



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo biskop

Oslo bispedømmeråd

## Årsmelding 2004

### I KORTFATTET TILSTANDSVURDERING AV DEN KIRKELIGE SITUASJONEN I BISPEDØMMET – 2004

#### 1.1 Innledning

Oslo biskop og bispedømmeråd har også i 2004 arbeidet etter den overordnede målsetting om å være *Kirke i storbyens liv – levende, nær og tilgjengelig*. I strategiplanen nedfeller dette seg i en målsetting om å være nærværende kirke –

- 1) gjennom menighetsfellesskapet,
- 2) gjennom gudstjenester og kirkelige handlinger,
- 3) gjennom kulturfellesskapet.

Kirken i Oslo bispedømme er levende, nær og tilgjengelig fremfor alt i kraft av det daglige menighetsarbeid, med gudstjenester, kirkelige handlinger, diakoni, undervisning, kirkemusikalsk arbeide, gjennom innsats i fellesskapet fra ansatte og frivillige. Tross en rekke faktorer som utfordrer det lokale fellesskap og engasjement, ser vi nå flere positive utviklingstendenser.

Samtidig har kirken i Oslo på en særlig måte blitt nærværende for folk gjennom prosessen rundt valg av ny biskop etter Gunnar Stålsett. Prosessen har ført til mye debatt, men den har også avdekket et oppsiktsvekkende engasjement for kirken i vår tid, langt utenfor rekken av tillitsvalgte og aktive kirkegjengere. Vi har hørt flere si at de tidligere ikke har hatt noe forhold til kirken, men at de nå tar seg i å kalle kirken for "vår". Situasjonen sier også noe om betydningen av det personlige lederskap bispestillingen representerer. Selv om mange kirkelige medarbeidere lokalt innehar en kirkelig profil i tråd med biskopens, får det spesiell betydning når denne profilen kommer til uttrykk i en markert lederskikkelse. At biskopens engasjement og språkunivers kommuniserer med storbyens mennesker, får ikke bare betydning når han forkynner evangeliet selv, men gir identitet også for menigheter og kirkelige medarbeidere med tanke på deres oppgaver i folkekirken.

Men endringen gjenspeiler også en mer underliggende åpenhet for kirken og dens budskap som synes å være et trekk i vår tid. Dette er gledelig. Men i enda større grad representerer det en historisk utfordring å møte dette engasjementet på en konstruktiv og inkluderende måte. Det er en oppgave det er grunn til å ha respekt for, og som vi ikke kan ta for gitt at vi vil lykkes med.

#### 1.2 Kirken som menighetsfellesskap

##### Hovedutfordringer og status

Oslo bispedømme har hatt som ett av tre hovedmål å *styrke våre menigheter som trosomsorgs- og handlingsfellesskap*. Den langsiktige tendensen med lavere deltakelse og

---

lokalt engasjement er påpekt i årsrapporter tidligere. Fortsatt erfarer vi at mange menigheter har vansker med å engasjere nye i sine fellesskap. De lokale forskjellene er store. Utfordringene er stadig størst i indre og østlige bydeler i Oslo. En vesentlig faktor er trolig av demografisk karakter. Tall fra SSB viser at 25 % av befolkningen i Oslo kommune flytter hvert år. I enkelte menigheter i sentrum nord og øst er gjennomflyttingen langt større. I Torshov menighet har man erfart at 85 % av de dømte er flyttet innen 4-årsfasen. Labiliteten får store konsekvenser for innbyggernes forhold til lokalmiljøet og dets aktiviteter. Man blir i mindre grad knyttet til sitt nærmiljø og oppsøker tilbud der hvor de virker attraktive fremfor der man bor. Over halvparten av alle hushold er enusholdninger, noe som også må ses i sammenheng med sosiale behov og atferdsmønstre i byen. Dette kan kaste perspektiv over en tendens som blir sterkt dokumentert i visitasene at gruppen av enslige mellom 20 og 45 er underrepresentert eller fraværende i det lokale menighetsfellesskapet. Mange i denne gruppen trekker mot sentraliserte tilbud, hvorav et med kirkelig karakter er Storsalen. Med gudstjenestedeltakelse på 46.070 i 2004 nærmer Storsalen seg en samlet deltakelse på linje med de minste prostiene i bispedømmet.

### **Resultater og effekter**

Menighetsfellesskap, frivillighet og deltakelse er sentrale tema i alle visitaser. Menighetene blir i særlig grad utfordret til samspill med personer og grupper som ikke allerede er engasjert i menighetens aktiviteter. Evnen til å knytte til seg nye, varierer med lokale tradisjoner og kapasitet hos medarbeiderne. Gruppevirksomhet, alfakurs, trilletreff og middagssamlinger viser seg å være relevante metoder i mange menigheters fellesskapsbyggende arbeid. Vi erfarer at den diakonale, nettverksbyggende innsats er vesentlig for rekrutteringen til gudstjenesten. 20 Oslomenigheter har de senere år vært involvert i Alfaarbeidet.

Tegn tyder på at kombinasjonen av større generell åpenhet for kirken og innsatsen i lokalmenighetene, har gjort at den langsiktig fallende tendensen i gudstjenestelivet kan ha snudd. Fra 2002 til 2003 hadde bispedømmet samlet en økning på 2,7 % i gjennomsnittlig deltakelse pr hovedgudstjeneste på søndager og helligdager. Foreløpige tall for 2004 peker i retning av at så nær som alle prostier har økt gudstjenestedeltakelse. I enkelte menigheter er økningen betydelig. Eksempelvis har Lommedalen igjen økt fra gjennomsnittlig deltakere 231 i 2003, til 261 i 2004. Som forklaring vektlegger Lommedalen en bevisst metodisk tilnærming karakterisert med stikkord: vektlegging av samarbeid stab, stab-frivillige, involvering i gudstjenesten og myndiggjøring av menigheten. Soknepresten peker også på at biskopens åpne og inkluderende profil er identitetsskapende og representerer en ressurs også for lokalkirkens kontakt med sitt nærmiljø. Den nye kirken i Vardåsen har gitt en økning fra 66 til 217, og er blitt en svært godt besøkt kirke, uten at nedgangen i modermenigheten Asker er blitt vesentlig svekket (fra 215 i 03 til 188 i 04). Oppgangen i noen menigheter gir viktige signaler om muligheter som også andre i noen grad kan nyttiggjøre seg.

### **Behov for endringer av strategier, planer og tiltak**

Fra regionalt plan kan vi i større grad enn tidligere legge vekt på å kartlegging og utveksling av viktige erfaringer fra menighetene. Samtidig må vi være bevisst på de store demografiske og kulturelle forskjellene i bispedømmet. "Gud i storby-prosjektet" vil sette søkelyset på problemstillinger knyttet til forstads- og ikke minst sentrumskonteksten. Med utgangspunkt i en konferanse om nettverks-, gruppe og alfa-virksomhet våren '05 vil vi drøfte videre strategi for menighetsbyggende tiltak.

### **1.3 Utvikle gudstjenestliv og ritualer i møte med menneskers virkelighet**

#### **Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer**

Vi har tidligere pekt på den langsiktig fallende tendensen i gudstjenestelivet. Tar vi utgangspunkt i statistikken for hovedgudstjenester på søn- og helligdager, ser vi en nedgang på ca 10 % i de samlede besøkstall i Oslo bispedømme fra 509.303 i 1998 til 469.681 i 2003. Nattverdshallene har i samme periode sunket fra 58,8 deltakere pr gudstjeneste i 1998 til 53,3 i 2003. Gudstjeneste- og liturgispørsmål er tilbakevendende tema i visitasene. Ikke sjeldent uttrykker aktive menighetslemmer en manglende tilfredshet over gudstjenestelivet slik det er. Det gjennomføres forsøk med endringer i høymesseliturien flere steder. Generelt verdsettes større lek deltakelse, men når vi kommer til form varierer ønskene fra lovsangstradisjon fra Storsalen og anglo-amerikanske impulser til mer klassisk, høykirkelig preg. Tendensene kan tale for fremtidige ordninger som åpner for en større pluralitet. Det er forventninger til det sentralkirkelige arbeidet med revisjon av liturgiene. På den annen side kan man spørre om det alltid er liturgien som sådan, eller om andre faktorer som forkynnelse, atmosfære, opplevelse av fellesskap, opplevelse av mening og relevans etc. er underliggende problemstillinger i diskusjonen om gudstjenesten.

Når det gjelder nye ritualer, gjøres det viktige erfaringer med åpne kirker med mulighet for stillhet og lystenning. Besøkshallene er i stor grad avhengig av gudstjenesterommenes beliggenhet. Steder som Domkirken og kapellet på Blindern opplever stort besøk. Noen steder lykkes man med å kombinere åpen kirke med et diakonalt nærvær. Kirker ved kirkegårder har også gode erfaringer med åpen kirke på dager som Allehelgensdag. Der hvor kirkene hvor folk normalt ikke ferdes ser dette konseptet ut til å samle få. Ellers merker vi oss at stillhet og lystenning stadig trekkes mer inn i gudstjenestene som et alternativt forbønnsledd med større rom en individuell og ordløs henvendelse til Gud enn det de formulerte forbønnsleddene gir.

Når det gjelder kirkelige handlinger for øvrig, ser vi at prosentandelen av kirkelige vigslar fortsetter å synke, mens de kirkelige begravelser ligger høyt. Tallene for dåp og konfirmasjon kommer vi tilbake til nedenfor.

#### **Resultater og effekter**

Gudstjenestelivet har gjennom lang tid vært fokusert gjennom ulike faglige samlinger og i visitaser, og vi mener dette bidrar til ideutveksling og kreativt engasjement blant prester og andre kirkelige medarbeidere. I 2004 deltok mellom 60 og 70 prester og kantorer i formiddagssamling med gudstjenestefornyelsen som tema. Tilsvarende i et seminar med gjennomgang av den nye gravferdsliturien. Satsingen på 1. juledag har vært videreført gjennom drøftinger i prostemøtet, men ikke gjennom seminartiltak som tidligere. Vi har registrert økning i gudstjenestedeltakelsen 1. juledag i enkelte menigheter, men den generelle negative utviklingen ser ikke ut til å være brutt med vår satsing. Et OVF-støttet gudstjenesteprojekt for ungdom i Vestre Aker og Bærum prosti (Time Out) har lyktes med å samle mange ungdom i ungevoksne fasen.

