

Årsmelding 2007

Oslo biskop/Oslo bispedømmeråd

Vedtatt i bispedømmerådets møte 25. februar 2008, jf sak 28/08

GENERELL OVERORDNET TILSTANDSVURDERING

I Oslo bispedømme bor det nesten 710.000 mennesker. Og flere skal vi bli. I 2020 tror forståegpåere at vi vil være, bare for Oslo er anslaget over 630.000. I bispedømmet er det befolkningsvekst. I tillegg til de som bor her, er mange flere innom bispedømmet i løpet av en dag, på arbeid, eller på fritidssysler.

Det er disse menneskene vi er kalt til å være kirke for, av og med, til Guds ære og menneskers gavn. Som kirke har vi et særlig ansvar for de i underkant av 500 000 som er medlem og som bor i dette bispedømmet. I tillegg har Oslo bispedømmeråd et kirkelig forvaltningsansvar nasjonalt for det kirkelige arbeid blant døve. Oslo biskop er dessuten kirkelig tilsynsmann for feltprestkorpset.

Kirkens ulike organer har et ansvar og oppgaver som er komplekse og omfattende. Biskop og bispedømmeråd skal gjøre alt for å vekke og nære det kristelige livet i soknet, jf kirkeloven § 23. Som en visjon for vår arbeid i denne bispedømmerådsperioden har vi satt visjonsformuleringen:

Med Jesus Kristus som sentrum, skal kirken være levende nær og tilgjengelig.

”Våre tider er i Guds hånd”

Vi lever våre liv *i tiden*, ikke bare i rom og geografi – i by og bygd. Og tid – det betyr ikke bare en bestemt historisk periode, men handler om livets rytme - også vår livsrytme i kirken. Bibelsk tro og tradisjon er like mye opptatt av vårt forhold til tiden som Guds gave til oss, som den er opptatt av vårt forhold til det fysiske skaperverk som også er Guds gave. I Salmenes bok heter det at ”våre tider er i Guds hånd”. Gud gir oss dagene. I skapelsesberetningen sies det om dagene at det ble kveld og det ble morgen. Det begynner med kveldens ro og rom for fellesskap, og det fortsetter med nattens hvile før morgenen kommer, og vi går ut til vår gjerning. Gud møter mennesker i hverdag og høytid, vi kalles både til hvile og til arbeid.

Det nye testamente kan tale om tiden som en gave i dobbelt forstand – både som *chronos* – livet og de løpende dagene som vi får av Gud. Men tiden kan også være *kairos* – når Gud griper inn med sin frelse og skaper noe nytt. ”Tiden er kommet, Guds rike er nær,” sa Jesus. Det finnes tider og øyeblikk da Gud kommer nær på en spesiell måte. Da han berører og skaper noe nytt.

En dimensjon ved dette handler om at vi tar livets rytme og vårt forhold til tiden på alvor – ikke som tvangstrøye, men som frihetens gave fra Gud. Tid til hvile sammen med Gud, ikke minst i bønnens rom. Tid til fellesskap med familie og venner, med mennesker som Gud sender i vår vei. Tid til hellig markering i hjem, menighet og lokalsamfunn. En tid som gir rom for den lavmælte samtalen om det som er viktig i livet, om forholdet til Gud, vår neste og det skaperverk som omgir oss. ”I skyggen av dine vinger, Gud, søker menneskebarna ly,” sier David og fortsetter: ”For hos deg er livets kilde.” Dette å få kjenne fornyelsens krefter i liv og tjeneste gjennom en god balanse mellom hvile, fellesskap og aktivt virke. Kanskje må vi også av og til si til hverandre og i våre menigheter: Nå må vi gjøre mindre, slik at Gud får anledning til å virke mer. Det er ikke vi som driver Guds kirke frem, men vi får gå inn i den gjerning Gud allerede gjør. Den Hellige Ånd virker både gjennom oss, iblant oss og på steder og blant mennesker som er skjult for oss.

Når vi sier at vi ønsker å være en kirke som er nær og tilgjengelig, handler det ikke bare om stedets nærhet og tilgjengelighet. Det handler også om vårt forhold til tiden – nærhet og tilgjengelighet her og nå. Derfor kommer også ordet ”levende” før nær og tilgjengelig. I tiden som gikk i 2007 vil vi peke på noen særlig felt:

Miljøutfordringen

Miljø- og klimakrise opptar en hel verden. Vi kan ikke tale om vårt forhold til Guds skaperverk uten å tale om det andre element vi lever i – tiden. Én dag i uken skulle også jorden og dyrene få hvile og mulighet til fornyelse - rekreasjon. I bibelsk tro handler vårt forhold til tiden og livets rytme også om skaperverkets mulighet til fornyelse. Rovdriften på fisken i havet, på regnskogen og naturens mangfoldige ressurser så vel som CO-2-utslippene er tett knyttet opp til vår rovdrift på tiden. I denne situasjon har kristen tro ikke bare et budskap om vern om skaperverket, men vern om tiden – et evangelium som omslutter både livets rytme og skaperverkets verd og fornyelse. Det er med dette perspektiv en av de mektigste skapelsessalmene i Det gamle testamente drar oss med i takken og engasjementet for vern om Guds skaperverk og dets fornyelse: ”Herre, du sender din Ånd, og det skapes liv, du fornyer jordens ansikt.”

Synlig folkekirke

Fra tid til annen blir tallenes tale i offentlig statistikk brukt til å tegne et dystert bilde av den kirkelige situasjon. Men går vi bak tallene, oppdager vi ofte en større og bredere virkelighet. Analysene fra blant annet Kirkeforskning understreker at oppslutningen i vår storby må sees i forhold til store demografiske og kulturelle endringer. Feiringen av julehøytiden i våre menigheter, så vel som tallene for dåp og konfirmasjon viser at folkekirken fortsatt står sterkt i vårt bispedømme. Dette mangfoldet ble synliggjort på Youngstorget under osloHIMMEL i lørdag 15. september. En nær kirke på byens torg og gater, en kirke som var synlig, og som representanter for kirken i Oslo var stolte over å tilhøre. Dette arrangementet var en nyskapning i Oslo i 2007.

”Plan for diakoni”

Kirkemøte 2007 gav oss en ny diakoniplan, med fornyelse i vår diakonale tenkning og tjeneste. ”Diakoni er evangeliet i handling,” sies det der, ”gjennom konkret neste-kjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.” Men det sies også: ”Diakoni er både å være og å gjøre.” Det innebærer også at vi som diakonal kirke og medarbeidere utfordres på vårt forhold til tiden. Stopper vi opp i tiden, gir vi tiden rom i vårt møte med mennesker – slik at vi blir i stand til å lytte til fortellingene, lytte til sorgen og nøden, lytte til våre omgivelser og ropet fra de fattige? Det er når vi stopper opp i tiden, vi kan gi rom for den andre og blir i stand til å lytte både til deres fortelling og Guds stemme, og vi utrustes til å handle – til å gå inn i Guds gode gjerning. Det er der og da Gud vil ta i bruk og forløse de gaver og muligheter han har gitt den enkelte, og som han har gitt oss som et inkluderende og tjenende fellesskap.

”Oslo prosjektet”

I året som gikk og årene som kommer skal Oslo bispedømme arbeide med spørsmål om struktur og organisering av kirken i Oslo, særlig gjennom Oslo-prosjektet. Høringen som er sendt ut, er et omfattende dokument om prosti- og soknegrenser. Spørsmålet er hva som er gode enheter i den kirkelige organisasjon i Oslo by.

Heftet presenterer tre modeller for en alternativ organisering til den vi har i dag, og høringsprosessen skal gi grunnlag til å komme videre med en organisering som er god for menighetslivet og tjenesten med evangeliet i storbyen. Spørsmålene som stilles handler altså om kirkens organisasjon i storbyen, men engasjementet går dypere. Hvordan kan vi frigjøre ikke bare økonomiske, men menneskelige ressurser i menighetsliv

og tjeneste med evangeliet: i trosopplæring og diakoni, i kulturengasjement og kirkelig nærvær, i den alminnelige og brede deltakelse i kirkens styre og stell.

”Homofilisaken”

Kirkemøtets vedtak og bestemmelse i saken ”Vigsling og tilsetning av homofile i partnerskap” er på mange måter en beskrivelse av den situasjonen vi har hatt i Oslo bispedømme i de senere år. Situasjonen har vært komplisert, og det kommer den til å være i fortsettelsen i bispedømmet. Et medlem av bispedømmerådet i Oslo har trukket den konsekvens av saken at hun har meldt seg ut av Den norske kirke.

Det er ikke bare en sak som handler om meninger, syn og kirkelig forvaltningspraksis, men en tematikk som berører menneskers liv og kirkelige identifikasjon. Det er grunn til å peke på to forhold: Det første er at vi nå sammen skal leve videre med Kirkemøtets vedtak. Det innebærer at det blir viktig for oss å bidra med ro og samhold i denne situasjon – både med hensyn til den åpning for tilsetning som er gitt, og med bevisst erkjennelse av at det er kirkelig legitimt å arbeide ut fra et annerledes og restriktivt syn.

Det andre anliggendet er at denne situasjonen ikke skal ta frimodigheten fra kirken og dens medarbeidere, verken i samtale og diskusjon om disse spørsmål, eller den grunnleggende tjeneste med evangeliet om Jesus Kristus.

”Mediesituasjonen”

Våre 2007 ble på bispedømmenivå preget av en rekke mediesaker med Oslo biskop i fokus. Noen av saken er mindre kontroversielle, jf markeringen av Kongens 70 års dag. En rekke oppslag handlet imidlertid om saker av en annen negativ art. Fokuset ble satt på personalpolitiske føringer blant annet i sak om tilsetning av prester i homofilt samliv, jf Bryn-saken, forholdet mellom biskop, proster og bispedømmerådet, jf nytt personalreglement, biskopens og bispinnens offentlige rolle overfor kongehuset, og en aktuell kriminalsak, en personalsak som ble avsluttet med et rettslig forlik i Oslo tingrett og Oslo biskops engasjement i sak om tilbakesending av en gruppe afghanere.

Disse sakene viser at biskopens og bispedømmerådets virksomhet blir fulgt med vakt-somme øyne i media. Vår forvaltning og personalpolitikk skal være av en slik art at vi skal tåle det. Vi erkjenner at arbeid med disse sakene tar uforholdsmessig mye arbeidskapasitet. Med vår erfaring fra de siste årene er det derfor på sin plass å peke på behovet for bistand og særlig mediefaglig kompetanse ved bispedømmekontorene. Oslo bispedømmekontor står her trolig i en særstilling i grad av nasjonal oppmerksomhet. Mediesituasjonen er mer krevende nå enn for noen år siden. Blant annet er situasjonen med nettaviser og en løpende kontakt med mediesituasjonen en bemanningsmessig utfordring. Vår mediemessige håndtering og fremtreden i det offentlige rom er også et kirkens vitnesbyrd. Vi må derfor ha kunnskap og faglighet slik at vår praktiske håndtering av enkeltsaker ikke bidrar til at vi skygger for evangeliet. På dette feltet har vi i Oslo bispedømme et utviklingspotensiale.

Kirkebygging

Det er gledelig å kunne melde om at Bærum kommune har vedtatt bygging av ”Fornebu-kirken”. Dette vil bety at et utbyggingsområde i flere år i vårt bispedømme får et tydelig kirkelig nærvær. Vi gleder oss også over at byggingen av Bøler kirke i Søndre Aker prosti er kommet i gang. En utslitt interimskirke skal om kort tid avløses av et nytt hensiktsmessig kirkebygg.

Kirkebyggene representerer et synlig nærvær av kirken og den trosmessige dimensjon i vårt bispedømme.

1. HOVEDMÅL

Hovedmålene for kultur- og kirkepolitikken er trukket opp i budsjettproposisjonen for 2007. Hovedmålet for kategori 08.40 Den norske kirke har følgende ordlyd:

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

2. RESULTATMÅL

Ut over dette vil departementet fremheve følgende resultatmål for de sentrale og regionale kirkelige organer og for prestedtjenesten, inntatt i St.prp. nr. 1 (2006-2007). Målene må ses i relasjon til hverandre og til kategoriomtalen i St.prp. nr. 1 (2006-2007), delvis gjengitt under del II pkt. 3 Utfordringer og satsingsområder i dette tildelingsbrev.

For bevilgningene til Kirkerådet, bispedømmerådene og biskopene gjelder bl.a. følgende mål:

2.1 Gjennomføre Kirkemøtets vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver for øvrig

Med tanke på planlagte tiltak for å gjennomføre Kirkemøtes vedtak og ivareta felleskirkelige oppgaver, vil vi fremheve følgende punkter som ikke dekkes av resultatmålene i punkt 2, og som svarer til punkter i visjons- og plandokumenter vedtatt av Oslo biskop og bispedømmeråd:

A: Menighetene er styrket som tros-, omsorgs og handlingsfellesskap.

2.1.1 Vi vil inspirere menigheter til samarbeid om tiltak som nærer tro og utrunder til tjeneste.

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Vi har i tidligere årsmeldinger pekt på variasjoner mellom menighetene når det gjelder deltakelse og engasjement. Dette henger til dels sammen med store sosiologiske og kulturelle forskjeller i bispedømmet – mellom øst og vest, og mellom områder med stor og liten gjennomflytting. Økt mobilitet og endrete holdninger er medvirkende årsaker, i tillegg til ulike arbeidsformer i menighetene.

For å møte utfordringene, har Oslo biskop og bispedømmeråd etablert flere utviklingsprosjekter – først *Gud i storby* fra 2002 som hadde til hensikt å analysere situasjonen og initiere utviklingsprosjekter på en rekke ulike felter. Dels med utgangspunkt i dette, opprettet Oslo biskop og bispedømmeråd i samarbeid med Kirkelig fellesråd i Oslo, det såkalte *Oslo-prosjektet*. Dette siste setter søkelys både på utnyttelse av ressurser, ledelses- og samhandlingsstrukturer, endring av prosti- og menighetsgrenser, og på mer fleksibel bruk av kirkene. Et sentralt mål er å styrke samarbeidet mellom menigheter slik at det kirkelige nærværet samlet sett blir styrket, og at kirken

fremstår med fullskala tilbud i alle områder. En høring om prosti- og soknegrenser ble sendt ut januar 2008, med høringsfrist 15. april 2008.

Både gjennom mediene og i møte med enkeltmennesker erfarer kirkelige medarbeidere at åpenheten for religiøse spørsmål er blitt større gjennom det siste tiåret. Samtidig synes det som det stadig blir færre arenaer hvor det ligger til rette for en samtale om grunnleggende tros- og livsspørsmål. Sammen med menighetsrådene identifiserer vi et behov for flere arenaer hvor man kan føre åpne samtaler om tro og liv i menighetene. Fra noen hold etterlyses også utviklingen av et voksenkatekuminat hvor voksne døpte og udøpte kan utdype sin kjennskap til kristen tro og tradisjon. Trosopplæringsprosjektene kan være en ressurs i sammenhengen ved at de utvikler ny tenkning og metode som er relevant for å skape nye rom for samtaler om tro.

Vi har tidligere pekt på endringene i premissene for frivillig engasjement som en utfordring for kirken i Oslo. En oppfølging av denne tematikken bør følges opp innenfor rammen av en fireårsplan.

Strategier, planer, tiltak

Oslo prosjektet

Satsinger knyttet til trosopplæringsreformen

Fokus på frivillighet – utsatt

Behov for endringer

Søkelys på endrete premisser for frivillighet, fornyelse av kompetansen på frivillighet

Plan for å løfte frem behovet for ”Samtalen om tro” i forbindelse med visitaser etc.

