

# Årsmelding 2005

## Oslo biskop og bispedømmeråd

### 20.02.06/27.3.06

## I Kortfattet tilstandsvurdering av den kirkelige situasjonen i bispedømmet – 2005

### 1.1 Innledning

Oslo biskop og bispedømmeråd har i henhold til sin strategiske plan 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.

#### Katastrofeåret

I vårt folk har 2005 vært preget av prosesser med sorg og med glede. Mange av bispedømmets medarbeidere deltok aktivt i arbeidet i forbindelse med og i sorgarbeid etter Tsunamien i Sør-Øst-Asia. Denne katastrofen viser hvordan internasjonale kriser får konsekvenser også her hjemme. Samtidig fikk denne Tsunami-katastrofen en kontrast. Dette gjaldt særlig situasjonen etter jordskjelvkatastrofen i Pakistan og Kashmir sammen med norsk-pakistanere i vår egen by. Kirken har slik fått leve nær mennesker i tunge dager, og i dager som ofte betegnes som ordinære. I sorg og i glede, i høytid og hverdag er vår kirke nær som tradisjonsbærer. Kirkens tusenårige tradisjoner gir ord og uttrykk til sorgen og klagen, til undringen og takken. Det er tradisjoner som går ut over tid og rom, men de skal samtidig leve og formidles i nye tider og nye omgivelser.

#### Bispekiftet

Kirken i Oslo ble særlig tydelig gjennom prosessen rundt valg av ny biskop etter Gunnar Stålsett. Prosessen førte til mye debatt og stor deltagelse. Den avdekket et stort engasjement for kirken i vår tid, langt utenfor rekken av tillitsvalgte og aktive kirkegjengere. Situasjonen sier også noe om betydningen av det personlige lederskap bispestillingen representerer. Ny biskop ble utnevnt 11. mars 2005, og biskop Ole Christian M. Kvarme tiltrådte stillingen 1. pinsedag 2005. Hele prosessen ble gjenstand for en omfattende evaluering. Konklusjonene fra denne var<sup>1</sup>:

- det er en utfordring for prosessen at den var en kombinasjon av valg og utnevning,
- premisser i beslutningsprosessene og hvilke tyngde de kirkelige organer på de ulike nivåene skal ha, må avklares,
- ordninger for hvordan det kirkelige votum skal beregnes og tolkes, må klargjøres.

---

<sup>1</sup> Evaluering av nominasjons- og utnevningssorissessen til Oslo bispested 2004-05, Olav Helge Angell og Harald Askeland, Diakonhjemmet høgskole, Avdeling for forskning og utvikling, 2005

En effekt av dette fokuset er at bispedømmerådet som kirkepolitisk aktivt organ, ble tydelig i media og i folkets bevissthet. Bispedømmerådets leder fremsto som en lokal kirkeleder med ansvar og myndighet inn i forhold til de prosesser som pågikk.

Biskop og bispedømmeråd tok sammen fatt på arbeidet med å etablere et samarbeid og nye relasjoner. Bispedømmerådet har sammen med biskopen drøftet spørsmålet om homofilt samlevende kan tilsettes som prester. Her er det avdekket en reell uenighet mellom biskop og bispedømmerådet som kan være krevende å håndtere i praksis. Derfor har bispedømmerådet hatt noen prinsipielt viktige tilsettingsaker i 2005. Biskopen har også i sin kontakt med presteskapet tatt opp ulike dimensjoner av homofili-spørsmålet i de prostivise samlingene.

#### 100 års markeringen

Kirkene ble også ved denne nasjonale begivenheten samlingssteder for denne markeringen av en fredelig prosess mellom Norge og Sverige. Ved markeringen av 100-års-jubileet for unionsoppløsningen var ett av kirkens bidrag en "jass-messe" med alle messens tradisjonelle elementer, og samtidig med et nytt språk og nye toner for vår tid. Oslo bispedømme bidro her med særlige personale ressurser. Det kirkelige arbeidet inn mot denne markeringen illustrerer hvor krevende det er for Den norske kirke å finne gode organisatoriske fellestløsninger og økonomi til nasjonale markeringer.

#### Endringsprosesser

Tunge endringsprosesser med mange følelser har også preget bispedømmet i 2005. Det har ikke bare vært bispeskifte. I mer enn tjue menigheter har det vært presteskifte. Det har blitt arbeidet med nye tjenesteordninger med det mål for øye at det skal styrke den lokale menighets liv. Noen menigheter har kommet i gang med trosopplæringsreformen, mens andre ligger i startgropen. Fellesrådet har nok en gang hatt et tøft arbeid med kirkens økonomi. Nye menighetsråd er valgt, et nytt fellesråd startet sitt virke fra nyttårsskiftet 2004/5. Vi viser til et vedlegg med et notat med oppsummering fra menighetsrådsvalget 2005<sup>2</sup>.

I Asker prosti har en satt i gang et spennende forsøksprosjekt med en samordning av arbeidsgiverfunksjoner i én arbeidsgiver innen rammen av det kirkelige reformarbeid. Prosjektet "Gud i storby" arbeider nå konstruktivt og kreativt med de mange endringsprosesser i samfunn og kirke. Bispedømmerådet har gått tungt inn for å analysere bemanningsforholdene i hvert enkelt sokn i bispedømmet. Dette har medført et intensjonsvedtak som innebærer reelle endringer i prestefordelingen i bispedømmet og en faktisk bemanningsreduksjon. En av hensiktene har vært å dimensjonere antall stillingshjemler til den faktiske tildelingsramme biskop og bispedømmeråd stilles til rådighet.

#### Tjenesteordningene

I året som gikk har det vært betydelig fokus på den nye tjenesteordningen for prestene. I omtalen av prestens tjeneste med Ord og sakrament i tjenesteordningen formuleres det nå at målet er at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene, og det menighetsbyggende perspektiv i samarbeid med menighetsrådet er særskilt nevnt. Det har vært mindre oppmerksomhet rundt de nye tjenesteordningene for diakoner, kateketer og kantorer som trådte i kraft fra 1.januar 2005. I tjenesteordningene for kateketer, diakoner og kantorer sies det at de har ansvar for henholdsvis menighetens undervisningstjeneste, diakontjeneste og kirkemusikalske virksomhet, og for alle heter det at de har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere. Felles for alle tjenesteordninger er en skjerpet fokus på to forhold:

---

<sup>2</sup> Notat 05.01.06 MAS/JER

dels det menighetsbyggende sikte for alt virke, dels rom for dens enkeltes tjeneste og fornyelse i rammen av tjenestenes mangfold. Ansvaret i bispedømmets og fellestrådenes ledelse, i prostiene og på menighetsplan er å legge til rette for den felles utrustende og menighetsbyggende tjenesten. Det skal også bidra til at den enkelte får rom til å utfolde sin særskilte tjeneste og sine nådegaver.

#### Kultur- og misjonerende kirke

Kirkemøtet i november hadde ”misjonerende kirke” som hovedtema og drøftingene munnet ut i en overraskende samstemt misjonsforståelse. Spennende var det at vår kirkes ungdomsting hadde gått foran og vist vei: Misjon er å dele budskapet om Guds kjærlighet i Jesus Kristus gjennom dialog og forkynnelse, fortelling og nærvær. Men mange bærer på sår i møte med kirkens misjonsvirksomhet, noe samenes, kvenenes og taternes historie er eksempler på i vårt eget land. Samtidig ble det uttrykt en positiv anerkjennelse av misjonsorganisasjonenes innsats, av det byggende arbeid i menighetene, og særlig av det arbeidet ungdomsledere gjør. I Kirkemøtets vedtak bes menighetene blant annet om ”- å være medvandrere gjennom dialog, deling og nærvær slik at evangeliet kan skape tro, livsmot og glede; - å åpne gudstjenestefeiringen så den gir rom for ulike kulturuttrykk og legge til rette for praktisk deltakelse av alle mennesker, inkludert mennesker med ulik språklig og kulturell bakgrunn; - å ta vår samtid på alvor og være menigheter i bevegelse.” - Ungdom i vår kirke har gått foran og utfordrer oss til en misjonsbevissthet i menighetene, ydmyk og frimodig, lokal og global på samme tid.

Kirkemøtet behandlet også kulturmeldingen ”Kunsten å være kirke”. Her er det interessante perspektiver fra et Oslo-synspunkt. Dette er særlig aktuelt i forbindelse med etablering av et nasjonalt senter. Oslo bispedømmeråd mener å kunne presentere planer som har stor realisme, samtidig som mulighetene for å oppnå vesentlige resultater i den kirkelige kultursatsingen er store. Et *Kirkelig Senter for Skapende og Utøvende Kunst* i Oslo vil fylle vesentlige oppgaver i Oslo-regionen, men også på nasjonalt plan. Både Norske Kirkeakademier og Kirkelig Kulturverksteds roller og forholdet til øvrige nasjonale kunst-, kultur- og undervisningsinstitusjoner er argumenter for å legge nasjonale koordineringsfunksjoner til Oslo. Det kan også være verd å nevne betydningen av å ha et nasjonalt senter med kommunikasjonsoppgaver i den byen i landet som fremstår som mest multikulturell og multireligiøs. Samlet sett vil det være best at de nasjonale koordineringsfunksjoner legges til det planlagte senter i Oslo.