Vi ser som sagt også noen gledelige utviklingstrekk i og med at fallet i gudstjenestedeltakelsen kan ha kommet til et vendepunkt. Samtidig er det av stor betydning at et utviklingsarbeid med gudstjenesteliv, ritualer og forkynnelse blir ført videre

#### **Behov for endringer av strategier, planer og tiltak**

Det er behov for å følge opp utviklingsarbeidet i bispedømmet, for eksempel med et eget utvalg som kan stimulere og evaluere forsøkvirksomheten. Videre vil det være nyttig å undersøke hvilke faktorer som bidrar til økt deltakelse i noen menigheter, og la erfaringene komme andre til del. Det er behov for et langsiktig arbeid med forkynnelse

og gudstjenesteliv for at kirkesøkende i stadig større grad kan oppleve å bli møtt av en levende, nær og tilgjengelig kirke.

#### **1.4 Fremme kirkens rolle som verdibærer i samfunnet**

##### **Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer**

Interessen i samfunnet for verdispørsmål synes å være tiltagende. Vi har ikke bare erfart det i debatten etter FN's-komiteens dom om KRL-faget, men også i en rekke andre sammenhenger. Et betydelig verdibyggende arbeid blir utført i menighetenes daglige arbeid med diakoni, undervisning og gudstjenesteliv. Flere menigheter går også aktivt inn i konkrete problemstillinger i lokalmiljøet. Menigheter har engasjert seg mot en markedsorientert boligpolitikk som tvinger minstepensjonister ut av sine hjem. Høsten 2004 ble Tonsen menighet prisbelønnet av bydel Bjerke for sin innsats blant ungdom.

Samtidig har året vist hvordan Oslo biskop på en helt spesiell måte er blitt et nasjonalt symbol og uttrykk for en kirkelig og humanistisk verditradisjon. Det har gitt seg uttrykk i at han blir bedt om å delta i samtaler eller foredra med verdiperspektivet som utgangspunkt i en rekke sammenhenger – med ledere i næringslivet, ved høyskoler og universitet, helsevesen, i mediene osv. Hans betydning kom på en særlig måte til uttrykk etter flodbølgekatastrofen i Asia hvor han ved årets slutt fikk en spille en sjelesørgerisk rolle med nærvær i en rekke nyhetsprogrammer. Hans rolle som forkynner og verdifomidler har for øvrig kommet til uttrykk også ved en rekke andre anledninger, som ved Ingrid Alexandras dåp, Erik Byes begravelse, gjennom engasjement for Oslo kirkemusikkfestival, i offentlige uttalelser om KRL, det religiøse mangfold, bioteknologilov, asyl og flyktningspørsmål, diverse internasjonale spørsmål som AIDS, terror og folkerett. Debatten om bispevalget har igjen avdekket hvordan standpunkt i forhold til vigslete homofile medarbeidere på den ene siden har styrket kirkens troverdighet i mange miljø, samtidig som det er åpenbart hvordan denne posisjonen er problematisk for deler av kirken. I spenningen mellom tradisjonelle og dialogiske retninger er det behov for en nyanserende, kvalifisert samtale om bibelsyn og hermeneutikk. Det er å håpe at Den norske kirkes lærenemds arbeid kan bidra konstruktivt til dette.

Med utgangspunkt i det vedtatte strategidokumentet har Oslo bispedømmeråd gjennom sin nominasjon foran bispeskiftet bekreftet verdier som avtroppende biskop har representert. Bispedømmerådet har også drøftet og bekreftet profilen i forhold til uttalelser i flyktninge- og innvandringsspørsmål. Oslo biskop har avgitt et stort antall høringsuttalelser i slike saker. I tillegg er en rekke enkeltsaker fulgt opp administrativt, noe som bidrar til økt innsikt i konsekvensene av politikk og lovgivning. I 2004 har det vært et særlig fokus på innvandrerkvinner, barn og de ureturnerbare flyktninger. Bispedømmet har arbeidet med kvinneteologiske spørsmål gjennom en et magistergrads-prosjekt. Bioteknologi var tema for de årlige fagdager med prestene i 04. I løpet av året opprettet også bispedømmerådet ressursgruppe for Forbruk og rettferd i tråd med Kirkemøtets vedtak i denne saken.

Den sterke flerkulturelle dimensjonen særlig i de sentrale, østlige og sørlige deler av bispedømmet, representerer en ressurs og en utfordring. Menighetene er i varierende grad engasjert i flerkulturelle, dialogpregete tiltak. Viktige erfaringer hentes for uten i det veletablerte dialogsenteret Emmaus i regi av organisasjonen Areopagos, i et nyetablert internasjonalt prosjekt i Grønland menighet i samarbeid med Det Norske Misjonsselskap, og i dialogpregete tiltak i Fossum og Holmlia menigheter. Et eget nettverk for lokal religionsdialog er opprettet på initiativ fra noen menighetsprester for utveksling av ideer og erfaringer.

## **Resultater og effekter**

Vi har allerede nevnt den tydelige samfunnsrollen til biskop og bispedømmeråd. For uten den generelle verdien av dette, vet vi at det konkrete arbeid med flyktningsspørsmål blir verdsatt i de aktuelle offentlige instanser og av samarbeidende organisasjoner. I samarbeid med Redd Barna har innsatsen bidratt til at ca 60 barn har fått opphold.

I løpet av året har Oslo biskop også fulgt opp prosjektet "Kirke utenfor det hellige rom" med å inngå avtale med to store bedrifter om prestedtjeneste (DnB NOR og Storebrand), og engasjert en prest i 50 % som prosjektleder og bedriftsprest. Det arbeides mot nye bedrifter for å innlede nye samarbeidsrelasjoner, blant annet i Nydalen.

Vi har også nevnt menighetenes rolle i sine lokale miljø. Samtidig som mye gjøres, registrerer vi at mange menigheter har mye å vinne på å styrke relasjonene til samarbeidsparter i sine lokalmiljø. Biskopens samfunnskontakt har ikke minst vært en ressurs i visitasene hvor han har kunnet fungere som døråpner i forhold til skoler, institusjoner og kommunale myndigheter hvor samarbeidet har vært varierende. Menigheter melder tilbake om varige virkninger etter disse besøkene.

## **Behov for endringer av strategier, planer og tiltak**

Etter at sittende biskop fratrer, vil det være grunn til å gjennomtenke bispedømmets innsats på en ny måte i 2005. Nyopprettet ressursgruppe for forbruk og rettferd vil være en ressurs både mot menigheter, biskop og bispedømmeråd som bør utnyttes i tiden som kommer. Innsatsen i forhold til flyktning- og innvandringsprosjekt videreføres. Likedan kontakt og samarbeid med nettverk for lokal religionsdialog.

Gjennom visitasene bør arbeidet med å styrke forholdet til skoler, institusjoner, organisasjoner og kommunale myndigheter videreføres.

## **II TILSTANDSVURDERING I LYS AV DE TO HOVEDMÅLENE**

I det følgende følger vi en disposisjon som innebærer at punktet *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer* markeres med a), *Resultater og effekter* med b) og *Behov for endringer av strategier, planer og tiltak* med c)

### **Hovedmål 1**

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

### **2.1 Generelle tiltak – forankret i Kirkemøtets satsingsområder 2002-2005 og Bispedømmerådets strategiplan for 2002-2005**

#### **2.1.1 Medarbeiderskap - jf Kirkemøtets satsingsområde**

a) Frivilligheten er i endring. Tidligere tiders kallsbevissthet og vilje til langsiktig forpliktelse er betydelig svekket også i kirkelig sammenheng. De nye mønstre er sammensatte. Vi ser at engasjementer bør være tidsbegrenset, foreldres deltakelse følger barna, for yngre generasjoner knyttes motivasjonen i sterkere grad til engasjement for

utsatte og grupper enn til tradisjonelle menighetsoppgaver. Men også i dette bildet er det lokale variasjoner. Menigheter med stabile bomiljø og langsiktig oppfølging av frivillige rekrutterer flest.

b) 12 kirkelige ansatte fra Oslo bispedømme i 2004 vært deltakere i en videreutdanning i frivillighetsledelse i regi av KA og diakonhjemmets høgskole. Studiet har vært positivt, men det har vist seg at litteratur og kompetanse spesifikt på kirkelig frivillighetsproblematikk er mangelvare.

c) Utfordringer gir grunn til videre arbeid for å utnytte tilgjengelig innsikt for å utvikle fellesskapsformer, deltakelse og frivillighet i storbykonteksten. Dette vil bli fokusert blant annet gjennom prosjektet Gud i storby.

### **2.1.2 Diakoni – jf kirkemøtets satsingsområde**

a) Nedskjæringer i det offentlige gjør stadig flere oppgaver overlates til frivillig sektor. Store diakonale institusjoner gjør en betydelig innsats blant mange av de svakeste. I møte med kommuner og bydeler understrekes i tillegg felles utfordringer i forhold til ensomme og eldre i lokalmiljøene. Diakonien i menighetene er preget både av virksomhet innad i menighetene og utad mot lokalsamfunnet. Kommunene er ofte positive til økt samarbeid inn mot nye felt, men mulighetene begrenses når ressursene i menighetene er små. Diakonene opplever det positivt at diakonien løftes opp på sentralkirkelig hold, men erfarer samtidig at den finansielle situasjonen omkring diakonien skaper uro. Forholdet at det statlige tilskuddet til diakon og kateketstilingene ikke øker i takt med de faktiske utgiftene, har ført til vakanser og krav om økt egenfinansiering i Oslo-menighetene. Menigheter har sendt sine protester og peker på at flere menigheter får akutte finansieringsproblemer. Det er frykt for nedbemanning. Dette rammer i sin tur også prestatjenesten.

b) Bispedømmet deltar i styringsgruppe for et diakoniprojekt ledet av Kirkelig Fellesråd i Oslo. Målet er å samarbeide med bydelene om ansettelse av diakoner som kan utvikle nye tiltak og utløse ny frivillighet. Det er innledet samarbeid med bydel St Hanshaugen om værested for rusmisbrukere i Trefoldighet. Nedskjæringer i bydelsøkonomien gjør at man foreløpig ikke kan bidra med lønnsmidler derfra.

c) Faglig oppfølging og arbeid for diakoniens stilling videreføres. Det er en utfordring å utvikle satsinger i lokalmiljøene som engasjerer nye frivillige til diakonale oppgaver.