2.1.2 Vi vil mobilisere engasjement for miljø, rettferd og internasjonal solidaritet. (TK)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Problemstillingene knyttet til miljø, rettferd og solidaritet har blitt særlig aktualisert gjennom klimadebatten og rapportene fra FN's klimapanel. Kirken har hatt et engasjement for saken gjennom tiår, men utfordres på ny gjennom de registrerte klimaendringer og det fokus problemkomplekset har fått i offentligheten. Problemstillingene kan oppleves store og kompliserte blant ansatte, tillitsvalgte og engasjerte i menighetene. Det er behov for å utvikle kunnskap som kan føre til et løsningsorientert engasjement og samarbeid med andre aktører i samfunnet på feltene. Det er også grunn til å opprettholde fokus på internasjonale utfordringer som ikke primært handler om klima. Oslo bispedømme har gjennom sin ressursgruppe for forbruk, miljø og rettferd forsøkt å bidra til økt engasjement gjennom flere tiltak: Det ble gjennomført inspirasjonssamling 15. mars 2007 med miljøvernminister Helen Bjørnøy og representanter fra CICERO, Changemaker, Byggenæringens landsforening samt 80 ansatte og frivillige fra menighetene i bispedømme. Bispedømmet har videre deltatt med gjennomføring av friluftsmesse i forbindelse med markering av verdens miljødag i samarbeid med miljøorganisasjoner og Oslo kommune, og man har levert notiser med miljøtips til menighetsbladene. Bispedømmet har fått tre nye grønne menigheter i løpet av året (Paulus, Holmen og Vålerengen).

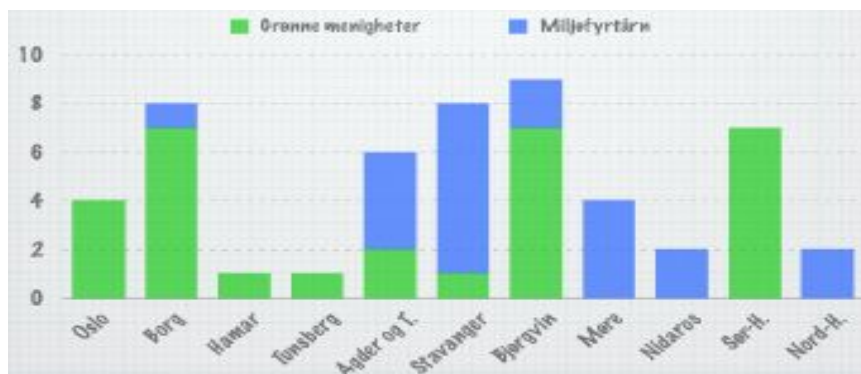
Strategier, planer, tiltak

Inspirasjonsamlinger for miljø og rettferd

Følge opp Kirkerådets satsing på ”Grønne menigheter”

Bidrag til stoff om miljø og rettferd til menighetsblader

Deltakelse ved lokale og nasjonale arrangementer om tematikken



Oversikt over grønne menigheter og miljøfyrtårn i bispedømmene

Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Videreføre og utvikle inspirasjonssamlinger om forbruk, miljø og rettferd.

Styrke satsingen omkring grønne menigheter og miljøfyrtårnsertifisering

2.1.3 Vi vil fremme engasjement for misjon i en ny kultursituasjon. (EB)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Engasjementet for misjon i menighetene varierer. Oslo bispedømme har i dag et relativt høyt antall menighetsavtaler inngått med misjonsorganisasjoner (57), men ikke alle fungerer like aktivt. Mange ansatte og tillitsvalgte opplever en ambivalens overfor begrepet *misjon* slik man tradisjonelt forestiller seg det. Det er behov for å arbeide med misjonsforståelsen med utgangspunkt i Kirkemøtets behandling i 2005 og misjon forstått som *deling, dialog og nærvær*.

Strategier, planer, tiltak

Ny misjonsrådgiver ansatt.

Misjon er satt på dagsorden gjennom besøk av internasjonal gjest og seminar i åpenbaringstiden i samarbeid med Misjonsorganisasjoner (SMMO) – i 2007 NMS.

Behov for endringer

Styrke kontakt med menigheter og prostier gjennom misjonsrådgiver

Reise temaet til prinsipiell drøfting blant proster, ansatte etc.

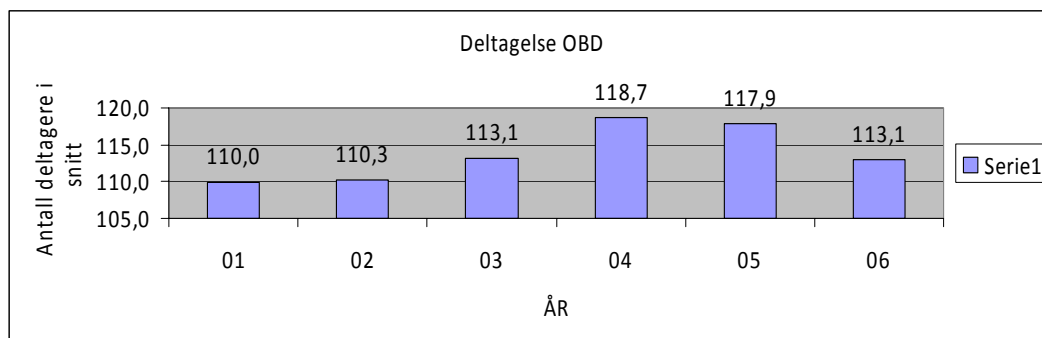
B. Ritualer, gudstjenesteliv og møtesteder er utviklet i kontakt med menneskers virkelighet

2.1.4 Vi vil arbeide for et gudstjenesteliv preget av livsnærhet og økt deltakelse. (HEL/OJB)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Gjennomsnittlig deltakelse ved hovedgudstjenester i bispedømmet har vært

økende siste femårsperioden. I 2006 gikk derimot tallet ned fra 118 deltakere pr hovedgudstjeneste til 113, tilsvarende nivå som i 2003 (se fig. 1). Nedgangen fordeler seg jevnt på prostiene med unntak av Søndre Aker og Asker som har økende tendens.

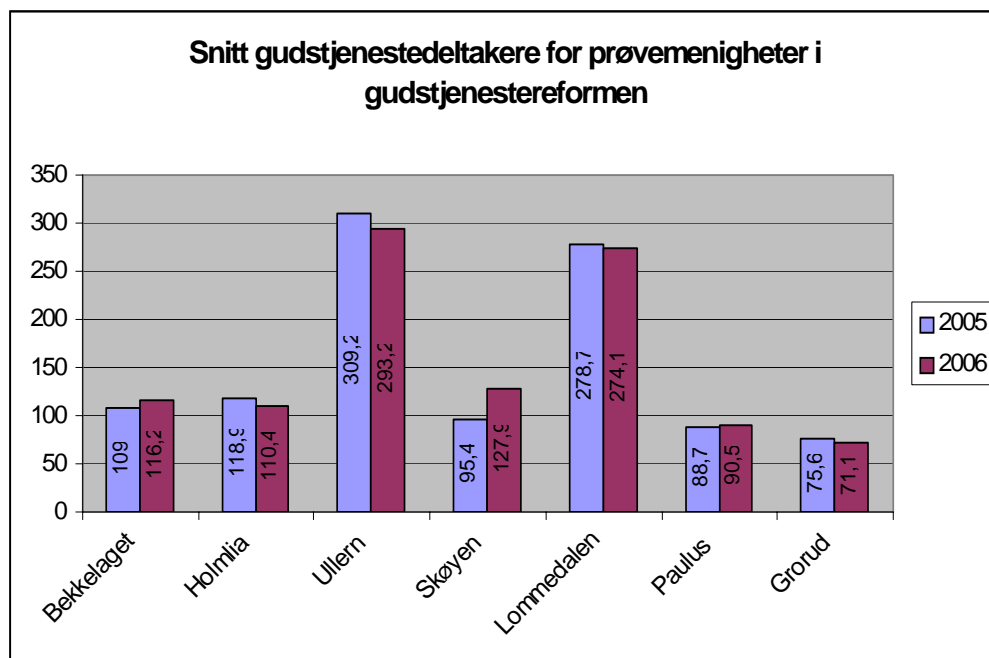
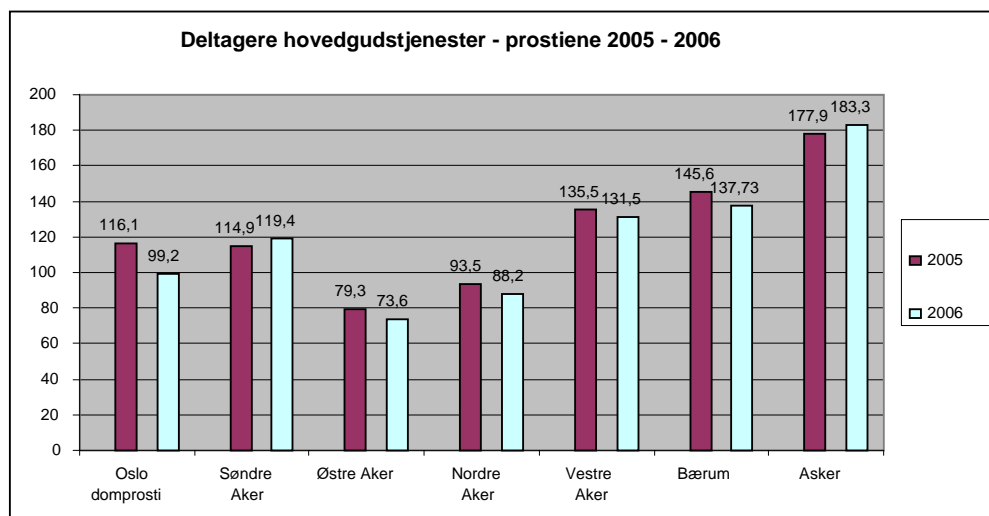


Vi har søkt etter sammenhenger som kan forklare endringene og ser at prostier og menigheter med mest nedgang er der hvor det er utskiftninger i stab og tidvis ustabile vikarsituasjoner. Det er likevel ikke holdepunkter for å si at dette er forhold som i sin alminnelighet preger 2006 mer enn øvrige år. Vi har avdekket feilføring i to sokn innenfor Domprostiet som viste unormalt høye tall for 2005, noe som igjen tilsier at den reelle nedgangen for 2006 i dette prostiet er noe mindre enn tallene viser. En positiv virkning synes å komme fra den pågående gudstjenestereformen hvor stedegengjøring og frivillig deltagelse har vært noen av stikkordene. Tall fra prøvemenigheter i reformen viser at halvparten av prøvemenighetene hatt en liten økning fra 2005 til 2006 (se fig. 5) og at prøvemenighetene i snitt har hatt økt deltagelse på 11 %. Menigheter som er tildelt trosopplæringsmidler, har også hatt en økning i deltagelse. Menigheter som er prosjektmenigheter innenfor begge reformer, kan få tilsvarende høye utslag, som for eksempel Skøyen som har økt fra 80,4 i 04, til 95,4 % til 05 og til 107,9 % i 06.

I et mer generelt perspektiv peker rapporter fra proster på at helge- og fritidsvaner påvirker gudstjenestedeltakelsen på søndagene. I velstående områder hvor økonomien tilsier at folk gjerne besitter både ett og flere feriesteder, og hvor man i tillegg har reiser i helgene, blir potensialet for lokal gudstjenestedeltakelse mindre. På den andre siden registrerer man at den generelle deltagelsen i forbindelse med dåp har økt. De kortsiktige endringene tør likevel ha andre forklaringer enn dette. Ser vi etter korrelasjon med andre tall, er det mulig å se en sammenheng med utmeldinger som ble fordoblet fra i Oslo fra 04 til 05, og økte ytterligere til 06 både i Oslo og på landsbasis. Vi antar at uro omkring homofilspørsmålet er en årsak til dette. Selv om flertallet av utmeldinger neppe skriver seg til gruppen av mest aktive kirkegjengere, må vi spørre oss om ikke denne uroen likevel kan prege deltagelsen på mer generell basis.

For å utvikle et mer mangfoldig gudstjenestetilbud, har menighetene gjennom noen år blitt oppfordret til å arrangere gudstjenester med ulike preg og til andre tider enn søndager kl 11. Når vi ser på kategorien *andre gudstjenester* (utenom hovedgudstjenester søndager og helligdager) ligger antallet forholdsvis jevnt mellom 2000 og 2500 gudstjenester årlig for bispedømmet, og det gjennomsnittlige fremmøte er i 2006 på ca 70. Antallet på disse kan variere fra noen titalls til flere hundre, alt etter hva slags arrangementer det er tale om. Vi

har foreløpig ikke mottatt rapporter fra noen menigheter på at gudstjenester utenom høymessetid har fått bredt gjennomslag som et alternativ til høymessen.



Under fagdage for prester i juni 2007 var gudstjenestereformen satt opp som tema. Biskopen har gjennom hele året fremhevet muligheten for å delta i arbeidet med gudstjenestereformen, særlig med utprøving av nye ledd og fokus på økt frivillig deltakelse. Reformen har ført til at flere menigheter arbeider med liturgiske forsøk, med utvikling av liturgisk språk og økt lek deltakelse. Det foregår samtaler i flere menigheter om tema som ”stedegengjøring” og et ønske om et språk med større grad av gjenkjennelse til eget liv.

Antall vigslere på landsbasis i Den norske kirke er betydelig redusert de siste årene. 47 % giftet seg kirkelig i 2005 mot 63 % i 1995. Tallene fra Oslo bispedømme viser også nedgang, mens antall borgelige vigslere er økende.¹ Antallet ”forbønn for borgerlig inngått ekteskap” er økt noe på landsbasis i

¹ Det er imidlertid vanskelig å lese tallene helt eksakt når man skal sammenligne tallene til og med 2004 mot tallene for 2005. Dette skyldes den nye ordlyden/spørsmålsstillingen i skjemaet for årsstatistikken.

2005, mens tallet for Oslo bispedømme gjennom flere år har ligget rundt 20. Statistisk sentralbyrå melder på sine nettsider at 46 % av de inngåtte ekteskap i 2006 var i Den norske kirke (på DnK nettsider er det opplyst 44,2 %). Det ble inngått 32 % borgelige ekteskap i 2006. Dette er en nedgang fra 2005. Inngåtte ekteskap i andre trossamfunn øker. Fra 387 i 2004 – 631 i 2005 og 885 i 2006. Her er det viktig å påpeke at Humanetisk forbund fikk vigselfrett i 2004 og at de har hatt en markant økning i ekteskapsinngåelser. (481 i 2004 til 602 i 2005). I Oslo har forbønnen for borgelig inngåtte ekteskap hatt en økning fra 22 i 2005 til 33 i 2006. På landbasis har dette tallet hatt en nedgang.

Prosentandelen gravferder i bispedømmet synes forholdsvis stabilt med 81 % i 2003 og 75 % i 2004, og 78 % i 2005 og 78,8 i 2006. På landsbasis gravlegges 91,9 % i seremonier i regi av DNK.

Strategier, planer, tiltak

Menigheter deltar som forsøksmenigheter i gudstjenestereformen
Gudstjenestefornyelse var hovedtema for fagdager for prester 2007
Det er opprettet gudstjenesteutvalg i bispedømmet for oppfølging av reformarbeidet
En utredning om fleksibel bruk av kirker vil komme som del av Osloprosjektet.

