

*Oslo biskop*  
*Oslo bispedømmeråd*



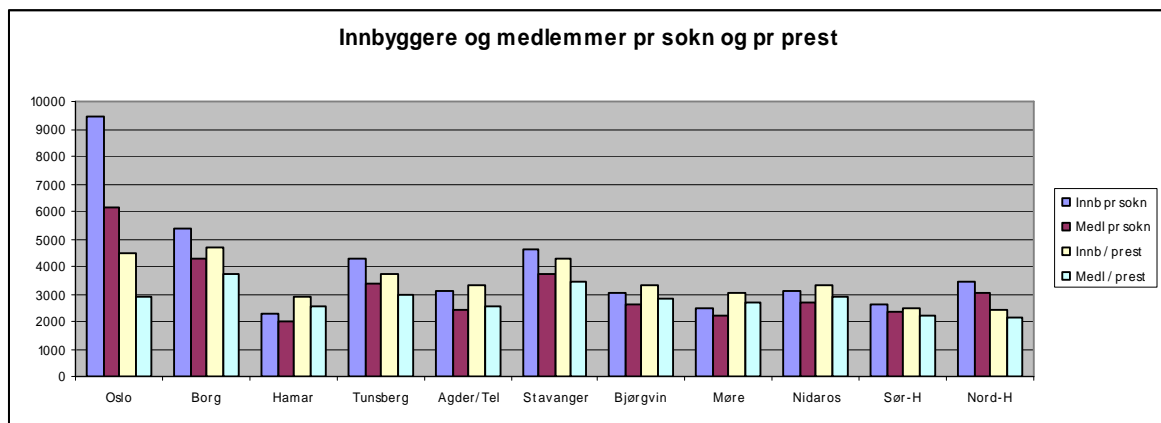
*Årsmelding 2008*

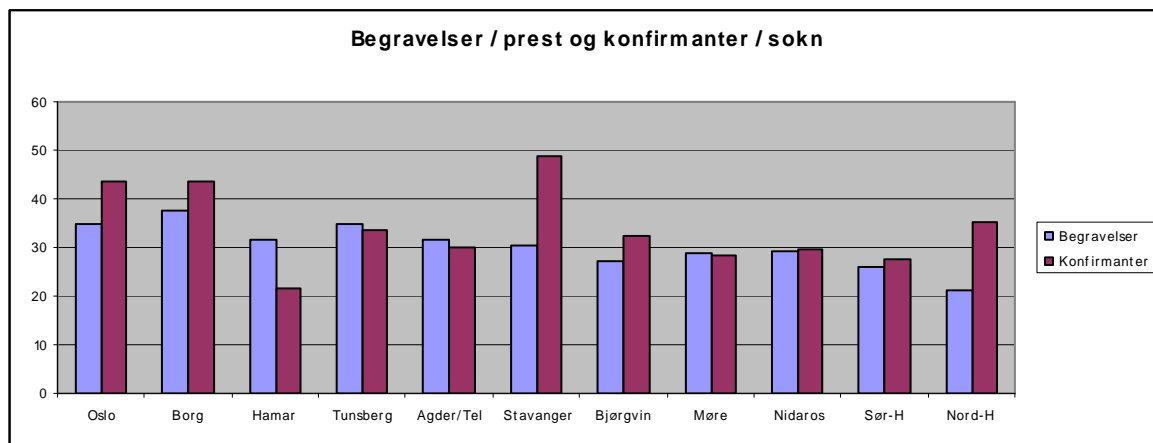
## GENERELL TILSTANDSVURDERING

Få steder opplever kirken muligheter og utfordringer som i Oslo bispedømme. Storbyens mangfold og mobilitet, endringer i befolkning, kultur og tenkemåter setter kirken på stadig prøver. Der hvor mennesker bare bor en kort tid, oppsøker de i mindre grad de lokale møtepunkter. Mange kirkemedlemmer anser kirkens tilbud og tjenester som lite relevante for dem. På den andre siden ser vi at stadig flere unge foreldre enten de bor i øst, vest eller sentrumsnære områder, ønsker å ta barna sine med på trilletreff og barnesang i kirken. Folk oppsøker kirkene ved flere anledninger enn før, som til åpne kirker, konserter, til arrangementer for familier og barn. Gjennom visitasene møter vi menigheter som viser kreativitet og engasjement for å nå mennesker i sine nærmiljø gjennom arbeid med trosopplæring, diakoni, kultur, kirkemusikk og gudstjenesteliv. Noen steder opplever man også fulle kirker, søndag etter søndag.

Tvetydigheten viser seg også i tallene. I og med at det er 2007-tallene inntil Statistisk sentralbyrå får bearbejdet kirkestatistikken, viser vi til disse: Dåpsprosenten er gått ned i 2007 til 40,3 etter en liten oppgang året før. Deltakelsen ved gudstjenestene på søndag og helligdager har falt for tredje år på rad til 110,5 i snitt. Antall utmeldinger i 2008 var på 1822, og ligger 2-3 ganger over tidligere normalnivå for tredje år på rad. Fra 2008 til 2009 falt medlemsprosenten i bispedømmet med 1,6 % til 64,7 %. Nominelt har imidlertid antall medlemmer vært nærmest konstant de tre siste årene på ca 478.500 medlemmer. Når medlemsprosenten synker har dette sammenheng med at antallet innbyggere øker. I Oslo kommune ligger medlemsprosenten på 61,5 %. Samtidig forteller statistikken at 90 % av befolkningen i Oslo med etnisk norsk bakgrunn er medlemmer av kirken. Konfirmasjonsprosenten har økt også i 2007 med 1,4 %-poeng til 44,5%

Den tette befolkningsstrukturen i Oslo bispedømme setter også sitt preg på det kirkelige liv: dels et høyt antall kirkelige handlinger knyttet til dåp, konfirmasjon og begravelser, dels et høyt aktivitetsnivå som gjør at mange er innom kirkehusene i løpet av ukens virkedager. Dette er både en ressursmessig utfordring og en mulighet i by- og bygdesamfunn som er i stadig endring.





Oslo bispedømme har i 2008 hatt en *anstrengt økonomisk situasjon*. Regnskapet for kap 0341 presteskapet viste et merforbruk på kr 2.996.000 av totale utgifter på kr 83.766.000. Budsjettet for 2008 ble vedtatt med den forutsetning at det skulle innspares to millioner kroner i lønnskostnader. I februar 2008 ble det satt inn sparetiltak, blant annet ved redusert vikardekning. Til tross for dette lyktes det ikke å bringe regnskapet for 2008 i balanse. Årsakene til merforbruket er flere og sammensatte. Bispedømmerådet ser det som helt nødvendig å bringe økonomien i bispedømmet i balanse og vil iverksette tiltak både på kort og lang sikt.

*Frivillighet, arbeid blant barn og unge og samspill med lokalsamfunnet* preger menighetene i vårt bispedømme. Under visitasene i 2008 har vi gledet oss over møtet med mange barn og unge og med et stort korps av frivillige i Holmen og Nordberg, og over det aktive samspill med nærmiljøet i menigheter som Høybråten, Vålerengen og Torshov.

Dette gjelder også *Døvekirkenes arbeid* som er et særlig ansvar for Oslo bispedømme. I Døvemenighetene i Kristiansand og Stavanger fikk vi oppleve hvor avgjørende det er med formidlingen på tegnspråk til døve, ikke minst for døve barns og unges identitet. Langsomt oppdager vi også den rikdom tegnspråket og døvekulturen er for hele vår kirke.

I 2008 gikk også mange medarbeidere og menigheter inn i dramatiske *sorgsituasjoner*. Én av disse var den tragiske brannen i Urtegata på Grønland der seks mennesker mistet livet. Uken etter var det en minnemarkering i en fullsatt Grønland kirke, med ordfører og ambassadører, med katolsk deltakelse og mange etiopisk-ortodokse kristne.

Markeringen i Grønland kirke understreker også hvor viktig samarbeid med *migrantmenighetene* er for det kirkelige liv i vårt bispedømme – nå og i årene som kommer. Bispedømmets medarbeidere har i 2008 også vært engasjert i arbeidet for *asylanter og innvandrere*. Det er ikke bare et diakonalt bidrag til integrering, men i dag en økumenisk utfordring og en invitasjon til møte med annerledes troende – i samtale, vitnesbyrd og daglig gjerning

Med overgangen fra forsøksfase til normal drift i *trosopplæringsreformen* ser vi også at noe er i ferd med å skje i kirke og lokalsamfunn. I vårt bispedømme er det gjort mange gode grep – i

Lambertseter og Lommedalen, i Haslum, Rødtvet og mange menigheter, så vel som i Døvekirken og gjennom samarbeid i flere prostier. Natten til 1. søndag i advent var mange menigheter med i "Lys våken" – med 11-åringer som overnattet i kirken og deltok i søndagens gudstjeneste. Nordre Aker og Asker prostier ble del i den prostivise opptrappingen av forsøk 08. Forøket har vært arbeidskrevende, men har fått gode evalueringer til tross for stramme tidsmarginer i gjennomføringen. Vi registrer også at implementering av trosopplæringsreformen lokalt innebærer et betydelig merarbeid for prestene.

I desember hadde vi gleden av å innvie nye kontorer på Grønlandsleiret for de fire samarbeidende menighetene i Gamle Oslo. Disse menighetene har gått foran i det arbeid vi gjør i *Oslo-prosjektet*: for å styrke samarbeid mellom menigheter, utvikle spesialisert bruk av enkelte kirker og en felles bemanningsplan for bispedømmeråd og fellestråd. Målet er ikke bare å bedre ressursbruken, men å styrke kirkens organiske nærvær blant mennesker i vår storby.