### **2.1.3 Visitaser, prostivise samlinger, tilsynsmøter, etc.**

a) Biskopen visitaser og besøk er avgjørende for en nærværende ledelsesfunksjon hvor biskopen møter medarbeidere, menighetslemmer og lokale samarbeidspartnere. Møtene gir mulighet for viktig gjensidig utvikling av informasjon, utvikling av strategier og bygging av relasjoner.

b) Gjennom sin tjenestetid vil biskopen ha visitert 25 prestegjeld, samt alle 5 distrikt av døvekirken, og alle større forlegninger i forsvaret innenlands, samt flere utenlands, i tillegg til prestatjeneste ved høgskole/universitet og en rekke institusjoner. I tillegg vil alle menigheter og kirker i bispedømmet ha vært besøkt med deltakelse i gudstjenesten. Biskopen har i 2004 gjennomført visitaser følgende steder (prosti i parentes): Bryn (Bærum), St Hanshaugen (Domprostiet), Bøler (Østre Aker), Oslo/Østenfjeldske distrikt av døvekirken, Universitetet / Høgskolen i Oslo (Domprostiet) samt til Norske militære avdelinger i Belgia, Nederland, Tyskland.

Visitaser ble også berammet Torshov (Nordre Aker), Rødvet (Østre Aker) og Bredtvet (Østre Aker), men ble av ulike grunner gjort om til to dagers menighetsbesøk. Disse besøkene inneholdt møter med menighetsråd og ansatte, samt gudstjenestefeiring og kirkekaffe på en søndag.

Menigheter og proster har gitt tilbakemeldinger om at biskopens visitaser virker som en døråpner i lokalsamfunnet som får varige positive ettervirkninger.

Biskopen gjennomførte prostivise samlinger i alle prostier i vårsemesteret. Han har også hatt tilsynsmøter med diakoner, kantorer og kateketer hvor man drøftet problemstillinger knyttet til de enkelte tjenester.

c) Visitasinstitutt og besøk vil drøftes med ny biskop.

#### **2.1.4 Gud i storby**

a) Vi har tidligere rapportert om forarbeidene til utviklingsprosjektet *Gud i Storby, om kirkelige nærvær, uttrykksformer og tjenestetyper i 2010 i Oslo bispedømme*.

b) Prosjektleder ble ansatt i september, styringsgruppe for prosjektet er etablert og hadde sitt første møte i november. Ved utgangen av året var øvrige prosjektorganisasjon under etablering med utarbeiding av mandater for og rekruttering til de tre fokusgruppene som skal bidra til å kartlegge terrenget og peke på mulige veier for den videre forsøksvirksomhet i prosjektet. Noen umiddelbare utviklingstiltak er imidlertid innledet:

- Kontakt med eiere av bygningsmasse på Aker brygge om etablering av bryggekapell, fortauskapell, eller lignende.
- Kontakt med BI og studentpresttjenesten om etablering av prestedtjeneste i Nydalen i samarbeid mellom BI og andre bedrifter i nydalen.
- Samarbeid om prosjektet Kirke utenfor det hellige rom / bedriftpresttjeneste.

c) Prosjektet er tidlig i sin utviklingsfase, og ledes av en egen styringsgruppe.

#### **2.1.5 Kirkemusikk**

a) Kirkemusikerstillingene i bispedømmet er jevnt over besatt og det er høy kompetanse blant medarbeiderne. Det gjøres et stort arbeid med kor og konsertvirksomhet, og kirken fremstår som en betydelig aktør i det lokale kulturliv. Økonomisk innstramming gjør at organister flere steder i Oslo må betjene flere kirker, organistenes stillingsbrøker er mange steder små, og det er en bekymring blant musikerne for at arbeidsforholdene gjør at kompetanse forsvinner. Kirkemusikerne er en vesentlig ressurs det liturgiske forsøksarbeidet som pågår, både med bidrag til etablerte og nye musikalske uttrykksformer. Mens yngre kirkemusikere normalt vigsles til sine stillinger slik tjenesteordningen forutsetter, er det mer sjelden eldre kirkemusikere ønsker dette.

b) Forholdet mellom musikalsk kvalitet og folkelighet i repertoarvalget synes å være en utfordring som ikke blir mindre. Kirkemusikerne møter situasjonen ulikt. Fornyelsen opptrer både i former som synes å åpne og lukke i forhold til en bredere folkekirkelighet. Teoretiske og praktiske musikalske problemstillinger til dette ble tatt opp i årlig etterutdanningsdager, denne gang lagt til i Lommedalen kirke.

c) Det er ønskelig å fortsette utviklingen av tverrfaglige tiltak slik at kirkemusikerkompetansen både kan utnyttes stadig bedre innenfor menighetenes helhetlige arbeid særlig med gudstjenester

### **2.1.6 Engasjement for misjon i en ny kultursituasjon**

a) Engasjement for misjon er tradisjonelt knyttet til misjonsforeningene, men ofte eksisterer disse som parallelle strukturer og misjonsengasjementet smitter ikke over til menighetens øvrige arbeid. Samarbeidsråd for menighet og misjon i Oslo (SMMO) fortsetter arbeidet med å integrere misjonsavtalene bedre i menighetenes ulike sammenhenger. Foruten å gi informasjon om en endret misjonsvirkelighet, utfordres voksne engasjerte til å gi videre det de har erfart og fått, til yngre mennesker. I tråd med aktuell tenkning i ungdomsarbeid og ledertrening, vil SMMO vektlegge behovet for nære relasjoner og forpliktende medvandring. For å kunne jobbe målrettet for å definere hva engasjement for misjon i en ny kultursituasjon vil innebære, har SMMO i Oslo (SMMO) valgt å fokusere på ungdom som målgruppe. SMMO i Oslo har også arrangert misjonsgudstjeneste i Domkirken, mottatt besøk fra en samarbeidskirke, samt avholdt verksted for misjonerende menigheter.

b) Pr. desember 2004 var det i bispedømmet 65 inngåtte samarbeidsavtaler (noen menigheter har flere avtaler), hvilket er relativt høyt sammenlignet med andre bispedømmer. Som en særlig satsing i 2004 ble det opprettet et ungdomsutvalg i SMMO som arrangerte en ungdoms- og misjonssamling "Påfyll" med overnatting i bispegården, og vekt på perspektivene misjon og medvandring. 12 deltakere og ledere deltok. Antallet var færre enn ønsket, men utbyttet for den enkelte stort. En prest med etiopisk bakgrunn er ansatt i samarbeid med Det norske misjonsselskap i Grønland internasjonale menighet – et eksempel på at en tradisjonell rollefordeling er endret.

Foruten arrangementer i åpenbaringstiden med misjonsgudstjeneste i Domkirken, besøk fra Nepal og verksted for misjonerende menigheter, ble det holdt internseminar om misjon i en ny kultursituasjon for staben. I løpet av året er 15 misjonsforeninger besøk og blant annet utfordret på perspektivet med medvandring.

c) Styrket kontakt med misjonsutvalg, informasjon om et endret misjonsbilde, etablering av medvandrerrelasjoner og tiltak i forhold til ungdom vil være utfordringer fremover.

### **2.1.7 Samisk gudstjenesteliv**

a) Oslo har den største samiske befolkningen i landet med flere titalls tusen samer. Et fåtall er registrert i samemantallet, de samiske språk er truet, opplevelsen av å være en minoritet gjør seg gjeldende med de marginaliseringserfaringer det innebærer. En del samer er kritiske til den kirkens historiske rolle overfor samene. Det er samer i læstadianske forsamlinger som møtes henholdsvis i Haugerud kirke og på Bryn i Oslo. Oslo biskop har deltatt i åpningen av det samiske hus i Akersgaten.

Det ligger store utfordringer i å utvikle gudstjenesteliv, dåpsopplæring og diakonale tiltak i den samiske befolkningen i Oslo og Østlandet. Oslo biskop har tatt til orde for en samisk prestestilling i Oslo, blant annet i møte med statssekretær i KKD.

b) En rekonstituert gruppe med flere yngre representanter har blant annet vært aktive i forarbeidene til samisk-norsk gudstjeneste i Domkirken på Samefolkets dag i 2005. Ressursgruppen for samisk kirkeliv i Oslo bispedømme har tilrettelagt de fire årlige gudstjenester i Paulus kirke med frammøte mellom 20 og 80.

c) Arbeidet for dåpsopplæring og samisk kirkelig stilling / prestestilling må være prioritert. Etableringen av det samiske hus gir samarbeidsmuligheter inn mot samisk miljø i Oslo som bør utnyttes.



### **2.1.8 Kompetanseutvikling utenom presteskapet**

a) Kompetanseutvikling har betydning både for faglig utvikling, motivasjon og yrkesidentitet. Oslo bispedømmeråd har gjennom flere år utviklet tilbud i samarbeid med de tre fellesrådene og representanter for de ansatte. På grunn av svekket økonomi i fellesrådene, var tilbudene kortere for diakoner og kantorer, mens kateketene gjennom studiereise med særskilt finansiering.

b) Det ble gjennomført to dagers samlinger både for kateketer og diakoner, henholdsvis med fokus på gudstjenetsefornyelse og frivillighetsledelse. Tilbakemeldingene faglig sett veksler mellom nyanserte og gode. Kateketene tilrettela selv studiereise til Rom, og har levert gode rapporter. De ansatte verdsetter at det legges til rette for faglig utvikling.

c) Det må arbeides for å sikre fortsatt finansiering til kompetanseutviklingen. Faglige tilbud utvikles i dialog med de ansatte og med strategiske målsettinger i bispedømme og fellesråd.

### **2.1.9 Prestetjeneste i samfunnsinstitusjoner**

a) Prestetjenesten synes å være godt integrert i sykehus, sykehjem, høgskole, universitet og fengsler. Arbeidsformene kan variere etter lokale tradisjoner og personlige kvalifikasjoner. Prestetjenestene inngår ofte i samarbeid med psykososiale fagmiljø. I flere sammenhenger har prestene utviklet faglige og sjelesørgeriske funksjoner også i forhold til gruppen av ansatte. Prestene synes å ha god beredskap på krav til dialog og samarbeid på tvers av livssyn som en pluralistisk situasjon krever.

Endringene i helsevesenet får konsekvenser også for prestatjenesten i institusjonene. Kortere liggetid på sykehusene og utviklet hjemmesykepleie, gjør at helsetilstanden jevnt over er langt dårligere blant beboere på sykehjem og eldreinstitusjoner. Problemstillinger knyttet til terminalfase preger pasienters, pårørendes og ansattes situasjon i sterkere grad. Dette gir nye utfordringer for prestatjenesten i forhold til alle grupper.

b) Biskopen holder kontakt med virksomheten gjennom visitaser og besøk. I tillegg arrangeres det årlige tilsynsmøter og fagdager for institusjonsprester.

c) Prestene på disse feltene kan til tider oppleve arbeidet ensomt, og det er en utfordring å styrke den tilsynsmessige og faglige oppfølgingen. På sikt bør det vurderes om ulike typer institusjonsprester i bispedømmet skal samles i en egen struktur, for eksempel knyttet til en bestemt prost.