Behov for endringer

Innsats med informasjon og opplæring ved innføring av gudstjenestereformen
Det er behov for varierte gudstjenestetilbud for å møte mangfoldet i byen og bispedømmet.

Det er behov for videre arbeid med forkynnelse (jf punkt 2.1.5).

2.1.5 Vi vil uttrykke kristen tro relevant og troverdig for mennesker i dag (IW)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

På tross av det jevne arbeid med forkynnelse som nedlegges i forbindelse med forkynnelse i ulike sammenhenger, er det en stadig utfordring når folk ikke opplever at prekener og verbal forkynnelse i kirkene kommuniserer med deres virkelighet. Utfordringen er verken enkel, ny eller spesiell for norsk kirkeliv. Ikke desto mindre er det avgjørende at vi i en folkekirke stadig stiller spørsmålet om hvordan evangeliet kan formidles på en måte som oppleves levende, nær og tilgjengelig for mennesker i vår tid. Arbeidet med trosopplæringsreformen har bidratt med tenkemåter, metoder og teologisk arbeid som kan styrke kirkens kommunikasjon i tiden som kommer. Dette vil det være et mål å nyttiggjøre seg. Samtidig stiller storbyens kulturer og tenkemåter særlig utfordringer til oss som kirke. En prosjektgruppe i regi av Gud i storbyprosjektet forbereder en satsing i første omgang rettet mot presteskaper, med søkelys på forkynnelse, spiritualitet og teologi i storbyen. Den har søkelys på sammenhengen mellom teologi og erfaringer i storbykonteksten. I 2007 gjennomførte man blant annet et arbeid med å identifisere ulike typer erfaringer, blant annet gjennom et dagsseminar om tematikken. Gruppen forbereder fagdager for prester i 2008 og en studiemodul som tilknyttes denne og som gjennomføres i samarbeid med Menighetsfakultetet og Teologisk fakultet høsten 2008. Å utvikle kirkens forkynnelse og kommunikasjon tar tid. I denne omgang registrerer vi med interesse at både MF og

TF har sluttet seg til prosjektarbeidet, og at involverte prester viser entusiasme over å bli invitert inn i videre arbeid med tematikken.

Strategier, planer, tiltak

Videreutdanning og fagdager om ”storbyteologi” i samarbeid med faginstusjoner

Tekstgjennomgåelser i prostiene

Tilbud om homiletisk etterutdanning for prester

Behov for endringer

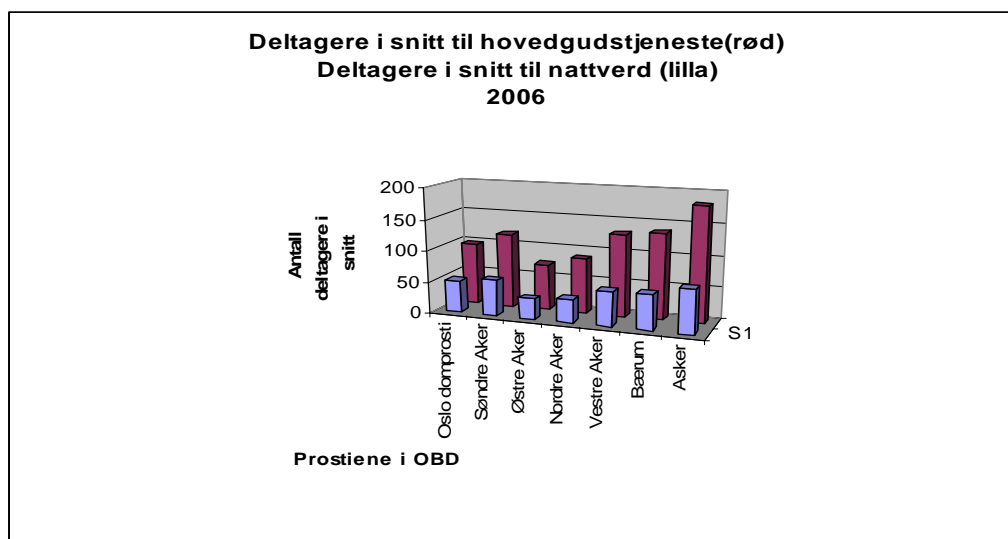
Initierte tiltak videreføres og utvikles

2.1.6 Vi vil senke tersklene til nattverdsbordet (HEL/OJB)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Gjennomsnittlig antall nattverdsdeltagere pr. hovedgudstjeneste med nattverd i 2006 var 50. Det er en liten økning fra 2005 med 49 deltagere. Mens variasjonene i antall deltagere i høymessene er stor mellom bispedømmets prostier, er forskjellen mellom antall nattverdsgjester langt mindre. Det betyr at prosti med relativt høyt gudstjenestebesøk, som Asker, Bærum og Vestre Aker, har en vesentlig lavere andel som går til nattverd. Noe av forklaringen kan ligge i at menigheter her ofte unngår å ha dåp og nattverd i samme gudstjeneste, og at store antall dermed ikke får muligheten til å delta i nattverdsfeiringen. Men vi kan heller ikke utelukke at kulturforskjeller spiller inn, og at det stadig finnes mange gudstjenestedeltakere som opplever en terskel til nattverdbordet.

For en hel del mennesker med bevegelsehemning, er det fysiske hindringer for å delta i nattverdsfeiring. En satsing på å øke nattverdsdeltakelsen er satt på kartet i fireårsplan for bispedømmet, og vil bli initiert i kommende år.



Strategier, planer, tiltak – behov for endring

Satsing informasjon og tilrettelegging for nattverdsdeltakelse forberedes i 2008

2.1.7 Vi vil øke oppslutningen om konfirmasjon og dåp. (HEL/OJB)

Situasjonsbeskrivelse med hovedutfordringer

Oslo bispedømme har fortsatt landets laveste tall for andelen av dem som deltar i dåp og konfirmasjon. Imidlertid er det tegn som tyder på at nedgangen har stagnert og at situasjonene har stabilisert seg noe. (Vi gjør oppmerksom på at fjorårets årsmelding oppgav feil prosenttall for dåp i raden med sum for hele bispedømmet).

Dåpstall i prosent

	2002	2003	2004	2005	2006
Asker	74,5 %	73,9 %	73 %	75,5 %	75,4%
Bærum	66,6 %	66,4 %	68,3 %	73,8 %	71,8%
Oslo	38,7 %	37,3 %	36,7 %	34,7 %	35,6%
Sum	44,6%	43,3%	42 %	41,8%	42,1%

Oslo bispedømme hadde totalt 4797 dåp i 2006 og det ble født totalt 11385 barn i Oslo, Asker og Bærum. Disse tallene innebærer også voksen dåp. 42,1 % av de fødte i 2006 ble døpt, for Oslo by er tallene 35,6 %. Mens tallene for barnedåp er stabile i Asker og Bærum, har det gjennom de siste fem årene vært et årlig fall på ca 2 % i Oslo kommune. Fra 2005 til 2006 registreres imidlertid en stigning på knapt 1 %. Dåpstallene for bispedømmet de siste fem årene må sies å være stabile.

Når vi ser på konfirmanntallene har prosentandelen i forhold til antall 15 åringer ligget på rundt 43 % i flere år, og er uendret fra 2005 til 2006. Tilsvarende tall på landsbasis er ca 68 %. Da trekker tallene fra Oslo snittet ned.

Konfirmanntall i prosent

Prosti	2004	2005	2006
Oslo			
Antall 15 åringer	5201	5342	5301
Antall konf	1899	2019	1931
Prosent av årskull	36,5%	37,8%	36,4%
Asker			
Antall 15 åringer	802	778	858
Antall konf	461	450	502
Prosent av årskull	57,5%	57,8%	58,5%
Bærum			
Antall 15 åringer	1485	1598	1514
Antall konf	889	882	890
Prosent av årskull	59,7%	55,2%	58,7%
Totalt			
Antall 15 åringer	7488	7718	7673
Antall konf	3249	3351	3323
Prosent av årskull	43,3%	43,4%	43,3%

Sett i forhold til antall kirkemedlemmer, har bispedømmet et snitt på ca 64,5 %. Da trekker Asker og Bærum opp. I Osloprostiene blir ca 60 % av kirkemedlemmene på 15 år konfirmert. På landsbasis blir 87 % konfirmert i Den norske kirke av dem som ble døpt 15 år tidligere. Det ligger en betydelig utfordring i å styrke rekrutteringen til dåp og konfirmasjon og møte de motforestillinger som gjør at så mange har valgt bort kirkelig dåp og konfirmasjon. Allikevel ser vi positivt på at nedgangen i tallene nå ser ut til å ha stagnert.

Oslo biskop og bispedømmeråd nedsatte i 2007 et strategiutvalg for konfirmasjon bestående av en konfirmantansvarlig fra vært prosti. Gruppen analyserer en rekke sider ved opplegget for konfirmanttiden, med alt fra muligheter for bedret informasjonsstrategi til forhold som gjelder økonomi og betaling, planarbeid, undervisningsmaterieell, til arbeidssituasjon for de ansvarlige for konfirmantarbeidet. Gruppen legger frem sine anbefalinger høsten 2008.

Den positive tendensen kan ha flere årsaker. Vi har grunn til å tro at samarbeidet mellom Kirkerådet og bispedømmene om utsending av fargebrosjyre om konfirmanttiden hjem til alle 14-åringer, virker positivt. Vi registrerer også en økende oppslutning om ungdomstiltak i regi av menighetene og de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene. Mange menigheter og organisasjoner har prioritert ungdom i forbindelse med trosopplæringsreformen. Dette har gitt flere møtepunkter mellom barn og unge og kirke. Videre har flere menigheter med små konfirmantkull samarbeidet om opplegget de siste årene. Det kan synes som dette på sikt fører til økt oppslutning i områder som ellers har et lite antall konfirmanter.

Oslo bispedømme har fortsatt en stor prosentandel voksendåp i forbindelse med konfirmasjon. Denne tendensen kommer trolig til å fortsette. Ungdom er opptatt av å velge selv. Dette gjenspeiler også en holdning hos mange foreldre som ikke døver barna som små fordi de senere kan gjøre sine egne valg. Vi synes dermed å stå overfor en generasjon ungdom som er mer bevisst når de velger kristen dåp og kirkelig konfirmasjon. Situasjonen utfordrer oss som kirke på å gi god informasjon om voksendåp og til å arbeide mer med liturgi rundt voksendåp.

Det er stadig en ulik fordeling mellom antall undervisningsstillinger i Oslo, Asker og Bærum. I Asker og Bærum er det bortimot full kateketdekning, mens Oslo har 9 kateketstillinger for uten medarbeidere knyttet til trosopplæringsprosjekter. Vi har i 2007 merket utfordringen i forhold til rekruttering til kateketstillingene. Det er få som tar denne utdannelsen og de fleste stillingen lyses ut flere ganger for så å bli midlertidig gjort om til menighetspedagog stillinger. Bispedømmet ser at det kan bli en utfordring å rekruttere ansatte i fremtiden til denne type stillinger spesielt med tanke på en implementering av trosopplæringsreformen.

Strategier, planer, tiltak

Menigheter med få konfirmanter oppfordres til samarbeid
Samarbeid med Kirkerådet om konfirmantbrosjyre hjem til alle 14-åringer
Strategiutvalg for konfirmasjon

Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Anbefalinger fra strategiutvalg for konfirmasjon følges opp og innarbeides i planer

Innsats for at fasene dåp og konfirmasjon prioriteres i de lokale planene for trosopplæringen

Nasjonale tiltak for å styrke rekruttering til kirkelige undervisningsstillinger

2.1.8 *Vi vil ha flere åpne kirker, gatekapell og møtesteder med muligheter for stillhet, ettertanke og gode samtaler (GiS)*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

En del kirker holder åpent på dagtid i sommersesongen som såkalte "veikirker", andre på bestemte dager eller tider. Ordning med åpne kirker synes å fungere best der kirker ligger sentralt der folk ferdes, eller ved kirkegårder. Det er åpent gatekapell utenfor Oslo domkirke, og det arbeides med løsninger med gatekapell også i Asker og Sandvika. Det synes å være et utviklingspotensial både med hensyn til åpningstider og tilrettelegging i åpne kirker.

I regi av Gud i storby er det forsøkt etablert en turnustjeneste med 10 prester som skal være til stede i en åpen kirke sentralt i Oslo. Arbeidet med rekruttering har tatt noe lenger tid en forutsatt, og ordningen var ikke etablert ved utgangen av året.

Strategier, planer, tiltak – behov for endring

Etablere ordning med prester tilgjengelig for samtale

Faglig kontakt mellom kirker / menigheter med virksomhet knyttet til åpen kirke

2.1.9 *Vi vil styrke det kirkelige arbeid blant samer. (OJB/IW)*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Det feires årlig 4 samisk-språkelige gudstjenester i Oslo, hvorav én i samarbeid med Domkirken knyttet til markeringen av samefolkets dag. Samene utgjør en minoritetsgruppe som er sårbar språklig og kulturelt. Betydningen av å kunne feire gudstjenester på sitt eget språk er stor. Et lite nettverk av frivillige tar på seg et stort ansvar for å tilrettelegge gudstjenestene.

Det er påbegynt et arbeid med plan for samisk kirkeliv i Oslo i samarbeid med Samisk kirkeråd, som vil fullføres i løpet av året. Oslo bispedømmeråd satte av ressurser til 25 % stilling til samisk prest, rekruttering til denne forventes til plan for samisk kirkeliv er utarbeidet. Stillingen er saldert på budsjettet for 2008.

Strategier, planer, tiltak

Videreføring av gudstjenesteliv

Utvikling av plan for samisk kirkeliv i Oslo

Arbeid for samisk prest i Sør-Norge

Behov for endringer

Få ansatt samisk prest

Utvikle arbeid med utgangspunkt i de planer utarbeides

2.1.10 Vi vil videreutvikle det kirkelige arbeidet i det døve/tegnspråklige miljø. (OJB/IW)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Det døvekirkelige arbeid er ivaretatt gjennom kirkelig struktur under døveprosten og døvekirkens fellesråd. Det pågår utviklingsarbeid knyttet særlig til trosopplæring og gudstjenesteliv. Det er særlige utfordringer knyttet til å ut med kirkelig tilbud til døve i distriktene, og til å få etablert en kirkelig struktur med kirkested og menighetsråd i Vestfold. Det har også vært problemer med å få søkere til ledige stillinger i Døvekirken i 2007.

Døvekirken og Norges Døveforbund har engasjert seg for at tegnspråket skal få status som offisielt norsk språk. Oslo biskop og bispedømmeråd planlegger en oppfølging av saken fra sin side under sitt januarmøte i 2008. Der vil man også særlig drøfte situasjonen med kirkelig betjening av døve som bor i distriktene.

Bispedømmerådet har fra 1. juni 2006 hatt representasjon fra det døvekirkelige miljøet som fast medlem. Erfaringene med dette er gode, bispedømmerådet har gjennom dette fått styrket sin kompetanse særlig med tanke på det døvekirkelige arbeide. Det er behov for å bedre tilretteleggingen for tegnspråklig representant i forbindelse med Kirkemøtet.

Ungdomsrådet i Oslo bispedømme (URO) foreslo på Ungdomstinget 2005 at Døvekirkens ungdomsråd (LUD) skulle sikres en fast plass i URO. URO har jobbet for å øke deltakelse fra døvekirken på UT de senere årene. URO har i 2007 etablert kontakten med LUD og ser at det gir gode resultater for deltakelse på UT fra døvekirken.

