C. Vurdering av mislighetsrisiko.....	27
V	Vurdering av framtidssikter.....	29
VI	Årsregnskap	31
	Vedlegg	34

Forsidefoto: Adelia døpes av Maja L. Skålvold i Hunstad kirke, Bodø (foto: Rita Jakobsen)

I Leders beretning

Ei åpen dør

Sør-Hålogaland bispedømme har gjennom flere år jobbet ut fra sin visjon: «*Folkekirka i Sør-Hålogaland - ei åpen dør i tro, håp og kjærlighet*». Det er vår oppfatning at visjonen også i 2017 har kommunisert godt i ulike sammenhenger. Vi synes og at visjonen kommuniserer godt med kirkas overordnede visjon «*Mer himmel på jorda*».

Første år som selvstendig kirke

Overgangen fra 2016 til 2017 markerte overgangen fra et statlig forvaltningsorgan til det nye rettssubjektet Den norske kirke. Bispedømmerådet gikk fra å være et selvstendig organ til å være ett felles organ med de andre bispedømmerådene og Kirkerådet. For å markere overgangen inviterte Kirkerådet bispedømmerådet og alle dets ansatte til en samling i Bodø tidlig i 2017. Det har vært et spennende og krevende år, preget av omlegging av system og rutiner i administrasjonen. Kirkerådets tanke var at jo mindre presteskaper merket til overgangen, jo mer vellykket kunne man si den var. Bispedømmerådet oppfatter at dette i stor grad har vært vellykket i Sør-Hålogaland bispedømme.

Medlemskap i Folkekirken og dåpsdeltakelse

Sør-Hålogaland bispedømme har en sterk og lang tradisjon som et folkekirkebispedømme. Folkekirketradisjonen står støtt også i 2017. Biskop og bispedømmeråd gleder seg over relativt stabile dåpstall på tross av nedgangen som dessverre er i landet for øvrig. Vi er bekymret for at en større nedgang lik ellers i landet, også vil nå vårt bispedømme. Ikke minst ut fra at også vi kan se tendenser til at dåp knyttet til tradisjoner ikke står like sterkt lengre. Her må kirken sentralt og kirken i vårt bispedømme være mye mer på offensiven ved å invitere og tilrettelegge for dåp. Vi tror at vi enda lever i en tid der det skal lite til for å holde oppe dåpstallene, men skal vi lykkes må tiltakene være av mye mer inviterende art. Dagens unge foreldre må i mye større grad få kunnskap om dåpens innhold fra oss som jobber i kirken. De må bli fortalt om dåpens mysterium inn i vår samtid og at dåpen er den største gaven vi kan gi våre barn. Dåp må være et grunnleggende satsningsområde fremover. Å holde oppe dåpstallene er kirkens prioritet nummer en og helt avgjørende for at Den norske kirke fremdeles forblir Norges folkekirke.

Gudstjenesteliv

Vi ser at antall gudstjenester har en svak nedgang, dette skyldes nok flere forhold, men vi skal ikke overse at innføringen av ny arbeidstidsavtale for prestene har hatt en betydning. Presset på de økonomiske rammene får et stadig større fokus i arbeidet med planlegging av antall gudstjenester og kirkelige handlinger. Det er imidlertid svært gledelig at oppslutningen om kirkelige handlinger holdes oppe på et høyt nivå.

Prestetjeneste og nedtak av prestestillinger

Ved utgangen av 2017 står 16 stillingshjemler vakante i bispedømmet. Dette er en økning på to stillinger fra 2016, og på tross av at bispedømmerådet i 2017 vedtok å permanent fjerne 5 stillingshjemler i presteskaper som en direkte konsekvens av regnskapsresultatet. Nedtaket ble fordelt mellom fire prosti, hvorav to i ett av prostiene. I tillegg ble 0,5 stilling som over tid har vært belastet trosopplæringsposten i budsjettet permanent overført. Hjemlene ble fjernet der det var vakanser og ingen skulle sies opp. Det drives ikke lenger direkte vakansestyring, og de ledige hjemlene prioriteres det tilsetning i. Likevel viser gjentatte utlysninger at det er krevende å rekruttere til bispedømmet.

Bispedømmerådet har i løpet av 2017 hatt inne 41 vikarer i korte eller lengere perioder. Et høyt tall, men vi får gode tilbakemelding på at prestatjenesten de representerer har vært utført på en utmerket måte. Samlet sett har bispedømmeråd og biskop, gjennom god betjening, sikret at menighetene også i 2017 har blitt betjent av prest når behovene har vært der. Det er vår mening at den nye bemanningsplanen i bispedømmet har ført til mer forutsigbar bemanningssituasjon i prostiene.

Bispedømmeadministrasjonen, sammenslåing av avdelinger

En naturlig konsekvens av innføring av nye lønns-, personal og regnskapssystemer (LPR) var å se på om avdelingene i administrasjonen var hensiktsmessig organisert. Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtok å slå sammen tidligere personalavdeling og økonomiavdeling til en ny personal- og administrasjonsavdeling. Økonomisjefen fikk utvidet sitt ansvar og ble personal- og administrasjonssjef. Til denne stillingen ligger også funksjonen fungerende stiftsdirektør. Den tidligere personalsjefstillingen ble omgjort til en seniorrådgiverstilling i samme avdeling.

I 2017 registrerer vi at sykefraværet, ut fra statistikken, ved kontoret er høyt. Sykefraværet tas på største alvor og følges opp individuelt i henhold til IA-avtalen. Det er ingen indikator på at høyt sykefravær, i betydelig grad, skyldes arbeidsrelaterte årsaker. Ved kontoret er det ikke så mange ansatte og noen langtidssykemeldinger er hovedårsaken til høyt fravær. Funksjonene ivaretas gjennom innleid vikar samt omfordeling av oppgaver. I tillegg er det inngått en avtale med Nord-Hålogaland om innleie av rådgiver på timebasis. Staben er også styrket med en seniorprest i 50 % stilling, som ivaretar ansvaret for arbeidsveiledning (ABV) og Veien til prestatjeneste (VTP) med sin teologiske kompetanse.

Det er bispedømmerådsleders og biskopens inntrykk at staben ved kontoret har et høyt kunnskapsnivå og er opptatt av å løse de mange oppgavene ved kontoret på en god faglig måte. Folk jobber godt sammen og er opptatt av å legge til rette for råd og biskop.

Bispedømmerådet

Bispedømmerådet har i 2017 hatt syv møter og 47 behandlede saker, herav 14 tilsettingsaker. I tillegg kommer 25 orienteringssaker. I sum er dette innenfor et normalår. Det som er litt spesielt for 2017, er nedtak av to møter for å spare penger. Rådet har i tillegg hatt et forberedende møte i forbindelse med Kirkemøtet 2017.

Prestetjenesten og prostene

Når det gjelder ledelse av prestedtjenesten, er både biskop og bispedømmeråd avhengig av dyktige proster. Vi kan glede oss over at det nå er fast tilsetting i alle stillingene og at kvinneandelen er 62,5% (fem av åtte) pr. dags dato. Til utarbeidelsen av årets årsrapport har prostene bidratt med helhetlige og gode rapporter fra de respektive prostiene i tråd med de rutiner vi har lagt opp til. Det vises for øvrig til omtale av prestedtjenesten i kapittel to og tre.

Bodø, 18. februar 2018



Marit Hermstad

bispedømmerådsleder



Ann-Helen Fjeldstad Jusnes

biskop

II Introduksjon til bispedømmet og hovedtall

Omtale av virksomheten og samfunnsoppdraget

Sør-Hålogaland bispedømme er for rapporteringsåret 2017 underlagt rettssubjektet Den norske kirke.

Tilknytningsform, myndighet og ansvarsområde

Sør-Hålogaland bispedømme ble opprettet i 1952 ved at Hålogaland bispedømme ble delt og er ett av 11 bispedømmer i Norge. Bispedømmerådet har 11 medlemmer inkludert en lulesamisk representant. Sammen med de andre bispedømmerådene utgjør rådet Kirkemøtet. Biskopene utgjør Bispemøtet. Myndighet og ansvarsområde for biskop og bispedømmeråd følger blant annet av Kirkeloven, gravferdsloven og tjenesteordning for biskop, prost og menighetsprest. Tilsettingsreglement, økonomiinstruks og tildelingsbrev er også viktige dokumenter som sier mye om myndighet og ansvarsområde. Bispedømmet blir ledet av to organ, Biskopen og Bispedømmerådet med felles administrasjon ledet av stiftsdirektør. Kontorsted er i Bodø.

Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt det som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Rådet skal fremme samarbeid mellom de ulike menighetsråd og andre lokale grupper innen bispedømmet. Bispedømmet fordeler statlig tilskudd til trosopplæring og særskilte stillinger innen diakoni og undervisning. Bispedømmet kan opprette og nedlegge stillinger innenfor tildelt ramme. Bispedømmerådet tilsetter proster, menighetsprester, prostiprester samt fengselsprest og studentprest. I tillegg er bispedømmerådet arbeidsgiver for de tilsatte ved bispedømmekontoret. Biskopen leder prestedtjenesten og stiftsdirektøren er utøvende myndighet for bispedømmerådet og daglig leder for de ansatte på bispedømmekontoret.

Overordnet mål og samarbeid med andre, kirkelige fellesråd, frivillige kristelige organisasjoner

Bispedømmeråd og biskop har lagt til grunn de mål og føringer som er gitt av Kirkemøtet og Kirkerådet. Visjonsdokumentet samt handlingsplanen for bispedømmet legges også til grunn for virksomheten og aktivitetene. Visjonen for Sør-Hålogaland er «*Folkekirka i Sør-Hålogaland - ei åpen dør i tro, håp og kjærlighet*».

De områdene som er mest synlige er:

- Prestetjenesten
- Gudstjenester og kirkelige handlinger
- Dåp, trosopplæring og undervisning
- Kirkemusikk og kultur
- Diakoni
- Misjon
- Tilskuddsforvaltning, godkjenningssaker og oppgaver knyttet til gravferdslov og forskrift

Sør-Hålogaland bispedømme ønsker å være folkekirke der folk bor. I vårt bispedømme er det 86 sokn og 44 fellelråd fordelt på 44 kommuner. Bispedømmet har samarbeid med kristelige organisasjoner og har et formelt samarbeid med misjonsorganisasjonene som er tilknyttet Samarbeid for menighet og misjon (SMM).

Omtale av organisasjon, ledelsesstruktur og antall ansatte samt lokalisering

Sør-Hålogalands biskop og bispedømmeråd har felles administrasjon. I bispedømmet er det åtte prosti som hver for seg er eget tjenesteområde for prestene. De øvrige kirkelige tilsatte har i hovedsak fellelrådet som sin arbeidsgiver. Bispedømmekontoret er organisert i to avdelinger med hver sin avdelingsleder.

I vårt bispedømme er det 87,75 stillingshjemler for presteskaper og 14,7 stillingshjemler ved bispedømmekontoret. I tillegg har vi engasjementstilling innen pilegrim, sentralbord og økonomi. Alle stillingene har bispedømmerådet som arbeidsgiver. I Sør-Hålogaland bispedømme er det tilsatt om lag 400 medarbeidere i de lokale menighetene med de 44 fellelrådene som arbeidsgiver. I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) er det registrert 4 868 frivillige medarbeidere i bispedømmet. I 2016 var det registrert 4 339 frivillige, noe som betyr en gledelig økning på 12 % fra 2016 til 2017.

Sør-Hålogaland bispedømme er geografisk sammenfallende med Nordland fylke og har 44 kommuner med til sammen 242 866 innbyggere. I Sør-Hålogaland bispedømme er 78,92 % av innbyggerne medlemmer av Den norske kirke. Dette er en liten nedgang fra 2016 på 2,91 % poeng.

Nøkkeltall for bispedømmet

Medlemmer/ innbyggertall/ inn- og utmeldinger, inkludert endringer fra 2015 og 2016.

Nøkkeltall Sør-Hålogaland	2015	2016	2017
Antall innbyggere	241 682	242 476	242 866
Medlemmer og tilhørige	200 353	198 420	197 242
Innmeldte	87	118	83
Utmeldte	446	1657	603

Kilde SSB og Statistikkhefte 2017

Utvalgte volumtall

Antall døpte, konfirmerte, vigsler, gravferder, gudstjenester totalt og deltakere samlet, inkl. tall fra 2013 – 2016.