### **2.1.10 Bispekiftet 2004/2005**

a) Den saken som utvilsomt har vært viet mest oppmerksomhet internt og eksternt i 2004 er prosessen med valg av ny biskop i Oslo. Med utgangspunkt i Kirkemøtets forslag om en prøveordning innledet Oslo bispedømmeråd sin prosess tidlig på året. Siden ordningen skal evalueres i annen sammenheng skal den ikke kommenteres som sådan, men vi vil peke på en del andre sider ved prosessen. Det er både interessant og gledelig at et bispevalg engasjerer i så brede samfunnskretser som dette bispevalget har gjort. For det første sier dette noe om den betydning vår biskop har fått i den norske offentligheten. Men det sier også noe om en interesse som gjennom siste syvårsperiode har utviklet seg i forhold til kirken i Oslo generelt, og Oslo bispestol spesielt.

b) Oslo bispedømmeråd har gjennomført sin del av prosessen med et ønske om å bidra til en ryddig prosess, samtidig som man ville benytte sitt mandat som demokratisk valgt

organ til å foreta en kvalifisert nominasjon ut fra det enkelte medlems overbevisning. Før nominasjonen var det foretatt en grundig drøfting av kriterier hvor man var kommet til at bispedømmerådets strategiske plan sammen med tjenesteordning og vigslingsrituale for biskop skulle være en ressurs i utvelgelsen av de sju nominerte. Etter nominasjonen møtte bispedømmerådet kritikk både fordi man ikke hadde nominert de sju som var foreslått flest ganger etter den første forslagsrunden, og fordi man hadde vært utaktisk ved å utelate en mer konservativ kandidat.

Det skal ikke legges skjul på at prosessen og meningsytringene som har fulgt i offentligheten i etterkant, har ført til en polarisering i og omkring kirken i Oslo. Et positivt moment er at mennesker som vanligvis ikke har identifisert seg sterkt med kirken, har engasjert seg i den grad de har gjort. Samtidig skal vi ikke undervurdere konfliktnivå og følelser på begge sider av skillelinjene, og de virkningene det endelige utfallet kan komme til å få for folks tilhørighet til kirken.

c) Behov for endringer i prosedyrer etc. vil bli redegjort for i egen rapport.

#### **2.1.11 Domkirken**

a) Oslo domkirke har ved sin beliggenhet og sin kompetanse en særstilling i bispedømmet. På en særskilt måte har Domkirken vært i beredskap for biskopen slik at han har kunnet gjøre bruk av den også på kort varsel.

b) Domkirken har inntatt en særegen rolle i byen og bispedømmet, og ved nasjonale anledninger også for hele landet. Den gudstjenestelige og kirkemusikalske egenarten gjør at mange søker til Domkirken. I tillegg til den gudstjenestelige virksomheten, holdes Domkirken åpen på dagtid, foruten som et diakonalt tilbud på fredagskveldene.

c) Bygningsteknisk er Domkirken i dårlig forfatning, og kirkevergen planlegger en større rehabilitering hvor det er aktuelt å stenge kirken for en treårsperiode.

#### **2.1.12 Døvekirken**

a) Døvekirken representerer et sterkt folkekirkelig arbeid hvor kirken spiller en viktig rolle i døvemiljøet sammen med døveskoler og døveforeninger. Utbredelsen av CI implantatet blant nye generasjoner av døve barn, er i ferd med å skape store endringer i døvekulturen. Dette er utfordringer kirken arbeider tett sammen med øvrige aktører for å møte.

b) Siden det tar lang tid å utvikle døvespråklig kompetanse, er det en utfordring med utskiftninger og vakanse i døvepreststillinger, slik man har opplevd i 2004. Oslo bispedømmeråd gleder seg over å har fått gjennomslag på Kirkemøtet for representasjon av Døve i bispedømmeråd og på Kirkemøtet.

c) På grunn av det godt utbygde tilbudene for Døve i Vestfold, har dette området opplevd en tilflytning senere år. Det har styrket behovet for å styrke det døvekirkelige tilbudet med eget menighetsråd og prestelig betjening.

Det vises for øvrig til egen rapport fra Døveprosten.

## **2.2 Resultatmål 3.1.1**

*Det skal gjennomføres tiltak for å styrke kirkens arbeid blant barn og unge. (Jf kirkemøtets satsing: UNGDOM)*

### **Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmål 3.1.1**

#### **2.2.1 Prioritere sektorene ungdom, konfirmantarbeid og trosopplæring 14- 18 år**

a) Vi ser en økning i oppslutning av menighetenes ungdomsarbeid og i de kristne ungdomsorganisasjonenes tiltak. Økningen knytter seg gjerne til egne ungdomsgudstjeneste prosjekter, gruppevirksomhet og veileder- / mentorvirksomhet. Vi ser en utvikling i retning av at unge ledere ønsker utfordringer og ansvar, og ber om undervisning om kristen tro.

b) Mange unge blir i menigheten året etter konfirmasjonstid, da gjerne som konfirmant ledere. Den største utfordringen er for menigheten å beholde dem etter dette og gjennom videregående. Mange unge ledere opplever å få mye ansvar men liten oppfølging av sin menighet på det de gjør.

c) Bispedømmet er avhengig av samspill med ungdomsledere og ungdomsorganisasjoner. Mange av menighetenes ungdomsarbeidere er engasjert i prosentstillinger. Det er ønskelig å etablere faste kontaktpunkter både med ungdomsarbeidere og ungdomsorganisasjoner. Videre er det nærliggende å bygge på erfaringene fra satsingen mot ungdom og misjon med arbeidsgruppen for "Påfyll". Det ligger en stadig utfordring i å oppmuntre menigheter til samarbeidstiltak som kan gi følelsen av å være mange sammen og bidra til bedre ressursbruk og kompetanseutvikling.

#### **2.2.2 Gjennomføre Ungdomstinget 2004 og forberede Ungdomstinget 2005**

a) Ungdomstinget har eksistert i Oslo siden tidlig 70 tallet, slike blir nå gjennomført i alle bispedømmer. De siste fem årene har vi sett en gradvis nedgang i antall deltakere i Oslo. Det er vedtatt å senke aldersgrensen til 15 år i tråd med den religiøse myndighetsalderen, noe som setter nye krav til formen. Møtet har en viktig demokratisk funksjon ved at ungdom lærer å forholde seg til den kirkelige strukturen og kan utøve sin påvirkning gjennom den, samtidig som det gir fellesskap og ledertrening.

b - c) Med utgangspunkt i ungdoms tilbakemeldinger er det arbeidet med møteform og rekruttering for at møtet skal være en nyttig arena for flest mulig ungdomsledere i bispedømmet.

#### **2.2.3 Utvikle ungdomsrådets (URO) arbeid som rådgivende organ og ressurs for ungdomsarbeidet i bispedømmet, og arbeide for å nå målsetningen om 20% ungrepresentasjon i kirkens råd og utvalg.**

a) URO jobber først og fremst med de sakene som blir vedtatt på UT. For 2004 ble det lagt mest vekt på Konfirmasjon og videreføring av ung i kirken som satsningsområde.

b) Mye av UROs tid har gått med til å jobbe med UT s form og innhold. Med den vedtatte nedsatte aldersgrensen har det nye URO hele tre medlemmer under 18 år.

c) URO vil i kommende år arbeide for ungdomsrepresentasjon ved valg av menighetsråd og bispedømmeråd.

#### **2.2.4 Utvikle kontakt med menigheter, prostier, organisasjoner, kommuner/ bydeler om koordinerte tiltak på ungdomssektoren.**

- a) Kontakt med menigheter og bydeler etableres ofte gjennom visitaser.
- b) Ungdomsrådgiver har jevnlig kontakt med ulike organisasjoner på ungdomssektoren gjennom deltakelser i ulike møter og seminarer. I 2004 var det et særlig samarbeid med Norges KFUK-KFUM knyttet til "Den store gudstjenestedugnaden", og med misjonsorganisasjoner gjennom "Påfyll".

Gjennom undersøkelsen som gikk til menigheten i 2004, har man fått oversikt over de nåværende kontaktpersonen for dette feltet i menigheten. En gruppe det har vært vanskelig å ha oversikt over er de med små prosent stillinger som jobber med ungdom i menigheten. Ved materialet fra undersøkelsen er disse nå kartlagt. Det vil imidlertid kreve en stadig oppdatering fordi de ofte ikke er lenger enn et år eller to på et sted.

- c) Ved aktiv bruk av tiltaket "Ungdomstinget" ønsker vi å skape et møtepunkt mellom lokalmenighet/ miljø organisasjoner og ungdomsledere fra bispedømmet. Med å arrangere ungdomstinget i en lokal menighet får vi en slik effekt, men ser at det lave deltakerantallet hindrer oss i utnytte det fulle potensialet for ungdomstinget som en årlig samling.

#### **2.2.5 Utvikle kontakt med menigheter, prostier og organisasjoner om koordinerende tiltak omkring ledertrening og lederomsorg**

- a-c) Bedre ledertrening og lederomsorg i menighetene blir stadig etterlyst under ungdomstingene. Organisasjoner som Norges KFUK-KFUM med MILK- og LIV-kurs og Acta med sitt to-prosjekt bidrar aktivt. Hovedinntrykket nå er at det ikke er vanskelig å skaffe ledere på ungdomssektor i kirken. Utfordringen ligger i å gi dem meningsfylte oppgaver og følge dem opp når de har sagt ja til å være ledere/ frivillige. En del prostier vil tilrettelegge nettverk for sine yngre og eldre ledere, leke og prester (eks Søndre Aker prosti).

Det er behov for videre innsats for å styrke nettverk og oppfølging i dette arbeidet.

#### **2.2.6 Utvikle internettsidene slik at de kan fungere som informasjonskilde og nettverk for ungdomsarbeidet i bispedømme.**

- a-c) Oslo bispedømme har utviklet nettsidene de siste årene, nå også med egen lenke for ungdom. Her ligger det informasjon om Ungdomstinget, Ungdomsrådet, konfirmasjon og lignende. Det arbeides også med å samle alle menighetens ungdomsnettsider for å legge lenker til disse og til ungdomsorganisasjoner. Det er ønskelig å utvikle nettsidene slik at de kan bli et sted for utveksling av informasjon.