Det vises for øvrig til egen årsmelding fra Døveprosten.

Strategier, planer, tiltak

Generell oppfølging av det døvekirkelige arbeid gjennom døveprosten
Støtte forslaget om tilrettelegging strukturer for det døvekirkelige arbeid i Vestfold.

Biskopen deltar på Døvekirkens fellesmøte.

Behov for endringer

Utvikle mål for kirkelig betjening av døve i distriktene.

Støtte arbeidet for å styrke tegnspråkets offisielle status.

C. Kirken er en tydelig verdibærer i et mangfoldig samfunn

2.1.11 Vi vil samarbeide med kommune, skole og institusjoner om tiltak som fremmer menneskeverd, fellesskap og livsmot. (IN/IW)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Biskopen var i 2007 særlig engasjert i forbindelse med sak om hjemsending av Afghanere. Han tok imot en gruppe afghanske pilegrimsvandere i bispegården mens de var på vei til Oslo. Senere tok han deres sak opp med

Utlendingsnemndas direktør, noe som fikk stor oppmerksomhet i mediene etter at direktøren eksponerte henvendelsen i mediene. Etter hvert mente UNE å

kunne imøtegå flere opplysninger som biskopen og støttegruppen for Afghanerne la frem i saken. Mediebildet ble komplisert, blant annet ved at spørsmålet om konvertering til kristendommen ble gjort til det sentrale poeng i mediene, og ved enkelte andre kirkesamfunns praksis ved konvertering og dåp av asylsøkere ble forvekslet med Den norske kirkes praksis i slike saker. I oppfølgingen av saken medvirket biskopen sammen med andre aktører blant støttespillerne og fremmet ca 10 omgjøringsbegjæringer til UNE.

Biskopen har avgitt flere høringsuttalelser, blant annet til ny utledningslov. Uttalelsen ble sitert mer enn 20 ganger i stortingsmeldingen, og var således en av de mest siterte. Gjennom rådgiver har han engasjert seg i enkeltsaker særlig med oppfølging av mindreårige asylsøkere, kvinner fra Iran og mottar en rekke henvendelser i forbindelse med asylsaker og saker om gjenforening.

Biskop, bispedømmeadministrasjon og proster holder jevnlig kontaktmøter og deltar i samarbeid med andre instanser; kongehus, forsvar, skole, bydel, politiet, institusjoner, innvandrernes organisasjoner og talspersoner, i samarbeidet om ”Mangfold og dialog”, osv.

Strategier, planer, tiltak

Fortløpende arbeid med saker og høringer

Gjennomføring av kontaktmøter med ulike instanser gjennom egne møter og i visitaser.

Behov for endringer

Videreutvikle kontakt og engasjement som berører menneskerettigheter, forståelse og samhold på tvers av religiøse skillelinjer

2.2 Utvikle kirkens trosopplæring og støtte det miljøskapende og forebyggende arbeidet blant barn og unge (TK)

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Oslo bispedømme har i alt 16 prosjektmenigheter og stillinger som har fulgt med trosopplæringsreformen. Utfordringene fremover er å bidra til implementering av reformen i alle menigheter. Vi registrerer en økende interesse for å utvikle nye trosopplæringsplaner og tiltak, også hos menigheter som ikke er tildelt prosjektmidler. En del menigheter opplever en usikkerhet med hensyn til bruk og fordeling av ressursene videre. Bispedømmet vil fortsette å holde fokuset på at reformen ikke nødvendigvis handler om etablere en rekke nye tiltak, men å utvikle eksisterende og prioritere utvikling av breddetiltak. En del av dette kan skje i samspill med barne- og ungdomsorganisasjoner. Trosopplæringsreformen har ført til økt satsing på barne- og ungdomsarbeid mange steder, og derav høyere deltakelse. Det har gjennom reformen blitt utviklet mye bra materiale og ressurser til bruk i det kirkelige barne- og ungdomsarbeidet.

Det rapporteres om en viss økende deltakelse i kirkelig barne- og ungdomsarbeid, både fra menigheter og organisasjoner. En av organisasjonene som har hatt sterkest vekst i sitt leirarbeid, er KRIK. Mange menigheter lønner egne ungdomsarbeidere via innsamlete midler. Disse er generelt i småprosentstillinger med relativt stor utskiftning. Menighetene med slike arbeidere i en prosentstilling får stor uttelling i forhold til antall ungdommer som deltar.

I tillegg til lederoppfølging lokalt og gjennom organisasjonene, har Oslo biskop og bispedømmeråd videreført sine årlige ungdomsting. Vi erfarer stadig at ungdom som deltar i ungdomstinget, blir motivert og dyktiggjort til deltakelse både i kirkelige og andre typer beslutningsstrukturer. For aldersgruppen unge voksne finnes det en rekke særlige gudstjenestetilbud på kveldstid (se pkt 2.3). Kartlegginger viser at unge og voksne innbyggere ofte foretrekker å oppsøke åpne kirker utenom fastlagte gudstjenester.

Med sine universitet og høyskoler har Oslo stor tilflytning av studenter (se også punkt 2.4). Mange av disse søker også et kirkelig felleskap. En del menigheter rekrutterer ledere fra denne gruppen, men de færreste har ressurser til å utvikle opplegg spesielt for disse. De som kommer flyttende til byen finner ofte ikke tilhørighet i en menighet. Det finnes en del egne gudstjenestetilbud for denne gruppen i Oslo, både informasjon, antall og profil må utvikles for at disse kan fange så bredt som ønskelig.

Oslo bispedømme ble i 2007 utfordret av Menighetsfakultetet og Kirkerådet om å sette ned en gruppe som skulle arbeide med aldersgruppen 18- 30 år. Gruppen er én av tre i landet, og skal levere et notat i starten av 2008 som vil danne grunnlaget for kirkens videre arbeid med 18- 30 år gjennom videre arbeid med dette på Ungdommens kirkemøte 08 og Kirkemøte 08.

Strategier, planer, tiltak

Oppfølging av trosopplæringsreformen overfor prosjektsekretariat og menigheter

Gjennomføring av årlige ungdomsting i bispedømmet

Behov for endringer

Hente inn erfaringer fra prosjektmenigheter i trosopplæringsreformen med tanke på å nyttiggjøre seg disse når reformen skal implementeres i alle menighetene.

Bidra til gjennomføring av årlig nasjonal trosopplæringskonferanse.

Kontaktmøte med organisasjoner i ungdomsarbeidet for å styrke kontakt og samhandling.

2.3 Styrke kirkens diakonale og sosiale arbeid (IN)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

En rekke menigheter har egne diakoner som står for en rekke tiltak blant eldre, funksjonshemmede og andre grupper. Mange diakoner samarbeider frivillighetsentraler, hjemmetjeneste og andre kommunale tiltak. Diakonale utfordringer blir drøftet i forbindelse med visitaser. Menighetene viser stadig til forhold som ensomhet, skillelinjer i samfunnet på grunn av ulike kulturell og religiøs tilhørighet.

Kirkelig fellesråd i Oslo har fullført et utviklingsprosjekt for å styrke diakoni og frivillighet i samarbeid med bydelene. Det er etablert to konkrete samarbeidsprosjekter som følge av satsingen. Det er i tillegg holdt seminarer og skrevet rapporter som viser til erfaringer om muligheter og utfordringer i kontaktflaten mellom menigheter og bydeler.

Det er en jevnt antall av barn og unge med psykisk utviklingshemning som skal møtes av kirken, bl.a. gjennom tilbud om trosopplæring.

Målsettingen om å innlede arbeid for en felles diakonal plan med de store diakonale institusjonene Oslo er ikke nådd, og er lagt inn i en fireårsplan.

Kirkelige tilbud for psykisk utviklingshemmede støttes og tilrettelegges gjennom integreringsprestens virksomhet.

Strategier, planer, tiltak

Oppfølging av diakoner gjennom fagdager og tilsynssamlinger
Fullført samarbeid med Kirkelig fellestråd i Oslo om utviklingsprosjekt for diakoni

Behov for endringer

Tiltak for implementering av diakoniplan i menighetene
Kontakt med institusjoner om utvikling diakonale planer

2.4 Fremme samarbeid mellom kirkens organer, overfor frivillige kristelige organisasjoner og mellom kirke og samfunn (IW)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Det er faste kontaktmøter med alle fellestrådene både på politisk nivå, rådsledere, og mellom kirkeverger/stiftsdirektør på administrativt. Det er innarbeidet ordninger for kontakt mellom fellestrådene og arbeidstakerorganisasjonene på statlig side for gjensidig informasjon og drøfting.

Et særskilt samarbeid er etablert mellom Oslo biskop, Oslo bispedømmeråd og Kirkelig fellestråd i Oslo om det såkalte "Oslo-prosjektet" med søkelys på organisasjonsstruktur, menighetsgrenser, ressurser og fleksibel bruk av kirker i Oslo. Dette er et utviklingsprosjekt på flere felt og har ført til at disse spørsmålene i stort omfang er satt på dagsorden i menighetene i Oslo by.

Det er samarbeid med misjonsorganisasjoner gjennom samarbeidsrådet for menighet og misjon i Oslo (SMMO), jf punkt 2.1.3.

Oslo biskop / bispedømmeråd har samarbeid med universiteter og institusjoner om studentpresttjeneste, sykehus- og sykehjemspresttjeneste. Disse tjenestene utgjør en vesentlig kontaktflate i forhold til institusjoner og enkeltmennesker. Behovene for kirkelig nærvær blir poengtert fra ulike samarbeidspartnere, større stillingsressurser etterlyses, særlig ved sykehjem og universitet/høyskoler. Det er behov for økt dekning av prestedekning ved universitet/høyskoler og sykehjem.

Oslo bispedømme har 4 studentprester med tre tjenestesteder; Universitetet i Oslo (UiO), Høgskolen i Oslo (HiO) og Handelshøgskolen BI (BI). OBDR finansierer 3,5 stillinger. I 2007 ble det inngått samarbeidsavtale med BI om finansiering av studentpreststilling der slik at de BI bidrar med 0,5 stilling BI finansierer i 3 år. Lærestedene finansierer drift. I tillegg lønner UiO 0,5 stilling som konsulent for støttefunksjoner til prestekontoret der. Studentprestene har et særlig fokus på følgende områder:

1) Tilbud om samtale med enkeltstudenter. I 2007 hadde DnKs studentprester i Oslo 531 avtalte samtaler med enkeltstudenter. Tjenesten legger vekt på at alle

studenter, uavhengig av trostilhørighet kan oppfatte studentpresten som relevant samtalepartner.

2) Religionsdialog. Hver tredje uke inviterer DnKs studentprester tros- og livssynsforeningene ved UiO til dialoglunch, der målet er å bli bedre kjent og å dele erfaringer med det å være troende og livssynsaktive studenter.

3) Liturgisk arbeid og utvikling. Studentprestene har lenge vært opptatt av å utvikle nytt liturgisk språk og uttrykk. Samarbeid med studenter og kunstnere har gitt god anledning til dette både i Slottskapellet, i Kulturkirken Jakob og på lærestedene.

4) Samarbeid om utvikling av gode læringsmiljø. Studentprestene i Oslo har i alle år vært opptatt av å bringe den erfaring de har fra samtaler og samarbeid med studenter til utvikling av kirke og lærested. Å bidra til at lærestedet kan tilrettelegge for religiøst liv har vært prioritert de siste årene.

Prosjektet *Kirke utenfor det hellige rom* om samarbeidsavtaler med bedrifter om prestatjeneste er videreført og fornyet for én bedrift, mens to avtaler gitt ut i løpet av året. Erfaringene med prosjektet har vært gode der hvor tjenesten fikk tid til å etablere seg og prest ble invitert inn og gjort kjent i bedriftsmiljøene. For videreutvikling av prosjektet og innsalg til nye bedrifter kreves imidlertid ytterligere ressurser, anslått til verdi av 500.000. Denne innsatsen er ikke prioritert på nåværende tidspunkt. Videre oppfølging av dette prosjektet vil bispedømmerådet og biskopen ta stilling til våren 2008.

Strategier, planer, tiltak

Diverse kontaktmøter

Samarbeid for menighet og misjon

Prestetjenester ved høyskoler og universitet, sykehus og institusjoner

Oslo-prosjektet

Kirke utenfor det hellige rom

Behov for endringer

Økte ressurser til prestatjeneste ved høyskoler og universitet, sykehus og institusjoner

2.5 Bidra til dialog og samhandling med andre kirke-, tros- og livssynssamfunn (IW)

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Det har i mange år vært kontakt på ulike måter både mellom kirkesamfunn - økumenisk arbeid, og mellom tros- og livssynssamfunn i Stor- Oslo, området som dekker Oslo bispedømme. Det er i de senere år inngått nasjonale og internasjonale økumeniske avtaler som styrker forhold til ulike kirkesamfunn. Det er behov for fastere etablering av grupper som ivaretar samhandling og dialog både på regionalt og lokalt nivå. Tilsvarende gjelder for kontaktmøter med immigrantkirker i bispedømmet. Det finnes i Oslo mer enn 50 ulike immigrantkirker av ulike størrelse og karakter som vi har forholdsvis liten kontakt med. Målsettinger om å etablere fastere kontakt med slike disse gruppene ble ikke realisert i 2007, men er definert inn i fireårsplan.

Strategier, planer, tiltak

Nettverk for lokal religionsdialog

Møter og kontakt med representanter for ulike kirker og trossamfunn

Behov for endringer

Etablere fastere strukturer for kontaktmøter regionalt og lokalt
Styrke og utvikle nettverk for lokal religionsdialog
Forberede etablering av senter for samhandling og dialog

2.6 *Stimulere til utfoldelse av kunst og kultur innen kirken (IW)*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Kirkemusikere i bispedømmet står for et betydelig kunst og kulturarbeid i kirke og lokalmiljø.

Oslo kirkemusikkfestival videreføres som en betydelig musikalsk begivenhet i Oslo.

Oslo domkirke innehar en katedralfunksjon som er videreført i Trefoldighetskirken i perioden Domkirken er under restaurering.

Det er et stort uutnyttet potensial i et sterkere samspill mellom kirke og øvrig kulturliv. Kirkerådet har vedtatt opprettelse av nasjonalt koordinerende enhet og regionalt senter for kirke, kunst og kultur i Oslo. Det er i løpet av 2007 utarbeidet strukturer for samarbeid og etablering av stiftelse med Oslo bispedømmeråd som stifter og Kirkelig Kulturverksted, Norske Kirkeakademier og Kirkelig fellestråd i Oslo som samarbeidsparter. Stiftelsesvedtak er ikke gjort i påvente av finansiering. Det er levert søknader til ulike kommunale og nasjonale instanser for å få tiltaket finansiert.

Ordningen med den kulturelle skolesekken foreligger, men blir i liten grad utnyttet til kirkelig kulturformidling innenfor kirke – skole samarbeidet.

Strategier, planer, tiltak

Kirkemusikernes rolle i det lokale kirke- og kulturliv
Domkirkens katedralfunksjon
Oslo internasjonale kirkemusikkfestival
Senter for kunst, kultur og kirke.

Behov for endringer

Etablering av senter for kunst, kultur og kirke.
Etablering av satsing innenfor Den kulturelle skolesekken som ressurs i kirke-skole samarbeidet.