*Det internasjonale og økumeniske engasjement* i bispedømmet ble i april 2008 synliggjort gjennom besøket av den gresk-katolske erkebiskop Elias Chacour fra Haifa (Israel), og bispedømmets kontakt med de kristne kirker i Midt-Østen ble av betydning for Kirkemøtets behandling av "Midt-Østens kristne og vårt ansvar". Disse to begivenheter samt konflikten i Gaza og det sørlige Israel på overgangen til 2009 gav også mediemessig fokus på kirkens og vårt bispedømmes engasjement for fred i Midt-Østen, for kirkene der og dialogen med muslimer og jøder.

Mens visitasene har fått oppslag i de lokale aviser i Oslo-regionen, er det andre begivenheter som preger bildet av kirken i de landsdekkende *medier*. Oslo biskop kom igjen i søkelyset i debatten om de motkulturelle røsters mulighet i norsk offentlighet etter den prisvinnende kronikken i Aftenpostens konkurranse, så vel som i forbindelse med inngåelsen av et homofilt partnerskap i Kampen kirke. Av annen karakter var mediernes reportasjer fra Menighetsfakultetets 100-års jubileumsgudstjeneste der biskopen prekte og ledet gudstjenesten, så vel som fra minnegudstjenesten i Grønland kirke i desember.

I arbeidet med å styrke prestedtjenesten har vi det siste halvannet året i tillegg til fagsamlinger for alle medarbeidere lagt vekt på lederutvikling for våre proster og ledergruppen ved bispedømmekontoret, samt gjennomført et seminar sammen med kirkevergene og kirkeforvalterne i Oslo, med KA som arrangør. I så henseende er vi underveis med å utvikle både den pastorale ledelse og samarbeid i den kirkelige organisasjon.

*Gud i storby-prosjektet* er inne i en fase med implementering av delprosjekter. Satsinger som kirkefestivalen osloHIMMEL, gateprest for ungdom, studieprosjekt om storbyteologi for bispedømmets prester, nettverk for religionsdialog, nettverk for åpne kirker og gatekapell bidrar til fornyelse og engasjement. Med utgangspunkt i *Oslo-prosjektet* arbeides det med strukturelle endringer i samarbeid med Kirkelig fellestråd i Oslo med tanke på justering av prosti- og soknegrenser, felles bemanningsplaner, bedre ressursutnyttelse og spesialisert bruk av kirkene. Styringsgruppen har tatt til følge høringssvarene som viste manglende oppslutningen om de fremlagte modellene til nye sokne- og prostigrenser i Oslo og har høsten 2008 revidert prosjektplanen. Endringsprosesser kan være krevende og vekke motstand, men de er nødvendige for at kirken skal kunne møte utfordringene i dagens situasjon.

*Ny stiftsdirektør* er tilsatt. John Egil Rø gikk i mai over i ny stilling som sokneprest etter 16 år ved kontoret. Elise Sandnes tiltrådte som ny stiftsdirektør 18.august. Kirkefagsjef Inge Westly var fungerende stiftsdirektør fra mai til august.

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

### **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.**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Vi har i tidligere årsmeldinger pekt på variasjoner når det gjelder oppslutning om gudstjenester og andre samlinger i menighetene. Den generelle tendensen synes fortsatt å være at oppslutningen er noe fallende for tradisjonelle samværsformer med direkte fokus på trosrelaterte tema. Gjennom visitasene rapporteres det om utfordringer med generasjonsskifte mange steder hvor tradisjonelle møteformer har stått sterkt. På den andre siden finnes det noen menigheter med stor og økende oppslutning om gudstjenester og andre aktiviteter, som for eksempel trilletreff og babysang. Det finnes også tiltak sentralt i byen som samler folk fra større områder, som kveldsgudstjenester i Trefoldighetskirken og Storsalen. Frivillighetskulturen har vært i endring. Samtidig med at noen menigheter strever med å rekruttere, ser vi at andre skaper svært mye i samarbeidet mellom ansatte og frivillige.</p> <p>Med nåværende befolkningsstruktur og bemanningssituasjon, er det i mange menigheter uaktuelt å legge til rette for fullskala tjenestetilbud. Ut fra ønsket om å oppnå optimal utnyttelse av ressursene, er det ønskelig å utvikle samarbeids- og organisasjonsstrukturer, særlig innenfor Oslo fellestråds område.</p> <p>Se punkt 2.4 og omtale av Oslo-prosjektet.</p> <p>Det foreligger planer om forsøk med voksenkatekumenat for voksne som søker dåp og andre interesserte.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Gjennom visitasene utfordres menigheter til å finne nye typer arenaer for "samtalen om Gud, troen og de store spørsmål i livet". Tematikken var sentral også for Bispedømmemøtet i 2008.</p> <p>Arbeidet innenfor rammen av det såkalte "Oslo-prosjektet" videreføres med søkelys på prosti- og menighetsgrenser, og spesialisert bruk av kirkene, samarbeid om bemanningsmodeller, optimal utnyttelse av ressursene. Jf punkt 2.4.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Forsøk med voksenkatekumenat søkes gjennomført. Se for øvrig punkter om gudstjenesteliv, trosopplæring, diakoni, misjon, utviklingsprosjekter etc.</p>

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

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det har vært fokus på grønne menigheter i bispedømmet gjennom informasjon til menighetene og den årlige inspirasjonssamlingen. Flere prostier har hatt dette som fokus, Vestre Aker prosti har som målsetning at alle menighetene skal bli grønne. I 2008 økte antallet grønne menigheter fra 5 til 15 menigheter.</p> <p>Ressursgruppen for forbruk, miljø og rettferd i Oslo bispedømme har gjennomført sin årlige inspirasjonssamling 6. mars med tema: <i>Klima- Hva nytter? Kirkens kall mellom forbruk og politikk:</i></p> <p>Oslo bispedømmekontor har som målsetning å bli miljøsertifisert, men prosessen er blitt forsinket, blant annet fordi man har søkt å finne en modell som ikke er for kostnadskrevene. Det er innledet et samarbeid med fellestrådene om dette.</p> <p>Samarbeidet med vennskapsbispedømmet i Sør Afrika er formalisert gjennom en avtale som ble undertegnet i mars 2008.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Ressursgruppen holder årlig inspirasjonssamling for menighetene, informerer om "grønn menighet" og sender stoff til menighetsbladene.</p> <p>Oslo biskop og bispedømmeråd deltar i samtaler og markerer synspunkter når det er aktuelt i forhold til forbruk, miljø og rettferd.</p> <p>Det arbeides videre med miljøsertifisering av bispedømmekontoret i samarbeid med Oslo kirkelige fellestråd.</p> <p>Samarbeidet med vennskapsbispedømme i Sør Afrika videreføres og utvikles gjennom utvekslingsreiser og opprettelse av ressursgruppe for samarbeid i Oslo bispedømme.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Satsinger videreføres.</p>

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

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det er inngått flere menighetsavtaler om samarbeid med misjonsorganisasjoner i Oslo. 61 menigheter har avtaler med en eller flere misjonsorganisasjoner innenfor samarbeidsrådet for menighet og misjon i Oslo (SMMO), mot 57 året før.</p> <p>Misjonsavtalene med menighetene er evaluert på møter i SMMO.</p>
---	--

	<p>Det er fortsatt vekslende aktivitet rundt avtalene i menighetene, men flere har vist interesse for misjonsorganisasjonenes arbeid.</p> <p>Besøket fra internasjonale misjonskirker i åpenbaringstiden gir informasjon og styrket engasjement, blant annet i møte med bispedømmets årlige ungdomsting.</p> <p>Misjonsrådgiver har deltatt på prostivise samlinger sammen med biskopen i hele bispedømmet, og har besøkt flere staber og misjonsgrupper i menighetene. Tema misjon er drøftet i prostemøtet.</p> <p>Det er mange medlemmer og medarbeidere i kirken som har en ambivalens overfor begrepet <i>misjon</i> slik man tradisjonelt forestiller seg det. Det er stadig behov for å arbeide med misjonsforståelsen med utgangspunkt i Kirkemøtets behandling i 2005 og misjon forstått som <i>deling, dialog og nærvær</i>.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Internasjonalt besøk i åpenbaringstiden.</p> <p>Fortløpende kontakt med menigheter.</p> <p>Biskopen tar opp tema misjon i alle visitaser.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Økt engasjement rundt menighetenes misjonsavtaler.</p> <p>Besøket i åpenbaringstiden blir enda tydeligere gjort kjent og brukt av menighetene i bispedømmet.</p>

**2.1.4 Vi vil styrke innsatsen med livshjelp, omsorg og fellesskap i lokalmiljøet**  
(Se nedenfor pkt 2.3)

**2.1.5 Vi vil utvikle arbeidet blant barn og ungdom**  
(Se nedenfor pkt 2.2)

**2.1.6 Vi vil prioritere arbeidet for gruppen unge voksne (18 - 30 år) jf Kirkerådets satsing på Ung i Kirken (TK)**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Både blant unge som kommer fra eller som flytter til Oslo etterlyses kirkelig tilbud og informasjon om kirkelig tilbud for denne gruppen.</p> <p>Oslo bispedømme har siden mai 2007 deltatt i samarbeid med Menighetsfakultetet og Kirkerådet for å tenke omkring arbeidsformer, utfordringer, behov og modeller for kirkelig nærvær</p>
---	---