Utvalgte volumtall Sør-Hålogaland	2013	2014	2015	2016	2017
Antall døpte	2030	1901	1796	1602	1506
Antall dåpshandlinger	2030	1901	1796	1738	1629
Antall konfirmerte	2224	2227	2151	1991	1940
Antall vigsler	416	422	404	386	373
Antall gravferder	2320	2138	2268	2163	2200
Antall gudstjenester totalt	3973	3915	3756	3693	3605
Antall gudstjeneste deltakere samlet	306 772	295 752	289 908	270 747	269 019

Nøkkeltall for årsregnskapet

	2015	2016	2017
Antall årsverk	88,4	92,5	82,6
-herav i prestatjeneste	73,6	77,6	68,6
Samlet tildeling budsjettgruppe 1A	76 550 000	78 601 000	86 038 000
Utnyttelsesgrad budsjettgruppe 1A	102,4 %	106,1 %	102,2 %
Lønns- og driftsutgifter	78 417 990	83 379 837	87 957 281
Lønnsandel av driftsutgifter	83,4 %	83,3 %	88,8 %
Lønnsutgifter per årsverk	739 991	751 141	945 862

Det er brudd i de økonomiske tidsseriene siden «Samlet tildeling budsjettgruppe 1A» for 2015 og 2016 er oppgitt som brutto utgifter, mens fra 2017 er også inntektsrammen inkludert. Videre er tildelingen for 2017 inkludert avsetning til pensjon som utgjør kr 10 482 000. Korrigert tildelingsbrev pr desember 2017 gir en tildeling for budsjettgruppe 1A på 86 636 000. Fra dette er kr 532 000 i OVF-tilskudd, kr 50 000 i OVF-tilskudd overført fra 2016, samt mindreforbruk fra 2016 for budsjettgruppe 1B trukket ut. Når det gjelder «Lønnsandel av driftsutgifter» er det hele kontogruppe «5 - Lønnskostnad» som er lagt til grunn for 2017. I tillegg er ikke vikarer og engasjement med i «Antall årsverk» for 2017, noe som gir en høy lønnsutgift pr. årsverk.

III Årets aktiviteter og resultater

A. Omtale av bispedømmets samlede aktivitet i 2017

Rapporterte nøkkeltall og volumtall viser en liten nedgang i antall medlemmer og tilhørende, antall dåpshandlinger, antall konfirmerte, antall vigslere, antall gudstjenester og antall gudstjenestedeltakere. Antall gravferder viser en liten økning.

Et høyt antall vakanser i bispedømmet har medført mye arbeid for å skaffe vikarer, både for proster og administrasjon. Vikarene har gjort en god jobb, men blir ikke involvert i det menighetsbyggende, langsiktige og strategiske arbeidet lokalt, på samme måte som de fast tilsatte.

Prosten i Ofoten beskriver situasjonen slik: *«Bemanningssituasjonen er krevende, med bare halvparten av stillingene fast bemannet er det utfordrende å arbeide strategisk og fremtidsrettet, og det er vanskelig å få gjennomført de planlagte gudstjenester og kirkelige handlinger».*

Prestene har en nøkkelfunksjon i det lokale menighetsliv, både i forhold til gudstjenesteliv og trosopplæring. Når presset på prestedtjenesten øker, påvirker dette arbeidet med gudstjenester, trosopplæring, diakoni, kultur og kirkemusikk, det langsiktige samarbeidet med frivillige medarbeidere og ikke minst rekruttering av nye medarbeidere.

Biskopen har i lang tid arbeidet med revidering av gudstjenesteforordningene, i samarbeid med prostene og menighetene.

Vi gleder oss over at alle menighetene har utarbeidet lokale planer for trosopplæring, men vi ser at det er et stort sprang mellom planlagte timer og gjennomførte timer. Revisjon av trosopplæringsplanene blir en prioritert oppgave for 2018. Dette må sees i sammenheng med gudstjenesteforordningene.

Et av de arbeidsområdene som har vært prioritert i 2017, er å få flere diakoniplaner. Her er det en gledelig vekst, fra 50 til 58, en økning på 16%. Målet er at alle menigheter lager planer for det diakonale arbeidet, og at dette sees i en helhetlig sammenheng med gudstjenesteliv og trosopplæring.

Vi erfarer at det er vanskelig å få kvalifiserte søkere til fagstillinger som prest, diakon, kateket og trosopplærer. Biskopene i Sør-Hålogaland og Nidaros har tatt initiativ i samarbeid med Nord universitet, til å kartlegge behov og muligheter for å opprette et kirkefaglig senter i regionen. Vi ser det som helt avgjørende å legge til rette for å kunne styrke den kirkefaglige kompetansen i våre bispedømmer fremover.

Stadig flere menigheter har innarbeidet samisk språk i gudstjenestelivet, gjennom salmer, liturgiske ledd, nådehilsen og velsignelsen. Bispedømmet legger til rette for språkkurs for kirkelige medarbeidere. Bispedømmet ønsker å legge til rette for at den samiske befolkningen får møte et kirkeliv som også innbefatter deres språk og kultur.

Faren for et fortsatt redusert antall gudstjenester totalt sett, og dermed også et redusert antall gudstjenester med dåp, pga. økt press på prestedtjenesten og flere vakante stillinger over tid, utgjør en moderat til stor risikofaktor. Særlig gjelder dette tilgjengeligheten for dåp.

Vi har en klar målsetting om å gjøre dåpen mer tilgjengelig, overalt og alltid, men erfarer at det er stor fare for at det motsatte skjer. Dette er en utvikling vi vil følge nøye.

I det følgende er kapitlet bygd opp etter samme rekkefølge som i strategidokumentet, hovedsakelig er strategiske mål og resultatmål benyttet som overskrifter.

Vi har valgt å utelate resultatmålene 1.4 «Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe» og 1.5 «Kirken gir rom for ulike kunst- og kulturuttrykk» fra årets rapport. Vekting av tema er justert etter fokusområder og prioriteringer i 2017.

B. Sentrale tiltak. Resultat og måloppnåelse

1. Gudstjenestelivet blomstrer

«Oppslutningen om gudstjenestene øker»

Det er naturlig at antall gudstjenestedeltakere synker når antall gudstjenester reduseres. Prosten i Lofoten beskriver en markant oppgang i antall deltakere på gudstjenester utenom søn- og helligdager. Dette kan blant annet skyldes at det var flere lørdagskonfirmasjoner i 2017. Biskopen er i dialog med prostene om dette, og ønsker å holde frem søndagen som gudstjenestedag. Dette vil bli fulgt opp i arbeidet med gudstjenesteforordning.

«Gudstjenestetilbudet holdes oppe»

Et av folkekirkens tydeligste kjennetegn, er å være tilstede der hvor folk bor. Sammen med prostene prioriteres det høyt å legge til rette for et forsvarlig antall gudstjenester i hele bispedømmet, og at det tilrettelegges for dåp så ofte som mulig. Utfordringen er å finne god balanse i fordelingen av ressurser mellom sentrale by- og befolkningstette områder, og distriktene.

«Flere velger kirkelig vigsel»

Antall vigsler viser en forsiktig nedgang. Bildet er likevel ikke entydig. I domprostiet, og særlig Bodø-menighetene hadde en solid økning fra 96 i 2017, 78 i 2016, og 76 i 2015. Prestesituasjonen i domprostiet har vært stabil over lang tid. Dette kan være en medvirkende årsak, fordi menigheten «kjenner» sin prest over tid, gjennom kirkelige handlinger, dåp, trosopplæring, konfirmasjon, vigsel og begravelser. Den kontinuiteten reduseres hvis menighetene møter ulike vikarer ved hver familiemarkering.

«Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet»

Sør-Hålogaland har et spesielt ansvar for det lulesamiske språkområdet. Det preger det samiske engasjementet, uten dermed å utelukke andre samiske grupper som finnes i bispedømmet.

Vi ser en betydelig økt bruk av faste liturgiske ledd på samisk i alle gudstjenester og flere menigheter etterspør bruken av dette. Biskopen oppfordrer til øsynliggjøring av samisk i gudstjenestene. Vi arrangerer kurs om samisk språk og kulturuttrykk i kirken, lesekurs og

bruk av salmer. Biskopen lyser selv alltid velsignelsen på lulesamisk når hun er liturg i gudstjenester.

Regional plan for samisk kirkeliv viser at det skjer mye og arbeidet er i god utvikling. Planen revideres når den reviderte nasjonale planen for samisk kirkeliv er på plass.

Bispedømmeadministrasjonen merker at det tar mye kapasitet å følge opp dette feltet, og er glade for at diakonen i Tysfjord også fungerer også som ressurs innen samisk kirkeliv for biskop og bispedømmeadministrasjon.

I forbindelse med strukturelle endringer i Ofoten prosti, hvor Tysfjord kommune deles i to mellom Narvik og Hamarøy, har det foregått en prosess med å få på plass en stilling som sokneprest for lulesamisk forvaltningsområde. Dette er innenfor rammen av Ofoten sine eksisterende stillingshjemler.

Stadig flere menigheter markerer Samefolkets dag den 6. februar eller nærliggende gudstjenestedag. Dette gir gode muligheter for menighetene til å ta i bruk samisk språk og kulturuttrykk i gudstjenesten, i tillegg til samarbeid med lokale sameforeninger og kommuner. Det er i 2017 avholdt større arrangementer blant annet i Beiarn, Tysfjord og Bodø. Arbeidsgruppa for samisk kirkeliv som er nedsatt av bispedømmet, bidrar med faglige innspill innen det samiske arbeidet. Da vi ikke har ansatte med samisk språkkompetanse på bispedømmekontoret, har det vært nødvendig med en faglig ressursgruppe. Det har lenge vært ønsket å omgjøre denne gruppen til utvalg, noe vi håper lar seg gjøre i 2018.

I 2017 var det Samiske kirkedager i Arvidsjaur i Sverige med over 20 deltakere fra vårt bispedømme. Gjennom Samarbeidsrådet for kristne kirker i Barentsregionen (SKKB) har Sør-Hålogaland bidratt til at russiske samer har kunnet delta på arrangementet.

Samisk trosopplæring. Ni menigheter rapporterer at de har innarbeidet samisk språk i lokal trosopplæringsplan. Det er en utfordring å få flere menigheter til å inkludere det samiske i sine trosopplæringsplaner. I 2017 har vi hatt egen lulesamisk ungdomsdelegat til Ungdommens kirkemøte (UKM) og det er igangsatt allsamisk konfirmantleir som vi er med i planleggingsgruppen til. Det er en langsiktig prosess å få utarbeidet egnet trosopplæringsmateriell på lulesamisk, men det er god dialog med Samisk kirkeråd og IKO om dette.

Lulesamisk bibeloversettelse. Det jobbes med oversettelse av GT-teksten i de nye tekstrekkene for ferdigstillelse i 2018/19. Arbeidet har så langt gått etter planen og samarbeidet over landegrensene gir positive synergieffekter. Det svenske bibelselskap er ansvarlig leder for arbeidet med oversettelse av hele GT til lulesamisk. Sør-Hålogaland er med i representantskapet. Det er arrangert et oversetterseminar i Tysfjord i 2017.

2. Flere søker dåp og trosopplæring

«Oppslutningen om dåp øker»

Den samlede utviklingen av dåpstallene for hele Sør-Hålogaland bispedømme viser en svak nedgang. Det gir oss grunn til bekymring. Vi har over flere år sett denne utviklingen, og prøvd å ta gode grep, og temaet har høy prioritet. Dette tematiseres i ulike sammenhenger, på prostemøter, prosti og prestesamlinger, stabsbesøk med mer. Det vanskeligste er nok å finne årsaken til dette, da bildet er sammensatt. Flere av prostene forteller at det gjøres et grundig arbeid på å invitere til dåp. Prosten i Lofoten skriver: *«Gjennom menighetens nettsider, sosiale medier, invitasjon gjennom brev til alle fødte tilhørende, dåpssamtaler, tilgjengelighet til dåp i gudstjenestene og et sterkt fokus på å gjøre dåpshandlingen til en positiv opplevelse både for dåpsfamilien og den øvrige menighet, samt mange steder slik at en også inkluderer dåpsfamilien ved deltagelse i dåpshandlingen (med tekstlesning, lystenning med mer)»*. Dåpstallene for Bodø-menighetene i domprostiet er verd å merke seg, de er klart stigende! *«I alle menighetene er det gode rutiner for dåpssamling/dåpssamtale, og de fleste menigheter kan tilby babysang og småbarnssang som en del av trosopplæringstilbudet, som vi ser stor interesse for. Omtanken for de unge familiene, og fleksibiliteten i møte med dem som ønsker dåp, er styrket etter nyhetene om synkende dåpstall nasjonalt»*, forteller domprosten.