2.7 *Legge til rette for økt deltakelse og styrking av det kirkelige demokratiet (IW/MAS)*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Det er gjennomført menighetsrådsvalg i de menighetene med forsøksordning hvor halvparten av rådet står på valg etter to år. Bispedømmerådet har bidratt med informasjon om ordninger som supplement til Kirkerådets. Valgdeltakelsen var lavere enn ved ordinære MR-valg. Det har vært noen komplikasjoner ved gjennomføringen, egen evalueringsrapport er levert kirkerådet.

Strategier, planer, tiltak

Informasjon og evaluering ved gjennomføring av utskriftning av MR-representanter etter halv periode.

Behov for endringer

Styrke informasjon og rutiner i forbindelse med valgene etter halv periode.

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

2.8.1 Bispedømmekontoret organisering

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Kontorets internorganisering med tre avdelinger innebærer konkret faglig og personal oppfølging i mindre grupper. Dette er trolig en effektiv organisering av de løpende arbeidsoppgaver.

Biskopen og direktør har tilknyttet noen saksbehandlere direkte i linje. Dette gjelder saksbehandling og sekretærtjeneste samt to prosjekter, "Gud i storby" og "Oslo-prosjektet". Med den ordinære oppgaveporteføljen til stiftsdirektør bør trolig omfanget av prosjektstillinger i direkte linje reduseres. Det er krevende å følge opp personalmessig i tillegg til de ordinære lederfunksjonene.

Rotasjonsprestsystemet ivaretar en dobbelt funksjon. Kontoret får økt saksbehandlingsskapasitet og samtidig gis den prest som har fått denne utfordringen, en kompetansehevning ved den innsikt som erverves. Det er på bakgrunn av antall tilsettingssaker og konsekvensen av nytt personalreglement foretatt en økning av rotasjonspresteressurs til personalavdelingen våren 2007. Dette har bidratt til at arbeidet her har blitt løst.

Ny misjonskonsulent er tilsatt våren 2007.

Ordningen med ukentlige informasjonsmøter hver mandag med aktuelle saker samt gjennomgang av ukens program er videreført. Dette gir en informasjonsflyt og bidrar til en felles stabskultur.

Medbestemmelsessystemet har dette året vært gjenstand for et betydelig arbeid ved at det er inngått en ny tilpasningsavtale mellom partene lokalt. Dette betyr at det er innført månedlige kontaktmøter med informasjon, drøftinger og forhandlinger. Vi fått etablert dette og rutiner for arbeidet.

Verneombudsarbeidet pågår, men det har ikke vært vernerunder. Det er etablert et felles AMU med de kontortilsatte i Kirkelig fellesråd i Oslo.

Oslo bispegård er en vernet bygning som er underlagt en særlig oppmerksomhet fra stedlig branntilsyn. Det er foretatt månedlige brannunder og disse er dokumentert.

Strategier, planer, tiltak

Avdelingsstrukturen og ansvarsområdene vil bli gjennomgått og evaluert. Grensesnittet mellom avdelingene må drøftes. Dette har fornyet aktualitet ved at

det i løpet av 2008 vil bli et skifte i stiftsdirektørstillingen.

Likeledes vil kontorets møtestruktur måtte gjennomgå både administrativt og gjennom en prosess hos arbeidstakerorganisasjonenes medlemmer.

Erfaringene fra tilpasningsavtalen vil bli evaluert.

Behov for endringer

”Gud i storby” prosjektet bør vurderes administrativt lagt under Kirkefagsjefen og medarbeider inkludert i Kirke- og samfunnsfaglig avdeling.

Arbeid med å legge til rette for deltidsstillinger innenfor det kirkefaglige området igangsettes.

2.8.2 *Bispedømmekontorets kompetanse*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Kontoret har en allsidig kontor-, kirke- og personalfaglig kompetanse. Vi behersker de fleste fagfelt med kompetansen vårt personale nå har.

Kontoret har imidlertid fortsatt behov for særskilt informasjonskompetanse dels for intern kommunikasjon og dels for koordinering av det mediemessige profil til bispedømmet. Dette handler om bispedømmets overordnede kommunikasjonsstrategi og hvordan Den norske kirke i Oslo skal fremstå.

Prosjektorganiseringskompetanse mangler. Gjennomføringen av ”Oslo-prosjektet” viser at vi ikke har innsikter i det normale forløp og vanlige problemstillinger i slikt prosjekt- og omorganiseringsarbeid.

Det er gitt faglig veiledning av ansatte som har meldt behov for dette.

Av budsjettmessige grunner ble stabstur ikke avholdt i 2007. Det ble avholdt et internseminar en dag på Holmenkollen kapell. ”Internakademiet” har ikke hatt faglige seminarer, men noe opplæring har foregått på stabsmøte, jf seminar i offentlighetsloven.

Medarbeidersamtaler er gjennomført på alle nivåer i organisasjonen.

Vi har i noen grad brukt eksterne ressurser ved akutte behov. Dette i forbindelse med rettstvist og medierådgivning.

Kommunikasjonskanalene ”NYTT” fra Oslo bispedømme til menigheten har hatt månedlige sendinger i 2007.

Strategier, planer, tiltak

Ledergruppen deltar på felles lederopplæring med prostene og biskopen 2007/08.

Behov for endringer

Bruk av elektronisk møtemodul bør overveies og utprøves høsten 2008.

Større bruk av elektronisk utsending ved møter.

2.8.3 *Bispedømmekontorets kapasitet*

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse

Bruken av elektronisk arkivsystem er en integrert del av vår forvaltning. Alle ansatte har generelt gode ferdigheter i WebSak og elektronisk saksbehandling. Vi erfarer at dokumentproduksjonen er høy med mellom 5 356 registrerte dokumenter i WebSak pr år. Personalavdelingen har en produksjon på over 2828 dokumenter hvorav inngående dokumenter var på ca 1200. Vi registrerte 269 restanser ved utgangen av 2007 og 1736 aktive saker. Ny arkivmedarbeider høsten 2006 har gitt arkivet noe større kapasitet for løpende virksomhet. Vi planla å arrangere internseminar med vekt på møteadministrasjon og utarbeidelse av saksdokument i WebSak. Den store saksmengden har gjort det umulig å komme så å jour at det var mulig å innføre møtemodulen i WebSak.

Det er generelt for lite ”slak” i systemet til å møte de uoppsettelige hendelser som får konsekvenser for vårt kontor. Alle ansatte har ikke en arbeidstid med en forsvarlig samlet arbeidsbelastning i tråd med gjeldende regler.

På saksbehandlingsnivå og ledernivå er oppgaveomfanget større enn kapasiteten. Dette får også følger for kontorets basisfunksjoner. Kontorets arbeidsomfang er i en viss grad betinget av andre forhold enn de vi lett kan styre omfanget av selv. Det ytes en betydelig frivillig innsats i arbeidsforholdet utover det som kan avspaseres.

Nye personaladministrative systemer er implementert. Dette gjelder både SAP og WebCruiter – et elektronisk rekrutteringsverktøy. Dette har fungert tidsbesparende, særlig med henblikk på skriving av søkerlister m.v.

Nytt lønns- og personalsystem (SAP) er innført pr 1. desember 2008. Det er for tidlig å si om dette innebærer effektiviseringsgevinst.

Innenfor økonomiforvaltningen skal vi ha et internt system i henhold til de krav regelverket setter. Ingen merknader fra Riksrevisjonen i 2007. Kontakten med Riksrevisjonen er bedret. Kravet til sikkerhets- og risikoanalyser i forhold til plandokumenter fordrer en nærmere kontakt.

Det var en målsetning om at det skulle gis månedlige regnskapsrapporter til ledergruppen og prostene. Grunnet stort arbeidspress nådde vi ikke dette målet i 2007. Spesielt vanskelig ble det på høsten 2007 da vi hadde langt sykefravær i regnskapsavdelingen samt ekstraarbeid i forbindelse med innflytting av Stallen. De datatekniske utfordringer i oktober/november medførte et forbruk på ett månedsverk. Når slike situasjoner må andre viktige ting nedprioriteres. Det er svært uheldig at det går ut over regnskapsrapporteringen.

Tre stiftelser er avviklet i 2007; biskop Tandberg og hustrus legat, skipsreder Erling Lund og hustrus legat og sædlighetslegatet. Dette innebærer en tids- og oppgavebesparelse i forbindelse med møter og administrasjon av disse. Midlene er dels overført til bispedømmerrådets disposisjon innenfor formålene og til KFUK/M sitt arbeid i Oslo.

Strategier, planer, tiltak

Elektronisk fakturering igangsettes våren 2008.

Regelmessige møter med Riksrevisjonen.

Søke om en særskilt kompensasjonsordning for planlagt kveldsarbeid.

Ledergruppen drøfter og iverksetter tiltak for at arbeidstiden for kontorets ansatte skal være i henhold til gjeldende regler

Arbeidet med innbindingen av bispedømmerådets møte- og kopibøker igangsettes.

Det gis månedlige regnskapsrapporter til ledergruppen og prostene.

Det gis kvartalsvise restanserapporter til ledergruppen.

Behov for endringer

Ansatte gis innføring i elektronisk fakturering, fraværsregistrering og reiseregninger.

Ansatte ved Oslo bispedømmekontor

Antall	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	11,5	6	2	3	9,5	3
Kjønnsfordeling heltidsansatte	10	6	2	3	8	3
Kjønnsfordeling deltidsansatte	3	0	0	0	3	0
Gjennomsnittslønn	kr 341 183	kr 493 917	kr 444 750	kr 589 867	kr 326 186	kr 397 967

Prosentvis fordeling	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	65,7	34,3	40,0	60,0	76,0	24,0
Kjønnsfordeling heltidsansatte	62,5	37,5	40,0	60,0	72,7	27,3
Kjønnsfordeling deltidsansatte	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

PRESTESTJENESTEN OG PRESTESKAPET - RESULTATMÅL 2.9 – 2.14

Årsmeldingen avspeiler ikke alle de ansvarsområder, arbeidsoppgaver og funksjoner som er lagt til personalavdelingen. Oppgavene er mange og arbeidsmengden stor. Dette avspeiles og dokumenteres i dokumenter registret i Websak i 2007. Det totale antall for personalavdelingen var 2 828, fordelt på 1.192 inngående dokumenter, 1 077 utgående, 58 N-notater og 497 X-notater. Samtidig som de daglige oppgavene er mange, er det hele tiden viktig å fokusere på utviklingsoppgaver, endrings- og forbedringsbehov.

SÆRLIGE SATSINGER I 2007

Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold

I samarbeid med Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) ble det i 2007 gjennomført en undersøkelse om presters arbeidsforhold. Undersøkelsen ble initiert av en arbeidsgruppe i Oslo bispedømme som ledd i arbeidet med å utarbeide en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for yngre prester. KIFO ble kontaktet og påtok seg arbeidet med kvalitetssikring og gjennomføring av undersøkelsen. Det ble lagt vekt på en tilnærming til tidligere undersøkelser av prester, med tanke på en mulig sammenligning av resultatene. I samarbeidet mellom Oslo bispedømmeråd og KIFO ble det tidlig klart at det var ønskelig å ha med flere bispedømmer i undersøkelsen. Oslo bispedømmekontor tok initiativ til dette, noe som førte til at ti av landets elleve bispedømmer har deltatt i undersøkelsen.

Spørreskjema ble sendt til 180 arbeidstakere i Oslo bispedømme, hvorav 139 svarte, noe som gir en svarprosent på 77 – av disse var 51 kvinner. Utgangspunktet var arbeidet med en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk. I analysen av innkomne data er det derfor gjennomgående tatt hensyn til alder og kjønn.

Følgende områder er omfattet av undersøkelsen:

- Generelt
- Arbeidssted, arbeidstid og trivsel
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsveiledning
- Ledelse og samarbeid
- Konflikt og konflikthåndtering
- Sykefravær
- Arbeid og privatliv
- Livsfasetilpasning

Undersøkelsen gir materiale til en helhetlig vurdering av arbeidsgiverpolitikken i Oslo bispedømme. Den vil bli fulgt opp i 2008 med behandling i prostemøte og bispedømmerådet. Det vil bli utarbeidet en handlingsplan for livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for yngre prester og seniorpolitisk handlingsplan vil bli revidert med bakgrunn i funnene i undersøkelsen.

Innføring av elektronisk rekrutteringsverktøy

Bakgrunn

Ressursbruken ved tilsetninger har over tid vist seg å være svært stor. (Se pkt 2.9.2) Mye av arbeidet har vært preget av rutinearbeid. Utarbeiding av offentlig og utvidet søkerliste, innhenting av vedlegg som vitnemål og attester har krevd nitid og betydelig arbeidsinnsats.

Strategier, planer, tiltak

Et behov for å effektivisere og rasjonalisere rekrutteringsprosessen var absolutt påkrevet. Det ble innledningsvis gjort forsøk med å bruke Kompetansekartet for å rasjonalisere dette arbeidet, men erfaringen viste raskt at gevinsten ikke tilsvarte behovet. Papirarbeidet var fortsatt for stort. Det ble i første omgang konstatert at tidshorizonten for innføring av SAP var så lang at bruk av dette verktøyet ikke ville kunne gi rasjonaliseringsgevinst før om noen år. Det ble derfor innhentet tilbud fra tre tilbydere av elektroniske rekrutteringsverktøy som kunne tas i bruk relativt raskt: HR-manager, Acos og WebCruiter. HR-manager viste seg ikke å gi mulighet for tilpassing til offentlig saksbehandling/-arkivsystem. Valget sto derfor mellom ACOS som har levert arkivsystemet Websak og WebCruiter som bl.a. er tatt i bruk av departementene, politiet og Kirkens Nødhjelp. Rekrutteringsverktøyet fra ACOS er integrert med Websak, mens WebCruiter mente at slik integrering ville være mulig, avhengig av OVF. ACOS er tilpasset kommunal virksomhet og ble vurdert å ha et mindre brukervennlig grensesnitt. En måtte bl.a. foreta en rekke tilpasninger av de foreliggende skjemaer dersom det skulle være aktuelt for vårt bruk. WebCruiter er tatt i bruk av flere statsinstitusjoner med vellykket resultat. Det synes som om ACOS-systemet i stor grad dreier seg om datafangst (som medfører merarbeid), mens WebCruiter i større grad er preget av prosessflyt. Det ble derfor besluttet å inngå avtale med WebCruiter. Integrering med Websak vil kunne skje etter hvert, og vil, relativt sett, bli billigere etter hvert som denne løsningen velges av flere bispedømmer. En avventer OVFs medvirkning.

Oslo bispedømmeråd inngikk en meget gunstig avtale om en prøveperiode der det også var innebygget mulighet for andre bispedømmekontorer til å slutte seg til. Flere har benyttet seg av avtalen og tatt WebCruiter i bruk.

Vurdering

Erfaringene etter ett års bruk av WebCruiter er positive: Utforming av utlysningsannonse og presentasjon av den ledige stillingen har blitt bedre. Tidsbruken ved oppsett av søkerlister og kopiering av søknader med vedlegg og produksjon av saksforelegg er betydelig redusert. Fortsatt gjenstår en bedre integrasjon i forhold til Websak. I øyeblikket foregår overføring av dokumenter mellom WebCruiter og Websak manuelt. En automatisk eksport/import av dokumenter vil gi en betydelig forbedring. De andre bispedømmekontorene som også har dette verktøyet i bruk, melder om meget stor tilfredshet. Også Kirkelig fellesråd i Oslo har inngått avtale om bruk av WebCruiter.