## 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*. Fortsatt erfarer vi at mange menigheter har vansker med å engasjere nye i sine fellesskap. De lokale forskjellene er store. Utfordringene er størst i indre og østlige bydeler i Oslo hvor så mye som 30 % av befolkningen flytter hvert år, og hvor lokal identitet og deltakelse generelt sett er lav. I 2005 så vi dette særlig i forbindelse med menighetsrådsvalget. Biskopen fikk en rekke søknader om dispensasjon i forhold til § 4 i kirkeloven, både fra personer som ønsket å stille til valg og personer om ville stemme et annet sted enn der de faktisk var bosatt. Vi merker oss også at valgdeltakelsen i bispedømmet gjennomsnittlig ligger så lavt som 1,5 %, og at flere menigheter har hatt vanskelig for fylle listene med kandidater enn sist. En del gir uttrykk for ønske om andre typer frivillig engasjement enn rådsarbeid. På den annen side registrerer vi at flere menigheter i forstadsområder med mer stabil befolkning lykkes godt i å engasjere store befolkningsgrupper

i menighetens liv, og at fellesskapsbyggende arbeid med fokus på barn – voksne – familier er vi vekst i mange slags områder.

#### *Resultater og effekter*

I 2005 har det arrangert seminar i samarbeid med Lommedalen for å utveksle erfaringer omkring samarbeid og fellesskapsbygging i menighetsarbeidet med ca 30 deltakere. Tilbakemeldingene var gode, og vi har i så måte lyktes med å legge til rette for en utveksling av interessante erfaringer. Et tillyst kurs om gruppe-/Alphavirksomhet ble avlyst på grunn av lav deltakelse. Et drøftingsmøte med deltakere fra videreutdanning i 2004 om frivillighetsledelse, styrket innsikten om at de ansatte ikke bare kan utløse, men også i virke direkte hemmende for frivilligheten om ikke holdninger og arbeidsmåte sikter mot samarbeid med frivillige.

Foruten nevnte tiltak i 2005, representerer det langsiktige arbeid med visitasene en vesentlig innsats i arbeidet med å utvikle engasjement og fellesskap i menighetene. I tillegg bidrar bispedømmets ulike rådgivere til å styrke engasjement og samhandling på sine respektive arenaer, som misjon, ungdom, diakoni, trosopplæring etc. 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, Alphakurs, 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 Alpha-arbeidet.

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

Det synes å være fortsatt behov for å sette søkelys på samspillet mellom ansatte og frivillige, og på hvem som inkluderes og engasjeres i menighetenes virksomheter. Dette er tema som reises videre gjennom visitaser og etterutdanning. Det er videre grunn til å ha særlig søkelys på hvilke faktorer som skaper bredt folkekirkelig engasjement der hvor vi ser positive tendenser i ulike deler av bispedømmet. Sentrumsområdene fanger opp sosiologiske og kulturelle endringer raskt og utgjør en særskilt utfordring som må møtes gjennom arbeid med å tolke tendensene og forsøksvirksomhet gjennom prosjektet Gud i Storby. Frivillighet knyttet til diakoni og trosopplæring utgjør særlige utfordringer.

### **1.3 Kirken som fellesskap gjennom kirkelige handlinger**

#### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Vi har tidligere pekt på den langsiktig fallende tendensen i gudstjenestebesøket. Årsstatistikken for de siste årene viser imidlertid en positiv endring av utviklingen. Når vi tar utgangspunkt i NSD' tall som går tilbake til 1998, synes det som om den negative kurven flatet ut i 2001-2002 med gjennomsnittlig gudstjenestedeltakelse på 110 pr hovedgudstjeneste. Tallene i tabellen nedenfor viser at videre at den gjennomsnittlige deltakelsen økte med hele 5 % fra 2003 til 2004 og med 8,2 % hvis vi regner fra 2002. Selv om det er visse variasjoner, fordeler økningen seg relativt jevnt mellom prostiene i bispedømmet. Flere kirker i Oslo, Asker og Bærum har gjennomsnittlig fremmøte på godt over 200.

Gjennomsnittlig fremmøte ved hovedgudstjenester på søndager og helligdager, Oslo bispedømme:

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
116,8	113,9	115,7	110,0	110,3	113,1	118,1

I møte med de lokale menigheter registrerer vi samtidig et ønske om at gudstjenestene generelt skal oppleves mer relevante og engasjerende for dem som deltar, og som sådan et behov for fornyelse både i liturgi og prekenarbeid. Sett i forhold til det totale antall kirkemedlemmer, må deltakelsen fortsatt anses for å være lav i Oslo bispedømme.

Når det gjelder kirkelige handlinger for øvrig, ser vi at prosentandelen av kirkelige vigsler fortsetter å synke. Også andelen kirkelige begravelser synes å være redusert fra 81 % i 2003 til 75 % i 2004. Tallene for dåp og konfirmasjon kommer vi tilbake til nedenfor.

#### *Resultater og effekter*

Med tallene for gjennomsnittlig deltakelse i hovedgudstjenestene, fremstår Oslo som det bispedømmet i landet med den mest markerte økning i de senere år. Tendensen er interessant, og det er vanskelig eksakt å si hva som er årsak til økningen. Gudstjenestelivet har gjennom lang tid vært fokusert gjennom ulike faglige samlinger og i visitaser. I januar 2005 ble det arrangert et fasteverksted i samarbeid med Kirkens Nødhjelp med ca 50 deltakere med fokus på spiritualitet og gudstjenesteliv i fastetiden. Slike tiltak, sammen med et langsiktig lokalt arbeid med gudstjenesten og en tiltagende positiv interesse for kirken i Oslo bispedømme, kan være deler av forklaringen.

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

Et utvalg på bispedømmenivå for å følge opp det nasjonale arbeidet med gudstjenestefornyelse har vært planlagt, men vil først bli opprettet i 2006. Det bør være et mål å få prøvd ut ulike typer gudstjenesteformer og ritualer i ulike kirker og bymiljø.

En gjennomgang av aktuelle rutiner ved utensogns vielser, kan skape større fleksibilitet og tilgjengelighet til ønskete kirker for par som vil vie seg i kirken.

Det er behov for videre fokus på liturgi, prekenarbeid og lek deltakelse i etterutdanning og visitasarbeid.

### **1.4 Kirken som kulturfellesskap**

#### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Både i mediernes omtale og blant bispedømmets innbyggere blir kirken i stor grad oppfattet som en leverandør av kristne og humanistiske verdier som er vesentlige for vårt samfunn. Det begynner å bli kjent for flere at kirken både har et engasjement for familiepolitiske og individualetiske spørsmål og for menneskerettigheter, miljø og global rettferdighet. Samtidig har debatten om verdi- og livssynsnytralitet blitt ført videre, delvis aktualisert av KRL-dommen i FN' menneskerettighetsdomstol, dels av partienes utarbeidning av nye partiprogrammer foran valgkampen. Kombinert med innføring av nye læreplaner i skolen, har dette skapt usikkerhet om den praktiske gjennomføringen av kirke/skolesamarbeidet flere steder. Vi merker videre at det er en ikke ubetydelig usikkerhet blant folk om hva slags resonnementer som inngår i kristen verdi- og etikktenkning: Karakteristisk for det urbane mennesket i Oslo bispedømme, er at det ønsker å være autonomt, og det synes vanskelig for folk flest å forene dette med en etisk refleksjon som forholder seg til en bibelsk åpenbaring.

Relasjonen mellom ulike befolkningsgrupper og religiøse grupperinger er i stor grad god, men det er en vedvarende utfordring å skape økt kontakt og forståelse, ikke minst etter terroranslag som i London i juli. Her fulgte biskopen opp overfor ledere i det muslimske miljø med et eget

møte i bispegården. Fokuset er at det er et felles ansvar for at det ikke utvikler seg negative holdninger til hverandre særlig i ungdomsmiljøer som på lang sikt kan gi grobunn for ekstreme handlinger.

#### *Resultater og effekter*

Kirken i Oslo har stått i offentlighetens lys særlig i forbindelse med Tsunami-katastrofen, bispeutnevnelsen, dåpen av Leah Isadora Behn. Oslo biskop har i løpet av året levert flere markerte uttalelser i forbindelse med flyktninge- og innvandringspolitikken, og har stått sammen med islamske ledere i fordømmelsen av bombeaksjonen i London i juli. Arbeidet i et lokalt nettverk for lokal religionsdialog initiert av menighetsprester i bispedømmet, er ført videre.

Biskopen har gått sammen med Changemaker om en uttalelse om TRIPS-avtalen om patent på liv innenfor WTO, og Ressursgruppen for forbruk og rettferd i Oslo bispedømme tok initiativet til en protest sammen med Changemaker, Mellomkirkelig Råd og KN til Den amerikanske ambassaden mot USA's innsats for å svekke fattigdomsmålene i FS' milleniumsplan.

Oslo bispedømmeråd har avgitt høringsuttalelse til Kulturmeldingen for Den norske kirke, og vektlagt betydningen av den gjensidige kommunikasjon mellom kirkelig og allment kulturliv. Det utarbeides planer for et kirkelig senter for skapende og utøvende kunst i samarbeid med Kirkelig fellesråd i Oslo, Kirkelig kulturverksted og Norske Kirkeakademier.