	<p>for aldersgruppen 18-30 år. Rapport ble levert i mars 2008 og det ble holdt en fagdag på Menighetsfakultetet med dette som tema den 18. april. Ungdommens kirkemøte (UKM) hadde denne saken opp, men kirkemøte utsatte saken til 2009. Rapporten for Oslo pekte blant annet på at det finnes et variert gudstjenestetilbud for denne aldersgruppen, men mange vet ikke om det som finnes. Mange unge som flytter til byen, finner ikke lett et nytt felleskap. De som kommer fra Oslo, Asker og Bærum fortsetter å være aktive i sin gamle menighet etter de har fylt 18, men da som ledere. Det er en utfordring i at det som finnes enten handler om lederansvar eller om gudstjenester.</p> <p>I Oslo bispedømme er denne aldersgruppen også aktualisert gjennom Oslo prosjektet og Gud i storby prosjektet blant annet i arbeidet med alternativ bruk av kirker.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Utvikle nye tiltak for aldersgruppen i samarbeid med KR og i tråd med UKM og kommende Kirkemøte vedtak i samarbeid med organisasjoner, studentprester, etc.</p> <p>Rekruttere ungdomsrådgiver i 50 %, hvor satsningen på 18 til 30 år vil være et hovedfelt.</p> <p>I tråd med Ungdomstingsvedtak, arbeidet i Oslo prosjektet og Gud i storby prosjektet få etablert en unge voksne kirke sentralt i Oslo</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Synliggjøring av eksisterende tiltak for aldersgruppen, da spesielt med tanke på de som flytter til byen.</p> <p>Spesielt fokus på døvekirken i dette arbeidet da dette er den aldersgruppen som det er vanskelig å få kontakt med (jmf rapport ung i Oslo)</p> <p>Utvikle kirkelig nærvær i møte med varierte behov i aldersgruppen, blant annet i møte med varierte behov mht. fellesskapsorientering.</p>

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

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

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	Gjennomsnittlig deltakelse ved hovedgudstjenester søndager og helligdager falt fra 118 i 2005 (tot: 515.619 delt) til 113 i 2006 (tot 494.938 delt) og ytterligere til 110.5 i 2007 (481.893 delt) (se fig. 1).
---	---

	<p>Målet om økt deltakelse er ikke oppnådd for året 2008. Det er en jevn nedgang i alle prostiene, med unntak av Bærum prosti og en liten oppgang i Nordre Aker prosti (se fig. 2). Vi har ikke klarhet i årsakene til den fallende deltakelsen. Nedgangen siste år synes å sammenfalle med en landsdekkende tendens. Gradvis bortfall av generasjoner med trofaste kirkegjengere, økt reisevirksomhet i helgene, kan være årsaker som virker inn på lang sikt. For øvrig registrerer vi lavere deltakelse i menigheter i utskiftninger og ustabile forhold i stab, uten at dette forklarer den generelle tendensen.</p> <p>Arbeidet med gudstjenestereformen synes å virke positivt inn flere steder. Halvparten av menighetene som deltok som prøvemenigheter i reformen, hadde en liten økning fra 2005 til 2006 (se fig.6 ). Av disse har halvparten en ytterligere økning til 2007 eller er stabile. Arbeid med reformen samvirker trolig med andre forhold der hvor økningen er tydeligst. Lommedalen menighet fremhever seg stadig og har i 2008 økt ytterligere til over 300 deltakere i snitt pr gudstjeneste.</p> <p>Ut fra tall for 2007 har antallet kirkelige gravferder i Oslo økt både numerisk og prosentvis fra 78,8 til 81,3, dvs. 4689 gravferder ble utført kirkelig av 5770 døde. Antall vigslere har også økt med 52 til 942. Prosentandelen kirkelige vigslere er 20,5 mot 44,1 på landsbasis. For 2007 ble det kun registrert 16 forbønnshandlinger for borgelig inngåtte ekteskap i Oslo mot henholdsvis 33 og 22 de foregående år.</p>
<i>Strategi og tiltak</i>	<p>Gudstjenesteliv og -reform har vært fokusert gjennom visitaser og faglige samlinger gjennom flere år. 10 menigheter er forsøksmenigheter innenfor gudstjenestereformen.</p> <p>Se for øvrig pkt 2.1.8 om forkynnelsen.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Det er behov for analysere årsaker til nedgang.</p>

Fig. 1

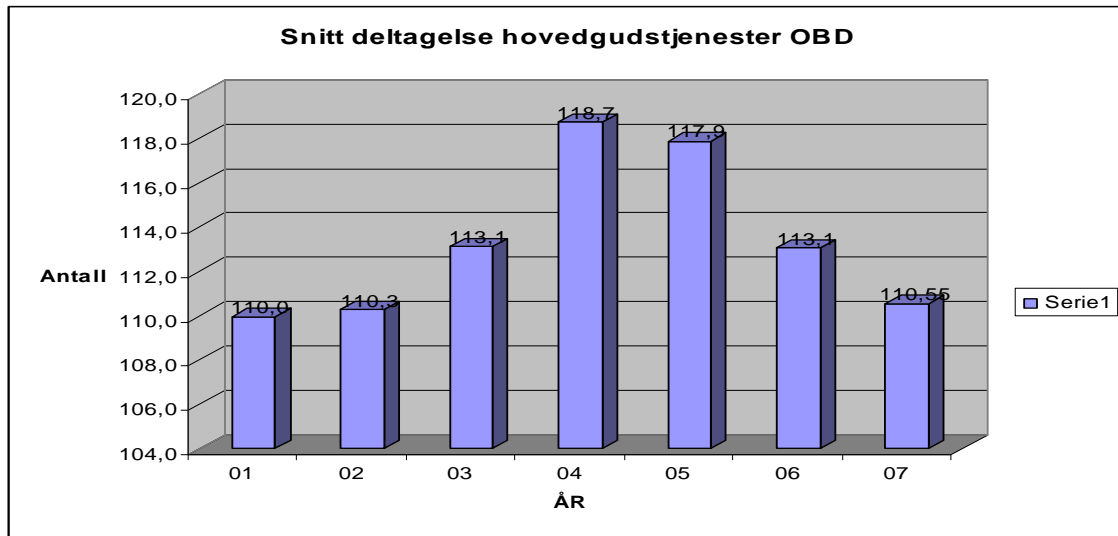
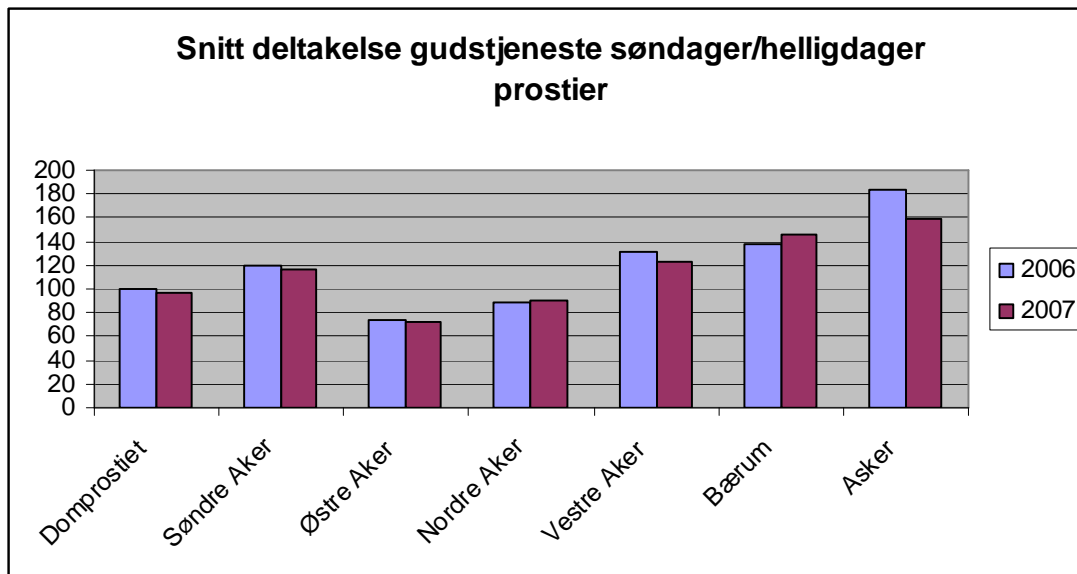
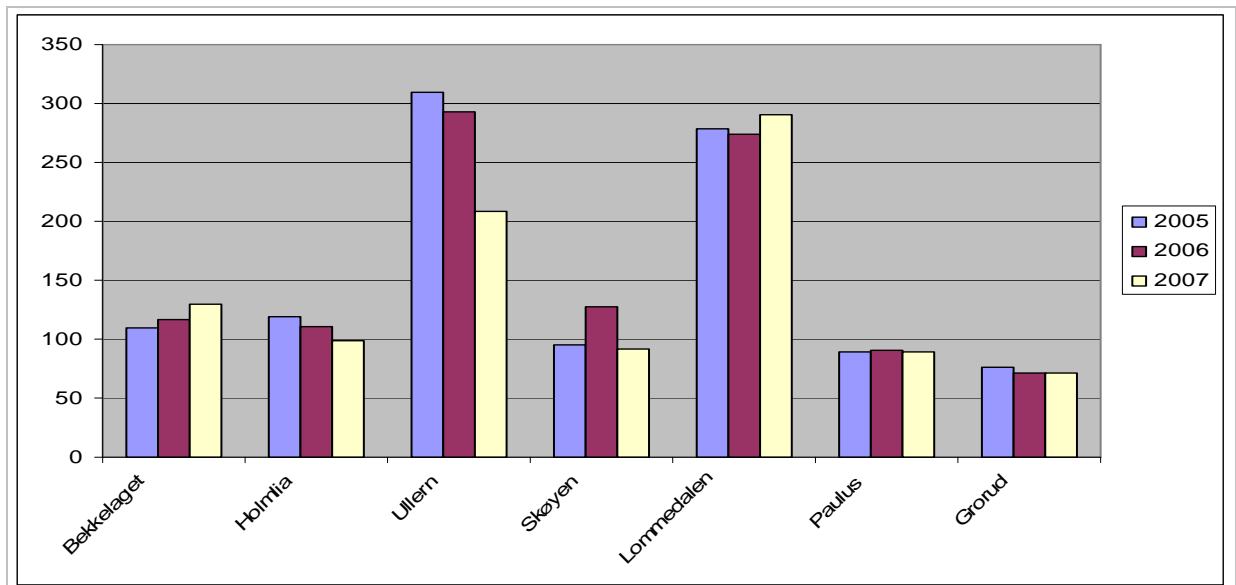
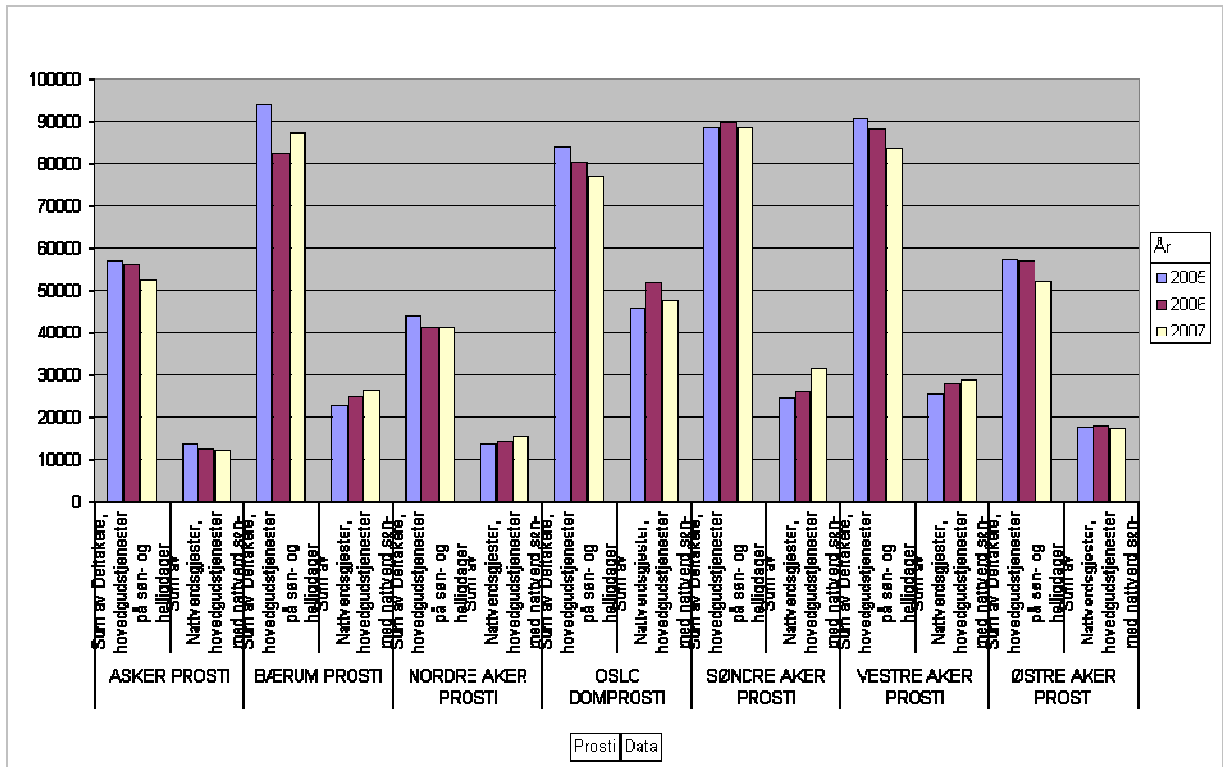