Innføring av SAP

Hovedansvaret for innføring av SAP har ligget i personalavdelingen. Med ekstra innsats kunne første lønnskjøring i SAP gjennomføres i desember. Det er også gjort et arbeid for at dette skal tas i bruk av presteskaper; opplæring er gitt til proster og prostesaksbehandlere og vi ser frem til elektronisk behandling av skjemaene som hører med i systemet. Erfaringene så langt er at SAP oppleves som et tilbakeskritt i forhold til SLP fordi det krever så mye manuelt arbeid og papirarbeid. Vi har ikke lenger mulighet til å søke på historikken med den konsekvens at tidsbruken er uforholdsmessig stor i forhold til tidligere. Videre stiller vi oss uforstående til manglende adgang til elektronisk oversendelse fra Oslo bdr til SSØ til tross for at dette er teknisk mulig.

Kompetansemidler i det statlige tariffområdet

I juni 2007 gjorde Statens Voksenopplæringsssenter (Vox) kjent at det var bevilget kr 340 000 til et kompetanseprosjekt for prester. Østre Aker prosti har stått for planlegging og utvikling av prosjektet som har følgende *målgrupper*:

- ”Ressursprester” som nå ikke er i aktiv prestetjeneste; pensjonister, ordinerte som ikke er i kirkelig tjeneste og lignende som kan tenke seg å gjøre tjeneste.
- Erfarne prester som kan tenke seg å være mentorer for yngre prester
- Unge prester som ønsker kontakt med erfarne prester

Tiltak

- Det etableres et prøveprosjekt med ressursprester som inviteres til tjeneste i Oslo bispedømme der det differensieres ut fra den enkeltes ønsker ndg varighet, omfang, type tjenester mv. Opplæring/påfyll vil bli gitt ut fra behov.
- Det er inngått et samarbeid med Høgskolen Diakonova som har utviklet et studieopplegg for mentorer. Dette vil starte opp medio februar 2008. Kontakt med aktuelle mentorer er etablert.
- 12 unge prester har meldt interesse for å bli satt i kontakt med en mentor.

Målsetting med prosjektet

- Å få kunnskap om hvordan ”ressursprester” ser på muligheter til å påta seg tjeneste i kirken. Hva skal til for at de i større grad enn i dag ønsker å påta seg oppgaver.
- Skaffe erfaring med mentorskap.

Det vil bli søkt om midler til videreføring av prosjektet i ett år til.

RESULTATMÅL

2.9 Sikre menighetene og det enkelte kirkemedlem regelmessig geistlig betjening

2.9.1 Fordeling og styring av presteressurser

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Bispedømmerådets vedtak om stillingsrammer er ikke fullt ut implementert i de prostier som må redusere antall stillinger. De angjeldende prostier får tildelt rammer for lønnsbudsjettet i henhold til vedtatte stillingsrammer.

Det er lagt inn budsjettmessig handlingsrom i forhold til situasjoner som krever forflytninger, seniorpolitiske tiltak og andre tiltak.

Det er store demografiske endringer i bispedømmet. Det er forflytninger innen bispedømmet som innebærer at tallet på kirkemedlemmer synker i enkelte sokn mens de øker i andre. Selv om medlems**andelen** i Oslo bispedømme er lavere enn landsgjennomsnittet, er medlems**antallet** svært høyt. Iht tall fra Statistisk Sentralbyrå har folketallet i Oslo bispedømme økt med i underkant av 45 000 fra 01.01.2002 til 01.01.2007. Tall for Oslo kommune viser at folkeveksten har vært på 11 867 i 2007. Folketilveksten er raskt økende i alle 3 kommuner. Antar vi at 70% av økningen i folketall er kirkemedlemmer, øker det nominelle medlemstallet sterkt uten økning i presteressurser. Oslo bispedømmeråd har over en periode på 3 år både redusert og styrt presteressurser. Det er ikke mer å gå på i så måte fordi folketallet øker stort sett i alle sokn, noen med 4 – 5 000. Menighetsprester i Oslo bispedømme har i gjennomsnitt så mange å betjene at det må foretas en grundig behovsvurdering av ressurser bare for å kunne ivareta lovpålagte tjenester. Det er dessuten en stor utfordring å være prest i områder der en stor del av befolkningen ikke tilhører den norske kirke. Sist Oslo bispedømme ble tildelt nye prestestillinger var i 2001. Med den folketilvekst

som er i alle deler av bispedømmet, er det nødvendig at bispedømmet nå tildeles mer ressurser til prestestillinger.

Implementering av nye tjenesteordninger er nær fullført. Ett prestegjeld med to sokn gjenstår når det gjelder avklaring iht nye tjenesteordninger. Ett prosti har ikke fullført arbeidet med implementering av tjenesteordningene, men vel ca 75% av prestene i dette prostiet er omfattet av nye tjenesteordninger.

I løpet av 2007 er arbeidet fullført med at ingen proster innehar soknepreststillingen i soknet ved prostesetet.

Det er inngått flere avtaler om samarbeid om prestestillinger. Handelshøyskolen BI dekker 50% av en studentpreststilling. Grefsenhjemmet dekker 25% av en 50% sykehjemspreststilling. Det er et samarbeid med Asker kirkelig fellestråd om 2 prestestillinger der fellestrådet dekker 50% av kostnadene. Ved alle disse samarbeidsstillingene er det avtalt at Oslo bispedømmeråd er arbeidsgiver.

Strategier, planer, tiltak

Implementering av bispedømmerådets vedtak om stillingsrammer gjennomføres. Implementering av nye tjenesteordninger er fullført.

Bedre styring og fordeling av presteressurser ut fra bemanningskriterier, behov og strategiske satsninger.

Den demografiske endring avspeiles i fordeling og styring av presteressurser. Beslutning om endring av sokne- og prostigrenser foretas. Det arbeides med mulighet for flere samarbeidsavtaler.

Behov for endringer

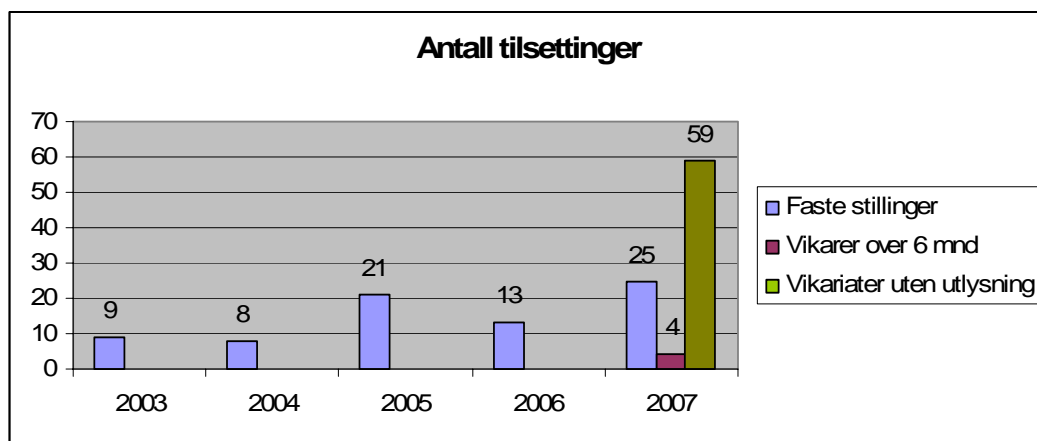
Gjennomgang av bemanningskriterier og bemannings situasjon på bakgrunn av endringer etter OBDRs vedtak i 2005 samt prognoser for demografiske endringer.

Økt prestebemanning på bakgrunn av stadig økende befolkning.

2.9.2 Rekruttering

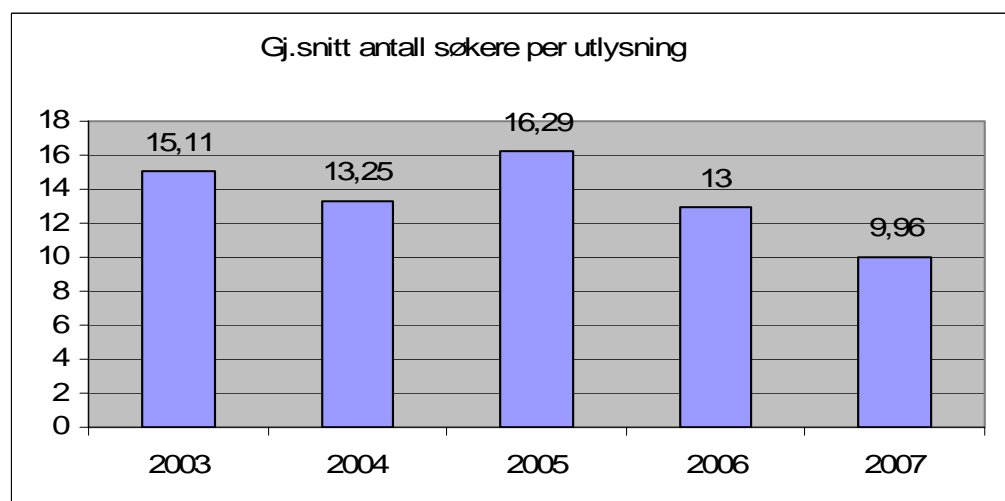
Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Dette året har det vært gjennomført rekrutteringer til faste 25 stillinger og 4 utlyste vikariat. Det er høyere enn noen gang tidligere. I tillegg kommer arbeidet med rekruttering til tre stillinger i døveprostiet. Ut over arbeidet med dette kommer rekrutteringer til 59 vikariater (kortere enn 6 mnd) som ikke er lyst ut. Det høye antallet tilsettingssaker krever mye av personalavdelingens ressurser – med derav følgende fare for svekket kvalitet.

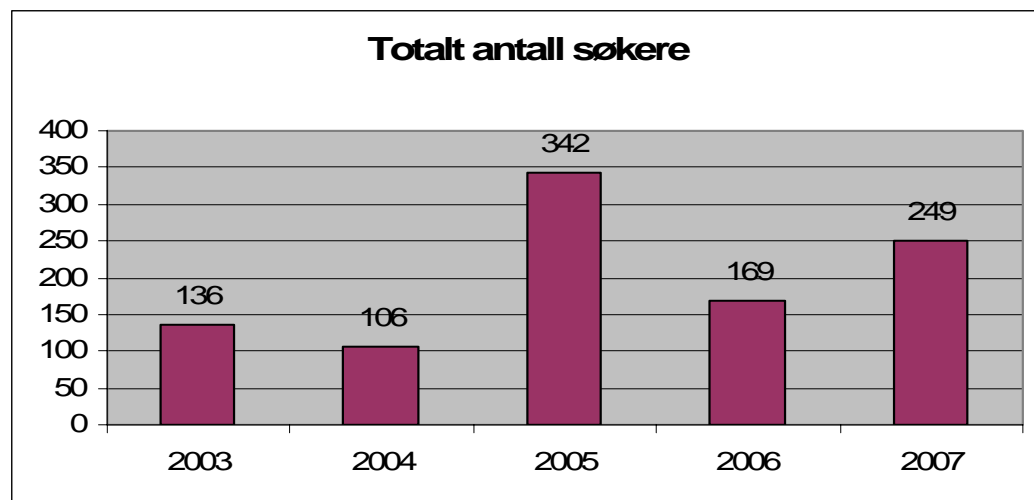


Innføring av nytt personalreglement fra 1. mars, der det er bestemt at hele innstillingsrådet skal delta ved intervjuene, har medført en betydelig *økning* av stiftsdirektørens tidsbruk ved tilsetninger. Det samme gjelder tillitsvalgt. Samlet har tidsbruken ved intervjuer for disse to utgjort mer enn to månedsverk eller nærmere 60 arbeidsdager. Det er et svært høyt tall. I tillegg kommer den tidsbruken innstillingsrådet i likhet med tidligere har hatt med lesing av søknader og arbeid med og drøfting av innstillingen.

Antall søkere per utlysning til de faste stillingene har i 2007 variert fra 2 til 21, med et gjennomsnitt på 9,96.



Det er tydelig at også Oslo etter hvert preges av den samme nedadgående tendens når det gjelder rekruttering til presteyrket som det blir rapportert om fra andre deler av landet.



Strategier, planer, tiltak

For å rasjonalisere personalressursene og tidsbruken ved tilsetninger ble det inngått avtale med Webcruiter om elektronisk søknadsbehandling. Dette rekrutteringsverktøyet ble tatt i bruk i løpet av vinteren. Den ønskede rasjonaliseringsgevinsten er til en stor grad oppnådd. Fortsatt gjenstår imidlertid å skape en bedre integrasjon med Websak.

Innføring av nytt rekrutteringsverktøy har også medført at utformingen av utlysningstekstene er bedret. Men også her gjenstår en del arbeid i kontakt med prestene.

For å minske behovet for hyppige utlysninger og tilsetninger av vikarer, har bispedømmerådet vedtatt å opprette tre faste vikarpreststillinger.

Behov for endringer

Personalressursbruken ved tilsetninger rasjonaliseres ytterligere, uten at det går ut over kvaliteten, ikke minst må prosessen med å integrere Webcruiter med Websak fullføres.

Utlusningstekstene gjøres enda tydeligere og spisses bedre inn mot den aktuelle stilling.

Det igangsettes en evaluering av innføringen av nytt personalreglement, særlig med tanke på den tiden stiftsdirektør og tillitsvalgte bruker på rekrutteringer.

2.9.2.1 Døveprester

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Søkertilgangen til døvepreststillinger er fortsatt svært lav. Ikke minst er det vanskelig å rekruttere vikarer med tegnspråkferdigheter. Ved utgangen av 2007 var det vakanse i 5 av 11 stillinger i dette prostiet. To vikarstillinger (i Oslo og Bergen) har vært utlyst tre ganger. Stillingen i Bergen står fortsatt ubesatt.

Strategier, planer, tiltak

For å dekke vakanser hvor det er behov for tegnspråklig kompetanse, er det opprettet to faste vikarpreststillinger i dette prostiet.

I samarbeid med døveprosten er informasjonsarbeidet overfor teologiske studenter intensivert. Det er lagt til rette for menighets- og stiftspraksis for teologistudenter i døveprostiet. Det er lagt til rette for at vikarer kan utføre prestatjeneste ved hjelp av tolk.

Behov for endringer

Årsakene til at døveprester velger å slutte i sine stillinger må kartlegges for å beholde dem som er i tjeneste og få tidligere døveprester tilbake til døvepresttjeneste.

Informasjon om det døvekirkelige arbeidet i forskjellige kirkelige fora som VTP, Kirkemøtet, bispedømmemøte, fagdager etc. økes. Det legges til rette for tegenspråkkurs for teologiske studenter tidlig i studiet.

2.9.3 Geistlig betjening på institusjon

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Kartleggingen som ble gjennomført i 2005 av prestatjenesten ved sykehjemmene i Oslo er fulgt opp i 2006 og 2007. I Østre Aker prosti har menighetsprester og sykehjemsprester i fellesskap utarbeidet en helhetlig plan for betjening av alle sykehjemmene i prostiet. Dette har resultert i omdisponering av ressursene. Målsettingen er en jevnere fordeling av den ressursen sykehjemsprestene representerer, sett i forhold til menighetenes kapasitet til betjening av institusjonene. Målsettingen er ikke oppnådd for bispedømmet sett under ett, men tilsvarende planer som i Østre Aker vil bli utarbeidet og iverksatt i flere prosti i 2008.

Behovet for sykehjemsprester ved aldersinstitusjonene er økende og etterspurt av institusjonene grunnet endringer i eldreomsorgen. Kravet til høy faglighet øker også med at antallet alvorlig syke og døende øker ved sykehjemmene.