Vi vil følge utviklingen nøye fremover. Særlig vil vi fokusere på hva menigheter som opplever en nedgang i dåpstallene, kan lære av de menighetene der dåpstallene er mer stabile, og til og med øker.

Flere av prostene beskriver en tendens vi har sett over lang tid, at mange som bor i byer og større tettsteder, ofte ønsker å dra «hjem» for å døpe sine barn, i den kirken der de selv ble døpt. Prosent for antall døpt i annet sokn er så høy som 33,5 %. Når vi sammenligner tall fra de andre bispedømmene, ser vi den samme tendensen. Utfordringen er å bygge opp gode relasjoner til mellom dåpsfamilier og menighetene der de faktisk bor. Dette er et tema vi har løftet frem for mange medarbeidere. Hvordan synliggjøre det lokale trosopplæringstilbudet, slik det er beskrevet i trosopplæringsplanene? Her må det satses bredt, gjennom gode nettsider, sosiale medier, informasjon i kirkene og på arenaer der småbarnsfamilier møtes.

Mange steder i vårt kyst-bispedømme er det nordisk innvandring til blant annet fiskeindustrien, for eksempel i Lofoten. Prosten forteller at mange foreldre velger å døpe sine barn i hjemlandet, og at de dermed ikke blir medlemmer i Den norske kirke. De faller derfor også utenfor mye av kommunikasjonen i forhold til ulike trosopplæringstiltak.

«Omfanget i trosopplæringstilbudet øker»

Omfanget av trosopplæringstilbudet i Sør-Hålogaland bispedømme er i endring. Vi ser en liten økning i antall tiltak fra 2016 til 2017, og over de siste tre årene er den betraktelig.

2015	2016	2017
870	939	951

Gjennomførte trosopplæringstiltak i bispedømmet siste tre år.

At dette skjer på tross av strukturelle endringer som vakanser og nedbemanning, kan tolkes på flere måter, blant annet at menighetene stadig utvikler trosopplæringsplanene sine, og har ambisjoner og ønsker om å nå flere aldersgrupper med tiltak. Det kan også tenkes at stimuleringsiltak for å få i gang og videreføre samarbeidsprosjekter mellom menigheter og prosti virker positivt inn. Vi ser positivt på at menighetene tenker å nå flere barn og unge med mer trosopplæring, noe som har vært biskopens og bispedømmerådets strategi for trosopplæringen over mange år.

Når vi ser på det gjennomsnittlige tallet for timer gjennomført trosopplæring i bispedømmet vårt, er endringen negativ:

Det ble i 2017 planlagt 50778 timer undervisning totalt, og gjennomført 38213 timer med trosopplæring. Når det beregnes gjennomsnitt pr. plan, og regnes på disse tallene, viser det at pr plan er 11,2 færre timer undervisning i 2017. At timetallet brukt på trosopplæring går ned mens antall tiltak øker, er verd å merke seg.

Intensjonene satt opp mot menighetenes mulighet til å gjennomføre er nok i mange tilfeller ikke helt avstemt mot hverandre. Ofte er utgangspunktet et ønske om å nå ut bredt og stort, og så kan uforutsette forhold som sykmeldinger og endringer i stab forekomme, og tiltaksplanene blir ikke alltid justert etter bemanningssituasjonen.

En annen tolkning av nedgangen i gjennomførte timer trosopplæring kan være innføringen av presteskapets nye arbeidstidsrapporteringsrutiner. Vi ser at mange av prestene ikke kan prioritere trosopplæringsarbeid i like stor grad som planene legger opp til. Andre sider av bemanningssituasjonen som vikarbruk, vakanser og konsekvenser av nedtak av stillinger, kan føre til at stabene ikke makter å gjennomføre trosopplæringsplanene etter intensjonene.

Antakelig viser tallene også at trosopplæringstiltak mer enn tidligere blir gjennomført i mindre skala. Noen menigheter markerer flere tiltak i samme gudstjeneste, noe som gjør at man kommer ut med lavere timetall totalt.

Bispedømmerådets ønske er at ressursituasjonen stabiliserer seg og at behovet for vikarbruk minskes, men slik situasjonen er, må det sees på hvordan man organiserer arbeidet med trosopplæring når vikarer er inne. Det tilbys oppfriskningskurs på planleggings- og rapporteringsverktøyet, og vi bidrar gjerne til fornyet og oppdatert kunnskap om bruken av dette. Et overordnet mål er å legge til rette for en bedre sammenheng mellom antall planlagte og gjennomførte timer.

«Oppslutningen om trosopplæringstiltakene øker»

Bispedømmets mål om at den lokale kirke stadig når flere barn og unge gjennom tiltakene i trosopplæringsplanene, ser vi blir innfridd på flere områder. Vi lykkes i å holde oppe prosenttallene på deltakelse på to av tiltakene, og på tross av prosentvis relativt stor nedgang på noen tiltak, øker oppslutningen samlet sett med 3 % poeng.

Tabellen nedenfor viser hvordan.

	2015			2016			2017			Endring % poeng 2016-2017
	Døpte i målgr.	Deltakere	%	Døpte i målgr.	Deltakere	%	Døpte i målgr.	Deltakere	%	
Dåpssamtale	627	678	108	688	751	109	1204	1308	109	likt
4-årsbok	920	601	65	822	442	54	1763	877	50	4% nedgang
6 år	864	238	28	759	250	33	1534	468	20	15% nedgang
Tårnagenthelg	630	172	27	986	182	18	1417	444	17	1% nedgang
LysVåken	1289	358	28	969	227	23	2213	624	28	5% økning
Konfirmasjon	1028	949	92	1179	1089	93	2158	1852	86	7% nedgang
Etter konfirm.	2356	498	21	3418	333	10	4961	514	10	likt
Totalt	7714	3494	45	8812	3274	37	15250	6087	40	3% økning

Kilde: Statistikkheftet og tall fra Størst av alt, trosopplæringsverktøyets rapportering.

Skal man trekke frem ett trosopplæringstiltak, som på tross av nedgang i oppslutning, likevel må sies å ha et godt feste i menighetene i vårt bispedømme, er 4-årsbok et godt eksempel. Her opplever man å ha relativt god oppslutning over tid. I mange av våre sokn har dette tiltaket mellom 75 og 100 % oppslutning.

2014	2015	2016	2017
52%	65%	54%	50%

Prosent av døpte som deltok i 4-årsfase – tiltaket i Sør-Hålogaland bispedømme

For å kunne opprettholde disse tallene tenker vi at man har evaluert og lagt innsats i å kvalitetssikre både invitasjon, innhold og omtale av tiltaket. Det er sannsynligvis derfor det har etablert seg gode tradisjoner til tiltaket.

Det er også med glede vi ser at vi klarer å holde oppe prosenttallet for deltakelse på tiltak etter konfirmasjonstiden, det har lenge vært en stor utfordring. Tiltak og tilbud i ungdomsfasen vil være et av våre hovedmål videre.

«Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe»

2014	2015	2016	2017
87%	95%	93%	87%

Prosentandel konfirmerte av døpte i Sør-Hålogaland

Av målgruppen døpte i årskullet, er deltakerprosenten for konfirmasjon fortsatt relativt høy, men den markante nedgangen fra 2016 er vi ikke glade for. Variasjonen pr. sokn er stor. Sokn som Bodin, Narvik, Mo og Sortland har prosenttall som ligger rundt og over 90%, mens det de fleste steder går ned. Mange små sokn har nedgang i innbyggertall, og dette får selvsagt innvirkning på størrelsen på årskull, og som viser seg igjen i antall døpte. Disse små bygdene

strever ofte også med økonomi og med å holde oppe kirkelig bemanning. Det byr på store utfordringer å motvirke denne trenden. Selv om det ser ut til at kirkelig konfirmasjon har et godt og relativt solid fotfeste i kirken i Sør-Hålogaland, må det jobbes aktivt med å markedsføre tilbudet som relevant, virkelighetsnært og identitetsstyrkende for ungdommene våre, slik at kirkelig konfirmasjon fortsatt skal være et naturlig valg. Samarbeid innad og på tvers av prostier kan være med å løse noe av disse utfordringene, og regionalt skjer det mye god samarbeid. Tiltak som konfirmantfestival for hele bispedømmet, Bynatt i Bodø, Vesterålsnatt og Hemnesnatta er gode eksempler på dette. Her er det også betydelig innsats og samarbeid med frivillige og organisasjoner, særlig Norges KFUK-KFUM.

Fra bispedømmenivå bruker vi utjevningssmidler aktivt som et virkemiddel for å oppmuntre til økt samarbeid på tvers av sokne- og prostigrenser. Å knytte kontakter på tvers av geografi og fellesråd er et arbeidsområde som bispedømmekontor, proster og organisasjoner vil være strategiske på i fellesskap.

Kompetanseheving og faglig inspirasjon og fornyelse for trosopplærere er et viktig og vesentlig tiltak for å kvalitetssikre innhold, og holde oppe motivasjonen for medarbeiderne. Høsten 2018 blir det fokus på temaet konfirmasjon og ungdom, der vi inviterer alle kirkelig tilsatte til konfirmantlærerkurs. Relevant innhold fra forskning om konfirmasjonstidens gudstjenester (Elisabeth Tveito Johnsen) og om seksualitet, grensesetting og overgrep (Kirkens ressurscenter for vold og seksuelle overgrep) for å tilføre ny kunnskap og felles refleksjon.

Kompetanseheving, kvalitetssikring og organisasjonsutvikling

Kvalitet er ferskvare, og det å ha høy kvalitet på tilbud er god markedsføring. Å få foreldre til å komme til kirken med sine barn er stadig og i kanskje økende grad en utfordring for menighetene. Tilbudene står i konkurranse med idretts- og kulturtilbud rundt om. Utfordringen blir ikke mindre i overskuelig fremtid, men å ta vare på og videreutvikle det som fungerer godt lokalt, er en god strategi og god omdømmebygging for kirken. Erfaringer og kunnskap kan deles. En bred satsing på å få til dette, på tvers av arbeidsgiverlinjer og i hele organisasjonsstrukturen i Den norske kirke kan bety mye for å lykkes med å stoppe negativ utvikling i oppslutning om kirkens arbeid med trosopplæring. Å legge til rette for nettverksbygging for læring og utvikling, for erfaringsdeling og kompetanseheving er derfor et satsningsområde som ivaretas blant annet gjennom Regional kompetanseutviklingsplan vedtatt av biskopen i REU høsten 2017.

Utdanning og kompetanseheving er erfaringsmessig en viktig faktor for å beholde kirkelig ansatte og for kvalitetsheving av det pågående arbeidet med planlegging, gjennomføring og refleksjon over oppgavene knyttet til trosopplæring. Å oppleve seg som del av en yrkesgruppe med en felles identitet og faglig-teoretisk bakgrunn er inspirerende og et insitamant til utvikling og forbedring. Høyt nivå på refleksjon trengs for å prioritere riktig i trosopplæringsarbeidet. Å kunne tilby etter – og videreutdanning vil bidra inn til dette. Sør-Hålogaland bispedømme arbeider med å utforme og på sikt opprette modulbaserte utdanningsløp med emner innen fagfeltene kristendom og pedagogikk, i samarbeid med utdanningsinstitusjoner i landsdelen. Det er å håpe at dette i overskuelig fremtid blir

konkretisert iverksatt, at det kan være et godt tiltak innen rekruttering til kirkelig tjeneste i tida fremover, og at det kan dyktiggjøre og motivere våre medarbeidere i bispedømmet til fortsatt innsats i arbeidet med trosopplæring.

3. Folkekirken engasjerer seg i samfunnet

Samarbeidsrådet for Kristne Kirker i Barentsregionen (SKKB)

Sør- Hålogaland bispedømmeråd er medlem i Samarbeidsrådet for Kristne Kirker i Barentsregionen (SKKB). Dette er det eneste formelle samarbeidet Den norske kirke har med kirkene i Russland. I tider med innstramninger i forhold til samarbeid med Russland på det politiske plan, gis det fortsatt statlig støtte til folk-til-folk samarbeid. SKKBs satsningsområder er kontakt og utveksling, miljøspørsmål, diakoni, urfolk, undervisning og forskning.

I 2017 har Sør-Hålogaland jobbet med å få løftet dette arbeidet som et nasjonalt anliggende, der Nord- og Sør-Hålogaland tar et praktisk ansvar på vegne av Den norske kirke. Denne prosessen har vi lyktes med så langt ved at Sør- og Nord-Hålogaland bispedømmer fra 2018 til sammen får 200.000,- til å drifte dette arbeidet. Det jobbes for å skape tettere kontakt mellom menighetene i Sør-Hålogaland og «Barentssamarbeidet» samt videreutvikle ungdomsutvekslingen til SKKB som gjøres gjennom Ungdomsrådet i Sør-Hålogaland.