Oslo Internasjonale Kirkemusikkfestival gjennomførte også i 2005 et variert program med profilkonserter i Oslo domkirke.

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

Biskops og bispedømmeråds offentlige rolle med uttalelser knyttet til verdispørsmål videreføres. Det legges vekt på god kontakt med representanter for andre kirkesamfunn og religioner. Arbeid i ressursgruppe for "Forbruk og rettferd" videreføres særlig med tanke på å bistå menigheter i å utvikle konkrete tiltak.

Det er behov for å redusere usikkerhet i forholdet mellom kirke og skole i gjennom informasjon til egne ansatte og i møter med skolene for eksempel gjennom visitaser.

Det er behov for å tydeliggjøre grunnleggende premisser i kristen verditenkning, særlig i møte med unge i bispedømmet.

Den kirkelige kultursatsningen har åpnet for samarbeid om kunst- og kultursatsning i bispedømmet med stort potensial både for kirke- og kulturliv.

## **II Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 1**

### **Hovedmål 1**

*Kirkerådet og bispedømmerådene skal initiere og legge til rette for felleskirkelige tiltak og for realisering av de mål og satsningsområder 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.*

## **Bispedømmets egne strategier, planer og tiltak i forhold til resultatmål 2.1**

### **2.1 Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig**

Under pkt 2.1 drøftes diakoni. Gudstjenesteliv er drøftet overfor i punkt 1.3, mens trosopplæring og ungdom behandles nedenfor. Under 2.1 vil vi således ta opp diakoni og misjon:

#### **Diakoni – jf Kirkemøtets satsingsområde fra 2005 - 2008**

##### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Oslo bispedømme har deltatt i kartlegging av fattigdomssituasjonen hos barn sammen med andre humanitære organisasjoner. Vi registrerer at forskjellene øker i samfunnet, og en rekke mennesker lever i psykisk og sosial nød. Mange menigheter driver besøksarbeid og sosiale aktiviteter blant eldre, men forsøker samtidig å utvikle virksomhet rettet mot nye grupper. Kirkelig fellesråd i Oslo har etablert et utviklingsprosjekt for å styrke diakoni og frivillighet i samarbeid med bydelene. Det er et stabilt antall av barn og unge med psykisk utviklingshemning som skal møtes av kirken, bl.a. gjennom tilbud om trosopplæring.

Samarbeid mellom de store diakonale institusjonene og bispedømmets menigheter er i liten grad utviklet.

Det har i løpet av 2005 kommet et særlig søkelys på den vanskelige situasjonen utbrytere fra lukkede religiøse kan være i.

##### *Resultater og effekter*

En rekke menigheter med diakoner forsøker å utvikle tiltak rettet mot nye grupper. Utviklingsprosjektet i regi av Kirkelig Fellesråd i Oslo har sammen med bydel St. Hanshaugen, Trefoldighet og Domkirken menigheter etablert et ukentlig værested for byens slitne, med involvering av frivillige. Andre samarbeidsprosjekter forsøkes etablert i andre områder.

Integreringsprest ved bispedømmet samarbeider med lokalt ansatte for å se til at barn og unge med psykisk utviklingshemning møtes av kirken, blant annet med tilbud om trosopplæring.

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

Samarbeidsprosjekt med Kirkelig Fellesråd i Oslo videreføres. Det er behov for en diakonal plan som kan utvikles i samarbeid med de store diakonale institusjonene Oslo.

Det er behov for til selvhjelpsgrupper for ulike grupper, deriblant avhoppere fra lukkede religiøse fellesskap.

Menigheters og prostiers innsats blant psykisk utviklingshemmede utvikles gjennom integreringsprestens virksomhet.

Engasjement for misjon i en ny kultursituasjon

##### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Kirkemøtet 2005 satte misjon på dagsorden i Den norske kirke. Kirkemøtets vedtak om misjon legger grunnlaget for en bred satsing på dette feltet. Engasjement for misjon er tradisjonelt knyttet til misjonsforeningene, men ofte eksisterer disse som parallelle strukturer,

og misjonsengasjementet overføres 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. For å kunne jobbe målrettet for å definere hva engasjement for misjon i en ny kultursituasjon vil innebære, har SMM i Oslo (SMMO) i 2005 valgt å fokusere på ungdom som målgruppe. SMM i Oslo har også arrangert misjonsgudstjeneste i Domkirken, mottatt besøk fra en samarbeidskirke, samt avholdt verksted for misjonerende menigheter.

### *Resultater og effekter*

Pr. desember 2005 var det i bispedømmet 60 inngåtte samarbeidsavtaler (noen menigheter har flere avtaler), hvilket er relativt høyt sammenlignet med andre bispedømmer. Som en særlig satsing i 2005, ble det arrangert en inspirasjonssamling i Søndre Aker prosti om misjonsarbeid i menighetene. Arrangementet ble vellykket, og det var godt oppmøte. Prostivise arrangementer er en modell som også vil bli videreført i 2006.

Ungdomssatsingen "Påfyll" ble videreført, bl.a. gjennom et oppfølgingsseminar i juni 2005. Det ble også avholdt diverse arrangementer i åpenbaringstiden med misjonsgudstjeneste i Domkirken, besøk fra Bolivia og verksted for misjonerende menigheter.

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

Styrket kontakt med misjonsutvalg, informasjon om et endret misjonsbilde og oppfølging av vedtaket om misjon på Kirkemøtet 2005 vil være utfordringer fremover.

## **2.2 Utvikle reformen av kirkens trosopplæring i samsvar med Stortingets forutsetninger**

### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Det er en noenlunde stabil oppslutning om tiltak fra menigheten og de kristne ungdomsorganisasjonene. I tillegg til de etablerte arbeidsformene melder menighetene om en liten oppgang i konfirmanntallene for 2005. Mange menigheter og organisasjoner har løftet frem ungdomsarbeidet i forbindelse med trosopplæringsreformen. Det har på den ene siden vært et behov for veiledning av menigheter som vil søke prosjektmidler, om prosesser og tenkning i prosjektarbeidet. På den andre side er det et stort behov for å veilede særlig de menigheter som opplever seg som ressursvake i møte med kravene fra reformen.

Majoritetene av søknaden som kom inn i 2004 og 2005 i Oslo bispedømme var for aldersgruppen 14 til 18 år. Dette bekrefter den langsiktige satsningen som har vært på ungdomssektoren i Oslo bispedømme.

Antall konfirmanter i forhold til antall 14 åringer ligger fortsatt lavest i landet. Oslo bispedømme hadde en liten nedgang fra 2003 til 2004 på 0,8%. I 2004 var konfirmasjonsprosentandelen totalt på 43,5 % av årskullet. Variasjonene i bispedømmet er store. I Asker, Bærum og en del menigheter i Oslo vest står sterkt, mens Oslo domprosti<sup>3</sup> og Østre Aker prosti fortsatt står svakt. Osloprostiene har også fortsatt svært et lavt antall

---

<sup>3</sup> Alle menighetene i Domprostiet samt Storsalen menighet slo seg sammen om en felles konfirmasjonssatsning i 2004, og gjennomførte opplegget i 2005 med totalt 120 konfirmanter. I satsingen inngår felles samlinger og konfirmantleir og det ble laget en egen informasjons brosjyre. Spesielt leiren gav god evaluering fra konfirmantene. Opplegget har fungert bra, men det har vært utfordrende med mange ulike aktører både profilmessig og sosialt sett. Prosjektet videreføres for 2006 konfirmantene. Dette har dessverre ikke ført til stor økning i konfirmanntallet for Domprostiet.



kateketer / undervisningsstillinger i forhold til medlemstall. Disse forholdene kan ikke ses atskilt.

Oslo bispedømme har en fortsatt stor prosentandel voksendåp i forbindelse med konfirmasjon. Dette er en tendens som trolig kommer til å fortsette. I våre møtepunkter med ungdom forteller de om at de er opptatt av å velge selv. Foreldrene har ikke døpt barna sine nettopp med denne argumentasjonen. Det har derfor kommet en generasjon som bevisst velger kristen dåp og kirkelig konfirmasjon. Dette fordrer oss som kirke på å gi god informasjon om voksendåp og til å arbeide mer med liturgi rundt voksendåp.

#### *Resultater og effekter*

I 2004 ble det foretatt en undersøkelse fra bispedømme som ønsket å kartlegge konfirmasjonstilbudene i menigheten. Gjennom denne undersøkelsen så vi at 2/3 av alle menighetene nå har høstkonfirmasjon, dvs at de fleste arrangerer leir om sommeren som et viktig tiltak i sin undervisning. Det har med erfaring vist seg å gi gode resultater og fører til videre rekruttering til ledertrening. Dette fordi mange ønsker å være med på leir igjen.

I forhold til veiledning av de menigheter som ønsker å søke prosjektmidler har Oslo bispedømme arrangert to samlinger, en i mai og en i desember. Disse to samlingene gikk konkret inn i prosjektbasert tankegang og kriterier for søknadsrunden for 2006. Sammen med prosjektsekretariatet for trosopplæringen registrerer vi betydelig forbedring av prosjektbeskrivelsen fra 2004 til 2005.