I 2007 ble det ansatt to nye sykehjemsprester.

En stilling som sykehjemsprest (50 %) ved Grefsenhjemmet. Oslo bispedømme finansierer halvparten av denne stillingen.

En stilling som sykehjemsprest (100 %) ved Akerselva sykehjem og Grünerløkka sykehjem.

Oslo kommune bevilger ca 4,2 mill kroner til sykehjems-prestatjenesten. I tillegg har både bydeler, institusjoner og menigheter opprettet sykehjemsprestestillinger. I Bærum er kommunen arbeidsgiver for en sykehjemsprest og menighetspleien for en diakon. I Asker er institusjonsprest knyttet til fellesrådet. Det har vært en målsetting å få flere sykehjemsprester i bispedømmet. Oslo bispedømmeråd har overtatt finansieringen av halve stillingen ved Grefsenhjemmet, men dette gir ikke noen økning i antall stillingshjemler i 2007. Imidlertid har Stiftelsen Kirkens bymisjon har ansatt sykehjemsprester i 2007 slik at antallet sykehjemsprester totalt har økt noe.

Det er i 2007 gjennomført tilsynssamling /fagdager for sykehjems-/sykehus-/fengsels-/prester, studentprester og politiprest i bispedømmet. Tema var "Gudsbilder- håpsbilder"- om bruk av bilder i møte med mennesker på institusjon og i sjelesorg.

Det er også gjennomført egne fagdager og samlinger for sykehjemsprestene. Institusjonsprestene inviteres sammen med de øvrige prestene til biskopens prostisamlinger og felles fagdager på Sundvollen.

Strategier, planer, tiltak

Arbeidet i forhold til Oslo kommune med tanke på økt bevilgning til sykehjemsprester i budsjettet for 2009 videreføres.

Det tas kontakt med Sykehjemsetaten med tanke på samarbeid omkring faglighet og praktisk tilrettelegging for prestatjeneste ved Oslo kommunes sykehjem.

Implementering av handlingsplan for sykehjemsprestetjenesten videreføres med bakgrunn i resultatene av kartleggingen i 2005. Helhetlige planer der menighetsprester og sykehjemsprester samarbeider om betjening av sykehjemmene utarbeides i flere av bispedømmets prostier.

En fortsatt satsing på kompetanseheving gjennom tilsynssamlinger og fagdager for institusjonsprester.

Behov for endringer

Sykehjemsprestetjenestens innhold, profil og rolle må stadig videreutvikles for å møte behovene som finnes på sykehjemmene. Samarbeidet med Oslo kommune og Sykehjemsetaten må prioriteres. Samarbeidet mellom sykehjemsprestetjenesten og menighetsprestetjenesten må styrkes. Samarbeidet mellom bispedømmerådet og institusjonseiere og -drivere gis større fokus.

Det er også behov for en gjennomgang av biskopens forhold til, samarbeid med samt organisering av alle grupper spesialprester, også dem bispedømmerådet ikke har arbeidsgiveransvar for.

2.9.4 Veien til prestatjeneste

2.9.4.1 Stiftspraksis

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Våren 2007 hadde to kandidater stiftspraksis og i høstsemesteret hadde fire kandidater stiftspraksis i Oslo.

Det er en krevende, men positivt utfordrende oppgave å finne relevante praksissteder. Arbeidet med å finne praksisplasser ble gjort i samarbeid med prostene. Flere steder var i praksisplassene i menigheter med ledighet, men også menigheter som hadde hatt store utfordringer ble brukt til stiftspraksis. Kun i et tilfelle ble det gitt studie/velferdspermisjon og satt inn stiftskandidat.

Strategier, planer, tiltak

Listene over tildelte studenters studieprogresjon ajourføres i begynnelsen av hvert semester.

Det tas aktivt kontakt med lærestedene.

Prostene involveres i arbeidet med å finne praksismenigheter, bla. ved å legge til rette for studiepermisjoner

Utarbeide et informasjonsbrev som sendes de aktuelle menighetsstaber

2.9.4.2 Biskopens kontakt med studenter i VTP

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Biskop og VTP-ansvarlig treffer normalt 8 – 12 studenter i løpet av kursene (O-1 og O-2) på Granavolden i uke 25. I år deltok 4 studenter på O1- og ti studenter på O2-samlingene.

Biskop har dessuten samtale og samling (O-3) som avslutning av praksisperioden hvert semester.

Tiden biskop har til samtale med bispedømmets tildelte studenter oppleves ofte som knapp.

Strategier, planer, tiltak

Gjensidig kunnskap og kjennskap mellom bispedømme / biskop og den enkelte student er styrket.

Studentene kjenner seg godt ivaretatt.

Informasjon fra bispedømmekontoret til den enkelte student og lærestedene styrkes.

Behov for endringer

Det arrangeres en oppsummerende samling i bispegården for deltakerne på årets O-1 og O-2 samling i begynnelsen av høstsemesteret.

2.9.5 Biskopens tilsynssamlinger

A) Biskopens tilsynssamling for ordinerte prester tilsatt i yrker uten en direkte kirkelig tilknytning.

B) Biskopens tilsynssamling for ordinerte prester tilsatt i kristne organisasjoner og kirkelige organer.

Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse.

Det ble ikke arrangert tilsynssamlinger for overnevnte grupper i 2007.

Strategier, planer, tiltak:

Tilsynssamlinger henholdsvis jan. -08 (gruppe A) og febr. - 08 (gruppe B) ble forberedt og invitasjoner utsendt på slutten av året.

2.10 Tilpasse prestatjenesten til lokale forhold og utfordringer

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Prostene har ledet arbeidet med implementeringen av de nye tjenesteordningene ut fra en felles strategi og en felles mal. I alle prostier er det ferdigforhandlet nye arbeidsavtaler med alle prestene med unntak av ett som ikke har fullført dette for alle prestene.

Nye arbeidsavtaler avspeiler større fleksibilitet i tjenesteområder, aktiv bruk av spesialkompetanse og tilrettelegging for presters studier og fordypning. Videre er funnet frem til hensiktsmessige ordninger for å gjøre tjeneste utenfor eget tjenestested.

Som en del av denne prosessen er en rekke kapellanstillinger omgjort til soknepreststillinger i prestegjeld med to sokn. Dette innebærer en bevisstgjøring

av strategisk og åndelig lederskap. Det gjenstår avklaring i kun ett prestegjeld.

Arbeidet med kompetanseplaner for prostiene er satt i gang der det må tas hensyn til lokale forhold og utfordringer.

Utvikling av storbyteologi med en kontekstuell teologi for storbyen, vil bli et viktig bidrag i tilpasningen av prestedtjenesten til lokale forhold og utfordringer.

Gud i storby har satt i gang og utarbeidet prosjektet der tjeneste og tilbud er tilpasset lokale forhold og utfordringer.

Oslo-prosjektet arbeider både med sokne- og prostigrenser og fleksibel bruk av kirkene.

Strategier, planer, tiltak

Økt bevisstheten på at prestedtjenesten tilpasses lokale forhold og utfordringer.

Prostivise kompetanseplaner er utarbeidet.

Prostene følger opp det som er avtalt med den enkelte prest i nye arbeidsavtaler ut fra perspektivet tilpasning til lokale forhold og utfordringer.

Bedre fordeling av presteressurser ut fra demografiske forhold.

Et organisert og koordinert samtaletilbud i storbyen er etablert.

Avklaring av sokne- og prostigrenser.

Mer fleksibel bruk av kirkene er klargjort.

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

2.11.1 Kompetanseplan for 2007 - 2010 settes ut i livet

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Kompetanseplan for prestene i Oslo bispedømme er vedtatt.

Strategier, planer, tiltak

Implementering av kompetanseplanen i prostiene er igangsatt.

Lokal særavtale om medarbeidersamtale (der prosten har samtale med alle prestene i prostiet, bl.a. for å kartlegge kompetansebehov) er vedtatt (jf 2.11.2 i årsplan 2007).

Behov for endringer

Det blir utarbeidet lokale kompetanseplaner med utgangspunkt i medarbeidersamtalene og drøftinger i lokalt kontaktmøte som inneholder både felles og individuelle studietiltak.

Bispedømmet får en samlet oversikt over eksisterende kompetanse og behovet for kompetanseutvikling på bispedømmenivå, prostinivå og for hver enkelt prest.

I samarbeid med Kirkefagavdelingen og repr. fra MF og TF utvikler REU et studium (som gir 5 studiepoeng) innenfor Kompetanserådets masterprogram innen temaet "storbyteologi" som introduseres under fagdage og videreføres i prostiene.

2.11.2 Medarbeidersamtaler

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Prostene gjennomfører nå medarbeidersamtale med alle prestene i prostiet.

2.11.3 Biskopens fagdager

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Det gjennomføres årlig todagers obligatoriske fagdager for alle prester tilsatt av Oslo bispedømmeråd. Andre prester i bispedømmet inviteres også.

Strategier, planer, tiltak:

Fagdager gjennomføres 10-11 juni.

REU er aktiv i planlegging og gjennomføring sammen med biskop.

Hovedtemaet som omhandler kontekstuell teologi i storbyen planlegges av eksternt faggruppe nedsatt av KISA og REU. Det skal bli mulig å fortsette fordypningen i fagtemaet i løpet av høsten 2008. Deltakerne vil kunne gå inn i et studieopplegg som fullført gir 5 studiepoeng.

Det er biskopens ønske at prester tilsatt i Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo inviteres til fagdage 2008 på samme vilkår som prester med fellestråd og menighetsråd som arbeidsgivere.

Behov for endringer

REU har fremmet ønske om at det blir undersøkt muligheter for at fagdage 2009 omarbeides til studietur for alle prestene til Israel og Palestina.

2.11.4 Arbeidsveiledning

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Det er de siste årene innarbeidet gode rutiner for arbeidsveiledning (ABV) i Oslo bispedømme. Tabellen nedenfor viser at antallet som deltar i veiledning er stigende. Syv ABV-grupper har vært i gang i 2007: To grupper for sokneprester, en gruppe for kapellaner, to grupper for trosopplæringsmedarbeidere og to tverrfaglige grupper for diakoner, kateketer og prester. En tredje tverrfaglig gruppe og to grupper for nye sokneprester ble etablert i 2007, men starter opp i januar 2008. Sykehjemsprestene har videreført ordningen med kollegabasert veiledning. Fire prester hadde individuell ABV i 2007. Det er spesielt gledelig at det nå er etablert et samarbeid med fellestrådene om tverrfaglig ABV, der personalrådgiver ved bispedømmekontoret koordinerer og organiserer tilbudet.

16 prester har hatt tilbud om kortidsveiledning (fra 5-15 timer individuell veiledning). To staber har hatt veiledning i forbindelse med konflikthåndtering.

Undersøkelsen som ble gjennomført i samarbeid med KIFO viser at 70,4 % av respondentene som har hatt arbeidsveiledning, svarte at de i svært stor eller nokså stor grad har hatt nytte av det.

	Antall deltagere totalt:			Herav kvinner:		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
ABV-grupper *	31	47	53	19	29	37
Individuell ABV *	7	3	4	6	1	3
Kortidsveiledning		20	16		14	12
Gruppe for veiledere	5	0	0	2	0	0
Prester med veilederkompetanse **	11	12	12	2	2	2

* Antall deltagere totalt inkluderer også fellestrådsansatte diakoner, kateketer og trosopplæringsmedarbeidere som er med i ABV-grupper organisert av Oslo bispedømmekontor.

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

Strategier, planer, tiltak

Arbeidsveiledning skal fortsatt være høyt prioritert i Oslo bispedømme. Det vil i 2008 bli gitt tilbud om både tverrfaglig og profesjonsbasert arbeidsveiledning i grupper. Videre vil vi opprettholde tilbudet om kortidsveiledning og individuell arbeidsveiledning. Syv ABV-grupper er i gang ved starten av året og det planlegges i 2008 oppstart av nye grupper for nytilsatte. Tilbud om tverrfaglig ABV til diakoner, kateketer og prester videreføres i samarbeid med fellestrådene. Videre vil vi vektlegge å opprettholde det faglige nivået på veiledere og rekruttere kandidater fra ulike tjenestegrupper til veilederutdanning.

Behov for endringer

Det er behov for å arbeide videre med evaluering og kvalitetssikring av tilbudet. Det er videre behov for utdanne flere kvinner, diakoner og kateketer til veiledere i Oslo bispedømme.

2.11.5 Retreat og åndelig veiledning

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Opplegget med egen retreat for kirkelige ansatte på IFS er ikke gjennomført i 2007. I stedet ble det for 2. halvår utlyst en ordning der prester kan søke støtte til deltakelse på retreat. I 2007 ble det gitt støtte til alle 6 søkere.

”Tid for stillhet og bønn” – morgensamling i Gamlebyen kirke er gjennomført 3 hver uke.

Flere deltar på etterutdanningskurs i Åndelig veiledning.

Ressursgruppe som arbeider med et helhetlig opplegg for retreat og åndelig veiledning har avsluttet sitt arbeid. Dette oversendes biskopen for videre behandling i prostemøte.

Ved visitasene tar biskopen opp temaet ”Samtale om Gud” i møte med menighetsrådene.

Strategier, planer, tiltak

Et variert tilbud til retreat i hverdagen og åndelig veiledning er utarbeidet og forankret i og motivert ut fra ordinasjonsforpliktelsen og tjenesteordningen. Prostene blir fortrolige med tilbudene og stimulerer til deltakelse.

Det gjennomføres prostivise samlinger med tema ”Refleksjon og samtale om

Gudsrelasjonen og personlig-/åndelig fordypning” for informasjon og motivasjon.

Styrket kompetanse innen åndelig veiledning blant presteskapet i Oslo bispedømme.

Behov for endringer

Satsing på utdanning av åndelige veiledere.

2.11.6 Kollegaveiledning

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Arbeidsveiledning er høyt prioritert i Oslo bispedømme og det er utarbeidet gode rutiner for å få mange med i de veiledningstilbudene som finnes, se pkt. 2.11.4. Det er laget et notat om kollegaveiledning som er framlagt prostene og kontaktmøtet. Kontaktmøtet er positive til innføring av kollegaveiledning. Prostene har foreløpig ikke gitt klarsignal for igangsetting av opplegg med kollegaveiledning.

Strategier, planer, tiltak

Saken drøftes igjen med prostene. Kollegaveiledningen innføres som et tilbud i prostiene og igangsettes så snart prostene har gitt sin tilslutning til dette. Noen prostier setter i gang som prøveordning.

2.11.7 Opplegg for nytilsatte

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

KIFO undersøkelsen om presters arbeidssituasjon viser at 49 % av respondentene savnet opplæring i sin første stilling som prest, herav savnet 38 % informasjon fra bispedømmekontoret. 28 % har savnet informasjon i sin nåværende stilling. Ett tiltak er å invitere alle nytilsatte til en dag i bispegården der bispedømmets mål, strategi og personalpolitiske ordninger, samt bispedømmeadministrasjonens ansatte og deres arbeidsoppgaver presenteres. Opplegget ble ferdig utarbeidet i 2007 og vil bli iverksatt i 2008. Arbeidet med å oppdatere informasjon til ansatte på nettsidene ble ikke fullført i 2007.

Bispemøtets årlige kurs for ferske sokneprester ble avholdt for siste gang høsten 2007. Fra Oslo bispedømme deltok fire sokneprester.