Pilegrim i Nord 2017

Prosjektet Pilegrim i Nord har som mål å få godkjent kystpilegrimsleia fra Trondenes til Nidaros som en St. Olavs-led til Nidaros, på lik linje med pilegrimsleden fra Oslo til Nidaros. Her samarbeider vi både med Nordland fylkeskommune og reiselivet, og ikke minst menigheter og lokal kirker langs kystleden. I løpet av 2018 håper vi på en godkjennelse, tilsvarende den godkjenning kystleden fra Stavanger til Nidaros har fått.

«Flere menigheter utvikler plan for diakoni»

Innføring av lokale diakoniplaner har vært et satsningsområde i 2017 som fortsetter i 2018. Omtrent alle menigheter er nå i prosess med diakoniplan. Det er viktig at planene er oppdatert og operative, og at sees i sammenheng med planer for gudstjenesteliv og trosopplæring. Det har vært holdt mange lokale og prostivise kurs i diakoniplanlegging og flere menigheter har på grunn av dette nå startet arbeidet med utvikling og revidering av planer. Vi oppfordrer flere menigheter til samarbeid om tiltak på tvers av menighetsgrenser. Dette resulterer i at flere menigheter har utarbeidet felles diakoniplan.

Når det gjelder antall planer, viser statistikken at det var 50 diakoniplaner i 2016 og 58 i 2017. Våre interne tall viser derimot 63 planer i 2016 og 73 planer i 2017. Avviket vil bli fulgt opp i 2018 og det overordnede målet er at alle menigheter har diakoniplaner.

«Flere menigheter blir Grønn menighet»

Målet er at flere sokn enn i dag (24 av 86), vil øke sitt miljøfokus gjennom å bli «Grønn menighet». Flere menigheter er i prosess, men prosessene tar ofte lang tid eller stopper opp før det blir vedtatt i menighetsrådene.

17 menigheter skriver i sin diakoniplan at de vil bli Grønn menighet i kommende periode. Det er tyngre å få Grønn menighet innført lokalt enn de andre menighetsplanene.

Som det eneste bispedømmet har vi lokale miljøkontakter i 46 av våre menigheter. Vi opplever økt effekt når vi jobber spesifikt inn mot de enkelte prostier. Det arrangeres kurs (5 prostier hadde kurs i 2017), temaet ble tatt opp på stiftsdagene 2017. Ressursgruppa for miljø, forbruk og rettferd har et godt samarbeid med SMM (Samarbeid menighet og misjon) og KN (Kirkens Nødhjelp) og inviterer til Grønne fagdager i bispedømmet i 2018. Temaet blir i økende grad integrert i trosopplæring, gudstjeneste og misjonsarbeid lokalt.

Miljøfokus - vern om skaperverket - kan sees på som en del av det diakonale perspektivet. Vi vil jobbe for at «Grønn menighet» integreres i menighetenes arbeid med diakoniplaner slik at flere sokn kan utvikle dette arbeidet.

«Flere menigheter er engasjert for misjon»

Det er i 2017 inngått tre nye misjonsavtaler. En med Himalpartner, en med Stefanusalliansen og en med Areopagos. På høsten samlet vi inn opplysninger fra de syv misjonsorganisasjonene i SMM om ofringer fra menighetene i bispedømmet i 2015 og 2016. Hensikten var å se hvordan denne delen av avtalene virket og om det var aktivitet. Mange menigheter oppfattes som veldig støttende og er etter ofrene å dømme opptatt av misjon. Totalt ble det i 2015 gitt kr. 713 839,- og i 2016 552 058,-. Tallene for 2017 er ikke klare pr 1. mars. Dette er betydelig beløp, og en nedgang på over 20 % på et år. Denne urovekkende utviklingen ble arbeidet med i 2017. Biskopen sendte som et resultat av dette ut et brev til alle menighetene «Misjon og menighet, to sider av samme sak». I brevet oppfordres menighetene til å prioritere misjon og se på dette som solidaritet og en utstrakt hånd til kristne brødre og søstre utenfor vårt eget land.

Vi har registrert 80 avtaler med 75 menigheter, mens det bare er registrert at det er sendt penger i forbindelse med rundt 67 avtaler. Det vil si at litt over 10 avtaler er sovende. Når det gjelder rapport fra sentralt hold, sier de at en har 57 avtaler i bispedømmet, men her mangler rapport fra Normisjon som er registrert med 28 avtaler hos oss. Vi har en målsetting om at alle menighetene har en eller flere misjonsavtaler.

Forebygging av overgrep

Sør-Hålogaland bispedømme har som det eneste bispedømmet to ressurspersoner i hvert prosti. Deres primæroppgave er å jobbe forebyggende med informasjonsarbeid i prostiene og menighetene. Dette har vært med på å holde fokus på dette området lokalt over tid, og annethvert år arrangeres det kurs om temaet der ressurspersonene spesielt inviteres. Det jobbes kontinuerlig med å få ut informasjon om temaet overgrep, og det jobbes med å styrke arbeidet gjennom å få på plass operative lokale beredskapsplaner i alle prosti.

Vi har også to kontaktpersoner tilknyttet fagetisk råd i bispedømmet. De har begge hatt henvendelser i inneværende år.

I forbindelse med overgrepssakene i Tysfjord har kirken lokalt og regionalt samarbeidet godt med Kirkens Ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep. Det er laget møteplasser, faglige kurs og konferanser. Erfaringene fra dette arbeidet brukes også inn i det øvrige forebyggende arbeidet i bispedømmet.

Reformasjonsåret 2017

Videreutdanningskurset *Reformasjon nå* var en stor breddesatsning på kompetanseutvikling som ble gjennomført i 2017. Oppstarten i januar ble kombinert med en regional markering med kirkerådet i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen og skillet mellom stat og kirke, og avslutningen ble lagt til stiftsdagene i november. Nesten samtlige av prestene våre deltok på dette kurset, i tillegg til flere andre kirkelige medarbeidere. Prostene melder at de prostibaserte studiesamlingene gav både inspirasjon og spennende teologiske refleksjoner over kirkelig praksis hos prestene.

Mange av menighetene gjennomførte temagudstjenester høsten 2017.

I samarbeidet med Kattas Figurteater Ensemble var bispedømmet med på å legge til rette for fremføring av tre forestillinger av kirkespillet «Katharinas stemmer». En i Rønvik kirke i Bodø under Bodø internasjonale orgelfestival, en i Dolstad kirke i Mosjøen og en i Brønnøy kirke i Brønnøysund.

Kirken blir mer tilgjengelig på inter- og intranett

Bispedømmets hjemmeside får en stadig viktigere funksjon som informasjonskanal, både for kirkelige medarbeidere, prester og ansatte i kirkelige fellesråd, og frivillige medarbeidere. Videre ønsker vi at hjemmesiden og «Folkekirka i Sør-Hålogaland» på Facebook, skal være med å synliggjøre biskop og bispedømmets aktivitet.

Det har gjennom 2017 vært jobbet med å knytte fellesråd i bispedømmet til kirkens intranettløsning på flere måter. Temaet har vært oppe i møte med Kirkevergelaget og det ble arrangert egne seminar på stiftsdagene hvor rådgiver fra fellesrådet i Bodø. Vi holder fast på satsningen videre, men ser at det er et krevende arbeid.

4. Flere får lyst til å arbeide i kirka

«Rekruttering til vigslede stillinger styrkes»

Bispedømmet hadde et betydelig merforbruk i 2016. 2017 har derfor vært preget av en forholdsvis sterk vakansestyling. Det er lagt ned et omfattende arbeid i forhold til ulike tiltak. Som en konsekvens vedtok Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2017 permanent nedtak av 5 stillingshjemler i bispedømmet. Det har vært en omfattende sak som var ute på bred høring hos menighetsråd, fellesråd, presteskap, tillitsvalgte og proster. Bemanningsplanen ble vedtatt endret fra 93,25 til 87,75 hjemler i 2017.

Det legges nå mer vekt på at en sokneprest er ansatt i prostiet. Alle sokn skal betjenes av en sokneprest, imidlertid vil det i høyere grad enn tidligere praktiseres at en sokneprest har ansvar for flere sokn. Prostene jobber godt i forhold til organiseringen av tjenesten i sine prosti, selv om det er krevende arbeid.

Prostene, i de prostiene som har fått hjemler fjernet, har hatt noen ekstra utfordringer i forhold til organisering og planlegging av tjenesten. Det er krevende å få presteskapet til å tenke at prostiet er arbeidsdistriktet og ikke soknet slik det tradisjonelt har vært. Imidlertid har det også ført til en mer forutsigbar bemanningssituasjon i bispedømmet, da det ikke lenger drives bevisst vakansestyling, men satses på rekruttering til de faste stillingshjemlene.

Utviklingen i bemanningssituasjonen holder seg relativt stabil og har vært krevende over tid. Det brukes mye tid og ressurser på rekruttering og situasjonen er sammensatt. Både i forhold til faste stillinger og vikarer.

Antall medlemmer og kirkelige handlinger pr. prest

Vi ser at vi ligger noe lavere enn landsgjennomsnittet for kirkelige handlinger pr. faste presteårsverk i 2017 i forhold til dåp og vielser.

Hovedårsaken til det noe lave tallet har tradisjonelt, og over flere år, vært ansett å være en svært variert geografi med øyer, fjorder og fjell, samt en langstrakt kystlinje og kompliserte kommunikasjonsforhold til lands, til vanns og i lufta. Majoriteten av prostene anfører dette samt lange avstander som utfordrende i sine årsrapporter for 2017. Der en tjeneste kan ta to timer å utføre et sted, kan det ta en hel dag, kanskje to, et annet sted. Denne variasjonen forekommer også innad i noen prosti.

Imidlertid ser vi at det må ligge mer bak ulikheten i tallet «kirkelige handlinger pr. prest» enn geografiske forhold. Sør-Hålogaland bispedømme hadde ifølge statistikk for 2017 2 794 medlemmer pr. faste presteårsverk. Om vi sammenlikner oss med Oslo bispedømme som har en helt annen geografi, men omtrent like mange medlemmer pr. faste presteårsverk (2 746), viser statistikken at det også må ligge andre forhold til grunn for at bispedømmet ligger noe under det nasjonale snittet i antall vielser og dåp. Tallet for gudstjenester er noe høyere, på 52,6 mot et landsgjennomsnitt på 50,9.

Som tabellen under viser er også tallet for begravelser noe høyere.

	Prester	Antall konfirmanter	Pr. prest	Vielser	Pr. prest	Gravferder	Pr. prest	Dåps-handlinger	Pr. prest
Agder og Telemark	123,05	3 048	24,8	866	7,0	3 539	28,8	2 891	23,5
Bjørgvin	152,15	5 221	34,3	883	5,8	4 184	27,5	4 398	28,9
Borg	132,2	4 717	35,7	982	7,4	4 476	33,9	3 527	26,7
Hamar	104,3	2 987	28,6	635	6,1	3 766	36,1	2 325	22,3
Møre	70,8	2 502	35,3	423	6,0	2 115	29,9	2 067	29,2
Nidaros	111,85	3 536	31,6	663	5,9	3 259	29,1	3 063	27,4
Nord-Hålogaland	74,12	1 856	25,0	366	4,9	1 893	25,5	1 539	20,8
Oslo	154,5	2 820	18,3	653	4,2	3 807	24,6	3 050	19,7
Stavanger	93,75	3 749	40,0	773	8,2	2 738	29,2	3 318	35,4
Sør-Hålogaland	68,6	1 940	28,3	373	5,4	2 200	32,1	1 629	23,7
Tunsberg	116,35	3 212	27,6	800	6,9	4 098	35,2	2 614	22,5
Nasjonalt	1 201,67	35 588	29,6	7 417	6,2	36 075	30,0	30421	25,3

Det ble foretatt en gjennomgang av antall kirkelige handlinger pr. faste presteårsverk da saken om nedtak av stillinger i bispedømmet var under forberedelse våren 2017. Det ble da brukt tall for 2016. Disse viste en relativt høy grad av variasjon mellom prostiene. Antall vielser pr. prest var relativt jevnt fordelt, 3,4 – 5,3 i snitt, mens antall gudstjenester pr. prest varierte fra 25 til 41.

Det anføres fra prostene at bemanning på fellesrådssiden, lokalt engasjement og frivillighet i de ulike soknene i høy grad innvirker på arbeidsbelastningen prestene har.