Bispedømmet vedtok i samarbeid med fellestrådene at det høsten 2005 skulle arrangeres felles tverrfaglige prostivise fagdager for kateketer, kantorer, diakoner, prester og andre tilknyttet trosopplæringsreformen. Det ble avholdt 6 fagdager i prostiene med like program for dagen. Fokuset på dagene var, hvordan gå inn i denne reformen med de ressursene vi har og hvordan kan vi som faggrupper angripe dette alene og i fellskap. Det var i alt 175 deltakere på disse dagene. Vi opplever at de fleste menighetene nå sitter med en god forståelse og kunnskap om trosopplæringsreformen.

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

Det er behov for å utvikle kommunikasjon og tiltak i møte med dåpsforeldre slik at de i større grad kan fylle oppgaven med formidling av tro og tradisjon. Dåpsgudstjenestene fungerer forskjellig og kan utvikles som arena i møte med dåpsfamilier.

Det er behov for kurs i bispedømmet om prosjekt- og søknadsskriving i to trinn – mai og desember.

På kort sikt er det få muligheter til å få økt antallet undervisningsstillinger. Desto viktigere blir det å stimulere til prostivise samarbeidsprosjekter om konfirmantarbeid (jf. Domprostiet, Østre Aker).

Konfirmantbrosjyre til alle 14-åringer må det fortsatt satses på.

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.

## **2.3 Stimulere og igangsette tiltak som styrker arbeid blant barn og unge**

### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Konfirmantundersøkelsen vi gjennomførte i 2004 viser at mange av menighetenes ungdomsarbeidere er engasjert i prosentstillinger. Stillingene har mye gjennomtrekk, og det er derfor en utfordrende gruppe å holde oversikt over og kontakt med. Et av bidragene til samspill var en felles fagdag (27. april) for ungdomsorganisasjon og ansatte i menigheten med tema ”trender og tendenser blant barn og unge i storby regionen Oslo”. Som oppfølging på satsningen mot ungdom og misjon med arbeidsgruppen for ”Påfyll” ble det arrangert en inspirasjonsdag (9. juni) med invitasjon til den samme gruppen, for å kartlegge hvordan man kunne ha fokus på misjon og medvandring i menigheten.

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 ble i 2004 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 forhold seg til den kirkelige strukturen og kan utøve sin påvirkning gjennom den, samtidig som det gir fellesskap og ledertrening.

### *Resultater og effekter*

Ungdomstinget 2005 (UT 05) ble avholdt i Bekkelaget menighet. På grunn av den nedsatte aldersgrensen hadde Ungdomsrådet (URO) lagt opp til mer veiledning og erfaringsdeling i programmet. Deltakere gav gode tilbakemeldinger på dette. Dessverre var ikke deltakerantallet som forventet med nedsatt aldersgrense. Det var i alt 22 påmeldte. Med URO og andre gjester og aktører var det til sammen 40 deltakere på Ungdomstinget 2004. Forberedelse av Ungdomstinget 2006. På grunn av den lave deltakelsen på UT 05 satt URO opp en strategi for rekruttering for UT 06. URO besøkte ulike regionale ungdomsarrangementer.

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

URO vil i kommende år arbeide for ungdomsrepresentasjon ved valg av menighetsråd og bispedømmeråd. Dette ble gjort i 2005 i forbindelse med valg til nye menighetsråd og jobbes med i forbindelse med valg til bispedømmeråd i 2006. I tillegg vil arbeidet med form og økt rekruttering i forbindelse med ungdomstinget fortsette. Ved aktiv bruk av tiltaket ”Ungdomstinget” ønsker vi å skape et møtepunkt mellom lokalmenighet/miljøorganisasjoner og ungdomsledere fra bispedømmet. Ved å arrangere ungdomstinget i en lokal menighet får vi en slik effekt, men ser at det lave deltakerantallet hindrer oss i utnytte fullt potensialet for ungdomstinget som en årlig samling.

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

### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Det tilstrebes stadig god kontakt mellom kirkens ulike parter, linjer, nivå og råd, og samhandlingen utvikles stadig gjennom fortløpende kontaktpunkter og samtaler. Samarbeidet med flere misjonsorganisasjoner er etablert gjennom Samarbeidsråd for Menighet og Misjon (SMM). Mulighetene i styrket samarbeid med kirkelige organisasjoner særlig om dåpsopplæring og arbeid i storby kan vurderes ytterligere. I tillegg til samfunnskontakten nevnt ovenfor har samarbeid med utvalgte bedrifter blitt videreført i 2005.

### *Resultater og effekter*

Gjennomføre konferanse i samarbeid med gravferdsbyråene er det satt søkelys på samarbeidsrutiner og virkningene av den nye liturgien i tilrettelegging av gravferder.

Samarbeidet i Samarbeidsråd for Menighet og Misjon er videreført med de tilhørende misjonsorganisasjoner.

Det er gjennomført kontaktmøte med organisasjoner på ungdomssektor innenfor rammen av "Gud i storby-prosjektet"

Prestetjenesten i bedrifter er videreutviklet i to store bedrifter (DnB NOR og Storebrand), det arbeides med utvidelse av prosjektet. Gjennom et "Biskopens forum" ble det satt søkelys på samarbeid mellom kirke og næringsliv med over 80 deltakere fra kirke og næringsliv.

*Behov for endringer av strategier, planer og tiltak*

Videreutvikle samarbeid og planer sammen med diakonale institusjoner i bispedømmet.

Samarbeidet med kommune, bedrifter og andre aktører om kirkens nærvær i utbyggingsområder som Fornebu og Nydalen må det gås aktivt inn i.

Videreføre samarbeid innenfor samarbeidsråd for menighet og misjon i Oslo.

## **2.5 Bidra til at kirkelig tillitsvalgte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver**

*Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Det ble gjennomført valg av nye menighetsråd, og en rekke nye medlemmer har behov for innføring i oppgaver og strukturer, og for å kjenne seg som en del av det kirkelige leder- og fellesskap.

Opplæringsbehovet er stort fordi det er en stor "turnover" i rådene. Likeledes er det en rekke store kirkelige utfordringer lokalt og nasjonalt disse i 4-årsperioden vil bli stilt overfor.

*Resultater og effekter*

Alle nye rådsmedlemmer ble invitert til en forbønns gudstjeneste ledet av biskopen i november i Oslo domkirke, med en etterfølgende kirkekaffe i krypten. Dette var et nytt tiltak som satte arbeidet i menighetsrådet inn i en større bispedømme og kirkelig sammenheng.

Opplegg for kurs for nye menighetsråd i 2006 ble planlagt i fellesskap mellom Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, fellestrådene og bispedømmerådet.

*Behov for endring av strategier, planer og tiltak*

Kursene evalueres med tanke på videre utvikling av konseptet ved neste valg.

Det må i nært samarbeid med fellestrådene vurderes om opplæringsopplegget også skal ha et innslag med særskilt opplæring av ledere av rådene, kvinner og ungdom.

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

*Status / nåsituasjon*

Bispedømmekontoret skal bistå biskop og bispedømmeråd som utadrettede tiltaks- og inspirasjonsorgan overfor samfunn og kirke. Samtidig er det et personalkontor for over 200

tilsatte. Vi har et godt forhold til eksterne instanser, arbeidstakerorganisasjoner, proster og fellesråd. I forhold til fellesrådene er det samordningsoppgaver når det gjelder konkret personalforvaltning i staber med flere arbeidsgiver og i arbeidsmiljøorganiseringsen. Kontaktmøtene med arbeidstakerorganisasjonene fungerer godt som samhandlingsarena. Protesaksbehandlerne bistår prostene lokalt samtidig som bispedømmekontoret søker konkret å følge dem opp med møtepunkter og opplæring.

Det har ikke blitt avholdt noen visitaser i 2005 på bakgrunn av bispeskiftet. Samtlige prostier er imidlertid flere ganger besøkt på ulike måter gjennom forskjellige arrangementer, og det er lagt vekt på at de to biskopene har besøkt ulike menigheter og kirker i løpet av året.

Vi er et offentlig kontor og er underlagt statlige styringssystemer. I 2005 ble det foretatt et stort løft ved innføringen av nytt elektronisk arkiv, journal og saksbehandlersystem. Innarbeiding av dette krevde en stor opplæringsinnsats. Vi måtte samtidig avsette betydelige tidsressurser for å avslutte det gamle systemet. Vi har en utskiftning på to til tre medarbeidere hvert år. Noen rekrutteringer krever betydelig mer tid, mens andre er krevende på opplæringssiden. Vi har erfart at det er hensiktsmessig å søke å finne personer med kirkespesifikk bakgrunn. Rotasjonsprestsystemet ivaretar en dobbelt funksjon. Kontoret får saksbehandlingskapasitet og samtidig gis den prest som har fått denne utfordringen en betydelig kompetanseheving ved den innsikt som erverves.