Strategier, planer, tiltak

Arrangere dag for nytilsatte slik at alle ansatte er kjent med bispedømmets mål, strategi og personalpolitiske ordninger samt bispedømmeadministrasjonens ansatte og deres arbeidsoppgaver. Nytilsatte skal kjenne seg ivaretatt i oppstartsfasen. Det inviteres til dag for nytilsatte en eller to ganger i året. Fullføre arbeidet med oppdatert informasjon for ansatte på Oslo bispedømmes nettsider.

Endringer

I lys av KIFO undersøkelsen, vurdere nye tiltak som kan bidra til at nytilsatte mottar nødvendig informasjon og kjenner seg ivaretatt som ansatt i Oslo bispedømme.

2.11.8 LRS-arbeid

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

I 2007 ble det arrangert en simulering (øvelse) for Oslo bispedømmes beredskapsgruppe sammen med flere kommunale instanser.

I november 2007 ble det arrangert en LRS-samling for prester, diakoner og kateketer i Oslo bispedømme med temaene ”Barn, ungdom og sorg” og ”Hvem hjelper hjelperen”. Av de som har Oslo bispedømme som arbeidsgiver deltok ca. 145. Av fellestrådsansatte i Oslo, Asker og Bærum deltok ca. 30.

I forbindelse med planlegging og gjennomføring av arrangementene var det nært samarbeid mellom bispedømmekontoret og LRS-presten.

Det er et behov for å rette fokus på LRS-arbeidet i prostiene.

Strategier, planer, tiltak

Jevnlig oppfriskning av LRS-arbeidet for alle prester og diakoner i Oslo bispedømme.

Prostiene lager egne planer for katastrofeberedskap og arrangerer egne fagsamlinger omkring LRS-arbeidet.

Behov for endringer

Prestene får mulighet for debriefing i forbindelse med dødsbud og annet sorgarbeid.

2.12 Motivere og tilrettelegge for flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og i lederstillinger i kirken

2.12.1 Kvinner til tjeneste som menighetsprester / flere kvinner i lederstillinger

Tilstandsvurdering/grad av måloppnåelse:

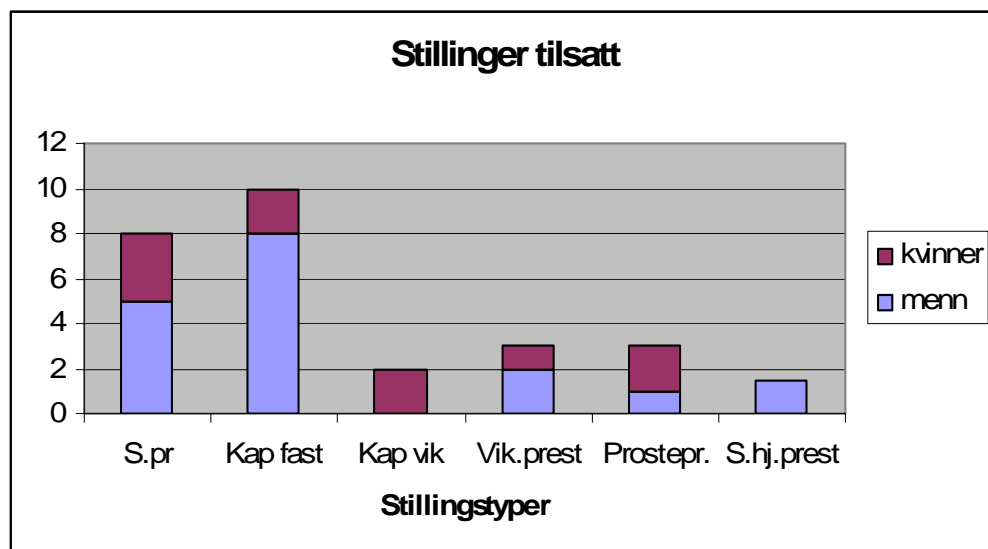
To av syv proster er kvinner. 19 kvinner er sokneprester. Statistikk (se nedenfor) viser at det etter søkertilfanget tilsettes flere kvinner som sokneprester enn menn. Men det lave antallet kvinnelige søkere til soknepreststillinger (1 av 4) gjør at det i et flertall av soknepreststillingene tilsettes menn. Det er et mål at 50% av søkere til ledige stillinger er kvinner, og at det ansettes minst like mange kvinner som menn i ledende prestestillinger.

Kjønnsfordeling tilsatte stillinger

	S.pr	Kap fast	Kap vikar	Vikarprest	Prostiprest	S.hj. prest
menn	5	8	0	2	1	1 1/2
kvinner	3	2	2	1	2	0
totalt	8	10	2	3	3	1 1/2

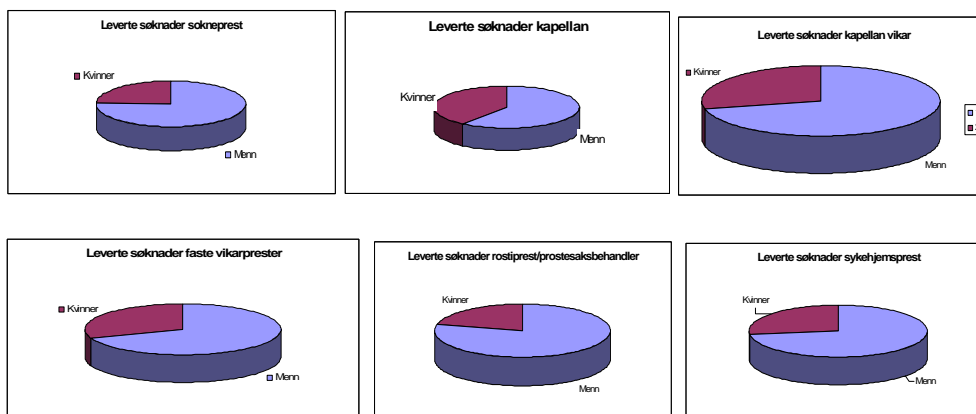
Prosent

menn	62.5%	80 %	0	66 %	66 %	100 %
kvinner	37.5%	20 %	100 %	33 %	33 %	0



Kjønnsfordeling leverte søknader

Antall	S.pr	Kap fast	Kap Vik	Vikar-prest	Prosti-prest	S.hjems-prest
menn	63	44	5	16	15	8
kvinner	20	29	2	7	4	3



Strategier, planer, tiltak:

Utlysningsteksten oppfordrer kvinner til å søke ledende prestestillinger. Innstillingsrådet gjøres fortrolige med Obdrs mål om flere kvinner i ledende prestestillinger, særlig i prostier der det er lavest kvinneandel. Bispedømmerrådet presenteres for tallmateriale og utfordringer. Obdrs målsetting gjøres kjent i presteskaper via informasjon på prestesamlinger, gjennom fagforeninger og NKTF. Forholdene legges til rette for at det kjennes attraktivt også for kvinner å søke ledende stillinger.

Behov for endringer

Det vurderes om en bør gå mer direkte til verks for å rekruttere kvinner som søkere til ledende prestestillinger.

2.12.2 Likestilling

Prester i Oslo bispedømme: (tallene i parentes fra 2006)

	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	38,8 % (36,3 %)	61,2 % (63,7 %)	29,6 % 23,1 %	70,4% 76,9%	47,7 % 46,9 %	52,3 % 53,1 %
Kjønnsfordeling heltidsansatte	37,1 % (36,1 %)	62,9 % (63,9 %)	29,6 % (23,1 %)	70,4 % (76,9 %)	(47,9 %)	(52,1 %)
Kjønnsfordeling deltidansatte	53% (40 %)	47 % (60 %)	0%	0%	(40 %)	(60 %)
Gjennomsnittslønn (i 1000 kroner)	400 368	417 (417)	423 (426)	434 (425)	383 (373)	398 (387)

2.13 Styrke ledelsen av prestedtjenesten, samordningen mellom prestene og kirkens valgte organer og samvirket mellom prestene og andre kirkelige tilsatte

2.13.1 Lederutvikling for proster

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Det er fortsatt behov for en utdyping og avklaring av prosterollen og hva den innebærer og krever av organisering, styring og strategisk ledelse. Dette berører også forholdet mellom biskop og proster og mellom proster og bispedømmeadministrasjonen. Både nytt Personalreglement og ny Tjenesteordning for biskoper har utfordret til en ny gjennomgang og forståelse av prostens lederansvar og myndighetsområder.

Et 2 årig lederutviklingsopplegg for proster, biskop og administrasjonens ledergruppe har startet opp. I forbindelse med lederutviklingen er det utarbeidet lederkriterier i 10 punkter. 360 graders lederevaluering er gjennomført. Lederutviklingen fokuserer på å videreutvikle kunnskaper og ferdigheter for å lede andre til godt medarbeiderskap slik at visjon, mål og planer kan realiseres. Opplegget innebærer både felles samlinger og individuell veiledning og arbeid.

Strategier, planer, tiltak

Med prostemøte som arena fortsetter drøftinger med avklaring av ansvar, roller og funksjoner mellom biskop/proster/administrasjon. Lederutviklingsopplegg er iverksatt. Temaer fra lederutviklingsopplegget videreføres.

Behov for endringer

På bakgrunn av Personalreglementet og Tjenesteordning for biskoper må etablerte ordninger for delegasjon til prostene gjennomgås.

2.13.2 Sokneprestens lederkompetanse av prestedtjenesten og samvirke med menighetsråd/menighetsforvalter.

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Det finnes konflikter som skyldes manglende samarbeidskompetanse i

menighetsstaber. Målet er god ledelse av prestetjenesten på soknenivå og gode samarbeidsrelasjoner i forhold til stab og menighetsråd. Personalavdelingen har drøftet kursopplegg for lederutvikling av sokneprester. Avdelingen har imidlertid ikke hatt kapasitet til å utarbeide og gjennomføre et slikt kurs. Det er i samarbeid med fellestrådene heller ikke prioritert å utvikle et opplegg i samarbeidskompetanse.

Bispemøtets årlige kurs for ferske sokneprester ble avholdt for siste gang høsten 2007. Vi har kontaktet andre bispedømmer for en vurdering av regionale kurs for nytilsatte sokneprester. Det har imidlertid ikke vært oppslutning om dette.

Strategier, planer, tiltak

Målet er gode og velfungerende sokneprester med god kjennskap til sokneprestens arbeidsoppgaver. Med bakgrunn i dette vil vi arbeide videre med å utvikle kursopplegg for nye sokneprester og kursopplegg for lederutvikling av bispedømmets sokneprester.

Endringer

Nye tiltak med tanke på god ledelse av prestetjenesten og gode samarbeidsrelasjoner i forhold til stab og menighetsråd.

2.14 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene

2.14.1 Livsfasetilpasning

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Det ble i 2007 etablert en arbeidsgruppe av yngre prester med tanke på å utarbeide en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for denne gruppen. Spørreundersøkelsen om presters arbeidsvilkår ble utarbeidet av arbeidsgruppen og senere gjennomført i samarbeid med KIFO:

65,5 % av respondentene i KIFO undersøkelsen mener at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt legger til rette for en livsfasetilpasset tjeneste for prester under 40 år. 73,9 % av kvinnene og 66,7 % av mennene under 40 år mener det samme

42,8 % av respondentene mener at arbeidsgiver i svært stor grad eller nokså stor grad legger til rette for en livsfasetilpasset tjeneste for prester over 60 år. Prester over 60 år er imidlertid langt mer kritiske.

Seniorpolitisk handlingsplan ble vedtatt i 2003. Arbeidet med å revidere planen er påbegynt, men ikke fullført.

Strategier, planer, tiltak

Følge opp spørreundersøkelsen blant prester i Oslo bispedømme med tanke på å utrede og tilrettelegge en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Utarbeide en handlingsplan for å ivareta og tilrettelegge arbeidsforholdene for prester under 40 år tilsatt i Oslo bispedømme.

Revidere og implementere seniorpolitisk handlingsplan.

Informere alle prester over 60 år om rettigheter og muligheter i forhold til AFP og øvrige pensjonsmuligheter. Gjennomføre kurs i samarbeid med Statens pensjonskasse.

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

Følge opp spørreundersøkelse blant prester i Oslo bispedømme med tanke på å utrede og tilrettelegge en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Utarbeide en handlingsplan for å ivareta og tilrettelegge arbeidsforholdene for yngre prester tilsatt i Oslo bispedømme.

Endringer

Nye handlingsplaner for implementering av livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

2.14.2 Menighetsprestens fridager

Tilstandsvurdering – grad av måloppnåelse

Revidert lokal særavtale om menighetsprestens fridager per 1. januar 2006.

Fortsatt utfordring: Fridagene blir tatt ut før feriedagene siden fridager kan gå tapt, mens feriedager kan overføres eller utbetales. Det rapporteres om at 885 fridager ikke er tatt ut per 30. november 2007.

Nytt elektronisk rapporteringsverktøy er tatt i bruk og gir oversikt over uttatte og tapte fridager. Fortsatt for liten sammenheng mellom vedtatt arbeidsplan og gjennomføring.

Det er innført ekstra fridager for prester over 62/65 år.

Strategier, planer, tiltak

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.

Avvikle gammelt rapporteringsverktøy og innføre nytt; nytt Lønns- og personalsystem (SAP) og selvbetjeningssystem (ESS). Her ligger det til rette for bedre og mer nøyaktige oversikter og rapporteringer.

Behov for endringer

Dersom det skal være mulig å legge realistiske arbeidsplaner for en 5-dagersuke, må ressursbehov og ressurstilgang være jevnt fordelt og være i en bedre balanse.

Det må bli en bedre forståelse blant alle ansatte for at det skal rapporteres i henhold til gjeldende krav.

2.14.3 Oppfølging av syke/sykefravær – forebyggende helsearbeid

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Sykefraværet har i 2007 anslagsvis vært i underkant av 5%. Det er fortsatt liten bruk av egenmeldinger selv om det har økt.

Det er inngått IA-avtale. Det er ikke utarbeidet konkrete mål for IA-arbeidet.

Det er vedtatt plan for oppfølging av syke.

Det arbeides med å få større fokus på forebyggende helsearbeid.

Strategier, planer, tiltak

Informasjon om egenmeldingssystemet.

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.

Utarbeide målsetting for IA-arbeidet.

Avsette økonomiske midler til forebyggende helsearbeid og utarbeidelse og iverksetting av aktuelle tiltak.

Arbeidsmiljøutvalgene i prostiene setter forebyggende helsearbeid på dagsorden.

Behov for endringer

Ansvarsfordelingen mellom prostnivå og bispedømmekontor i forhold til oppfølging av syke må bli klarere og informasjon om gjennomføringen tydeligere.

2.14.4 Tjenesteboliger

Tilstandsvurdering / grad av måloppnåelse

Det er for tiden 85 kommunale tjenesteboliger og 3 boliger eid av

Opplysningsvesenets fond for presteskabet i Oslo. Standarden er svært varierende.

Den nye refusjonsordningen vil kunne gi bedre boliger på lang sikt. Det forutsettes utskifting av mange boliger. Utskifting av boliger får følger for tilsettingsprosessen. Endringene er ressurskrevende.

Strategier, planer, tiltak

Videreutvikle en god kontakt med dem som forvalter boligene.

Utarbeide en mal for boligstandard til bruk ved nyanskaffelser.

Ingen stilling med tjenestebolig utlyses før boligen er godkjent.

Behov for endringer

Opplysningsvesenets fond (Ovf) må ta ansvar for en større andel tjenesteboliger.

Refusjonsordningen bør inneholde en standardbeskrivelse for boligene.