### *2.3 Resultatmål 3.1.2: Menighetene skal stimuleres til styrket innsats innen dåpsopplæring (Jf kirkemøtets satsing: DÅPSOPPLÆRING)*

#### **2.3.1 Nedsette strategiutvalg og arrangere strategidager for trosopplæring i bispedømme.**

- a-c) Et eget strategiutvalg for trosopplæring ble satt ned i mars 2004 med representanter for ulike tjenestegrupper med ungdomsrådgiver som sekretær. Utvalget har i 2004 jobbet med å finne ut hva slags informasjon menighetene trenger, samt stått for gjennomføringen av "Strategidagen for trosopplæring" 23. november 2004 i Mortensrud kirke med over 300 deltagere. Målet for dagens og det videre arbeidet er å fremme reformens innhold, målsetning og bredde intensjon for menighetene i Oslo

bispedømme, samt styrke samhandlingen i stabene om reformen. Det planlegges også prostivise fagdager om samhandling i trosopplæringen høsten 2006.

### **2.3.2 Informere, oppmuntre og veilede menigheter om trosopplæringsreformen -i samarbeid med prosjektsekretariatet for trosopplæring**

a-b) Bispedømmeleddet er blitt flittig brukt både av prosjektet og menighetene som informasjonskanal og som rådgivere i vurderingen av søknadene. Det har vært verdifullt for alle parter, men periodevis arbeidskrevende. Vi vil i fortsettelsen legge vekt på å bistå menigheten i prosessen knyttet til trosopplæring, og hjelpe menigheter til å utvikle gode prosjekter, blant annet gjennom egne søknadssamlinger. Tiltak for psykisk funksjonshemmede vil fokuseres i kommunikasjon knyttet til prosjektet. Integreringspresten vil prioritere tiltak dels mot de enkelte grupper av psykisk funksjonshemmede, dels for å styrke kompetanse og beredskap i menigheter / prostier.

c) Det er på den ene siden et stadig behov for veiledning av menigheter som vil søke prosjektmidler omkring prosesser og tenkning i prosjektarbeidet. På den andre siden er det et stort behov for å veilede særlig de menigheter som opplever seg som ressursvake i møte med kravene fra reformen. Bispedømmet vil sette saken på dagsorden blant annet gjennom tiltak innen kompetanseutvikling for ansatte.

### **2.3.3 Kartlegge og styrke menigheters tilbud for konfirmanter gjennom kontakt og veiledning fra ungdomsrådgiver**

a) Antall konfirmanter i forhold til antall 14 åringer ligger fortsatt lavest i landet. Oslo bispedømme hadde en liten økning fra 2002 til 2003 på 0,5%. I 2003 var konfirmasjonsprosentandelen totalt på 44,3% av årskullet. Variasjonene i bispedømmet er store. I Asker, Bærum og en del menigheter i Oslo Vest står sterkt, mens Oslo domprosti og Østre Aker prosti står svakt.

b) Alle menighetene i Domprostiet samt Storsalen menighet slo seg sammen om en felles konfirmasjonssatsning i 2004, og gjennomfører i 2005 med totalt 120 konfirmanter. I satsingen inngår felles samlinger og konfirmantleir. Domprostiet hadde i 2003 totalt 97 konfirmanter. Bredtvet menighet i Østre Aker prosti hadde i 2002 3 konfirmanter av 50 medlemmer/ tilhørende i årskullet - dvs en prosentandel på 6%. I 2004 var tallet steget til 17 konfirmanter av 41 medlemmer i årskullet. Et av grepene menigheten hadde tatt, var å gå sammen med nabomenigheten om bl.a leir. Noe som førte til en større oppslutning de påfølgende årene. Mange menigheter jobber mer aktivt i forhold til markedsføring.

Oslo bispedømme ser en stor økning i konfirmant- og voksendåp. Antall døpte i alderen 12 år eller eldre har på landsbasis ligget stabilt på rundt 1.100, men lå i 2001 på 1311, økte i 2002 til 1336 og økte ytterligere til 1405 i 2003. Flest var det i Oslo der 267 som var 12 år eller eldre, ble døpt, de aller fleste tilknyttet konfirmasjonstiden. I Lommedalen var det for eksempel i alt 17 konfirmanter, rundt 10% av konfirmantkullet, som ble døpt. I Rødtvet menighet ble 7 av 45 konfirmanter døpt.

Årstill	Døpte over 12 år i Oslo	Døpte over 12 år landsbasis
2000	189	1100
2001	218	1311
2002	247	1336
2003	267	1405

Med utgangspunkt i den lave deltakelsen i konfirmanttilbud i Oslo-prostiene, ble det våren 2004 sendt ut et kartleggings skjema til alle menigheter vedrørende konfirmanttall, undervisningsopplegg og tiltak i ungdomsarbeidet generelt. Svarene som har kommet, har gitt indikasjoner på hvor det bør satses og hva som er mest nødvendig i første omgang.

Tendensene i undersøkelsen viser et stort mangfold i konfirmasjonsoppleggets innhold. Alle menigheter gjennomfører enten leir eller weekend. Flere har flyttet selve konfirmasjonen til september for å kunne ha sommerleir. Det er en utvikling mot linjedeling i konfirmasjonen. dvs idrett, musikk, friluftsliv og lignende. Antall ungdommer som bor i vær enkelt menighet, varierer enormt. Indre by menigheter har svært få folkeregistrerte 14 åringer mens menigheter som for eksempel Ris og Grefsen har rundt 400 ungdommer i denne alderen innenfor sin menighetsgrense. Derfor oppmuntrer vi de menighetene som har få innbyggere i aldersgruppen til å samarbeide med en eller flere menigheter. Selv om Oslo er en stor by, er antall 14 åringer lav i forhold til andre aldersgrupper. Tall for 2003 viser at det var totalt 4917 14 åringer bosatt i Oslo. Videre har undersøkelsen gitt oss klare indikasjoner på en økning i konfirmantprosenten for 2005.

c) Bispedømmet har bidratt inn mot domsprostiets felleskonfirmant satsning med blant annet utgivelse av en egen informasjonsbrosjyre for dem. Det er en prioritert målsetting å øke konfirmantprosenten i Oslo bispedømme. Det må skje gjennom tiltak for å styrke og kvalitetssikre konfirmantarbeidet i menighetene, blant annet gjennom økt samarbeid mellom menigheter.

#### **2.3.4 Delta i utgivelsen og distribusjon av konfirmantbrosjyre til alle 14- åringer**

a) Informasjon til 14-åringer om konfirmanttidens tilbud har vært en utfordring. Noen av nedgangen kan skyldes at andre aktører har drevet bedre informasjonsarbeid.

b) Oslo bispedømme var for første gang med på å distribuere en felleskonfirmant brosjyre til alle folkeregistrerte 14 åringer i Oslo, Asker og Bærum. Brosjyren ble utarbeidet sentralt (Kirkerådet) med innspill og tre lokalsider fra hvert bispedømme. Oslo bispedømme har ikke tidligere hatt økonomi til å delta. Portoutgiftene ble dekket gjennom tilskudd fra Kirkens Nødhjelp.

Det kom bare inn to klager fra personer som hadde mottatt brosjyren. Flere foreldre og ungdom har tatt kontakt både med bispedømmet og menigheten på bakgrunn av brosjyren.

Foreløpige rapporter tyder på at brosjyren har bidratt til en markert oppgang i deltakelsen i konfirmantarbeidet.

c) Arbeidet med konfirmantbrosjyren vil videreføres.

#### **2.4 Resultatmål 3.1.3 Virksomhetene skal ha en organisering, kompetanse og kapasitet som er tilpasset oppgavene. Oppgaveløsningen skal være brukerorientert og preget av effektivitet og kvalitet.**

Ved kontoret har vi en stab på bortimot 20 personer. Disse skal ivareta de samlede sekretariatsfunksjoner for biskop og bispedømmeråd. Våre oppgaver kan deles i tre hovedkategorier.

#### **2.4.1 Tiltaks og inspirasjonsvirksomhet**

a-c) Arbeidet med visitaser og kontakt med menighetene gjennom besøk og vigslinger m.m. gir en stor kontaktflate med det sivile samfunn og det kirkelige aktive miljø. Bispedømmerådet har rådgivnings- samordnings og inspirasjonsoppgaver i hele bispedømmet. Rådets strategiske plan har bidratt til å gi retning også for andre kirkelige organ. Nettsidene våre har hatt funksjon i forhold til kontakt med eksterne brukere av kirken og andre som ønsker kontakt.

#### **2.4.2 Offentlig organ**

a-b) Som offentlig kontor er vi underlagt statlige styringssystemer, jf kontoradministrative systemer, informasjonsteknologiske endringer og det statlige budsjett og regnskapssystemet. Innarbeiding av disse som ordinære saksbehandlingsrutiner for de ansatte krever en kontinuerlig opplæring og vilje til å avsette betydelige tidsressurser.

c) Arbeidet med å finne frem til en hensiktsmessig intern organisasjonsstruktur og oppgavefordeling pågår kontinuerlig.

#### **2.4.3 Personalkontor**

a-c) Vi ønsker å etablere vedvarende gode forhold til eksterne instanser, arbeidstakerorganisasjoner, proster og fellesråd. I forhold til fellesrådene er det krevende samordningsoppgaver når det gjelder konkret personalforvaltning i staber med flere arbeidsgivere og i arbeidsmiljøorganisasjonen. Kontaktmøtene med arbeidstakerorganisasjonene fungerer godt som samhandlingsarena. Prostesaksbehandlere bistår prostene lokalt samtidig som bispedømmekontoret søker konkret å følge dem opp med møtepunkter og opplæring.

#### **2.4.4 Rekruttering.**

a-c) Vi har en betydelig utskiftning av medarbeidere hvert år. Dette innebærer at mye tid brukes på opplæring. Vi har erfart at det er hensiktsmessig å søke å finne personer med kirkespesifikk bakgrunn.

Rotasjonsprestsystemet ivaretar en dobbelt funksjon ved at kontoret får saksbehandlingskapasitet og samtidig gis den prest som har fått denne utfordringen en betydelig kompetanseheving ved den innsikt som erverves.

#### **2.4.5 Kompetanseutvikling.**

a-c) To utfordringer, erverve ny og utvidet kompetanse samt å overføre den individuelle kompetanse erfarne medarbeidere har til de medarbeidere vi har.