På det kontoradministrative nivå er oppgavene i hovedsak tilpasset de aktuelle oppgavene. Det er imidlertid for lite "slak" i systemet til å møte de uoppsettelige hendelser som får konsekvenser for vårt kontor. Vi må vi erkjenne at dokumentproduksjonen er meget høy. På "arkiv-siden" er det nå dokumentert en underbemanning. Vi viser til at vi behandler over 4000 journalførte dokumenter i året. Med nye teknologi, særlig e-post, kan brukere/publikum lettere komme i kontakt med oss. Informasjonsfaglig er det flere utfordringer fremfor oss også knyttet til dokumentasjon. Nettsidene våre har hatt funksjon i forhold til kontakt med eksterne brukere av kirken og andre som ønsker kontakt.

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 og –belastning er betinget av andre forhold enn de vi faktisk kan styre omfanget av selv. En av kontorets ansatte deltok i det offentlige evalueringsarbeidet etter Tsunami-katastrofen i 50 % permisjon.

Samarbeidet med Statsbygg er kommet inn i et godt spor. Etter at de utvendige dreneringsarbeidet er ferdigstilt, er kjellerlokalene uten fuktproblemer. Oslo bispegård er et aktivum som kontor og som representasjonslokale. Med midler til møbler i representasjonslokalene er vi gitt en mulighet for å utvikle dette. Dette vil også kunne innebære en utvidet bruk av eksterne instanser. "Stallen" vil på sikt gi flere kontorlokaler.

### *Resultater*

Vi har gjennomført et bispeskifte med en rekke oppgaver av ulike art. Vi har likeledes rekruttert en ny medarbeider i personalavdelingen og ny vikar for biskopens sekretær. Noe bruk av innleid personell på timebasis.

Medbestemmelsessystemet er gjennomført informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter med arbeidstakerorganisasjonene er gjennomført både som kontaktmøter og i det regionaletterutdanningsutvalget. Vi har også etablert et system med felles arbeidsmiljøutvalg i

fellesrådsområdene og gjennomført opplæring i dette både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden.

Det er avholdt jevnliges stabsmøter og avdelingsmøter i bispedømmeadministrasjonen.

De fleste ansatte er fortrolige med og bruker nytt elektronisk journal- og arkivsystem i det daglige arbeidet.

Flere ansatte har deltatt på egenkompetanseutviklingstiltak, og det har vært tatt ut noe tid til studiepermisjoner. En tremåned studiepermisjon er gitt.

Dessverre kan ikke situasjonen sies å karakteriseres slik at det er normalarbeidstid for samtlige medarbeidere.

Avsluttet inventarprosjekt er ikke ferdigstilt på bakgrunn av krevende anbudsprosedyrer.

Økonomistyringsmessig har vi levert et godt resultat regnskapsmessig. Det vises til innsendte regnskapsrapporter.

#### *Behov for endringer av Strategier og tiltak*

Arbeidsmengden fordrer at rotasjonspresteordningen videreføres og utvides.

Prosjekt inventar i Oslo bispegård intensiveres og arbeidet med kontorlokaler i ”Stallen” vil gi en ny mulighet for bruken av huset. I dag brukes flere av rommene i bispegårdens representasjonsdel som kontorer.

Det er behov for organisasjonsstruktur med egen administrasjonsavdeling med ansvar for internfunksjoner ved kontoret.

Innenfor ”Økonomiforvaltning” vil rapporteringssystemene kunne bli bedre overfor proster og ledergruppe. Samtidig stilles vi overfor et arbeid med å samkjøre budsjettprosesser og arbeidsplanprosesser.

### **III Tilstandsvurdering i lys av hovedmål 2**

#### **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.*

#### **2.7 Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening**

##### **2.7.1 Bemanningskriterier – stillingsreduksjoner – fordeling og styring av presteressurser**

###### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

I 2004 ble det gjort et omfattende arbeid med kriterier for prestebemanning i menighet og prosti i bispedømmet. Disse kriteriene har blitt anvendt i 2005 ved en omfattende gjennomgang av bemanningen i hvert enkelt prosti. Bakgrunnen for arbeidet var de siste årenes driftunderskudd som måtte føre til reduksjon av prestestillinger. De økonomiske rammevilkårene ga en mulighet til å få en oversikt over prestenes arbeidsbelastninger og situasjonen i den enkelte menighet.

Konklusjonene fra dette arbeidet ble lagt frem for bispedømmerådet som hadde et beslutningsgrunnlag for å fastsette stillingsrammer for prostiene. Tre prostier må redusere med til sammen 5,5 årsverk, ett prosti ble tilført en ny stillingshjemmel. Sammen med fastsettelse av stillingsrammene ga bispedømmerådet føringer for arbeidet med stillingsreduksjoner.

Regnskapet på kap 341 – Presteskapet er for 2005 gjort opp med et overskudd.

###### *Strategier, planer, tiltak*

Angjeldende proster lager en plan for reduksjon.

Gitte føringer for reduksjoner, styring, fordeling følges.

Ved hver ledighet vurderes mulighet for innsparing.

Sees i sammenheng med implementering av tjenesteordninger.

Justering av sokne- prestegjelds- og prostigrenser.

Gjennomgang av forordnede gudstjenester

###### *Behov for endringer*

Vi følger utviklingen nøye. Det er allerede foretatt visse justeringer ut fra en bedret økonomisk situasjon. Frem til løsninger er funnet styres dette bevisst ved vurdering av vikarer og stillingsstørrelser ved vakanser, sykefravær, permisjoner. Prostiprester bidrar også til å oppnå innsparinger.

## 2.7.2 Rekruttering av nye prester

### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Antall tilsettingssaker	10	9	8	21
Antall søknader	132	136	106	342

Som denne tabellen viser var det i 2005 en betydelig økning av tilsettingssaker sammenliknet med de foregående årene. (Tallene i tabellen avviker noe fra etatsrapporteringen fordi de også inkluderer døveprostiet.) På grunn av redusert bemanning i avdelingen (tre mnd permisjon og skifte av personale), ble arbeidsbelastningen betydelig.

Den store arbeidsmengden har ført til at arbeid med utlysningstekster, elektronisk søknadsregistrering og utvikling av strategier for å øke søkertilgangen i døveprostiet ikke har kunnet gjennomføres som planlagt.

Kompetansekartet ble etablert sent på høsten, men viste seg ikke egnet til å rasjonalisere arbeidet med søkerlister.

### *Strategier, planer, tiltak*

Ressursbruken ved tilsettinger er gjennomgått.

I samarbeid med prostene har vi prøvd å gjøre utlysningstekstene tydeligere og mer spisset inn mot den aktuelle stilling.

Samarbeidet med døveprosten for å øke søkertilgangen i døveprostiet er innledet.

#### *Behov for endringer*

I samarbeid med døveprosten fortsette å finne nye tiltak for å øke søkertilfanget til døveprestetjenesten.

Kurse prostene i kravene til bedre utlysningstekster.

Kompetansekartet tas aktivt i bruk for bl.a. å kunne importere utvidet søkerliste direkte.

Innhente erfaringer fra andre statlige etater vedr. elektroniske søknader.

### **2.7.3 Veien til prestetjeneste**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Antall deltakere på O-1 og O-2 samlingen var høyere enn normalt og forventet (totalt 10 på O-1 og 4 på O-2). Det samme gjaldt også andre bispedømmer i Region Øst. Dette førte til at den tildelte budsjetttrammen for formålet ble for liten.

Antallet studenter (6) som hadde stiftspraksis i Oslo var lavere enn gjennomsnittlig de foregående år.

Det er en varierende forståelse for ordningen i menighetene.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Bispedømmene i Region Øst måtte bruke kr. 4.000 av egne midler for å dekke overforbruket.

#### *Behov for endringer*

Prostene involveres aktivt i arbeidet med å finne praksismenigheter.

Menighetene orienteres bedre om programmet.

Tildeling av budsjettmidler fra departementet bør følge de aktuelle deltakerne i programmet og utbetales som refusjon ved slutten av hvert budsjettår.

### **2.7.4 Geistlig betjening på institusjon**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Det er i 2005 gjennomført en kartlegging av prestetjenesten ved sykehjemmene i Oslo. Kartleggingen har avdekket at det er store forskjeller mellom bydelene / prostiene når det gjelder sykehjemsprestebemanningen. Målsettingen er en jevnere fordeling av den ressursen sykehjemsprestene representerer, sett i forhold til menighetenes kapasitet til betjening av institusjonene. Arbeidet vil bli fulgt opp i 2006 med en helhetlig plan for betjening av sykehjemmene.

Oslo kommune bevilger ca 3,7 mill kroner til sykehjemspresttjenesten. I tillegg har både bydeler, institusjoner og menigheter opprettet sykehjemspreststillinger. I Bærum har kommunen og menighetspleien sykehjemsprester. I Asker er institusjonsprest knyttet til fellesrådet. Det har vært en målsetting å få opprettet flere sykehjemsprester i bispedømmet. Med unntak av utvidelse av en sykehjemspreststilling i Bærum, er dette målet ikke nådd.



### *Strategier, planer, tiltak*

Biskopen inviterer institusjonsprester i Oslo bispedømme til et årlig tilsynsmøte. På grunn av bispekiftet ble dette ikke gjennomført i 2005. Det ble arrangert en egen fagdag for institusjonsprestene med tema "Stress og stresshåndtering hos sjelesørgere".