Vedrørende årsverk, medlemstall pr. prest, kirkelige handlinger, betydningen av vakanser og effekten av vikarbruk

I 2015 var antall kirkelige handlinger pr. faste presteårsverk 88 (gudstjenester, begravelser, vielser og dåp), for 2016 var tallet 80,5 og i 2017 113,8 ifølge statistikken.

I tabellene i statistikkheftet står Sør-Hålogaland bispedømme oppført med 68,6 fast tilsatte (presteårsverk). Hvis man legger til 16 vakanser får man 84,6. Det korrekte antall stillingshjemler ved utgangen av 2017 er 87,75. Antall ubesatte stillingshjemler er 16.

At statistikken og våre tall ikke stemmer overens får betydning for antall medlemmer pr. årsverk og for kirkelige handlinger pr. prest:

Kirkelige handlinger pr. faste presteårsverk

	Gudstj.	Vielser	Gravferd	Dåp	Totalt	Faste årsverk	Medlemmer pr. faste årsverk. Tot.ant. i parentes
2015					88	73,6	(200 353) 2722
2016					80,5	77,6	(192 868) 2485
2017	52,6	5,4	32,1	23,7	113,8	68,6	(191 680) 2794

Legger man 71,75 faste årsverk til grunn (87,75 stillingshjemler - 16 vakanser = 71,75) får man litt andre tall når man deler medlemstall på årsverk.

$191\ 680 / 71,75 = 2671$ (2671,49) medlemmer pr. årsverk.

Antall kirkelige handlinger er 7807 (inkl. gudstjenester som vist over).

$7807 / 71,75 = 108,8$ kirkelige handlinger pr. prest.

Statistikken gir derfor et bilde av bemanningssituasjonen som vi ikke kjenner oss helt igjen i. Det bekreftes av det relativt stabile medlemstallet i bispedømmet. Særlig i 2016 og 2017. Men dette forklarer ikke hele bildet. Den andre faktoren som ikke fremkommer her er effekten av vikarbruk. Arbeidsbelastningen pr. faste presteårsverk er altså ikke slik statistikken viser. Dette har vi erfaring med kan være negativt for hvordan vårt bispedømme oppfattes i et rekrutteringsperspektiv. Vi er derfor opptatt av å fremstille dette på mest mulig korrekt måte.

Noen prosti har hatt flere stillinger vakante gjennom 2017, men har vært godt dekket opp gjennom stabile og gode vikarordninger. De fleste vakansene har vært dekket opp, det viser også regnskapstallene for 2017, men vikarene gjennomfører en stor andel kirkelige handlinger, og bidrar til å opprettholde «*En landsdekkende lokalt forankret folkekirke*».

Ved utgangen av 2017 sto 16 faste stillingshjemler ledig i bispedømmet. Dette er en liten økning fra 14 i 2016. Det brukes mye ressurser på å få inn vikarer i stillingene, det er krevende og kostbart. I 2017 var det 41 ulike vikarer inne, i tillegg til stiftspraksiskandidatene. Det ble inngått 63 arbeidsavtaler til vikarer i 2017.

16 av vikarene var langtidsvikarer, flere av dem i et utdanningsløp frem mot ordinasjon. Dette er stabile og gode ordninger som fungerer godt over tid.

I bispedømmet settes det gjerne inn studenter i sommervikariat, noe som har vist seg å være en god måte å bygge relasjoner og fremme rekruttering til bispedømmet i tillegg til å være et kostnadsbesparende tiltak. Utfordringen er at i noen prosti, slik som Lofoten, hvor det tidvis er et høyt trykk på vigsel, kan være krevende å planlegge tjenesten med uordinerte vikarer.

En konsekvens av høye vakansetall og et stort antall vikarer viser seg også i annet arbeid enn kirkelige handlinger og påvirker blant annet muligheten til strategisk tenkning og langsiktig planlegging for prostene.

Bispedømmet hadde i 2017 23 utlysninger og 11 tilsetninger. Det kom inn 52 søknader. Dette tallet skjuler et betydelig mørketall av ikke kvalifiserte søkere, samt at flere søker flere eller alle de utlyste stillingene samtidig. I realiteten er derfor det reelle antallet kandidater lavere enn det som fremkommer av statistikken. Få kvalifiserte søkere til utlyste stillinger vurderes til å være en alvorlig til kritisk risikofaktor ut i fra tallene for 2017. Det er etablert gode rutiner på området, men arbeidet fokuseres videre på i 2018. Blant annet med videreutvikling av utlysningstekster i samarbeid med proster og menighetsråd, da flere stillinger er lyst ut gjentatte ganger, noen over flere år.

Det er satt ned to utvalg for å fremme rekruttering til bispedømmet. Et rekrutteringsutvalg som jobber strategisk og planmessig i forhold til rekruttering i begge arbeidsgiverlinjer og et utvalg som jobber sammen med Nord universitet og Nidaros bispedømme om utvikling av desentralisert utdanning for å gjøre tilgangen til kompetanseutvikling for ansatte i ulike kirkelige stillinger enklere, dette gjelder særlig for deltidsansatte trosopplæringsmedarbeidere der flere mangler utdanning innen kristendom og pedagogikk.

Begge er langsiktige tiltak hvor effekten vil vises over tid. Tiltakene har som mål å redusere risikoen i forhold til opprettholdelse av gudstjenesteliv, dåp og trosopplæringstiltak gjennom styrket kompetanse og bemanning.

Alderssammensetning

I presteskapet som helhet har vi 28 % ansatte over 60 år. Dette er noe under landsgjennomsnittet på 30 %. Sett i sammenheng med bemanningssituasjonen som vist til over ser vi at vi vil få en stor utfordring på sikt. Det vil utgjøre en alvorlig risikofaktor om vi ikke setter inn målrettede tiltak for å få prester til å stå lenger i jobb. I tråd med IA-avtalens intensjon settes det derfor i 2018 inn tiltak rettet mot aldersgruppen født i 1958 eller tidligere. Pensjonerte prester som er bosatt i bispedømmet vil også bli invitert til et møte for å snakke om deres ønsker og muligheter i forhold til å jobbe i kirken.

Soknestruktur

Det var i 2017 ute en omfattende høring om soknestrukturen i bispedømmet. Høringen ble sendt menighetsråd, menighetsutvalg, fellesråd, proster, prester, tillitsvalgte og kommuner i syv prosti. Vi ønsket tilbakemelding både på konkrete forslag om sammenslåing, men også om forhold som ikke var kjent for bispedømmerådet, samt eventuelle lokale ønsker. Vi fikk inn et stort antall svar. På bakgrunn av svarene vedtok bispedømmerådet å forberede en sak om sammenslåing av tre sokn i Vesterålen prosti til ett sokn våren 2018. Resten av svarene ble tatt til etterretning og følges ikke opp videre nå. Imidlertid fikk vi inn flere interessante og

viktige innspill. Svarene er derfor interessant analyseremateriale med tanke på langtidsplanlegging av strukturelle forhold og bemanning.

C. Samarbeid kirke/ skole og barne-/ ungdomsarbeid

Å være en åpen, bekjennende og tjenende kirke, uten å forkynne eller være misjonerende, det kan vel sies å være utgangspunktet for samarbeidet mellom kirke og skole. Arbeidet som gjennomføres på dette området kan ikke betraktes som trosopplæring, selv om vi møter mange av våre medlemmer når skole- kirkesamarbeid gjennomføres.

I Sør-Hålogaland har det i 2017 vært avholdt 164 skolegudstjenester med til sammen 29 471 deltakere. Mange av disse gudstjenestene har skolene selv initiert, og praksisen ser dermed ikke ut til på noen måte å være på tur ut av skolens liv. Det er vanskelig å si noe konkret om detaljer rundt praktiseringen, annet enn at man ofte og gjerne avholder gudstjenestene på skolens premisser, med stor deltakelse av elever. Dette setter krav til kirkens bemanning på mange måter, å tilrettelegge for gode opplevelser for elever og ansatte ved skolene som ønsker å komme, er vesentlig. Ettersom så mange velger å komme, kan man vel tolke at opplevelsen har vært god for veldig mange, og det vil være å håpe at dette fortsetter.

Noen skoler og sokn har allerede gode rutiner på hvem som gjør hva i en skolegudstjeneste, og når på året den eller de skal avholdes. For eksempel rulleres det på oppgaver pr klassetrinn, og innslag det er tradisjon for å ha med i gudstjenesten. Mange steder er dette formalisert i avtaler og planer. Da er elevene sikret å få delta, og forberedelser og øvinger blir enklere å forholde seg til for både ansatte. Det blir mindre personavhengig hvis det fins planer som er lagd i samarbeid, eid og kjent av samarbeidspartene. Å opprette samarbeidsplaner mellom skole og kirke vil øke kvaliteten på det som blir gjort, og sikre at aktiviteten blir skreddersydd og tilpasset den enkelte skolekrets.

Besøk utenom gudstjeneste:

Antall besøk fra barnehager			Antall besøk fra skoler		
2016	2017	Endring	2016	2017	Endring
176	130	-26%	115	108	-6%

Kilde: kirkelig årsstatistikk / statistikkheftet 2017

Besøk av kirkelig medarbeider:

Antall besøk i barnehager			Antall besøk i skoler		
2016	2017	Endring	2016	2017	Endring
115	108	-18%	131	107	-18%

Kilde: kirkelig årsstatistikk / statistikkheftet 2017

Tallene her lager tydelige kurver med synkende verdier. Det er vel også tendensen på landsbasis, men verdiene nasjonalt synker ikke i så stor grad. Prostene forklarer i sine årsmeldinger mye av nedgang i funn generelt med svak bemanningssituasjon i mange sokn. Vakanser og sykefravær gjør det vanskelig å gjennomføre tiltak, og ved vikarbruk prioriteres kirkelige handlinger først. Skolebesøk og annet skole-kirkesamarbeid blir da skadelidende

enten det er formalisert eller ikke. Nedgangen i befolkningstall i fylket er også innvirkende på tallene for tiltak generelt.

Strategier for å endre den nedadgående utviklingen er i skrivende stund bare løselig fundert, men å formalisere samarbeid vil alltid være et insitamant til kontinuitet og regelmessighet. Fra bispedømmets side vil dette som tema på kurs og fagdager være aktuelt.

Barne- og ungdomsarbeid.

13-17 år

	Kontinuerlige tilbud for 13-17 år, antall			Enkelttilbud for 13-17 år, antall			Lederkurs for unge 13-17 år, antall		
	2016	2017	Endring	2016	2017	Endring	2016	2017	Endring
Sør-Hålogaland	26	28	8 %	28	18	-36 %	25	41	64 %

Kilde: SSB

Med forbehold om riktig innrapportering (noen sokn mangler) vurderer vi disse funnene som relativt gode. At det er en økning på 8 % i de kontinuerlige tiltakene for aldersgruppen er en god ting. Selvsagt skulle den gjerne vært større, for at det er bare 28 kontinuerlige tiltak i gang når det er 86 sokn i bispedømmet vil si at kirken når altfor få av sine ungdommer.

Bispedømmet er preget av lange avstander og mange små menigheter. Det er vanlig å reise for å gå på skole, og innenfor denne aldersgruppen er det mange som reiser til sentralskoler og videregående skoler i kommunesentra og større byer. Mange bor på hybel fra de er 16 år.

Noen proster sier i sine rapporter at dette er noe av bakgrunnen for at det er vrient å starte opp aktiviteter for unge på små steder. Der det er speiderarbeid er det gjerne det ene tiltaket for aldersgruppa, der de eldste gjerne er ledere og blir fulgt opp med opplæring i takt med ansvaret.

Det er jo gledelig at det er stor økning i deltakelse på lederkurs, dette har nok organisasjonene i samarbeid med kirken en stor del av æren for. «Milk-kurs» er mange steder i bispedømmet brukt som oppfølging året etter konfirmasjonsfasen. For eksempel i Lofoten satses det stort på dette og man lykkes godt med arbeidet med KFUK/KFUM som samarbeidspartnere. Også Ung kirkesang har et systematisk og godt arbeid for unge korledere og rekrutterer jevnt til sine dirigentkurs som arrangeres årlig i bispedømmet.