#### **2.4.6 Arbeidstidsomfang**

a-b) På det kontoradministrative nivå er oppgavene i tilpasset de aktuelle oppgavene. Det er imidlertid for lite "slak" i systemet til å møte de hendelser som får konsekvenser for vårt kontor. Vi må erkjenne at dokumentproduksjonen er meget høy. Vi viser til at vi behandler over 4000 journalførte dokumenter i året. Dette innebærer en betydelig arbeid. Med nye teknologi viser det seg at det er lettere å komme i kontakt med oss. Informasjonsfaglig er det flere utfordringer fremfor oss også knyttet til dokumentasjon.

c) På saksbehandlingsnivå og ledernivå er oppgaveomfanget større enn kapasiteten. Hard prioritering og det å legge opp til færre konkrete oppgaver er aktuelle strategier. Det oppleves imidlertid som om kontorets arbeidsomfang også er betinget av andre forhold en de vi faktisk kan styre omfanget av selv.

## 2.4.7 Utvikling av Oslo bispegård

a-b) Samarbeidet med Statsbygg er kommet inn i et godt spor. Det utvendige dreneringsarbeidet er ferdigstilt. Kjellerlokalene er uten fukt. Oslo bispegård er et aktivum som kontor og som representasjonslokale.

c) Vi vil søke å utvikle bruken av huset strategisk. Med midler til møbler i representasjonslokalene er vi gitt en mulighet for en dette. Dette vil også kunne innebære en utvidet bruk. "Stallen" vil på sikt gi flere kontorlokaler.

## 3. Hovedmål 2

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

### 3.1 Generelle problemstillinger Hovedmål 2

#### 3.1.1 Hovedutfordringer og status

Oslo bispedømme har i 2004 vært preget av arbeidet med store prosjekter som alle berører ledelse og organisering av prestatjenesten, menighetenes behov for geistlig betjening og samarbeid med fellestråd og menighetsråd.

#### *Presteressurser - bemanningskriterier*

Gjennom hele året har det pågått et omfattende arbeid med kriterier for prestebemannning i menighet og prosti. Arbeidet med anvendelsen av disse kriteriene har startet. Bakgrunnen for dette arbeidet er erkjennelsen av at de tildelte budsjetttrammer ikke er tilstrekkelig til å opprettholde 150 presteårsverk. Oslo bispedømme må redusere med 5 – 6 årsverk for å ha en drift som budsjettmessig går i balanse. Å skulle redusere ved ledighet vil kunne få uheldige virkninger for de aktuelle menigheter. Arbeidet har også hatt som målsetting å gi grunnlag for reduksjon, fordeling og strategisk styring av presteressurser. Hovedkriteriene med en vektning på ca 75% er kvalitative og er gudstjenester, dåp bosatt i menigheten, konfirmanter, gravferder, vielser. Også disse kategoriene har fått en vektning i erkjennelsen over ulik tidsbruk fra prestens side. Den andre kriteriegruppen med vektning på ca 25% omfatter en rekke kriterier som innbyggertall, medlemstall, forventet utbygging, øvrige ansatte, sykehjemspresttjeneste, strategiske satsninger mv.

#### *Nye tjenesteordninger*

Da ny tjenesteordning for proster (TOP) og revidert tjenesteordning for menighetsprester (TOM) forelå, nedsatte biskopen en partssammensatt gruppe som skulle forberede implementering av de nye tjenesteordningene. Gruppen er enig om en rekke forhold som nå vil ligge til grunn for prostenes arbeid med implementeringen. Det er utarbeidet en ny mal for arbeidsavtale som vil klargjøre tjenstedistrikt og tjenestested(er). Strukturen i nye instruksjoner er klarlagt. En er enige om hvilke kriterier som ligger til grunn for "vesentlige endringer" ved 2.3.4 – forhandlinger. Alle menigheter er iht til KL § 11 blitt tilskrevet med anledning til å uttale seg om endring av tjenstedistrikt fra prestegjeld til prosti. Uttalelsene gir grunnlag for å gjennomføre endringen. Dog vil en områdeinndeling innen prostiet synes mest aktuell å forholde seg til i organisering av prestatjenesten. Dette vil også være i samsvar med fellestrådenes organisering. Arbeidet med bemanningskriteriene vil gi prostene et meget godt grunnlag for styring av ressurser innen menighetene i prostiet. Tillitsvalgte er gitt en sentral rolle



i prosessen med inngåelse av nye arbeidsavtaler. Oslo bispedømme har som målsetting at det skal være inngått nye arbeidsavtaler med alle menighetsprester i løpet av 2005 slik at iverksettelse av nye tjenesteordninger kan skje fra 2006. Det er lagt et løp slik at menighetene skal uttale seg om økning eller reduksjon av prestebemanningen samt være delaktige i prosessen med instruksjer.

#### *Reformer i kirken*

I bispedømmet har det vært tre prosjekter av en reformkarakter.

- Asker kirkelige fellesråd

Fellesrådet arbeider med et større prosjekt med samordning av arbeidsgiverfunksjonene på lokalt nivå. Dette prosjektet vil utvikle mønstre for hvordan samarbeidet mellom de to linjene kan bli bedre og etablering av en felles ledelsesstruktur mellom kirkeverge og prost. Bispedømmerådet er holdt orientert om utviklingen i prosjektet og deltar i en styringsgruppe sammen med blant annet representanter fra KA.

- døvekirkelig representasjon

Arbeidet med en endring i kirkeloven på dette punkt har resultert i at departementet har fremmet en lovproposisjon som med forslag om et tillegg i kirkeloven § 23. Med en døvekirkelig representasjon i Oslo bispedømmeråd får det døvekirkelige arbeid en større innflytelse i rådets virksomhet og det døvekirkelige blir slik sett bedre ivaretatt.

- bispeskiftet

Dette vil ha en egen evaluering i løpet av 2005. Her vil bispedømmerådets behandling av saken bli gjennomgått og vi vil få anledning til å uttype våre synspunkter på dette ytterligere.

#### *Sykehjemspresttjenesten*

I Oslo bispedømme er det ca 20 prester som har sin tjeneste ved 20 – 25 sykehjem og institusjoner. I Asker prosti er fellesrådet arbeidsgiver. I Bærum prosti er sykehjemsprestene ansatt i kommunen. I Oslo bevilget Byrådet kr 3,4 mill til sykehjemspresttjeneste. I tillegg er noe tilsatt i bydeler, ved institusjoner eller av menigheter. I forbindelse med arbeidet med bemanningskriterier er det foretatt en analyse av sykehjemspresttjenesten i Oslo både med hensyn til prestedekning og synliggjøring av behov. Det er også startet et arbeid med innhold og profil på stillingene.

#### *Ordinerte prester i sekulære stillinger og i stillinger der de ikke utøver prestetjeneste*

I Oslo bispedømme er det mange ordinerte prester i ovennevnte kategorier. Oslo biskop har vært opptatt av å bedre kontakten samt legge til rette for at disse skal få tjene kirken med Ord og sakrament ut fra sitt ordinasjonsløfte. Biskopen gjorde en skriftlig henvendelse til ca 150 ordinerte prester og inviterte disse til å inngå avtale med biskopen om å påta seg inntil 4 gudstjenester og kirkelige handlinger i løpet av ett år uten vederlag. Ca 20 har ønsket å inngå slik avtale. Dette skjer etter forutgående samtale med biskopen. I samtalen med biskopen blir det avtalt tjeneste i et prosti. Prosten har ansvar for å legge til rette for tjenesten samt inkludere den ordinerte i prestefellesskapet i prostiet. I brevet som gikk ut, ble det også invitert til en samling med biskopen der biskopens anliggende og opplegget ble drøftet.

#### *Ordinasjoner og vigslinger*

Det er ordinert til sammen 11 kandidater til prestetjeneste og 6 diakoner. Det har i 2004 ikke vært kantor- eller kateketvigslinger.

### **3.1.2 Resultater og effekter**

Det foreliggende materiale om bemanningskriterier synes å gi et godt grunnlag for fordeling og styring av presteressursene. De nye tjenesteordningene åpner for muligheten til å gjennomføre dette. Bispedømmet har med andre ord både en plan og nødvendige verktøy.

Ny tjenesteordning for proster (TOP) og revidert tjenesteordning for menighetsprester (TOM) har gitt plattform, rammer og føringer for videreutvikling av prostene som ansvarlige for ledelse og organisering av prestedtjenesten i prostiet. Alle stillinger utlyses nå med prostiet som tjenstedistrikt. Nytilsatte tilsettes på grunnlag av nye tjenesteordninger og det tas forbehold om justeringer og endringer i tråd med disse.

Styringssamtalene og møtene med bispedømmerådet bevisstgjør prostene på bispedømmets strategiplan. Nødvendige prioriteringer og tiltak drøftes og gjennomføring avklares.

Ordinerte prester i sekulære stillinger og i stillinger der en ikke utfører prestedtjeneste er en sammensatt gruppe med svært ulik bakgrunn for å ha forlatt menighetsprestedtjeneste/ikke inneha prestedstilling. Noen reagerte sterkt på initiativet og hadde helt andre forventninger til bedret kontakt med biskopen. Noen mislikte sterkt at opplegget innebar tjenester uten vederlag. Andre uttrykte stor takknemlighet over initiativet og følte seg sett gjennom det.

Sykehjemsprestenes funksjon og rolle synliggjøres. Fordelingen av sykehjemsprester gjennomgås og sykehjemsprestedtjenestens innhold vil bli vurdert særlig i forhold til menighetenes behov og utfordringer.

## **3.2 Resultatmål 1:**

*Ledelsen av prestedtjenesten skal være basert på ansvarsdelingen mellom embets- og rådsstrukturen i kirken og på et samvirke mellom prestene og andre kirkelige organer.*

### **3.2.1 Hovedutfordringer og status**

For Oslo bispedømme er de nye tjenesteordninger en bekreftelse av den delegasjon som er foretatt fra biskopen til prostene i 2000. Tjenesteordningene har gitt plattform, rammer og føringer for videreutvikling av prostene som ansvarlige for ledelse og organisering av prestedtjenesten i prostiet. Videre gir de en mulighet for styring av presteressurser ut fra den enkelte prests kompetanse og ønsker om tjeneste sett på bakgrunn av den enkelte menighets samt prostiets behov. Det har vært avvirket flere dager med lederutvikling for prostene. Endringsledelse og ledelsesverktøy har vært temaer sammen med konkretisering og forståelse av den nye prosterollen og implementering av tjenesteordningene. Det har vært en målsetting at prostenes måte å lede og organisere prestedtjenesten på gir gjenkjenning fra prosti til prosti.