Fig. 2



	Domprostiet	Søndre Aker	Østre Aker	Nordre Aker	Vestre Aker	Bærum	Asker
2006	99,2	119,4	73,6	88,2	131,5	137,7	183,3
2007	97,1	116,0	71,4	89,4	122,1	145,3	159,0

I Asker (fig. 3) har nedgangen vært stor; fra 183,3 i 2006 til 158,97 i 2007. Asker og Bærum nærmer seg med det hverandre i antall deltagere i snitt på hovedgudstjenestene.



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

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>Det legges stadig ned mye godt arbeid i med prekener og annen formidling av kirkens budskap. Likevel har vi en vedvarende utfordring med at mye av formidlingen ikke kommuniserer tilstrekkelig med det mennesker forstår som sin virkelighet. Storbyens kulturer og tenkemåter setter særlig utfordringer til arbeidet med teologi og forkynnelse.</p> <p>I samarbeid med MF og Praktisk teologisk seminar ved Universitetet er det utarbeidet et program for storbyteologi som inngår som delprosjekt innenfor Gud i storby-prosjektet. Storbyteologi var tema for fagdage for prester i 2008, alle prostier deltok i studieprogram med to samlinger om tema i løpet av høsten, over 100 var påmeldt til studiemodul, fikk litteratur og deltok i undervisning, mens ca 40 fullførte studiemodulen med 5 poeng til mastergrad i praktisk teologi. Oppslutningen anses for å være god, likedan tilbakemelding på fagdager, respons på høstopplegg har variert mellom prostiene. Det må ses som positivt at presteskaper er utfordret på refleksjon over erfaringer i sin kontekst, samtidig kan nevnte opplegg ikke ses som mer enn et lite skritt i et langsiktig arbeid med utfordringene.</p>
<p><i>Strategier, planer, tiltak</i></p>	<p>Studiemoduler i <i>Storbyteologi</i> i samarbeid med de teologiske fakultetene i Oslo.</p> <p>Menigheter utfordres i visitaser til å finne nye arenaer til å utvikle språk og samtale om "Gud, troen og de store spørsmål i livet".</p>
<p><i>Behov for endringer</i></p>	<p>Videreutvikling av arbeid med storbyteologi omkring mer definerte storbyerfaringer.</p>

### 2.1.9 Vi vil senke tersklene til nattverdsbordet (HEL/OJB)

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>I 2007 var gjennomsnittlig antall nattverdsdeltagere pr. hovedgudstjeneste med nattverd 48 mot 50 året før.</p> <p>I et stort antall kirker er det fysiske hindringer for bevegelseshemmede som vil delta i nattverden.</p> <p>Menigheter som tar i bruk nattverd med intinksjon opplever økning i deltakelsen.</p>
<p><i>Strategier, tiltak</i></p>	<p>Tilgjengelighet for bevegelseshemmede fokuseres under visitaser</p>
<p><i>Behov for endringer</i></p>	

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

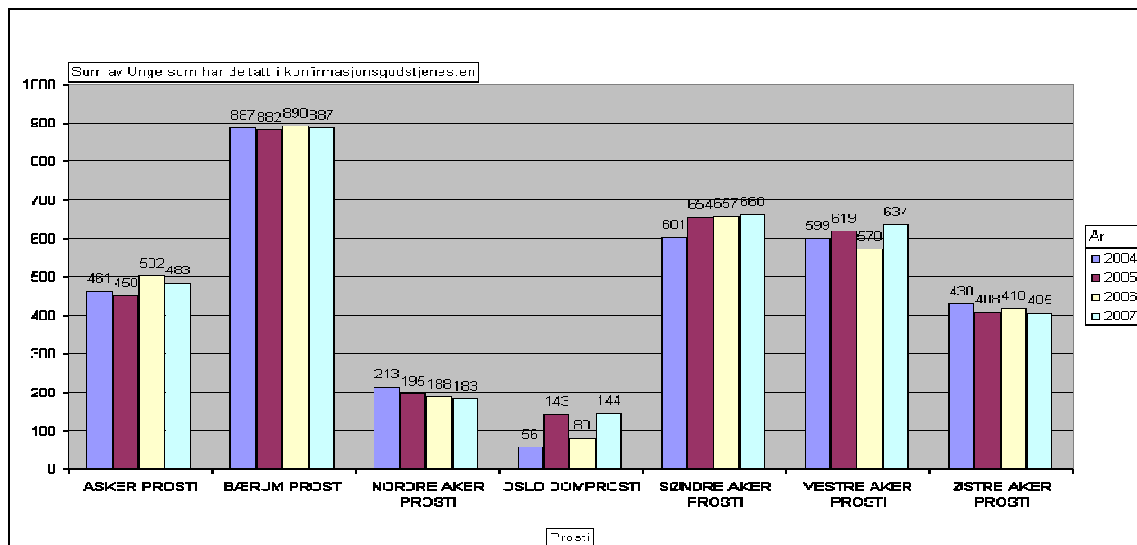
#### Konfirmasjon

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>I 2007 deltok 44.5 % av det totale antall 15-åringer i kirkelig konfirmasjon. Det er en økning på 1,2 % fra året før. For Oslo by er tilsvarende tall 37,9 %, mot 36,4 % året før og 37,8 % i 2005. Det generelle inntrykk er at den prosentvise deltakelsen har ligget stabilt de siste 4 årene. (Se tabell 2.)</p> <p>I prostier som Vestre og Søndre Aker ventes det en stor økning i ungdomskullene de kommende årene. Dette utfordrer bispedømmet både i forhold til ressurser og kvalitetssikring i forhold til konfirmanntoppølegget. Dette vil være et viktig fokus i opptrappingen og planarbeidet i trosopplæringen de nærmeste årene.</p> <p>Dåpsprosenten for 2007 er 40,3 mot 42,1 og 41,8 de to foregående år. I Oslo kommune er tilsvarende tall 34,3 mot 36 % året før. Medvirkende til de lave tallene er dels at mange som er bosatt i Oslo døpes andre steder, dels at Oslo har mange innbyggere som ikke tilhører Dnk. Vi ser også tendensen at stadig flere ungdommer blir døpt i forbindelse med konfirmasjon.</p> <p>Et strategiutvalg for konfirmanntarbeidet i bispedømmet leverte i 2008 en rapport med anbefalinger til videre utvikling av arbeidet med søkelys på: planarbeid, dåpsteologi/konfirmannteologi, informasjon, rammer og organisering, tilpasset konfirmasjonstid for alle, program for tiden etter konfirmasjon.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Samarbeid med Kirkerådet om konfirmanntbrosjyre.</p> <p>Følge opp forslag fra strategiutvalget for konfirmasjon som ble levert i fjor.</p> <p>Kartlegge spesialskolere/ klasser i vårt bispedømme, for å kunne gi god informasjon til foreldre og ungdommer om tilrettelagt konfirmanntundervisning.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Bedret informasjon om dåp og konfirmasjonstilbud.</p> <p>Sikring av kvalitet og innhold i konfirmasjonsarbeidet gjennom ny plan for trosopplæring.</p> <p>Øke kompetanse og faglighet i konfirmasjonsarbeidet via en årlig fagdag for konfirmanntansvarlige i menigheten.</p>