Ungdommens kirketing og unge voksne

Sør-Hålogaland arrangerer årlig Ungdommens kirketing, og forsøker å lokalisere dette arrangementet rundt på nye steder i bispedømmet, for å inspirere lokalt og å fordele den økonomiske byrden det er å reise langt. Å delta på dette arrangementet har høy prioritet for alle rådgiverne på kirkefagavdelingen, for både er det godt å ha mange øyne på det som skjer både i plenumsmøter, i komiteer og sosialt, og det er positivt å være flere om å reflektere i etterkant. De siste to årene har vi samlet 50 - 60 delegater, og i tillegg observatører fra nabobispedømmet i nord, fra utdanningsinstitusjonene og fra naboland i nord. Det ungdommene erfarer på Ungdommens kirketing har verdi i seg selv, som opplæring i og til demokrati, det gir dem en arena å kunne si sin mening og sette agenda for hva som er meningsfylt å drøfte i et kirkelig fellesskap. Det gjør at ungdommene knytter kontakter og

vennskap og blir motiverte til å være gode representanter for sin menighet. De eldste er gode modeller for de yngre, og de får også utfordringer når de kommer tilbake til sin lokalmenighet, da skal de formidle vedtak og erfaringer de har gjort seg. De kan stille til valg til ungdomsrådet, og de får møte og spørre biskopen om ting de lurer på om trosspørsmål og kirkepolitiske utfordringer. Da to ungdommer fra Steigen sokn ble valgt inn i ungdomsrådet ble det lagt merke til på hjemstedet, lokalmenigheten ser på det som stort og viktig at de to plassene ble besatt av nettopp deres ungdommer. Sør-Hålogaland kommer fortsatt til å prioritere arbeidet med ungdomsdemokratiet, både med å sette av tid til det, og øremerke økonomi til å dekke utgifter i forbindelse med arrangementet og rådsarbeidet.

«På sporet» satsingen ble prøvd ut i 2017, pilotmenighetene i vårt bispedømme fant vel ikke ut at det ga den store tilstrømmingen. Barne- og ungdomsseksjonen i Kirkerådet tar nå initiativ til leirtilbud for ungdommer, for å gi gode opplevelser og sterkere tilknytning til kirken. Det blir spennende å se hva denne satsningen kan bety for vårt bispedømme.

Regionalt vil vi fortsatt oppfordre til samarbeid mellom menigheter, til samarbeid med ungdomsorganisasjoner i den nye nasjonale samarbeidsplattformen, følge opp med økonomisk støtte av utjevningstilskudd og restmidler til de menigheter og samarbeidsenheter som vil prøve ut nye tiltak og arbeidsmåter.

18-30 år

	Kontinuerlige tilbud for 18-30 år, antall			Enkelttilbud for 18-30 år, antall			Lederkurs for 18-30 år, antall		
	2016	2017	Endring	2016	2017	Endring	2016	2017	Endring
Sør-Hålogaland	4	3	-25 %				1	2	100 %

Kilde: SSB.

Disse funnene understreker tendensen fra forrige avsnitt, der vi ser på ungdomsfasen. Det er bekymringsfullt, og absolutt verd å reflektere over, hvordan kirken kan være en relevant og positiv faktor i unge voksnes liv.

Ungdomsrådet i vårt bispedømme ser også viktigheten av å gå inn i tematikken, og har kirke 15 -20 som sak på Ungdommens kirketing 2018. Det blir interessant å høre de unges tanker om hvilke tiltak som kan være aktuelle i Sør-Hålogaland bispedømme.

I denne avsnittet av innberetningen finner vi det betimelig å nevne studentpresttjenesten, som driftes av bispedømmet i samarbeid med Nord universitet. Nylig hadde studentprestene en nasjonal samling i stiftsbyen Bodø, der de tok opp faglige tema og møtte vår biskop. Bredt sett har disse prestene stor etterspørsel som samtalepartnere og sjelesørgere, hovedsakelig for aldersgruppen 18 – 30 år. Tilbudet de kan gi dekker på langt nær etterspørselen, kunne et samstemt studentprestkollegium fortelle. Studentene som kommer til universitetet Nord sine ulike campus i vårt bispedømme kommer fra ulike deler av landet, og våre unge voksne studenter også i andre landsdeler. De er i en sårbar fase i livet, og at så mange studenter oppsøker en kirkelig tjeneste nettopp da, er betryggende og positivt. Det er viktig og vesentlig at vår kirke fins på studiestedene, men grunn til ettertanke at det arbeidet som rettes mot unge voksne studenter kan se ut til å bli glemt i sammenhenger der vi lister opp tiltak for de ulike aldersgruppene.

D. Folkekirkens betydning i lokalsamfunnet

I 2017 gjennomførte biskopen i Sør-Hålogaland fire visitaser; til Sortland, Værøy, Hattfjelldal og Steigen. Opprinnelig var det planlagt en i tillegg høsten 2017, men denne ble flyttet til januar 2018. En normalordning, fra 2018, vil være seks visitaser pr. år.

Visitaser en gammel skikk i Den norske kirke, og det er fortsatt en av biskopens viktigste oppgaver. Gjennom visitaser får biskopen anledning til å bli nærmere kjent med menighetene og ulike lokalmiljø, og dette gir grunnlag for at biskopen på en bedre måte kan ivareta det tilsynsansvar med ansatte og kirkelige råd som tilligger biskoptjenesten. Samtidig er en visitas en mulighet for menighetene til å vurdere og tenke om menighetens drift på nye måter. Ikke minst er visitasen en del av det åndelige ansvar biskopen har, og visitasens mål er at dette er til inspirasjon både for menighetene og biskopen.

Visitasarbeidet er med på å løfte frem kirkens samfunnsmessige betydning i det enkelte lokalsamfunn. Både for de kirkelige medarbeiderne, ansatte og råd, men også i møte med kommuner og offentlige etater, som skole og barnehager, kulturliv, helsesektor med mer.

Biskopen har utviklet en mal for viktige tema som løftes frem under visitasene og i biskopens visitasforedrag, som i stikkordsform oppsummerer mange av de mulighetene et visitasarbeid har for å løfte frem hva kirken betyr i lokalsamfunnet.

Det mest sentrale er naturlig nok gudstjenestelivet. Under visitasene samler biskopene alle prestene i det enkelte prosti, for å synliggjøre at prestene er tilsatt i hele prostiet, og derfor også kan ha gudstjenester i hele prostiet innenfor sin arbeidsplan. Dette bidrar til å øke samarbeidet mellom de enkelte menighetene. Mange steder kan menighetene utvide bruken av kirkene, både til økt kultursamarbeid, til pilegrimsarbeid, og i et kirke-skole samarbeid der fokus er arkitektur, kunst, musikk m.m. Skolens læreplaner gir mange muligheter.

Det lokale kirkelige arbeidet blir mer og mer strukturert, gjennom planer for gudstjenesteliv, trosopplæring, diakoni, kultur og kirkemusikk. Flere har også planer for frivillige medarbeidere. Arbeidstidsplanlegging for prester og andre kirkelige medarbeider gjør at ressursene utnyttes på best mulig måte.

Den nye loven for tros og livssyn, som er ventet ferdig fra Stortinget innen 2020, vil ventelig gi endrede rammer for kirkens virksomhet. Både kirke og kommuner er inne i endringstider, og derfor er det nødvendig med gode arenaer for dialog og samarbeid.

På flere områder deler kirke og kommune verdisyn og grunnlag for å skape gode lokalmiljø. I et livssynsåpent samfunn ønsker vi mer interaktivitet med skole, kulturliv, kommune og helse, og vil være med på å sette viktige verdispørsmål på dagsordenen på nye måter, også i møte med nye religioner og livssyn.

IV Styring og kontroll i virksomheten

A. HMS/Arbeidsmiljø

Sykefravær

For 2017 er sykefraværet beregnet i samarbeid med TET ut fra rapporter fra lønns- og personalsystemet Aditro. Beregningene er bispedømmerådets egne og det er derfor ikke gjort sammenlikninger mot gjennomsnittet for de andre bispedømmene. Nytt lønnsystem fra 2017 og nye systemer for registrering gir en økt risiko for feilregistreringer, samt at tallene ikke er direkte sammenliknbare i forhold til 2016. Samlet sykefravær for 2017 er beregnet til 5,9 % i forhold til 6,6 %, som ble rapportert for 2016. Den positive utviklingen bekreftes ved å se på innkomne NAV-refusjoner for samme periode. I 2016 ble de regnskapsført NAV-refusjoner totalt for hele bispedømmet på til sammen 2,6 mill kr, mens det i 2017 ble regnskapsført 1,8 mill kr. Det tas forbehold om at NAV-refusjoner ikke gir noen indikasjon på sykefravær under 16 dager.

Ved bispedømmekontoret har det i 2017 vært en del langtidssykemeldinger, og sykefraværet er målt til 12,4 % totalt. Det er relativt få ansatte ved kontoret slik at enkeltfravær gir betydelig utslag på statistikken. For presteskabet er det rapporterte sykefraværet 4,6 % totalt, og fraværet et tilnærmet likt for kvinner og menn. Et korrekt mål på sykefraværet forutsetter korrekt oppdatering via registreringsverktøyet Labora TID. Det er dermed en viss risiko for underrapportering slik at det reelle fraværet kan være noe høyere. Dersom vi ser på regnskapsførte NAV-refusjoner for presteskabet isolert, viser dette likevel en nedgang som bekrefter en positiv utvikling med tanke på sykefraværet i forhold til 2016. Mens det i 2016 ble regnskapsført 1,8 mill kr i NAV-refusjoner for presteskabet, ble det i 2017 regnskapsført kun 1,2 mill kr. Tabellen under viser sykefraværet fordelt på kontoret, presteskabet, samt disse summert. Tallene er videre brutt ned på kvinner, menn og fraværsperiode.

Sør-Hålogaland	Totalt			1.-3. d		4.-16. d		16d-8 u		8 uker+	
	Alle	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Kontoret	12,4	2,6	19,4	0,6	1,6	0,5	3,7	1,5	3,2	0,0	7,7
Presteskap	4,6	4,6	4,7	0,4	0,6	0,8	0,8	0,4	1,1	3,0	2,2
Alle	5,9	4,4	9,4	0,4	0,9	0,7	1,6	0,5	1,6	2,8	3,7

Bispedømmet er IA-bedrift. Et av punktene i IA-avtalen er å «Redusere sykefravær og hindre at arbeidstaker faller ut av arbeidslivet». Nærmeste leder har ansvar for kontakt og oppfølging med ansatte. Det legges til rette slik at ansatte kan ha mulighet til å være delvis sykemeldt, dette gjelder både for presteskabet og administrasjon. I jobben med reduksjon av sykefravær er forebygging en vel så viktig jobb som oppfølging. Informasjon om mulige IA-tiltak tas opp på møter under sak HMS.

Et mål i IA-avtalen er «*Flere mennesker i arbeid, spesielt personer med nedsatt funksjonsevne som sliter med å komme inn i arbeidsmarkedet*». Bispedømmet har en rådgiver som jobber spesielt med inkludering i bispedømmet og kontoret har en ansatt med nedsatt funksjonsevne i engasjement. Stillingen omfatter bemanning av resepsjon og sentralbord, samt forefallende arbeid.

Det er også et IA-mål å «*Få flere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeidslivet*». 28 % av bispedømmet sine ansatte er mer enn 60 år. Det oppleves som positivt av flere av prestene velger å stå utover 62 år, og når de går av med pensjon er flere villig til å bidra med vikartjenester. I 2018 gjennomføres et treff for seniorer, der ansatte over 60 år inviteres, og det jobbes med tilrettelegging og gode seniorordninger i prostiene.

Arbeidsplassundersøkelse

Det har vært gjennomført arbeidsplassundersøkelse (APU) i 2017 både for proster og prester. Undersøkelsen viser små variasjoner fra samme undersøkelse gjort i 2016. Men resultatet viser en forbedring i forhold til oppfølging og opplæring i tjenesten, samt for arbeidsplaner og arbeidsbeskrivelser. Det har vært endringer i arbeidsmetodikk rundt planlegging og føring av arbeidstid. Vi ser at det er krevende å gjøre slike endringer, men at det nå er en bedre forståelse for både bruk av arbeidsverktøy og rutiner rundt planlegging. På samme spørsmål viser prostenes poengsum en litt negativ tendens. Det er viktig for bispedømmet at prostene har god kjennskap til programvare og it-verktøyet som skal benyttes, og behovsstyrt opplæring vil bli gitt i 2018.

Resultat for prostene viser også en positiv utvikling på å få tatt ut ferie og fritid, samt at fritiden er mer forutsigbar.

Helhetsinntrykket av undersøkelsen er at organisasjonen er stabil.

APU legges frem for RAMU, prostemøte og i prestemøter. Prost og verneombud følger opp ansatte som har lav score på enkelte spørsmål. Prostene arbeider generelt med nødvendige forbedringsområder i eget prosti.