Institusjonsprestene var sammen med de øvrige prestene, invitert til biskopens prostisamlinger og felles fagdager på Sundvollen.

I forbindelse med budsjettbehandlingen i Oslo kommune, arbeides det aktivt overfor politikere for å øke bevilgningen til sykehjemspresttjenesten. For 2005 resulterte dette i en økning på kr 400.000 da bystyret vedtok budsjettet.

### *Behov for endringer*

Sykehjemspresttjenestens innhold, profil og rolle må utvikles. Samarbeidet mellom sykehjemspresttjenesten og menighetspresttjenesten må styrkes. Samarbeidet mellom bispedømmerådet og institusjonseiere og -drivere gis større fokus.

## **2.8 Styrke ledelsen av prestedtjenesten, samordningen mellom prestene og menighetsrådene, og samvirket mellom prestene og andre kirkelige tilsatte**

### **2.8.1 Tjenesteordningene**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

I 2004 arbeidet en partssammensatt gruppe med å forberede implementering av tjenesteordningene. Etter en høringsrunde til alle menigheter om endring av tjenestedistrikt, besluttet bispedømmerådet at med virkning fra 1. januar 2006 skulle prostiet være tjenestedistrikt i Oslo bispedømme. Alle nytilsettinger i 2005 er foretatt med prostiet som tjenestedistrikt.

Prostene har ledet arbeidet med implementeringen av de nye tjenesteordningene ut fra en felles strategi og et en felles mal. I to av prostiene er det ferdigforhandlet nye arbeidsavtaler med alle prestene. I de øvrige prostier vil dette bli fullført i løpet av våren 2006. Det er få som har motsatt seg å skrive under nye arbeidsavtaler. Dog merket vi et omslag med mer skepsis etter sommeren. Det antas at motstanden fra Presteforeningen sentralt ligger til grunn for dette. Det må understrekes at det hele tiden har vært et meget godt samarbeid med tillitsvalgte på bispedømmeplan i arbeidet med implementeringen.

Som en del av denne prosessen er en rekke kapellanstillinger omgjort til soknepreststillinger i prestegjeld med to sokn. Bispedømmet har gjennom disse prosessene fått 9 nye sokneprester. De er lønnsmessig plassert i sokneprestkoden og alle har fått ny lønnsinnplassering. I de fleste av de 5 gjenstående prestegjeldene er arbeidet i gang med omgjøring av stillinger. Noen mindre sokn har ikke fått egne sokneprester. Det vil i denne menighetsråds-perioden bli arbeidet med sokneinndelingen. Det er nær kontakt med menighetene og tillitsvalgte i dette arbeidet. Ny standard arbeidsavtale er utarbeidet. Likeså mal for instruks. Det er enighet mellom partene om hvilke kriterier som skal ligge til grunn for lønnsforhandlinger i.h.t. Hovedtariffavtalen 2.3.4 i forbindelse med inngåelse av nye arbeidsavtaler for prester i tjeneste.

Fem av prostene, døveprosten inkludert, er ikke sokneprester. I et par av prostiene ligger det ikke til rette for at prostene løses fra soknepreststillingen. Det er en utfordring å få dette til siden det ikke tilført stillingsressurser fra departementet til gjennomføringen av dette. I tre av prostiene er det omdisponert 50% stillingsressurs til prostesetene for gjennomføringen av dette.

### *Strategier, planer, tiltak*

Erfaringsgjennomgang av ordningen med biskopens delegasjon til prostene.

Konkretisering av prostens lederansvar og –rolle, foretas. Dette må sees i sammenheng med rolleavklaring for biskop og sokneprest.

Lederutvikling for proster og sokneprester gjennomføres.

Gjennom biskopens MAS med prostene, gjøres avtaler om prostenes menighetstjeneste.

Prostemøtene er en viktig arena for biskopen og prostene for å videreutvikle og utdype ulike utfordringer og forhold knyttet til nye tjenesteordninger.

Implementeringsarbeidet fullføres etter opptrukne retningslinjer.

### *Behov for endringer*

Tidsplanen om å ha fullført implementeringen i løpet av 2005 er revidert.

Med mange nye sokneprester er det påbegynt et arbeid for å konkretisere sokneprestens lederansvar og –rolle. Dette vil være viktig når biskopen formidler forventninger og krav til sokneprestene. Dette vil videre ligge til grunn i utviklingen av et lederopplegg for sokneprester.

## **2.8.2 Organisering og gjennomføring av medarbeidersamtaler (MAS)**

### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Prostene har medarbeidersamtale med sokneprestene og sokneprestene med kapellanene. Samtalene foregår relativt planløst, uten reell videreføringsverdi.

### *Strategier, planer, tiltak*

Forbedringstiltak på dette feltet har ikke kommet i gang dette året.

### *Behov for endringer*

Det igangsettes nå et arbeid i prostegruppen der medarbeidersamtalen sees i sammenheng med organisering av prestedtjenesten, ny prosterolle og ny tjenesteordning for menighetsprester.

## **2.8.3 Arbeidsmiljø/HMS**

### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Det er foretatt en omorganisering i fellesrådsområdet i Oslo kommune ved at det er opprettet prostivise AMU. Det sentrale AMU fortsetter, men behandler saker bare av prostiovergrepene art. Det er meget god koordinering mellom de prostivise AMUene og mellom det sentrale og de regionale AMU. Alle som sitter både i de prostivise i i sentralt AMU startet opp med grunnopplæring i arbeidsmiljøspørsmål. Denne opplæringen fullføres i løpet av 2006. Også i Asker og Bærum prostier er det felles AMU.

Vernetjenesten er omorganisert slik at det på menighetsplan er en vernekontakt med klart definert mandat og oppgaver. I prostiene er ved to verneombud, en fra hver arbeidsgiverlinje.

I Oslo fellestrådsområde har arbeidsgiverne et samarbeid om bedriftshelseordning. Prostene i Asker og Bærum har gitt uttrykk for at det er ønskelig at prestene også der er innlemmet i bedriftshelseordning.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Det gode samarbeidet i de to arbeidsgiverlinjene videreutvikles.

Utarbeidelse, ajourføring og videreutvikling av rutiner for HMS fortsetter.

## **2.9 Motivere flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og til å inneha lederstillinger i kirken**

### **2.9.1 Motivere flere kvinner til tjeneste som menighetsprester**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Mange kvinner søker menighetspreststillinger i Oslo bispedømme. I 2005 var 59 av totalt 138 søkere, kvinner, det vil si 42,8 %. Mange søkte flere stillinger. Oslo bispedømmeråd tilsatte 17 prester, av dem var 11 kvinner. (Døveprostiet er ikke medregnet.)

#### *Strategier, planer, tiltak*

Hovedutfordringen fremover er ikke primært å motivere flere kvinner til å søke stillinger som menighetsprest, men å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at kvinner blir i tjenesten over tid. Det er planer om å utarbeide og implementere en livsfasepolitikk som kan bidra til å ivareta og styrke motivasjonen hos kvinnelige prester til å søke stillinger som menighetsprest og inneha ledende stillinger. Dette arbeidet har vi ikke hatt kapasitet til å gjennomføre i inneværende år, men det vil bli prioritert i 2006.

### **2.9.2 Motivere flere kvinner til å inneha lederstillinger i kirken**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Det er gledelig å konstatere at i 2005 ble det tilsatt én kvinnelig prost og fem kvinnelige sokneprester. Sammenliknet med fjoråret innebærer dette en fordobling av antallet kvinnelige proster og sokneprester. I forbindelse med innføring av ny tjenesteordning fikk to kvinner endret sin stilling fra kapellan til sokneprest. Det er imidlertid fortsatt en utfordring å tilsette flere kvinner i ledende stillinger. For Oslo bispedømmeråd er hovedutfordringen å tilsette flere kvinnelige sokneprester. Tre prostier har fortsatt ingen kvinner i stillinger som sokneprest.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Ved tilsettingssaker redegjøres det alltid spesielt for likestillingsaspektet. I stillingsannonsene står det at Oslo bispedømmeråd ønsker flere kvinner i ledende prestestillinger. Kvinner oppfordres til å søke. Et annet virkemiddel har vært prioritering av kvinner i ledende stillinger ved lokale lønnsforhandlinger. I 2005 har vi gjort den erfaring at dersom det foreligger flere tilsettingssaker av sokneprester i samme bispedømmerådsmøte, har kvinner blitt tilsatt i en eller flere av stillingene. Vi har også sett at dersom det blir ledighet i flere stillinger i et prosti noenlunde på samme tid, legger vi til rette for parallell utlysning og tilsetting.