Tabell 1

	2004	2005	2006	2007
<b>Prosti</b>				
<b>Oslo</b>				
Antall 15 åringer	5201	5342	5301	5338
Antall konf	1899	2019	1931	2026
Prosent av årskull	36,5 %	37,8 %	36,4 %	37,9 %
<b>Asker</b>				
Antall 15 åringer	802	778	858	798
Antall konf	461	450	502	483
Prosent av årskull	57,5 %	57,8 %	58,5 %	60,5 %
<b>Bærum</b>				
Antall 15 åringer	1485	1598	1514	1496
Antall konf	889	882	890	887
Prosent av årskull	59,7 %	55,2 %	58,7 %	59,3 %
<b>Totalt</b>				
Antall 15 åringer	7488	7718	7673	7632
Antall konf	3249	3351	3323	3396
Prosent av årskull	43,3 %	43,4 %	43,3 %	44,5 %

Tabell 2



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

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>I Oslo bispedømme er det omkring tjue menigheter som definerer seg som åpne kirker. Disse har faste tider ukentlig med åpne kirker med muligheter for folk til å tenne lys, sitte i stillhet, eller trenger noen å snakke med. En særlig satsing finnes i Paulus og Sagene kirker hvor det tilrettelegges for særlig utvidede åpentider. Paulus kirke ønsker på sikt å utvikle døgnåpen kirke. Etter gjenåpningen av Domkirken er det planer</p>
--	---

	<p>om nattåpen kirke i helgene.</p> <p>Det er etablert et nettverk blant de menighetene som har tilbud om åpne kirker. Nettverket vil arrangere samlinger for faglig utvekslinger og motivasjon til videre arbeid innenfor feltet og holde kontakt med fagmiljø i andre byer.</p> <p>Det er gjort erfaringer med gatekapell utenfor Domkirken i perioden den har vært stengt for rehabilitering. Asker er kommet langt i planlegging av et gatekapell i sentrum.</p>
<i>Strategier, tiltak</i>	Nettverk for utveksle erfaringer og ideer med åpne kirker og gatekapell.
<i>Behov for endringer</i>	Utvikling av kompetanse og profil på virksomhet i åpne kirker

### **2.1.12 Vi vil styrke det kirkelige arbeid blant samer.**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det feires stadig 4 samisk-språkelige gudstjenester årlig i Oslo, hvorav én i samarbeid med Domkirken knyttet til markeringen av samefolkets dag. Samene utgjør en minoritetsgruppe som er sårbar språklig og kulturelt, og vi erfarer stadig at det har stor betydning at det kan tilrettelegges gudstjenester på samiske språk. Et lite nettverk av frivillige tar på seg et stort ansvar for å tilrettelegge gudstjenestene. Stabiliteten i arbeidet ville styrkes om det var en egen prest til å lede arbeidet.</p> <p>Det er innledet et arbeid med plan for samisk kirkeliv i Oslo i samarbeid med Samisk kirkeråd, men videreføring er utsatt i tråd med forkjøvet tidsplan fra Samisk kirkeråds side.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Videreføring av gudstjenesteliv</p> <p>Utvikling av plan for samisk kirkeliv i Oslo</p> <p>Arbeid for samisk prest i Oslo og Sør-Norge</p>
<i>Behov for endringer</i>	Ressurser til samisk prest i Oslo og Sør-Norge

### **2.1.13 Vi vil videreutvikle det kirkelige arbeidet i det døve/tegnspråklige miljø.**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det døvekirkelige arbeid er ivaretatt gjennom kirkelig struktur under døveprosten og døvekirkens fellesråd. For en detaljert tilstandsvurdering vises det til Døveprestens rapport.</p> <p>Erfaringene med døverepresentasjon i bispedømmeråd og bispedømmets Ungdomsråd (URO) er gode. Bispedømmet har gjennom dette fått styrket sin kompetanse på det døvekirkelige arbeide. Det er behov for å bedre</p>
---	---



	<p>tilretteleggingen for tegnspråklig representant i forbindelse med Kirkemøtet. Bispedømmerådets leder har tatt til orde for å øke døves representasjon til to.</p> <p>Biskopen gjennomførte visitas i Døvekirken i Stavanger / Sør-Vestfjeldske distrikt i januar 2008. Bispedømmerådet drøftet strategier for det døvekirkelige arbeid i sitt januarmøte. Med utgangspunkt i dette gav bispedømmerådet sin støtte til at tegnspråket skal få status som offisielt norsk språk. Videre vedtok man å utrede langsiktige målsettinger for kirkelig betjening av døve som bor i distriktene, og et arbeid med visuell teologi.</p> <p>Det arbeides med helhetlige planer for trosopplæring for døve og hørselshemmede barn.</p> <p>Det har vært utfordringer med å få søkere til ledige stillinger i Døvekirken også i 2008.</p> <p>Døvekirkens arbeid i Vestfold er utviklet gjennom Døveprestens egne prioriteringer.</p>
<i>Strategier, tiltak</i>	<p>Fortløpende oppfølging av det døvekirkelige arbeid gjennom døveprosten.</p> <p>Utredning av langsiktige målsettinger for døvekirkelig nærvær i distriktene.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Styrke arbeid med rekruttering</p>

### **C. Kirken er en tydelig verdibærer i et mangfoldig samfunn**

#### ***2.1.14 Vi vil styrke samarbeidet med kommune, skole og institusjoner om tiltak som fremmer menneskeverd, fellesskap og livsmot.***

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det gjennomføres jevnlig kontaktmøter på ulike nivå med myndigheter, skoler, bydeler, politi, institusjoner, innvandrernes organisasjoner og talspersoner, osv. Betydningen av disse aktualiseres særlig i forbindelse med ulike typer krisesituasjoner. Det kreves aktiv innsats for å vedlikeholde og utvikle relasjonene.</p> <p>Ordninger med kontaktutvalg mellom kommuner/bydeler og kirke fungerer ikke alle steder.</p> <p>Samarbeidsrelasjonene mellom menighet og skole har noen steder blitt utfordret etter dommen mot KRL-faget i menneskerettighets-domstolen i</p>
---	--

	<p>Strasbourg.</p> <p>Medarbeidere i menighetene ivaretar en viktig rolle overfor enkeltmennesker på institusjoner gjennom ulike typer besøkstjenester.</p> <p>Av samarbeidstiltak med særlig oppfølging fra bispedømmeplan kan nevnes: Medvirkning til utarbeidelse av rapport: ”Kjønnsrelatert forfølgelse og norsk utlendingsforvaltning – belyst gjennom saker fra Iran.” sammen med organisasjoner som ”Kvinnekommisjonen”, NOAS, Selvhjelp for innvandrere og flyktninger, SOS-rasisme, Krisesentersekretariatet, Vergeforeningen, Amnesty, Norsk folkehjelp, Juss-Buss og JURK (Juridisk rådgivning for kvinner) m.fl. Ny lansering av kampanjen ”Nestekjærlighet.no” med fokus på mindreårige asylsøkere, etter at innstramningstiltakene for asylpolitikken ble lansert av regjeringen. Bredt samarbeid om ”udokumenterte asylsøkere” og om MUF-erne (kurdere fra Irak som har vært i landet i 10 år med opphold uten rett til familiegjenforening). Regelmessige møter om ”Barnefattigdommen i Norge”- et samarbeid med noen av de nevnte organisasjonene pluss forskningsmiljøer/institutt som FAFO. Kontakt med UDI, UNE og ImDi.</p> <p>Oslo biskop har i tillegg avgitt flere høringsuttalelser vedrørende Utlendingsloven.</p>
<i>Strategier, tiltak</i>	<p>Etablerte samarbeidsrelasjoner videreføres og utvikles.</p> <p>Betydningen av menighetenes relasjoner til kommune/bydeler, institusjoner, etc blir særlig fokusert under visitasene.</p> <p>En rådgiver har avsatt del av stilling til arbeid med flyktninge-, innvandrings- og menneskerettighetsspørsmål.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Gjennomgang og prioritering av relasjoner.</p> <p>Kunnskap om kirke – skole samarbeid styrkes i menighetene.</p>

### **2.1.15 Vi vil stimulere samspillet mellom kirke og kulturliv.**

(se punkt 2.6)

### **2.1.16 Vi vil utvikle kirkens beredskap i møte med sorg og krise.**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Kirken trekkes inn i stadig større grad i forbindelser med sorg- og krisesituasjoner ved skoler, institusjoner etc. Det gis mange gode tilbakemeldinger på bidrag fra kirkelige medarbeidere i slike situasjoner.</p> <p>Det er vedvarende behov for intern beredskap overfor situasjoner med seksuelle overgrep. Nye kurs om beredskap ved overgrepssaker, er foreløpig</p>
---	---

	ikke gjennomført.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Årlige samlinger for prester tilknyttet LRS (Lokal redningssentral)
<i>Behov for endringer</i>	Gjennomføring av kurs om beredskap ved overgrepssaker.