Det har også i 2017 vært gjennomført møte mellom ledelse og verneombud fra hele bispedømmet, der nasjonalt verneombud deltok. Dette er et viktig forum, der verneombud får utvekslet erfaringer. Det er satt dato for nytt møte i mars 2018.

I 2017 har hovedverneombudet for bispedømmet gjennomført vernerunder på 50 % av prostesetene. Vernerunde for resten av prostesetene gjennomføres i 2018.

Bispedømmekontoret er miljøfyrtårnbedrift og gjennomførte resertifisering i 2017.

Felles web-basert HMS-håndbok for hele Den norske kirke er tatt i bruk. Denne er under stadig utvikling.

B. Likestilling

Bispedømmet har hatt 18 kvinnelige søkere til utlyste stillinger i 2017, mot 11 i 2016. I tillegg til at seks kvinner er tilsatt, har en kvinne takket nei til tilsetting, og to trukket sine søknader. Det har vært få søkere pr. stilling, og på de fleste stillingene bare en søker. Der det er søkere av begge kjønn gjøres vurderinger ut fra gitte kriterier, der best kvalifisert søker får tilbud.

Bispedømmet ligger under landsgjennomsnittet på kvinnelige søkere, men 10 % over landsgjennomsnittet for tilsetting av kvinner.

Bispedømmerådet har hatt en ansettelsessak som ble klaget inn til likestillings- og diskrimineringsombudet i 2017. Klager fikk medhold i sin klage hos ombudet, men bispedømmerådet klaget konklusjonen fra ombudet inn for Likestillings- og diskrimineringsnemda. Nemdas uttalelse til bispedømmerådet var at rådet i tilsettingssaken hadde handlet i strid med diskrimineringsloven. Det er inngått minnelig avtale om erstatning og oppreisning for klager.

Kvinneandel i presteskapet 2015, 2016 og 2017

Bispedømmet har en svak økning i kvinneandelen blant presteskapet fra 2015 til 2017. For kvinneandelen nasjonalt ligger bispedømmet over resten av landet med 3,1 % poeng. Det er viktig med god kjønnsbalanse i presteskapet, men ut ifra tilfanget av søkere har vi ikke lyktes i å få en jevnere balanse i løpet av 2017.

Kjønnsfordeling prester totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Prosent kvinner 2017	Prosent kvinner 2016	Prosent kvinner 2015
Sør-Hålogaland	24,6	44,0	68,6	35,9 %	35 %	35 %
Nasjonalt	394,5	807,2	1201,7	32,8 %	32 %	31 %

Av de 41 vikarene vi hadde inne i 2017 var 15 kvinner. 16 av disse over lang tid, syv av dem kvinner. Vi har ikke foretatt noen analyse av dette, men det kan vurderes om det er interessant å se nærmere på i forhold til tilfang og rekruttering av kvalifiserte kvinnelige søkere på sikt, da flere vikarer er under utdanning.

Kvinneandel i lederstillinger, biskoper og proster

Kvinneandelen blant ledere hadde en økning i bispedømmet fra 33,3 % i 2015 til 62,5 % i 2017. Det er i 2017 tilsatt kvinnelig prost i et av prostiene der det tidligere har vært mannlig prost. Bispedømmet har nå flere kvinnelige proster enn menn, og ligger totalt 30,54 % poeng over gjennomsnittet på landsbasis i kvinneandel blant ledere.

Sør Hålogaland er et bispedømme med stor andel av kvinner i lederposisjoner. I mange år har vi vært opptatt av å rekruttere kvinner til lederstillinger, og dette har vi lyktes i, blant annet ved at fem av åtte proster nå er kvinner. Vi har også lagt vekt på kvinneperspektivet når det gjelder etterutdanning, representasjon og teologiske uttrykk. Flere steder i bispedømmet arrangeres 8. marsgudstjenester, og likestilling er en naturlig del av arbeidet vårt. Å få en uttalelse i LDO om at vi har handlet mot likestillingsloven var derfor meget krevende for bispedømmet. Det gode som kan komme ut av denne uttalelsen er at vi blir enda mer skjerpet på den likestillingsprofilen vi allerede har.

Gjennomsnittlig lønn i faste prestestillinger

Bispedømmet ligger over landsgjennomsnittet for lønn i Den norske kirke i alle faste prestestillinger utenom proster, som ligger litt under. Ved nytilsetting vurderes lønn i hvert enkelt tilfelle, innenfor gitte lønnsrammer. Bispedømmet har hatt og har utfordringer ved rekruttering og lønn er et av virkemidlene som kan benyttes.

Stilling	Gjennomsnittlig årslønn 2017		Vekst fra 2016 til 2017	
	Sør-Hålogaland	Den norske kirke	Sør-Hålogaland	Den norske kirke
Prost	Kr 791 513,-	Kr 796 751,-	4,48 %	2,12 %
Sokneprest	Kr 639 796,-	Kr 623 798,-	2,86 %	2,63 %
Kapellan	Kr 568 350,-	Kr 548 435,-	0,83 %	0,89 %
Prostiprest	Kr 625 860,-	Kr 593 918,-	0,54 %	2,33 %
Seniorprest	Kr 653 750,-	Kr 627 133,-	5,55 %	2,94 %
Alle	Kr 651 925,-	Kr 623 782,-	3,25 %	2,33 %

C. Vurdering av mislighetsrisiko

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har for 2017 gjort følgende vurderinger når det gjelder faren for mislighet og økonomisk kriminalitet:

Fra 2017 har Sør-Hålogaland bispedømmeråd felles bankkonto med de andre bispedømmerådene og som administreres av Kirkerådets sekretariat. Ingen ansatte i Sør-Hålogaland bispedømmeråd disponerer disse kontoene. Utover det har bispedømmerådet et kredittkort som disponeres av stiftsdirektøren. Faren for uregelmessige banktransaksjoner vurderes som en ubetydelig risikofaktor.

All behandling av inngående faktura skjer gjennom fagsystemet Xledger. Faren for mislighold vurderes som en moderat risikofaktor. Elektronisk arbeidsflyt, der minst to personer må attestere eller godkjenne er et farereduserende tiltak. Alle inngående faktura blir gjennomgått av lokal fagbruker, som sjekker fakturaens gyldighet. Kontonummer blir elektronisk sjekket mot leverandørregisteret. Videre blir fakturaene attestert av bestiller eller avdelingsleder/prost. Det er kun stiftsdirektør og personal- og administrasjonssjef som har adgang til å godkjenne faktura for utbetaling.

Når det gjelder lønnsutbetalinger vurderes faren for mislighold til å være en moderat risikofaktor. Lønnsutbetaling skjer i henhold til signert arbeidskontrakt eller fullmakt fra leder med budsjett disponeringsfullmakt. Endringsbilag på lønn kontrolleres av minst to ansatte før dette går til utbetaling. All utbetaling av reise- og utgiftrefusjoner foregår elektronisk i lønnsystemet Aditro, samt kontrolleres av lønnsmedarbeidere ved bispedømmekontoret og godkjennes av prost, avdelingsleder eller stiftsdirektør før utbetaling.

Faren for mislighold som følge av nærstående relasjoner vurderes som en moderat risikofaktor og det er rutine på at ingen som er nært beslektet kan stå i sammen godkjenningsstreng i forbindelse med fakturabehandling eller utbetaling av lønn, utleggs-

eller reiserefusjon. Det samme gjelder for utgående brev, som kan brukes som et økonomisk underbilag. Søknader som gjelder stiftsdirektørens ansattvilkår godkjennes av bispedømmerådets leder. Stiftsdirektørens reise- og utgiftrefusjoner godkjennes av personal- og administrasjonssjef.

V Vurdering av framtidsutsikter

Folkekirken i Sør-Hålogaland

Med et medlemstall på 78,92 % liker vi å kalle oss et folkekirkebispedømme. Men å være folkekirke betyr ikke bare å ha en høy andel av befolkningen som medlemmer, folkekirke betyr også å ha en bevissthet for hva kirken betyr i lokalsamfunnet og kirkens samfunnsmessige betydning. Kirken som er til stede i alle lokalmiljø er en stabiliseringsfaktor, den holder fortid og nåtid sammen, den er en trygghetsfaktor, det ser vi tydelig ved den store oppslutning om kirkens begravelser og kirkens betydning ved ulykker og andre utfordrende situasjoner i lokalsamfunnet.

Struktur og geografi

En av utfordringene i bispedømmet er at det er mange små fellesråd hvor både kompetanseressurser og økonomisk ressurser er krevende. Det er også utfordrende at kirkestrukturen er så avhengig av den pågående kommunereformen. Det kan være en god vei videre å se på muligheter for samarbeidende fellesråd, der det blir større enheter som arbeider på lokalt nivå. Bispedømmerådet vil være en pådriver til dette. I Ofoten prosti er det flere kommunegrenser og også en fylkesgrense som nå endres, dette fører blant annet til større fellesrådsområder. Det arbeides godt i de tre kirkelige fellesnemndene med dette.

Det er svært viktig at de ulike nivåene i kirken i Sør Hålogaland anser seg som samme kirke, og samarbeider godt. Faste felles møter med bispedømmets ledelse og kirkevergelaget er gode redskap for dette. Selv om organiseringen av kirken nå er delt mellom soknene og deres organer på den ene siden og bispedømmeråd og kirkeråd på den andre er det vesentlig at vi har en god samarbeidskultur. Det er derfor av stor betydning at vi arrangerer felles kurs og seminarer for alle ansatte. Dette blir særlig viktig når nye menighetsråd og fellesråd skal kurses etter kirkevalget i 2019, samt at prostene må være tydelige i sitt samordningsansvar på lokalt nivå. Det er behov for en mer samlet ledelse lokalt, og vi tror prostiene ofte er en god størrelse for å få dette til. Prostene og kirkevergene i alle prostier har jevnlig møtepunkt.

Med den geografien vårt bispedømme har er det helt nødvendig med en økonomi som også gjør det mulig å ha kirkelig nærvær i lokalmiljø hvor befolkningsgrunnlaget kanskje ikke skulle tilsi for eksempel en prestestilling. Hvis Den norske kirke skal oppfylle å være landsdekkende må et bispedømme som vårt, med lang kyst, lange avstander og mange øyer å betjene ha en økonomi som kan opprettholde en god geografisk dekning av prestetjeneste.

Arbeidstidsordningen for prester har synliggjort hvor mye tid som brukes for å dekke opp tjenestene i øysamfunnene. Prostene arbeider godt med planlegging i å benytte de prestehjemplene vi har på best mulig måte, men geografien hindrer en fullt ut effektivisering av ressursene. Økonomien fremover vil være kritisk faktor for å muliggjøre oppdraget vårt.

Rekruttering

Sør Hålogaland er, som vi har sett på, inne i en tid hvor det er vanskelig å få kvalifiserte søkere til fagstillinger som prest, diakon, kateket. Selv om vi har flere dyktige medarbeidere uten faglig kompetanse er det en kritisk situasjon for kirkens arbeid. Bispedømmerådet og biskopen er opptatt av å legge til rette for faglig oppgradering av de medarbeidere vi har, og

har tro til at vårt samarbeid med Nord Universitet om et kirkefaglig senter kan være med på å gjøre det mer tilgjengelig å søke kirkelig utdanning. Her må også nevnes den store betydningen Kirkelig Utdannings-senter nord (KUN) har i vår landsdel.

Vi har fortsatt stor oppslutning om kirkelige handlinger. Men den aktive menighet har endret seg, og antallet som går jevnlig til gudstjeneste er synkende. Det må i større grad enn tidligere inviteres spesielt til gudstjeneste eller legges spesielt til rette. Dersom vi ikke klarer å holde på gudstjenesten som en viktig faktor i medlemmenes liv, og å invitere til dåp slik at dåpen kjennes relevant og viktig, er noe av grunnlaget for folkekirken vaklende. Det er derfor vesentlig at vi kan holde et forsvarlig antall gudstjenester, at søndagen fortsatt holdes frem som gudstjenestedag, og at det tilrettelegges for dåp så ofte som mulig. Vi er også inne i en fase der trosopplæringsarbeidet evalueres i flere menigheter. Her ser vi det som nødvendig at kriteriene for hva som er trosopplæringsarbeid utvides, slik at også alt kirkemusikalsk arbeid blant barn og unge regnes med, og at samarbeid med de kristne organisasjonene som arbeider med barn og unge intensiveres. Her har vi allerede et godt samarbeid knyttet til Norges KFUK-KFUM.