### 2.9.3. Likestilling

Prester i Oslo bispedømme:

	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	32,5%	67,5%	22,4%	77,6%	38,5%	61,5%
Kjønnsfordeling heltidsansatte	32,4%	67,6%	22,4%	77,6%	39,1%	60,9%
Kjønnsfordeling deltidsansatte	33,3%	67,7%	0%	0%	33,3%	67,7%
Gjennomsnittslønn (i 1000 kroner)	368	381	403	403	356	362

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

### 2.10.1 Kompetanseutviklingsarbeidet

*Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Utdrag av etatsrapporten:

		2004	2005
5.1	Antall uker studieperm	55	72
5.1.1	Hvorav kvinner	38	31
5.2	3 mnd st.perm	2	3
5.2.1	Hvorav kvinner	2	1
5.3	Totalt driftsbudsjett	900.000	1.378.271 (Fagdager, lønn og prostitiltak)
5.3.1	Midler til (REU)kurs og prostitiltak	250.000 (eksklusiv prostitiltak)	758.512
5.4.1	Innvilgete søknader	9	20
5.4.2	Avslåtte søknader	1	6

Kompetanseutviklingsarbeidet viser en positiv utvikling, men skjer for en stor del ut fra individuelle behov og ønsker. Prioritering ut fra kompetansekart i prostiet mangler.

*Strategier, planer, tiltak*

Biskopens fagdager for hele presteskaper er videreført som en felles to dagers samling. (se under).

*Behov for endringer*

Arbeidet med ny kompetanseplan skal prioriteres i 2006. Jfr. neste pkt og pkt 2.8 vedr. MAS

### **2.10.2 Kompetanseplanen ajourføres – og settes ut i livet**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Den vedtatte kompetanseplanen gjaldt for 2002 – 2005

Tiltakene i kompetanseplanen er tatt i bruk på enkelte områder, men mye av kompetanseutviklingsarbeidet skjer relativt planløst og etter individuelle mål

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov er vedtatt, men ikke gjennomført (bl.a. fordi kompetansekartet er sterkt forsinket).

#### *Strategier, planer, tiltak*

Kompetanseplanen revideres og vedtas av REU

#### *Behov for endringer*

Medarbeidersamtalene og kompetansekartet tas aktivt i bruk som verktøy for å kartlegge kompetansebehov i bispedømme, prosti og hos den enkelte prest. (Se 2.8 vedr. medarbeidersamtalene.)

### **2.10.3 Biskopens fagdager**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Fagdagene gjennomført som to dagers kurs med bortimot 100% deltakelse.

P.g.a. bispeskiftet ble planleggingsfasen noe knapp

#### *Strategier, planer, tiltak*

Forbedre informasjon og rutine for på- og avmelding. Se tema i sammenheng med bispedømmets samlede kompetansebehov.

### **2.10.4 Arbeidsveiledning ABV**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Det ble i 2004 gjort et stort løft når det gjelder arbeidsveiledning for prester i Oslo bispedømme. Dette innebar at alle prester fikk tilbud om ABV. Tre ordinære ABV-grupper, en gruppe kalt ABV 50+ for prester med lang tjenestetid og en gruppe for veiledere startet i 2004 og ble videreført i 2005. ABV-gruppe for sykehjemsprester ble avsluttet høsten 2005, men fortsatte som kollegabasert veiledning. Syv prester hadde individuell veiledning.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Arbeidsveiledning er høyt prioritert i Oslo bispedømme. Det ble i 2005 gitt tilbud om arbeidsveiledning til alle nytilsatte prester og kapellaner som i forbindelse med innføring av ny tjenesteordning fikk endret sin stilling fra kapellan til sokneprest. Resultatet er tre nye ABV-grupper med til sammen 20 deltagere, herav 12 kvinner som starter opp i januar 2006. Disse gruppene er ikke tatt med i oversikten som viser antall prester som har deltatt i arbeidsveiledning i 2005.

	Antall prester totalt:	Herav kvinner:
ABV-grupper	31	19
Individuell veiledning	7	6
Gruppe for veiledere	5	2
Prester med veilederkompetanse *	11	2

\* Antall veiledere tilsatt i Oslo bispedømme. Totalt antall veiledere som bispedømmet benytter og inviterer til fagdager er høyere.

### **Fagdag for arbeidsveiledere**

Det ble arrangert fagdag for arbeidsveiledere bispedømmet. Alle med veilederkompetanse ble invitert til et foredrag av ekstern foredragsholder samt faglig samtale og utveksling av informasjon vedrørende arbeidsveiledning.

### **2.10.5 Åndelig veiledning**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

“Tid for stillhet og bønn” i Gamlebyen kirke er et åpent tilbud som startet i 2004. Fire prester fra Oslo bispedømme deltar på Presteforeningens etterutdanningskurs i ”Åndelig veiledning”. Det er også lagt til rette for individuell åndelig veiledning.

#### *Strategier, planer, tiltak*

I 2006 vil åndelig veiledning være et fokusområde. Temaet vil bli tatt opp på fagdager for prester, samling for institusjonsprester og på andre samlinger for prester. Det vil bli etablert en arbeidsgruppe som skal legge til rette for tilbud om åndelig veiledning til passet Oslo bispedømme. Målsetting er å utbygge et tilbud og motivere slik at det blir like naturlig med åndelig veiledning som med ABV.

### **2.10.5 Retreat**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Alle ansatte fikk også i 2005 tilbud om retreat-opphold på Institutt for Sjelesorg på Modum. Femten personer deltok i tiden 27.november til 1. desember.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Det er en målsetting å motivere flere prester til å delta på retreat og legge til rette for et mer fleksibelt og variert tilbud.

## **2.11 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene**

### **2.11.1 Livsfasetilpassing**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Plan for seniorpolitikk er utarbeidet.

Ved årsskiftet er 36 av prestene 60 år eller eldre, derav 9 i seniorprest-stilling. Det vil kunne være behov for å tilpasse flere stillinger, for med det å utnytte seniorennes erfaring og kompetanse.

Det har vært gjennomført ABV for prester 55+.

Vi møter stadig utfordringer for innebærer behovet for å utvikle også en ”juniorpolitikk”.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Videre implementering av plan for seniorpolitikk.

Informere alle prester over 60 år om rettigheter og muligheter i forhold til AFP og øvrige pensjonsmuligheter. Gjennomføre pensjonistkurs annet hvert år.

Igangsette ny ABV-gruppe for seniorprester.

Spesialtilpasse tjenesten for seniorer med kapasitet til fortsatt tjeneste; hel- eller deltidstillinger.

Nedsette en arbeidsgruppe med tanke på å utvikle en ”juniorpolitikk” for å ivareta og tilrettelegge arbeidsforholdene for yngre menighetsprester.

### **2.11.2 Menighetsprester fridager**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Den lokale særavtalen om gjennomføring av menighetsprestens fridager fungerer godt. Det er imidlertid behov for noen endringer/justeringer. Disse dreier seg først og fremst om den nye beredskapsordningen. Noen av prestene er i den situasjon at fridager går tapt fordi de ikke får tatt disse ut før 1. desember.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Realistiske arbeidsplaner er utarbeidet.

Arbeidsplanene er gjennomført uten tap av fridager, og alle feriedager gjennomført i løpet av året.

Prostene leder prestetjenesten i prostiet etter de krav som gjelder i forhold til ferie og fritid.

Arbeidsplanene må være lagt med rom for fleksibilitet i forhold til uforutsette hendelser.

Nytt elektronisk rapporteringsverktøy tas i bruk i 2006.

Den lokale særavtalen om presters fridager gjennomgås, med tanke på endringer.

### **2.11.4 Oppfølging av syke – forebyggende helsearbeid**

#### *Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse*

Sykefraværet har i 2005 variert: 1. kvartal 5,5 %, 2. kvartal 5,7 %, 3. kvartal 4,0 %, 4. kvartal 3,4 %. Det er fortsatt liten bruk av egenmeldinger selv om det har økt.

Det er inngått IA-avtale.

Det er vedtatt plan for oppfølging av syke.

Det har til nå vært for liten fokus på forebyggende helsearbeid.

#### *Strategier, planer, tiltak*

Sykefravær på 4 % eller lavere i gjennomsnitt for året.

Økt bruk av egenmeldinger blant annet med bedre informasjon om egenmeldingssystemet.

Tilrettelegge arbeidsforholdene med tanke på å korte ned sykemeldingsperioden.

Arbeidsbelastning i balanse med ansattes kapasitet

Arbeidsmiljøet fremmer trivsel og arbeidsglede.

Informasjon om at manglende korttidsfravær kan gi økt risiko for langtidsfravær.

Vedtatt plan for oppfølging av syke følges på alle nivå.

Planer for tilpassing og tilbakeføring av syke utformes i god tid før pålagt grense ved 8 uker.

Aktiv bruk av kontaktpersonen i Arbeidslivssenteret og virksomhetskontakten ved Alna Trygdekontor

Avsette økonomiske midler til forebyggende helsearbeid og det utredes og iverksettes aktuelle tiltak.

## **IV Innføring av miljøledelse / Grønn Stat**

### *Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer*

Arbeidet for å forbedre virksomhet og forbruksmønstre i mer miljøvennlig retning er innarbeidet i en satsing på Grønn Stat, hvor det blant annet heter. "Hele staten skal nå integrere miljøhensyn i egen drift. Målet er at alle statlige etater og virksomheter innen utgangen av 2005 skal ha innført miljøledelse som en integrert del av organisasjonens styringssystem".

Kirkemøtet har tatt initiativ til opprettelse av ressursgrupper for forbruk og rettferd i bispedømmene, og til en satsing på miljøsertifisering/Grønt kontor i virksomhetene både på bispedømme-, fellestråds- og menighetsplan.