Etter innføringen av ny TOP er prosteembetet i Østre Aker prosti utlyst iht denne. Det er imidlertid en stor ressursmessig utfordring når prosten ikke lenger skal inneha soknepreststillingen og den aktuelle menighet sitter igjen med én menighetsprestedstilling. Innføring av nye tjenesteordninger uten tilføring av nye ressurser innebærer at det vil ta lang tid før forutsetningene i tjenesteordningen fullt ut kan gjennomføres.

Oslo bispedømme har store prostier og ved innføringen av biskopens delegasjon til prostene startet en opptrapping av saksbehandlerhjelp til prostene. Økonomien i Oslo

Kirkelig fellesråd har medført at administrativ hjelp ved prostesetene er minimal fra deres side.

Biskopen har sammen med ledergruppen en årlig styringssamtale med prostene i forbindelse med biskopens medarbeidersamtale med prostene. Dette gir god anledning til drøfting av strategiske satsninger i henhold til bispedømmets strategiplan, prosten som leder, gjennomgang av menighets- og personalsituasjonen. Ved årets medarbeidersamtale har prostenes menighetsprestjeneste blitt drøftet og avklart.

På hvert bispedømmerådsmøte gis ett prosti fokus med prosten som innleder. På denne måten får bispedømmerådet en tilstandsvurdering samt planer og satsninger i forhold til målsettinger både på bispedømme- og prostiplan.

Bispedømmerådet har årlig felles møter med fellesrådene i Asker, Bærum, Oslo og døvekirken fellesråd. Uten formelle strukturer som regulerer et samarbeid mellom rådene, har disse møtene i stor grad karakter av gjensidig informasjon.

I alle prostier er det drøftinger om hvordan samordningen, samvirket og samarbeidet mellom prosten, prestetjenesten og rådene skal ivaretas. Det synes å ligge an til noe ulike løsninger. Spørsmålet har vært om prosten trenger en arena for å ivareta ansvaret overfor rådene og andre ansatte som påligger i TOP.

Understrekningen av alle menighetsprestere strategiske og åndelige lederansvar i TOM krever en drøfting og felles forståelse av hva dette innebærer og hvordan det skal ivaretas i samarbeid med menighetsråd og menighet.

TOP forsterker og understreker prostenes utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hva dette innebærer i forhold til biskopens ansvar samt bispedømmeadministrasjonens ansvar krever klargjøring og avgrensninger. En tenker seg ikke å utbygge en administrasjon med flere medarbeidere rundt prostene som ivaretar økonomi, personalforvaltning, kompetanseutvikling m.v. Likefullt er tydeliggjøring av ansvarsfordeling og oppgaver viktig.

Prostiene har felles AMU og vernetjeneste for begge arbeidsgiverlinjene. På bispedømmeplan har prestene også sitt eget hovedvernombud i tillegg til fellesvernetjeneste. Med ny TOP er det foretatt en endring i AMU-strukturen og vernetjenesten i Oslo. En har fått AMU på prostiplan mot tidligere ett som dekket fellesrådsområdet. Vernetjenesten er organisert slik at hvert prosti har et verneombud i hver arbeidsgiverlinje. Dette medfører at AMU har større nærhet til arbeidsmiljøet for den enkelte medarbeider og kan operere Det er fortsatt et sentralt AMU som vil ha prostiovergripende saker til behandling.

Menighetene er trukket inn i spørsmålet om tjenestedistrikt. Oslo bispedømme ser det ikke aktuelt å opprette nye prostier, men ser behov for enkelte justeringer av sokne- og prostigrensener. Det har vært en vurdering av hvorvidt prestegjeld med flere sokn skal etablere soknepreststillinger i de sokn der kapellan 1 sitter i menighetsrådet. Denne prosessen er ikke fullført, men vil være en del av både fordeling av presteressurser (bemanningskriterier) og implementering av nye tjenesteordninger.

### **3.2.2 Resultater og effekter**

Mangel på medfølgende ressurser ved endring av tjenesteordninger gjør at implementeringsarbeidet hemmes. Dette gjelder i særlig grad ved prostesetene og i de prestegjeld der prostene har sokneprestfunksjon.

Styringssamtalene retter fokus mot prostenes lederrolle både når det gjelder preste-tjenesten og ansvaret for å nå strategiske mål.

TOP har bidratt til et arbeid med prostens ansvar for samordning, samvirke og samarbeid mellom embets- og rådsstrukturen. I Oslo er det en særlig utfordring å finne tjenlige måter å gjøre dette på med et fellesråd og 5 prostier.

Nye tjenesteordninger åpner for en mer fleksibel organisering av prestatjenesten. Med de korte avstander som er i Oslo bispedømme, vil dette gi muligheter til mer lik arbeidsbelastning for prestene, bruk av kompetanse, ivareta hensyn til ulike livsfaser og en bedre betjening av menighetene.

TOP har inspirert til nytenkning i organisering av AMU og vernetjeneste med større fokus på den enkeltes arbeidsmiljø.

Sokneinndelingen må gjennomgås både relatert til fordeling av presterressurser og implementering av tjenesteordningene. Gud i storby-prosjektet vil bidra til å se nye samarbeidsformer og tjenestetilbud og utfordringen i å være en nær og inkluderende kirke i en tid med store endringer.

### **3.2.3 Behov for endringer av strategier, planer og tiltak**

Fordeling og styring av presterressurser ut fra behov og strategiske satsninger slutføres med prostiet som enhet. Prostene fordeler ressursene mellom menighetene.

Prosessen med endring av tjenstedistrikt fra prestegjeld til prosti fullføres. Justering av sokne- og prostigrenser foretas.

Gjennomgang av forordnede gudstjenester foretas.

Prostenes lederansvar og –rolle er avklart og innholdsbestemt. Opplæring gis i tråd med dette.

Prostenes stilling som sokneprest er avvirket. Nye sokneprester er tiltrådt. Biskopen har fastsatt prostenes menighetspresttjeneste.

Implementering av nye tjenesteordninger er gjennomført i alle prostier ved at menighetsmøter er avholdt, nye arbeidsavtaler er inngått, 2.3.4 – forhandlinger er gjennomført, instruksjer er vedtatt av biskopen.

Motivasjons- og informasjonsstrategi er utarbeidet for å skape en positiv holdning til de nye tjenesteordningene og sikre felles forståelse.

Arenaer for utøvelse av prostens ansvar for samordning, samvirke og samarbeid mellom prestatjenesten og rådene er utviklet og etablert.

Ny organisering av AMU og vernetjenesten er gjennomført.

### **3.3 Resultatmål 2:**

*Prestene skal stimuleres til å utvikle sine kunnskaper, ferdigheter, holdninger og verdier, foruten sin motivasjon for tjenesten, slik at den enkelte prest og bispedømmet samlet har den kompetanse som skal til for å møte utfordringene i tjenesten. Lederutvikling for kvinner skal være prioritert område.*

#### **3.3.1 Rekruttering og Veien til prestedtjeneste**

Vi følger også her en disposisjon som innebærer at punktet *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer* markeres med a) *Resultater og effekter* med b) og *Behov for endringer av strategier, planer og tiltak* med c)

##### **3.3.1.1 Rekruttering**

a) Det er stor pågang av søkere til alle stillingskategorier i bispedømmet – bortsett fra at det har vært vanskelig å besette utlyste vikariater i døvepresttjenesten. For å effektivisere tilsettingsprosessen er det utarbeidet maler og prosedyrer. Det er gjennomført intervju ved alle tilsetninger. En har samtidig hatt et bevisst fokus på utformingen av utlysningstekstene, slik at de er tilpasset de nye/reviderte tjenesteordningene.

b) Den tilsettingspraksis som har vært gjennomført har i perioder krevd betydelige ressurser for at tilsettingene skulle kunne være kvalitetssikret i forhold til det lov- og regelverk som gjelder. En slik ressursbruk har i perioder gått ut over andre (utviklings-) oppgaver som administrasjonen også er pålagt. En har bl.a. lagt opp til at mer av prosessen skal kunne skje elektronisk. Forsinkelsen av "Kompetansekartet", har ført til at en ikke har kunnet ta i bruk de mulighetene som her var forventet.

c) Arbeidet med å rasjonalisere søkerprosessen, samt tilpassing av utlysningstekster i forhold til tjenesteordningene slik at de er tydelige og spisset inn mot den aktuelle stilling, videreføres. Den muligheten som ligger i at "Kompetansekartet" CV kan brukes som utgangspunkt for utvidet søkerliste utnyttes.

I samarbeid med døveprosten må det arbeides med å finne egnede tiltak for å øke søkertilfanget til døvepresttjenesten.

##### **3.3.1.2 Veien til prestedtjeneste**

a) Vi er glad for at det lykkes i 2004 å skaffe tilstrekkelig med økonomi til denne ordningen. Oslo bispedømme har hatt ansvar for 11 kandidater som har gjennomført O-3/stiftspraksis og 8 studenter som deltok på O-1 og O-2 samlingen på Granavolden i juni. Dette ligger over gjennomsnittet for de andre bispedømmene. Nye kandidater tildeles (overflyttes til) Oslo bispedømme (ofte på sosialmedisinsk grunnlag) på relativt kort varsel før praksis.

b) Det er en krevende oppgave å finne relevante praksisteder for et så høyt antall kandidater på relativt kort tid. Samtidig synes det å være en manglende forståelse for ordningen i menighetene.

c) Antallet kandidater som skal utplasseres må i større grad være forutsigbart. Prostene må involveres sterkere i arbeidet med å finne praksismenigheter, bl.a. ved å legge til rette for studiepermisjoner. Det vil også være viktig å utarbeide bedre informasjonsrutiner overfor menighetsstabene.

### **3.3.2 Kompetanseplan**

a) Arbeidet med implementering og revisjon av kompetanseplanen har stanset opp i forhold til den framdriftplanen som opprinnelig var lagt.

b-c) Dels på grunn av manglende kapasitet, dels fordi kompetansekartleggingsverktøyet "Kompetansekartet" stadig har blitt forsinket, har dette arbeidet måtte utsettes. Kapasitetsproblemene våre vil være resten av våren, samtidig som kompetansekartet nok heller ikke er operativt før denne tid. Men fra da av vil revisjon og implementering av kompetansekart igjen kunne stå på dagsorden

### **3.3.3 Etterutdanningskurs**

a) Etterutdanningskurs med bioteknologi som hovedtema ble gjennomført for hele presteskaper på Sundvolden hotell den 2. – 3. juni. Oppsutningen var bortimot 100 %.