**2.1.17 Vi vil styrke trosopplæringen med tiltak som favner bredt i aldersgruppene fra 0 til 18 år.**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Oppslutningen om menighetenes og de kristne barne- og ungdomsorganisasjonenes arbeid synes å være stabil, men mange steder relativt lav i flere faser. Det er gjennomgående størst aktivitet i aldersgruppene små barn, konfirmasjonsalder og året etter konfirmasjon. Trosopplæringsreformen har ikke desto mindre ført til en gledelig prioritering av barne- og ungdomsarbeidet.</p> <p>Mange menigheter har fortsatt et stykke vei igjen før man i tenkning og metode når ut i bredden til alle døpte i alderen 0 til 18, år uansett funksjonsnivå.</p> <p>Analyser gjennomført i regi av Trosopplæringssekretariatet peker på at menigheter med store kull (over 150 i årskullet) har de største utfordringene med å nå ut til bredden. På den andre siden vil menigheter med små barne- og ungdomskull ut fra de nasjonale fordelingsnøkler få en relativt liten sum til å igangsette nye tiltak. Bispedømmet vil i slike tilfeller oppmuntre til å etablere noe større samarbeidsenheter.</p> <p>I likhet med andre bispedømmer møter Oslo utfordringer i forhold til å nå bredden av aldersgruppen 16 til 18 år.</p> <p>Oslo bispedømme har et aktivt og engasjert ungdomsråd (URO). Deltakelsen på bispedømmets ungdomsting var i 2008 på 42 deltakere. Selv om dette tallet er lavere enn ønskelig, registrerer vi at unge som engasjerer seg i disse sammenhengene senere går inn i posisjoner som rådsmedlemmer og kirkelige ansatte.</p> <p>Den prostivise opptrappingen av trosopplæringsreformen gjennom "forsøk 08" har gitt nyttige erfaringer. Bispedømmeadministrasjonen fikk store oppgaver med administrativ og faglig tilrettelegging i samarbeid med de aktuelle prosti og fellesråd. Tilførselen av ressurser virker stimulerende på menighetenes arbeid, men man merker samtidig at oppgavene kommer i en periode da det satses på flere reformer samtidig i kirken.</p> <p>Samarbeidet med de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene vurderes</p>
---	--

	som viktig for å nå målsettingene i reformen.
<i>Strategier, tiltak</i>	<p>Følge opp prosjektmenigheter og prostier.</p> <p>Forberede utvikling av lokale trosopplæringsplaner i tråd med nasjonale målsettinger og med vekt på utvikling av breddetiltak.</p> <p>Videreføre arbeidet med gateprest for ungdom og kirke for Unge voksne i tråd med målsettinger for Gud i storby og Oslo prosjektet.</p> <p>Fagsamlinger for kateketer, menighetspedagoger, trosopplæringsmedarbeidere og andre medarbeidere med ansvar for barn og unge gjennom tilsynssamlinger, kontaktvirksomhet og fagsamlinger.</p> <p>Arrangere det årlige ungdomstinget og følge opp ungdomsrådet (URO)</p>
<i>Behov for endringer</i>	Økt kapasitet og bredere forankring av kompetanse på bispedømmekontoret for å møte opptrappingen av reformen.

**2.1.18 Vi vil være i dialog og samarbeid med andre kirke-, tros- og livssynssamfunn.**  
(se punkt 2.5)

**2.2 Utvikle kirkens trosopplæring og støtte det miljøskapende og forebyggende arbeidet blant barn og unge (se punkt 2.1.17)**

**2.3 Stryke kirkens diakonale og sosiale arbeid**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Noe mindre enn halvparten av menighetene i bispedømmet har egne diakoner. Finansieringen varierer mellom statlig, kommunal og innsamlede midler. Diakonene står for en rekke tiltak blant eldre, funksjonshemmede og andre grupper i menigheter og lokalmiljø. Flere samarbeider med frivillighetssentraler, hjemmetjeneste, institusjoner og andre offentlige tiltak. Gjennom sin oppmerksomhet mot enkeltmennesker gir diakonene viktige bidrag til helheten i sammenhenger hvor de deltar.</p> <p>Innsatsen blant eldre er av stor betydning. Samtidig har det vært en målsetting å styrke den diakonale innsatsen blant nye grupper gjennom samarbeid med bydelene. Med dette som utgangspunkt er det i samarbeid mellom menigheter og fellesråd senere år etablert ”væresteder” - i Ellingsrud og i Trefoldighetskirken som samler henholdsvis mennesker med psykiatriske lidelser og rusproblemer.</p>
---	---

	<p>Menighetenes diakonale og sosiale rolle er fokusert gjennom arbeid med implementering av ny diakoniplan vedtatt av KM 2006.</p> <p>Det har vært samrådsmøter om implementeringen med diakonirådgiver i KR og i de andre BDR i landet. Ressursmaterieell for menighetene er fordelt blant diakoner. I samarbeid med stiftslaget for diakoner har bispedømmerådet arrangert kurs for diakonene som vil fungere som kursledere i bispedømmet. Etter avtale med bispedømmerådet vil Diakoniseret på Lovisenberg videreføre sin bistand i satsingen. Saken skal følges opp med kurs i prostiene. Prostene har blitt orientert om saken både i vår og i høst på prostemøter. Det er opprettet et nærmere samarbeid med stiftsstyret for diakonene om videre implementering slike at både menigheter med og uten diakoner blir involvert i satsingen.</p> <p>Sammen med fellestrådene tilrettelegges årlige etterutdanningskurs for diakoner. Biskopen og fagrådgiver holder årlig tilsynsmøte og kontaktmøter. Diakonale utfordringer i menighetene blir drøftet som fast punkt i forbindelse med visitaser.</p> <p>Rådgiver for innvandrere- og flyktningsspørsmål har mottatt besøk og bistått med rådgivning i enkeltsaker med mennesker i nød, særlig mennesker fra med hjemland: Iran (flere), Irak, Kina, Rwanda, Afghanistan (flere), Eritrea, Etiopia. Oppfølging av noen enkeltsaker, fremming av omgjøringsbegjæringer etter fullmakt. Rådgivning over telefon med venner av asylsøkere over hele landet. Samarbeid med advokater og helsearbeidere m. fl. Henvendelsene kommer fra mennesker som har oppholdt seg i Norge i alle fall 2-3 år og lenger.</p> <p>Det er en jevnt antall av barn og unge med psykisk utviklingshemning som skal møtes av kirken, bl.a. gjennom tilbud om trosopplæring. Kirkelige tilbud for psykisk utviklingshemmede støttes og tilrettelegges gjennom integreringsprestens virksomhet.</p> <p>Se for øvrig pkt 2.1.14</p>
<i>Strategier, tiltak</i>	<p>Oppfølging av diakoner gjennom tilrettelegging av fagdager og tilsynssamlinger.</p> <p>Rådgiver ansatt for å arbeide med diakoni, innvandrings- og menneskerettighetsspørsmål.</p> <p>Diakoniplan og diakonale spørsmål tas opp i visitaser.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Bedret samhandling med diakonale institusjoner.</p>

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

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>Det er innarbeidete rutiner med kontaktmøter med alle fellesrådene både på politisk nivå, rådsledere, og mellom kirkeverger/stiftsdirektør på administrativt. Det er innarbeidet ordninger for kontakt mellom fellesrådene og arbeidstakerorganisasjonene på statlig side for gjensidig informasjon og drøfting. Samarbeidet mellom linjene oppleves som godt, samtidig som det ikke skal underslås at strukturen med to linjer i seg selv har konfliktpotensialer i seg.</p> <p>Det er etablert et samarbeidsprosjekt mellom Oslo biskop, Oslo bispedømmeråd og Kirkelig fellesråd i Oslo om det såkalte "Oslo-prosjektet" med søkelys på organisasjonsstruktur, menighetsgrenser, ressurser og fleksibel bruk av kirker i Oslo. En høring med forslag til endrete menighetsgrenser ble gjennomført i 2008. Etter at høringen avdekket sterk motstand mot de tre foreslåtte modeller, arbeides det videre med felles bemanningsmodeller, mindre radikale forslag til prosti- og menighetsgrenser, samt modeller for samarbeid over menighetsgrensene.</p> <p>Det er samarbeid med misjonsorganisasjoner gjennom samarbeidsrådet for menighet og misjon i Oslo (SMMO), jf punkt 2.1.3.</p> <p>Oslo biskop / bispedømmeråd har samarbeid med universiteter og institusjoner om studentpresttjeneste, sykehus- og sykehjemspresttjeneste. Tjenestene utgjør en vesentlig kontaktflate i forhold til institusjoner og enkeltmennesker. Behovene for kirkelig nærvær blir poengtert fra ulike samarbeidspartnere. Det er behov for økt prestedekning ved universitet/høgskoler og sykehjem.</p> <p>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 en studentpreststilling der BI bidrar med 0,5 stilling i 3 år. Lærestedene finansierer drift. I tillegg lønner UiO 0,5 stilling som konsulent for støttefunksjoner til prestekontoret der.</p> <p>Prosjektet <i>Kirke utenfor det hellige rom</i> vedrørende samarbeidsavtaler med bedrifter om prestetjeneste er videreført og fornyet for én bedrift.</p>
<p><i>Strategier, tiltak</i></p>	<p>Diverse kontaktmøter Oslo-prosjektet Samarbeid for menighet og misjon (SMMO) Prestetjenester ved høgskoler og universitet, sykehus og institusjoner Prosjektet "kirke utenfor det hellige rom" – prester i bedrifter.</p>

<i>Behov for endringer</i>	Økte ressurser til prestetjeneste ved høyskoler og universitet, sykehus og institusjoner.
----------------------------	---