Sør Hålogaland har arbeidet strategisk med ungdomsdemokratiet i kirken de siste årene, og vi tror dette er en viktig arena for å legge gode planer for ungdomsarbeidet videre. Det å se på ungdom som likeverdige medlemmer i kirken er viktig. Det er ungdommen som både er dagens og fremtidens kirke, og dette må prege vår teologi og vårt trosopplæringsarbeid.

Vi vil også understreke at det er viktig at vi fortsatt legger til rette for at prester og diakoner kan være med i kriseberedskap lokalt. Vår tilstedeværelse på disse arenaene er en del av vårt diakonale og sosiale oppdrag som kirke, men også en sterk indikator på folkekirkenes betydning. Her er det naturlig å nevne den viktige betydning Den norske kirke, både lokalt og på bispedømmenivå spiller i Tysfjord i arbeidet med hvordan vi møter situasjonen med de mange seksuelle overgrep som har funnet sted der.

Å være folkekirke betyr også at vi i alt arbeid bispedømmerådet er ansvarlig for er bevisst at vi er en kirke som består av flere folk, og at vi må legge til rette for at særlig den samiske befolkning får møte et kirkeliv som også innbefatter deres språk og kultur.

Satsningsområder fremover

Bispedømmets visjon er «En åpen folkekirke i tro, håp og kjærlighet». Denne visjonen forplikter oss til å:

- Legge til rette på fleksible måter for dåp, og være en tydelig «velkommentildåpkirke».
- Arbeide konkret med trosopplæringsarbeidets muligheter og videreutvikling
- Holde fast på at gudstjenestene er menighetens samlingspunkt og opprettholde gode gudstjenesteforordninger.
- Arbeide med god bruk av de menneskelige og materielle ressurser kirkene har, og intensivere samarbeidet lokalt.
- Være en kirke i tiden. Det betyr teologisk arbeid med forkynnelse og undervisning så den kan være relevant. Det betyr også at vi er opptatt av de utfordringer vårt samfunn og vår tid står overfor: Miljø og skaperverk, menneskeverd og menneskesyn.

Ledelseskomentarer årsregnskapet 2017

Innledning

Sør-Hålogaland bispedømmeråd (bispedømmerådet) er et demokratisk folkevalgt organ som skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Det skal også fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet. Bispedømmerådet fordeler statlig tilskudd til særskilte stillinger innen kirkelig undervisning og diakoni etter nærmere regler gitt av Kirkerådet. Bispedømmerådet tilsetter menighetsprester og administrativt ansatte. Det samme gjelder vedtak om oppsigelse, ileggelse av ordenstraff, avskjed og suspensjon.

Vurdering av vesentlige forhold

Den økonomiske situasjonen for Sør-Hålogaland bispedømme har vært preget av et betydelig merforbruk fra 2016 på kr 2 930 000. Merforbruket har gått til nedtrekk på driftsrammen for 2017. Det har lyktes å holde driftsutgiftene på et minimumsnivå, noe som gir et mindreforbruk på kr 364 000 på rene driftsutgifter. Likevel er det lønnsutgiftene som må reduseres for å lykkes å ta ned driften i henhold til rammen. Det har i 2017 vært gjennomført en forholdsvis omfattende vakansestyring og bruken av ferievikarer er holdt på et minimumsnivå. Sør-Hålogaland bispedømmeråd har vedtatt en permanent stillingsreduksjon på 5 årsverk i presteskaper, men effekten av stillingsreduksjonen kommer først i 2018.

Det er krevende å opprettholde prestedekningen i bispedømmet på grunn av lav tilgang til kvalifiserte søkere til ledige stillinger. I tillegg har bispedømmet et betydelig antall små menigheter med store reiseavstander, der det kirkelige arbeidet rammes hardt ved bortfall av stillinger, ved vakanser eller annet fravær. Med et mål om å ramme menighetsarbeidet i minst mulig grad, kombinert med et høyt sykefravær og dyre vikarløsninger har ikke bispedømmerådet lyktes med ta ned hele merforbruket fra 2016 på kun ett år, men trenden fra 2016 er snudd. Dersom vi hadde unngått redusert tildeling på grunn av merforbruk i 2016, hadde vi hatt et mindreforbruk i 2017. Nå må vi bruke 2018 og kanskje noe i 2019 for å komme ajour.

Bodø 22. februar 2018



Marit Hermstad

bispedømmerådsleder



Jan-Kjell Jonassen

stiftsdirektør

Gruppe 1A

Tildeling til lønn og drift i Gruppe 1A, var på til sammen kr 86 104 000. Totalt ble det utgiftsført kr 87 957 000, som ga et avvik mellom budsjett og regnskap på kr -1 853 000. I rammen for 2017 var det et nedtrekk på kr -2 930 000, som gjaldt overført merforbruk fra 2016. Isolert sett for 2017 hadde Sør-Hålogaland bispedømmeråd et mindreforbruk på kr 1 077 000.

1000-kr	Budsjett og regnskap 2017					
Budsjettgruppe 1A	Tilskudd	Lønn	Drift	Kostnader	Inntekter	Sum
Budsjett 2017	170	76 006	11 496	87 672	-1 568	86 104
Regnskap per 31.12.17	149	78 128	11 083	89 360	-1 403	87 957
Avvik budsjett og regnskap	21	-2 122	413	-1 688	-165	-1 853

Når det gjelder mindreinntekter skyldes dette lavere ekstern finansiering av prosjektet «Pilegrim i Nord» enn det som var lagt til grunn i budsjettet. I tillegg ble misjonsorganisasjonene fakturert for en måned mindre for SMM enn budsjettet. Sistnevnte skyldes lavere aktivitet fra bispedømmerådets side slik at lønnsutgiftene var tilsvarende lavere. Utover merforbruket på lønn og drift på kr -1 853 000 tilføres rammen kr 121 000, som gjelder regnskapsmessige avskrivninger av eiendeler i 2017. Når det gjelder avsetning til pensjon i 2017 er risikoen lagt til rettssubjektnivå og det har vært intern (Kirkerådet) usikkerhet hvor regnskapet for pensjon skulle føres. I Sør-Hålogaland bispedømme er det regnskapsført pensjonsavsetninger på til sammen kr 10 026 000, noe som gir et mindreforbruk på kr 456 000 i forhold til tildelt ramme for pensjon. Dette kommer til fratrukk i bispedømmerådet sin ramme og gir dermed en forverring av resultatet. Når det gjelder mindreforbruket fra 2016 for tilskudd til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk, tidligere (Post 75) og OVF-tilskudd er dette i 2017 tildelt over Budsjettgruppe 1A. I regnskapet overføres dette til henholdsvis Budsjettgruppe 1B og OVF og forverrer driftsresultatet med til sammen kr 66 000. Dette gir et totalt merforbruk for Sør-Hålogaland bispedømmeråd på kr -2 254 000 i 2017, som vist i tabellen under.

Budsjettgruppe 1A	1000-kr
Tildelt ramme 2017 Budsjettgruppe 1A	86 104
Regnskap per 31.12.2017	87 957
Avvik budsjett og regnskap	-1 853
Avskrivninger (tilføres rammen)	121
Pensjon ramme	10 482
Pensjon regnskap per 31.12.2017	10 026
Mindreforbruk pensjon (trekkes fra rammen)	-456
Mindreforbruk 2016 Post 75 (trekkes fra rammen)	-16
Mindreforbruk 2016 OVF (trekkes fra rammen)	-50
Avvik totalt Budsjettgruppe 1A	-2 254

Vedlagt årsrapporten er en mer detaljert regnskapsrapport, som er brutt ned på kontogrupper.

Gruppe 1B

Tildelingen til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk var kr 30 498 000 for 2017. I tillegg ble det overført en mindreforbruk på kr 16 000 fra 2016, slik at total ramme for 2017 var kr 30 514 000. Det ble regnskapsført kr 30 400 000, et mindreforbruk på kr 114 000.

OVF-tilskudd

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ble tildelt kr 532 000 i OVF-tilskudd for 2017. I tillegg ble det overført kr 50 000 fra 2016, slik at endelig tilskuddsramme var på kr 582 000. Det ble regnskapsført kr 582 000, altså balanse.

1000-kr	Budsjett og regnskap 2017				
	Tros- opplæring	Diakon/ underv.	Sum Gr 1B	Domkirke/ Gr 2 og 3	OVF
Øvrige budsjettgrupper					
Ramme tilskudd	16 363	14 135	30 498	0	532
Ramme overført fra 2016	8	8	16	0	50
Regnskap per 31.12.17	16 272	14 128	30 400	0	582
Avvik budsjett og regnskap	99	15	114	0	0

Risikovurdering økonomi

For bispedømmerådets økonomiske rammebetingelser vurderes faren for et betydelig kutt i rammen som følge av lavere oppslutning om kirken, politisk eller blant innbyggerne, å utgjøre en moderat risikofaktor. Når det gjelder faren for at bispedømmerådet ikke oppnår økonomisk balanse vurderes dette som en vesentlig risiko og krever en særskilt oppfølging. Det er derfor viktig å holde en stram budsjettdisiplin, gode rapporteringsrutiner, samt opprettholde fokus på en effektiv organisering av prestatjenesten.

Sluttord

Flere trodde tidlig i regnskapsåret at det meste av underskuddet fra 2016 skulle kunne tas inn i 2017. Ikke minst med utgangspunkt i interne rapporter/ analyser. Stiftsdirektør var ikke like optimistisk og gav bispedømmerådet tidlig melding om at det var mer realistisk å bruke to år på å ta inn merforbruket. Ut fra rådende forhold har reduksjon av prestatjenesten ved vakansestyling gått rimelig greit, ved hjelp av styring fra prostene, og det er stiftsdirektørens vurdering at samarbeidet med kontoret har vært godt. Når resultat viser betydelig dårligere resultat enn forventet, er det stiftsdirektørens ansvar å komme med tydeligere føringer. Stiftsdirektørens analyse er at interne rapporter/ analyser ikke har fanget opp den ubalansen som har vært mellom budsjett og forventet resultat. Det er først når fakta blir lagt på bordet at resultat ble kjent. Stiftsdirektøren kan ikke se seg fornøyd med årets resultat og vil stramme opp interne rutiner slik at vi til enhver tid i budsjettåret har kontroll på regnskapstallene i forhold til budsjett. I tillegg vil det bli fremlagt for bispedømmerådet, med bakgrunn i regnskapsresultat 2017 og endelig tildeling 2018, et revidert budsjett for 2018.

Vedlegg

Driftsrapport - detaljert budsjettgruppe 1A Sør-Hålogaland BDR	Budsjett 2017	Regnskap 2017	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-23 000	-120 900	97 900
34xx - Tilskudd fra stat, fylke, kom, stiftelse samt gaveinntekter	-1 545 000	-895 793	-649 207
3xxx - Andre inntekter	0	-386 146	386 146
Sum inntekter	-1 568 000	-1 402 839	-165 161
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	170 000	149 015	20 985
Sum tilskudd mv	170 000	149 015	20 985
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	61 856 407	63 122 007	-1 265 600
5005 - Diverse tillegg	2 790 000	2 196 332	593 668
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	0	2 134 775	-2 134 775
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepl. godtgjørelse	311 552	601 921	-290 369
540x – Arbeidsgiveravgift	4 373 316	4 477 618	-104 302
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-2 100 000	-2 344 014	244 014
5946 - Avsetning pensjonsforsikring for ansatte	8 567 725	8 202 305	365 420
5999 - Refusjon lønnskostnader	0	-485 872	485 872
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tj.drakt mm)	207 000	223 139	-16 139
Sum Lønn og godtgjørelser	76 006 000	78 128 211	-2 122 211
60xx – Avskrivninger	0	121 340	-121 340
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 254 000	1 137 544	116 456
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	50 000	76 401	-26 401
65xx - Inventar, driftsmat, datautstyr, programvare, rekv. mv	10 000	149 246	-139 246
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tj.	35 000	62 893	-27 893
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2 977 600	3 100 270	-122 670
6796 – Flytting	600 000	178 650	421 350
6797 - Annen bistand	-493 037	0	-493 037
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	238 437	113 511	124 926
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 450 000	875 885	574 115
69xx - Telefon, porto mv	170 000	208 205	-38 205
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	6 292 000	6 023 946	268 054
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	4 670 000	4 852 356	-182 356
73xx - Reklamekostnad og representasjon	415 000	132 401	282 599
74xx - Medlemskontingent og gaver	119 000	63 348	55 652
77xx - Annen kostnad	0	8 950	-8 950
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	5 204 000	5 057 055	146 945
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0	1 893	-1 893
Sum Finanskostnader og overføringer	0	1 893	-1 893
Sum Budsjettgruppe 1A	86 104 000	87 957 281	-1 853 281