For alle prestene og diakonene i bispedømmet ble det i november arrangert et en-dags seminar på Politihuset for å oppdatere dem i bispedømmets nylig reviderte beredskapsplaner ved katastrofer og større ulykker.

b) Kurset på Sundvolden ble vurdert som svært vellykket, både fordi en hadde mulighet til å samle hele presteskaper i to dager, men ikke minst også fordi hovedtemaet "bioteknologi" var aktuelt og relevant.

Da 30 av bispedømmets prester og diakoner ble utkalt til tjeneste i tilknytning til flomkatastrofen i Sør-Asia, ble det dokumentert at var svært nyttig at planverket nylig var gjennomgått og revidert på seminardagen i november.

c) Det er viktig målbevisst å følge den kursen som nå er lagt på begge disse områdene.

### **3.3.4 Kompetanseutvikling i prostiene**

a-c) I prostiene foregår en jevnlig kompetanseutvikling i form av regelmessige samlinger blant prestene. Dette er det prostene som har ansvar for, samtidig som det er avsatt betydelige midler til formålet.

### **3.3.5 REU – Pf-kurs**

a-c) REU har for året 2004 anbefalt i alt 60 studieuker i tilknytning til forskjellige elementer av SPP-modulsystemet. Dessuten har prostene i flg. sin delegasjon gitt prestene studiepermisjoner av varierende lengde. I tillegg til utbetalte stipend til SPP-moduler på i alt kr. 150 700, har også prostene brukt av prostetiltaksmidler (som samlet utgjør kr. 2800 953,-) til studieformål tilpasset det lokale behov og arrangert i prostiet.

Vi ser at en videreutvikling av kompetanseplanen vil være nødvendig. Det bør bl.a. legges opp til en større grad av styring av kompetanseutviklingen i forhold til de kompetansebehov som avtekkes hos den enkelte prest, på prosti- og bispedømmeplan enn en tidligere har hatt. I denne sammenheng vil også en videreutvikling av medarbeidersamtalen være fornuftig.

### **3.3.6 Lederopplæringskurs for sokneprester**

a-c) Ut over deltakelse i de sentrale kurs for nytilsatte sokneprester (hvor vi hadde 3 deltakere i 2004) har vi ikke igangsatt egne kurs for sokneprestene. Ved implementering av nye tjenesteordninger (som skal være gjennomført i løpet av dette året) vil slike kurs være naturlige.

### **3.3.7 Videreutvikling organisering av og gjennomføring av medarbeidersamtalene**

a-c) Arbeidet på dette området har av kapasitetshensyn måttet utstå, men vil i den kommende tid få stor betydning bl.a. ved implementering av nye tjenesteordninger og i forhold til gjennomføring av kompetanseplan.

### **3.3.8 ABV**

a-c) Nye tiltak.

#### *ABV 50+*

Arbeidsveiledning for de som har vært i tjeneste og livet en stund ble startet opp juni i 2004. Gruppen heter ABV 50+ , arbeider etter samme tenkning som ei arbeidsveiledningsgruppe, men da med de tilpasninger som er naturlig for at gruppa skal ha relevans. Dette er også et tiltak i forhold til seniorpolitikk, og skal ivareta og synliggjøre de utfordringene en står ovenfor når en har vært en del år i yrkeslivet. Alle ansatte prester født i 1954 eller tidligere ble invitert til et informasjonsmøte om dette. Det meldte seg 9 deltakere, og flere har meldt sin interesse for å bli med ved neste anledning.

#### *Veiledning for aktive veiledere*

Et annet nytt tiltak i 2004 er at de som Oslo biskop har gitt i oppdrag å være veileder selv får tilbud om veiledning. Den gruppa startet opp høsten 2004.

#### *Nye grupper*

I løpet av 2004 startet det opp tre nye ordinære ABV grupper. I tillegg er det gjort en satsing på veiledning for studentprestene, sykehjemsprestene har fortsatt sin gruppe og vi har 9 prester som får individuell veiledning. Et resultat av disse nye tiltakene er at alle prester som for en tid tilbake stilte seg positivt til å gå i ABV, alle nyansatte siste tre år samt alle vikarer engasjert før oktober 2004 har fått tilbud om ABV – i gruppe eller individuell!

#### *Fagdager for arbeidsveiledere*

Det er arrangert to fagdager for arbeidsveiledere i vårt bispedømme. Da inviteres alle med veilederkompetanse til et foredrag av ekstern foredragsholder samt faglig samtale og utveksling av informasjon vedrørende arbeidsveiledning.

#### *Utdanning av nye veiledere*

To prester har gjennomført den delen som består av teori og praksis av den to-årige utdannelsen for ABV i Norge. I tillegg har fagrådet for ABV sendt ut en forespørsel om hvorvidt det vil være interessant med et oppfriskningskurs for veiledere. Noe vi som oppdragsgivere har bekreftet.

### **3.3.9 ”Tid for stillhet og bønn” – åndelig veiledning.**

a-c) Har vært samlinger gjennom hele året ca hver 3. uke. Dette var nytt i 2004 og er kommet i stand fordi det har vært etterspurt. Samtidig har det gått ut tilbud om individuell veiledning på dette.

### **3.3.10 Retreat**

a-c) Alle ansatte fikk også i år tilbud om retreat-opphold på Instituttet for Sjelesorg på Modum, 28. november til 2. desember. 18 personer deltok på dette.

### **3.3.11 Rekruttering av kvinner til lederstillinger.**

a-c) Av to rekrutteringsprosesser til soknepreststillinger ble en kvinne ansatt. Det har ikke vært ansettelser av proster, ledende prestestillinger eller kapellan 1-stillinger i løpet av 2004. Det er planlagt en satsing på denne gruppen prester for igjennom det å øke rekrutteringen av kvinner i ledende prestestillinger. Bispedømmerådet skal ved hver tilsetting av lederstilling ha en redegjørelse for likestillingsperspektivet i saken.

## **3.4 Resultatmål 3:**

*Prestenes fritidsordninger og arbeidsforhold skal bidra til å gjøre prestedtjenesten attraktiv og til å motivere prestene til livslang prestedtjeneste.*

### **3.4.1 Hovedutfordringer og status**

Da "Særavtale om menighetspresteters fridager" kom, ble det gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene inngått en lokal særavtale om gjennomføringen av denne. Denne har fungert godt i alle prostier med unntak for noen prostiers vedkommende av tjenesten med å gå med dødsbud. Det har vært uro om dette med Presteforeningens sterke engasjement. Prostene er ansvarlige for at det for perioder på 3 måneder blir lagt planer for prestenes arbeid. Det rapporteres i forhold til disse planene. Prestene får stort sett tatt ut sine fridager. Dersom alle prostiene hadde hatt prostiprester, ville ordningen kunne fungert enda bedre.

Det er gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i alle staber i Oslo fellestrådsområde. Resultatet av undersøkelsen viste at i en del staber er den totale bemanningen for lav i forhold til tjenestene og arbeidet. Den viste også at i 8 - 10 staber var arbeidsmiljøet og samarbeidsforholdene slik at det måtte settes inn tiltak. De to arbeidsgiverne samarbeider nært for å legge til rette for tiltak og løsninger. I 5 staber har eksterne konsulenter bidratt til stabsutvikling og samarbeidsutvikling. I andre staber er det foretatt endringer i bemanningen eller tilført nye ressurser. Vi merker en klar tendens til at staber ber arbeidsgiverne til konkret å gå inn i opplegg med stabsutvikling.

Vi har klare indikasjoner på at det oppstår samarbeidsvansker mellom unge nye kapellaner og eldre etablerte sokneprester. Presterolleforståelse og utøvelse av lederansvar og -funksjoner har vært noe av årsaken til dette.

Oslo bispedømme har utarbeidet en omfattende plan for seniorpolitikk og gjennomført mange seniorpolitiske tiltak. Flere er etterspørrende etter seniorprestedtjeneste. Vi ser et klart behov for å utvikle også en "juniorpolitikk" for prester som er i en småbarnsfase.

Sokneprester og menighetsforvaltere har vært på kurs i systematisk opplæring i HMS-arbeid. Bedriftshelsen har bidratt på kursene.

*Sykefravær – oppfølging av syke – IA-avtale inngått:*

Sykefraværet i 2004 var relativt høyt, særlig i første halvår med et sykefravær på 9,3 % i første kvartal og 9,8 % i andre kvartal. I de to neste kvartaler var sykefraværet på 4,6 % og 6,7%. Det er langtidssykefraværet som gir størst utslag. Egenmeldinger benyttes nesten ikke i presteskaper. Det er inngått IA-avtale og det er vedtatt plan for oppfølging av syke. Det ligger et særlig ansvar hos prostene i oppfølging av de syke. Det gjelder også den plan for gjeninntreden som skal foreligge ved 8 ukers sykemelding. Sykefraværet har vært jevnt stigende de siste årene.

Dersom sykefraværet skal bli mindre bør det arbeides særlig med to utfordringer: 1. Det må bli mer bruk av egenmeldinger, da erfaring fra andre forhold tilsier at flere korte



avbrudd gir færre lange fravær. 2. Prestetjenesten må organiseres slik at en annen kan overta på kort varsel. Den personlige kontakt med pårørende som ligger til grunn for å gjøre en god tjeneste ved f.eks. begravelser, gjør at mange presser seg til å gjennomføre et oppdrag på tross av sykdom. Dette er på lang sikt, en av flere faktorer som bidrar til langtidsfraværet. Et tredje forhold er at et godt fokus på årsakene til sykefraværet i seg selv vil kunne gi økt trivsel og lavere fravær.

### **3.4.2 Resultater og effekter**

Det har vært til stor hjelp å ha en lokal særavtale for menighetsprestens fridager som er tilpasset forholdene i Oslo bispedømme.

Det vil være hensiktsmessig med arbeidsmiljøundersøkelser med jevne mellomrom for å måle endringer.

Å bidra til å bedre arbeidsmiljøet ved å være aktive i stabsutviklingsprosesser er nødvendig. Forebyggende arbeid med samarbeidsutvikling vil være en god investering.

Seniorpolitiske tiltak fungerer godt, men begrenses på grunn av knappe økonomiske ressurser.

Situasjonen er nå slik at det å være seniorprest oppfattes som noe positivt.

### **3.4.3 Behov for endringer av strategier, planer og tiltak**

Lokal særavtale om menighetsprestens fridager evalueres.

Rette fokus på førstegangstilsatte prester ved å utvikle et eget mentoropplegg for disse det første året de er i tjeneste.

I samarbeid med fellesrådene gjennomføre et felles lederutviklingsopplegg for sokneprester og menighetsforvaltere.

Utvikle en livfasepolitikk for unge prester.