## **2.5 Bidra til dialog og samhandling med andre kirke-, tros- og livssynssamfunn**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det er i de senere år inngått nasjonale og internasjonale økumeniske avtaler som styrker forhold til ulike kirkesamfunn. Det er jevnlig kontakt mellom biskop og kirkeledere fra andre trossamfunn. Det er behov for fastere etablering av grupper som ivaretar kontakt, særlig på lokalt nivå. I Oslo bispedømme finnes mer enn 50 ulike migrantkirker av ulik størrelse og karakter. Flere leier lokaler i kirker og menighetshus, men kirken har for øvrig relativt liten kontakt med disse. Initiativ for å møte kristne migranter og deres forsamlinger er tatt opp med proster. Vi har så langt ikke nådd målet om å etablere jevnlig kontaktmøter med disse gruppene, verken på bispedømmenivå eller lokalt.</p> <p>Oslo har stort antall innbyggere med tilhørighet til andre trossamfunn enn kristne. Oslo biskop har i 2008 hatt flere kontaktpunkter med representanter for Islamsk råd. Nettverk for lokal religionsdialog i bispedømmet har eksistert i flere år. Det arbeides med planer for å konsolidere arbeidet med en kontaktperson i hvert prosti med særlig kompetanse og engasjement i forhold til andre kirke-, tros,- og livssynssamfunn innenfor prostiet.</p> <p>Planer for etablering av ressurscenter for samhandling og dialog søkes utviklet i samarbeid med Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, MKR og Areopagos/Emmaus.</p> <p>Mangfoldsåret 2008 ble markert gjennom ”Religionenes dag” med Grønland menighet som sentral ressurs, og gjennom oppfordring til markering i gudstjenester høsten 2008.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Utvikle nettverk for lokal religionsdialog</p> <p>Kontaktmøter med representanter for ulike kirker og trossamfunn</p>
<i>Behov for endringer</i>	Utvikle kontakter med migrantforsamlinger

## **2.6 Stimulere til utfoldelse av kunst og kultur innen kirken**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	En betydelig kulturvirksomhet med involvering både av amatører og profesjonelle utøvere finnes gjennom barne-, ungdoms, musikk og korarbeid i menighetene. Kirkemusikerne utgjør en vesentlig ressurs i
---	---

	<p>lokalmiljøet, og har ofte nært samarbeid med kulturavdelinger i kommuner og bydeler. En rekke menigheter har utviklet egne kultur-, konsert og/eller teaterprogram. Det er behov for å synliggjøre virksomheten bedre for bredere målgrupper. Det er også ubrukte muligheter knyttet til utvikling av prosjekter innenfor ”Den kulturelle skolesekken” og kirke – skole samarbeidet.</p> <p>Stiftelsen KULT, senter for kunst, kultur og kirke, Oslo ble i 2008 etablert i samarbeid med Norske kirkeakademier, Kirkelig kulturverksted og Kirkevergen i Oslo. Virksomheten er finansiert med støtte fra Kirkerådet/Opplysningsvesenets fond og Oslo kommune. Virksomheten har vært operativ fra høsten 2008 og gjennomfører sine første tiltak fra våren 2009.</p> <p>KKD har kunngjort tildeling av midler til kulturrådgiver i bispedømmene etter bestemte retningslinjer.</p>
<i>Strategier, tiltak</i>	<p>Oppfølging av kirkemusikere gjennom tilrettelegging av fagdager sammen med fellestrådene, tilsynssamlinger, visitaser.</p> <p>Virksomheten gjennom stiftelsen KULT.</p> <p>Ansettelse av kulturrådgiver.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Bedret informasjon om kulturtiltak i menighetene.</p> <p>Utvikling av tiltak innenfor ”Den kulturelle skolesekken”</p>

## ***2.7 Legge til rette for økt deltakelse og styrking av det kirkelige demokratiet***

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det er planlagt en demokratireform for Den norske kirke som innebærer at valg gjennomføres samtidig med stortingsvalget i 2009 den 14. september. Oslo bispedømmeråd gjennomfører i den forbindelse valg til kirkemøte/bispedømmeråd som direkte valg. Kirkerådet har forberedt reformen gjennom planer og informasjonstiltak, og KKD har avsatt midler til gjennomføring.</p> <p>Ved menighetsrådsvalget i 2005 ble det avgitt 6.158 stemmer av 399.269 stemmeberettigede, dvs. en gjennomsnittlig valgdeltakelse på 1,5 %. 59 menigheter hadde under 2 % valgdeltakelse, den laveste var på 0,3 %, og den høyeste på 26 %. 15 menigheter hadde valg samtidig med stortingsvalget, med gjennomsnittlig valgdeltakelse på 3,9 %. De menighetene som gjennomførte valg samtidig med stortingsvalget for første gang, hadde en gjennomsnittlig økning på 133 %.</p> <p>21 menigheter deltok i forsøk med å velge halvparten av rådet hvert annet år og holdt valg også i 2007. Valgdeltakelsen var 63 % av deltakelsen i 2005. 2 av disse gjennomførte valg samtidig med</p>
---	---



	kommunevalget og disse hadde en økning i valgdeltakelsen.
<i>Strategier, tiltak</i>	Oppfølging av nasjonale mål og planer knyttet til Valg 2009 og demokratireformen. 50 % stilling avsettes til formålet i 2009 med støtte fra KKD.
<i>Behov for endringer</i>	

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

### **2.8.1 Bispedømmekontorets organisering**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Elise Sandnes er tilsatt ny stiftsdirektør ved bispedømmekontoret.</p> <p>Kontorets internorganisering med tre avdelinger er evaluert og drøftet i kontaktmøte med kontorets tillitsvalgte. En organisering med tre avdelinger opprettholdes; administrasjons-, personal- og kirke- og samfunnsavdeling. Avdelingslederne utgjør sammen med stiftsdirektør og biskop kontorets ledergruppe. Det gjenstår et arbeid med ansvarsfordeling mellom avdelingene og prioritering av arbeidsoppgaver. Arbeidsbelastningen på enkelte medarbeidere er svært stor og kan ikke vedvare. Sykefravær og vansker med å rekruttere kvalifiserte vikarer har vært en stor utfordring.</p> <p>Den organisatoriske plasseringen av "Gud i storby" er i 2008 endret, slik at prosjektet nå inngår i kirke- og samfunnsavdelingen. Oslo-prosjektet er fortsatt tilknyttet stiftsdirektøren i direkte linje. Prosjektet ble høsten 2008 omorganisert og prosjektplanen revidert. Prosjektleder og prosjektmedarbeider i 50 % stilling gikk i 2008 over i annen stilling. Prosjektkontoret på Tøyen ble avvirket og overført til bispedømmekontoret i oktober. Ny prosjektleder tilsettes i februar 2009. Prosjektleder vil frem til prosjektet avsluttes juni 2010 være eneste ansatte i prosjektet.</p> <p>Arbeidet med miljøsertifisering er påbegynt, men bispedømmekontoret har heller ikke i 2008 hatt kapasitet til å fullføre prosjektet. Det foreligger konkrete planer for 2009 i samarbeid med fellesrådene.</p> <p>Det ble i 2007 inngått en ny tilpasningsavtale mellom partene lokalt. Denne er fulgt opp med jevnlig kontaktmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Det er ikke foretatt en evaluering av ordningen.</p> <p>Ordningen med felles AMU med de kontortilsatte i Kirkelig fellesråd i Oslo fungerer godt. Det er i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Hjelp 24 gjennomført HMS-kurs for ledere og tillitsvalgte.</p>
---	---

Det er foretatt månedlige brannrunder i bispegården.
--

**Tilsatte på 0340 Oslo bispedømmekontor per 31.12.08**

Antall	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	15	4	3	2	12	2
Kjønnsfordeling heltidsansatte	11	4	3	2	8	2
Kjønnsfordeling deltidsansatte	3	0	0	0	3	0
Gjennomsnittslønn	kr 419 545	kr 548 475	kr 510 833	kr 660 850	kr 330 295	kr 436 100

Prosentvis fordeling	Totalt		Lederstillinger		Øvrige stillinger	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsfordeling alle ansatte	78,9	21,1	60,0	40,0	85,7	14,3
Kjønnsfordeling heltidsansatte	73,3	26,7	60,0	40,0	80,0	20,0
Kjønnsfordeling deltidsansatte	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Administrativt årshjul for bispedømmekontorets virksomhet utarbeides Ansvarsområder mellom avdelingene avklares Balansert målstyring – status drøftes i ledergruppen Innbinding av bispedømmerådets møte- og kopibøker igangsettes. Miljøsertifisering av Oslo bispedømmekontor gjennomføres Tiltak for reduksjon av sykefravær iversettes Erfaringene fra tilpasningsavtalen evalueres.
<i>Behov for endringer</i>	Se strategier

### 2.8.2 *Bispedømmekontorets kompetanse*

<i>Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse</i>	<p>Kontoret har allsidig kontor-, kirke- og personalfaglig kompetanse. Det er behov for å styrke samfunnskontakten og bedre kommunikasjonen eksternt og innad i bispedømmet. Det behov for stillingsressurser til en ny informasjonsmedarbeider.</p> <p>Felles lederutviklingsprogram er gjennomført i 2007/2008 for proster og ledelsen ved bispedømmekontoret. Ny stiftsdirektør deltar i et toårig lederutviklingsprogram i regi av HSH.</p> <p>Det er avholdt en stabsdag med fokus på verdier og etiske retningslinjer for kontorets ansatte og en vandring langs Akerselva der staben besøkte studentpresttjenesten ved Handelshøgskolen BI, fikk en orientering om utviklingen i Nydalen, trosopplæringsprosjektet i Paulus og arbeidet med religionsdialog i Grønland.</p> <p>Kommunikasjonskanalene "NYTT" fra Oslo bispedømme til menighetene har hatt månedlige sendinger i 2008.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Stiftsdirektøren deltar på lederutviklingsprogram 2008-2010 i regi av HSH</p> <p>Lederutviklingsprogram for proster følges opp med arbeideveiledning i gruppe</p> <p>Internseminar for ansatte ved bispedømmekontoret</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Tilrettelegge for bruk av elektroniske tjenester for å gjøre brukernes møte med Oslo bispedømmekontor enklere – herunder oppdatere bispedømmets hjemmesider</p>

### *Bispedømmekontorets kapasitet*

<i>Tilstandsvurdering - grad av måloppnåelse</i>	<p>Arbeidsbelastningen er fortsatt stor ved bispedømmekontoret. Arbeidet med tre store kirkelige reformer har medført nye og store arbeidsoppgaver, spesielt for kirke- og samfunnsavdelingen.</p> <p>Tilførsel av ekstra stillingsressurser har vært helt nødvendig.</p> <p>Bispedømmekontorets videre rolle i implementering av trosopplæringsreformen tilsier at det er behov for ytterligere tilførsel av stillingsressurser på dette området.</p>
--	--