### *Resultater og effekter*

I Sak 117/05 har Oslo bispedømmeråd gjort vedtak om å innføre miljøledelse ved Oslo bispedømmekontor. Planen er bygget opp over mal fra sertifiseringssystemet *Miljøfyrtårn* og de utarbeidete bransjekrav for *menighet* og *kirkelige fellesråd*. Sentrale satsingsområder innenfor miljøledelsen er: Innkjøp, energi, transport, avfall, "Policy" – (jf arbeid i forholdt til menigheter). Sentrale styringsredskaper i prosessen er: Vedtak i bispedømmeråd, opprettelse av prosjektgruppe på bispedømmekontoret, initiering i stab og ledelsesgruppe, kartlegging av miljøbelastninger, utarbeiding av miljømålsettinger, evaluering av måloppnåelse, sertifisering.

Ressursgruppen for forbruk og rettferd har gjennom året utarbeidet notiser om miljøtips som er distribuert til menighetsbladene. Som et ledd i innføringen av miljøledelse planlegges et større arrangement i mars 2006 hvor menighetene inviteres til inspirasjonsdag med fokus på miljø og miljøledelse.

### *Behov for endringer av Strategier og tiltak*

Arbeidet med å integrere miljøhensyn i driften krever systematisk og langsiktig innsats for å skape varig effekt. Tiltakene innarbeides med tanke på fortløpende evaluering og utvikling av miljøprofilen ved virksomheten. Bispedømmet arbeider med tanke på en sertifisering av virksomheten.



## **Rapport fra menighetsrådsvalget 2005**

### **A) Formell status**

Det ble gjennomført valg i alle bispedømmets menigheter: 72 + 6 døvemenigheter = 78 menigheter.

I Uranienborg ble valget påklaget av biskopen – med hjemmel i Regler for valg av menighetsråd, § 13 annet ledd – i brev til valgstyret i Uranienborg menighet med kopi til Oslo bispedømmeråd (OBDR), fordi 7 av de 11 kandidatene på valglisten var feilaktig oppført, og ikke hadde stemmerett i soknet. Det var ikke søkt biskopen om dispensasjon fra bostedskravet (jf KL § 4). Vi er informert om at valgstyret i Uranienborg menighet har bestemt seg for å holde nytt valg. Tidspunkt er ennå ikke avklart. Det kan være aktuelt at bispedømmerådet pålegger det nåværende menighetsråd å sitte inntil nytt valg er gjennomført og det nye rådet har konstituert seg.

I Gamlebyen glemte menighetsrådet å søke biskopen om dispensasjon fra bostedskravet for 2 av kandidatene. Søknad ble sendt i ettertid der de beklaget det inntrufne og biskopen ga sitt samtykke med tilbakevirkende kraft.

Det er nå også klart at det samme har skjedd i Gamle Aker for ett medlem. Også her vil det komme en søknad i ettertid, som det er antatt biskopen vil forholde seg til på samme måte som i Gamlebyen.

### **B) Innberetning og oversikt**

Iflg Regler for valg av menighetsråd § 12.5 tredje ledd skal valgresultatet innberettes til bispedømmerådet. Kirkerådet har imidlertid i sitt Rundskriv 7-2005 "Innberetning av resultatet fra menighetsrådsvalget 2005" informert om at menighetsrådene ikke trenger å sende kopier av rapportskjemaet til bispedømmerådet, da innberetningsskjemaet er tilrettelagt som en egen modul i *Lokalt kirkelig medlemsregister*. Innberetningen skjedde da elektronisk og ble fortløpende lagt ut på nettet under [www.kirken.no/valg](http://www.kirken.no/valg) og "Bispedømmerådene har ansvar for å følge med på den nevnte nettsiden for å påse at rapporteringen skjer fra alle sokn".

Kirkelig Fellesråd i Oslo (KFiO) har imidlertid ikke gitt menighetene tilgang til selv å kunne utføre denne innberetningen. Her har det skjedd ved at alle menighetene har rapport til KFiO og deretter er alle opplysningene manuelt lagt inn i modulen. Fordi noen menigheter også sendte kopi av sitt skjema til OBDR, ble det oppdaget en god del feil, som har vært tidkrevende å sjekke opp.

En gjennomgang av alle resultatene viser også at presisjonsnivået på innrapporterings-skjemaet er for dårlig, slik at menighetene har tolket forskjellig. Det viser seg særlig der opplysningene skal tallfestes. Samtidig er det en del unøyaktigheter også fra menighetenes side i selve opptellingene. Men hovedlinjene synes allikevel tilstrekkelig klare.

Etter påtrykk fra bispedømmekontoret ble det også mulig å legge inn data fra døvemenigheten på nettet, slik at det nå skulle være mulig å få oversikt over alle menighetsrådene i bispedømmet. Her har menighetene sendt sine opplysninger til Duplo Data, som har lagt disse inn i modulen ut fra stipulert antall stemmeberettigede.

### **C) Utdrag fra opplysningene**

Med forbehold om at tallene kanskje ikke er korrekt, vil vi se på noen av de mest interessante funnene. Uranienborg er her tatt ut av listen, slik at det er 77 menigheter som er representert:

#### 1. Valgdatoer

- 15 menigheter (19,5 %) hadde valg samtidig med stortingsvalget
- 7 menigheter (9 %) hadde valg 9. oktober
- 23 menigheter (30 %) hadde valg 16. oktober
- 21 menigheter (27 %) hadde valg både 9. og 16. oktober
- 7 menigheter (9 %) hadde valg 23./30. oktober
- 4 menigheter hadde valg senere (13. og 27. november), etter søknad
- 17 menigheter (22 %) hadde valg også i valguken mellom 9. og 16. oktober

#### 2. Valgdeltagelse

- Det ble totalt avgitt 6.158 stemmer av 399.269 stemmeberettigede (1,5 %)
- Vi finner følgende fordeling;
  1. 26 % - 7 % deltagelse; 8 menigheter med under 500 stemmeberettigede (de 6 døvemenighetene + Sørkedalen og Maridalen)
  2. 6 % - 2 % deltagelse; de fleste menigheter med valg samtidig med stortingsvalget (de 5 Askermenighetene + Nordberg, Lovisenberg, Ljan, Ellingsrud og Nordstrand)
  3. 1,9 % - 0,3 %; de øvrige 59 menigheter

#### 3. Kandidatlister

- I alle menigheter ble det gjennomført flertallsvalg med 1 liste
- Valglistene i forhold til det antall medlemmer og varamedlemmer som skulle velges;
  1. 33 lister inneholdte færre kandidater
  2. 32 lister hadde like mange kandidater
  3. 8 lister hadde flere kandidater
  4. 4 lister hadde dobbelt så mange kandidater
  5. Det manglet til sammen 75 kandidater for at listene skulle dekke valget på faste medlemmer + varamedlemmer
  6. I 65 av menighetene var det bare snakk om intern fordeling mellom faste medlemmer og varamedlemmer
- 38 menigheter hadde lister med minst 40 % av hvert kjønn
- 16 menigheter hadde lister med minst 20 % kandidater under 30 år
- Det ga ikke utslag på valgdeltagelsen om man hadde fylldige kandidatlister
- Biskopen kommer til å ha samtykket i at 78 kandidater i 42 menigheter fikk stemmerett i andre menigheter (1 kandidat i Bekkelaget flyttet ikke før valget allikevel, og 2 kandidater i Gamlebyen og 1 i Gamle Aker har fått/får disp i etterkant)
- Biskopen ga for øvrig avslag til 52 personer om kun å få stemmerett i en annen menighet, uten å stille som kandidat til MR-valget

#### 4. Valgresultatet

- Ingen menighetsråd har for få medlemmer
- Det mangler totalt 49 varamedlemmer (verst stillet er Gamlebyen som kun har 1 varamedlem, Høybråten, Vålerengen og døvemenighetene i Trondheim og Tromsø som har 2 varamedlemmer og Grinilund, Bygdøy, Torshov, Bakkehaugen, Sørkedalen, Bredtvet, Elinsgrud og døves menigheter i Bergen og Stavanger som har 3 varamedlemmer)
- Av totalt 524 faste medlemmer ble det valgt inn 272 kvinner (51,9 %) og 252 menn (49,1%)
- Av totalt 339 valgte varamedlemmer ble det valgt 201 kvinner (51,9 %) og 138 menn (40,7%).
- Det er valgt 60 medlemmer (11,5 %) og 18 varamedlemmer (4,6 %) under 30 år.
- Av de 78 som fikk stemmerett i annen menighet, ble 42 valgt inn som faste medlemmer.
- Det ble gjenvalgt 170 faste medlemmer og 65 varamedlemmer av henholdsvis 209 og 67 som stilte til valg.

#### 5. Forsøksordninger

- 43 av menighetene benyttet seg av en eller flere forsøksordninger
- 15 menigheter hadde valg samtidig med stortingsvalget
- 19 menigheter bestemte seg for å ha valg på halvparten av medlemmene hvert annet år (her har Grorud ordnet seg på en annen måte enn hva KR instruerte)
- 25 menigheter ga stemmerett til de som fylte 15 år (men det var kun i ca halvparten av menighetene at det faktisk stemte noen i aldersgruppen)
- 1 menighet benyttet seg av valgkort