	<p>Dokumentproduksjonen har gått noe ned sammenlignet med fjoråret, blant annet som følge av færre tilsettingssaker og færre kontroversielle mediasaker. Produksjonen er imidlertid fortsatt høy med 4445 registrerte dokumenter i WebSak i 2008. Personalavdelingen har en produksjon på 2557 dokumenter hvorav inngående dokumenter var 1134. Kirke- og samfunnsavdelingen har en samlet produksjon på 1093 dokumenter. Vi registrerte 1230 aktive saker, hvorav 664 saker opprettet i 2008. Møtmodulen var planlagt innført, men ble utsatt. Forberedelsene er gjennomført og oppstart finner sted i januar 2009. Målet om at alle ansatte har normal arbeidstid og en forsvarlig samlet arbeidsbelastning er ikke nådd. På saksbehandlernivå og ledernivå er oppgaveomfanget fortsatt større enn kapasiteten.</p> <p>Den vanskelige økonomiske situasjonen har preget hele 2008. Til tross for at det allerede i februar ble iverksatt omfattende sparetiltak, lyktes det ikke å unngå merforbruk. En målsetting var å utarbeide månedlige regnskapsrapporter til prostene og ledergruppen. Dette er gjennomført, men det arbeides fortsatt med å finne frem til gode rapporteringssystemer.</p> <p>Langtidssykemeldinger i administrasjonsavdelingen har ført til redusert kapasitet. Vikariat som regnskapsmedarbeider har vært utlyst to ganger uten at det lyktes å tilsette vikar. Innføring av elektronisk fakturering er utsatt. Elektroniske reiseregninger er tatt i bruk.. Nytt lønns- og personalsystem (SAP) ble innført pr 1. desember 2007. Det har vært en rekke startproblemer og merarbeid knyttet til dette. Arbeid med sikkerhets- og risikoanalyser er påbegynt, men ikke fullført. Det er igangsatt et arbeid med balansert målstyring der risikoanalyse inngår. System for risikovurdering vil bli prioritert i 2009.</p> <p>Anskaffelsesreglementet er fulgt opp.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Finne gode system for økonomirapportering Elektronisk fakturering tas i bruk. Regelmessige møter med Riksrevisjonen. System for risiko- og vesentlighetsvurderinger utarbeides Innkjøp i henhold til anskaffelsesreglementet dokumenteres</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Se strategier</p>

## **PRESTESTENESTEN 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. Noe av dette avspeiles i dokumenter registret i Web-sak i 2008. Det totale antall for personalavdelingen var 2 557 av i alt 4445 registrerte dokumenter ved kontoret. For personalavdelingen fordeler dokumentene seg med 1.134 inngående dokumenter, 979 utgående, 21 N-notater og 143 X-notater. Samtidig som de daglige oppgavene er mange, har det også vært fokusert på utviklingsoppgaver, endrings- og forbedringsbehov.

### **SÆRLIGE SATSINGER I 2008**

#### **Livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk**

På bakgrunn av ”Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold” er det i 2008 lagt frem Rapport fra en arbeidsgruppe om ”Livsfasepolitikk for yngre prester i Oslo bispedømme”. Rapporten er behandlet i kontaktmøte, prostemøte og bispedømmeråd. På bakgrunn av rapporten er det utarbeidet handlingsplaner for 2009–2011. 1) Personalpolitiske tiltak – generell del og 2) Personalpolitiske tiltak for prester under 40 år. Implementeringen starter i 2009.

KIFO har stått for gjennomføring av undersøkelsen og bearbeiding av resultatene. Ti av landets bispedømmer har gjennomført den samme spørreundersøkelsen. Det foreligger ingen samlet fremstilling av resultatene fra alle bispedømmer da den er gjennomført på ulike tidspunkt i de ulike bispedømmer. Vi ser frem til en samlet fremstilling fra KIFO av resultatene – endringer i forhold til tidligere undersøkelser, likheter og forskjeller mellom bispedømmene.

Undersøkelsen gir materiale til en helhetlig vurdering av arbeidsgiverpolitikken i Oslo bispedømme. Den er fulgt opp i 2008 primært ved arbeidet med livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk. Handlingsplanene har fanget opp mange av funnene i undersøkelsen i utformingen av personalpolitiske tiltak.

#### **Oslo-prosjektet – bemanningsmodeller**

Det har skjedd store endringer i Oslo de siste årene ved at folketallet har økt kraftig og vil trolig fortsette å øke fremover. Befolkningssammensetningen er i endring og byen er preget av mangfold og mobilitet. Kirkens struktur er ikke tilpasset dagens sosiale, kulturelle og demografiske storbyvirkelighet.

Gjennom revisjon av prosjektplanen for Oslo-prosjektet er hovedmålet å styrke den kirkelige kjernevirksomheten gjennom optimal utnyttelse og bedre organisering av de samlede ressurser som stilles til rådighet for kirken i Oslo. For å nå dette målet er det etablert et delprosjekt der det skal legges frem forslag til nye bemanningsmodeller for bispedømmeråd og fellestråd med den hensikt å styrke kirkens kjernevirksomhet som forstås som forvaltning av ord og sakrament, trosopplæring, kultur, diakoni og arbeid for barn og unge. Arbeidet skal være avsluttet innen utgangen av 2009.

## **Innføring av SAP**

Hovedansvaret for innføring av det nye lønns- og personalsystemet SAP har ligget i personalavdelingen. Ett års erfaring med det nye systemet har vist at det er meget ressurskrevende fordi det har et organisasjonssystem som ikke samsvarer med vår oppbygning – noe som gjør konteringen til en utfordring. Det er ikke tilpasset de endringer i prestedtjenesten som Oslo bispedømme står overfor. Systemet er papirbasert, noe som krever stor arbeidsinnsats i vårt bispedømme med så mange på lønnslisten. Vi har erfaring med at over en to-månedersperiode er det sendt over 200 bilag til SAP. Vi erkjenner at SAP krever langt mer personalressurser enn hva SLP gjorde. Vi står nå overfor en ny utfordring ved at ESS er utsatt. Den forespeilede rasjonaliseringsgevinsten er dermed utsatt, men selv ved bruk av ESS vil kontrollarbeidet bli svært omfattende. Konklusjonen på dette er at bispedømmekontoret er pålagt merarbeid uten at det er fulgt opp fra KKD med tilsvarende ressursøkning.

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

### **2.9.1 Fordeling og styring av presteressurser**

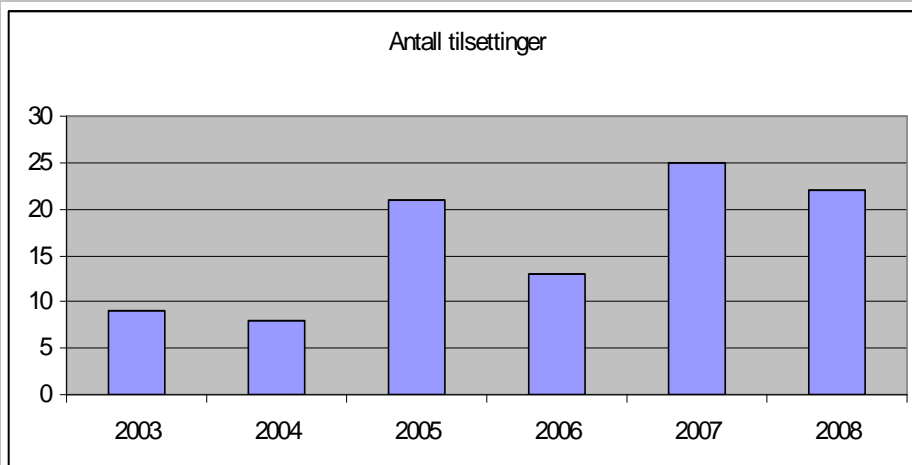
<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Implementering av nye tjenesteordninger er fullført i alle prostier. 4 prester har forbeholdt seg prestegjeldet som tjenestedistrikt.</p> <p>Statistisk materiale som er arbeidet frem, viser at det er store ulikheter både mellom prostiene og mellom sokn i det enkelte prosti når det gjelder demografiske endringer, antall medlemmer, kirkelige handlinger, aktivitet, annen kirkelig bemanning mv. På denne bakgrunn synes arbeidsbelastningen blant prestene å være svært ulik. Det arbeides derfor i prostiene med fordeling og styring av presteressurser ut fra disse forhold. Det arbeides også med dette i bispedømmeperspektiv. Styring og fordeling av presteressurser skjer innenfor rammen av at antall stillinger må reduseres på bakgrunn av den økonomiske situasjon.</p> <p>Der er satt i gang et arbeid med justering av prosti- og soknegrenser. Første fase har vært utarbeidelse av kriterier for slik justering. Samtidig bygger dette på menighetenes svar i forbindelse med høring i Oslo-prosjektet.</p> <p>I Oslo-prosjektet er det også igangsatt et arbeid med bemanningsmodeller for bispedømmerådet og fellestrådet med den hensikt å styrke kirkens kjernevirksomhet.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Gode og relevante statistikker knyttet til prestenes tjenester og menighetenes aktivitet frembringes.</p> <p>Demografiske endringer avspeiles i fordeling og styring av presteressurser</p> <p>Hensiktsmessig størrelse på prostiene som gir gode styringsmuligheter og</p>

	<p>fleksibilitet.</p> <p>Presteressurser fordeles og styres innenfor egnete enheter der det samarbeides mellom soknene.</p> <p>Bemanningsplan for hele bispedømmet som også innebærer reduksjon av stillinger.</p> <p>Samsvar mellom tildelte økonomiske rammer og antall prestestillinger. Bedre styring, fordeling og utnyttelse av ressursene.</p> <p>Bemanningsmodeller for kirken i Oslo som ivaretar nødvendige oppgaver og funksjoner og som frigjør ressurser til forvaltning av ord og sakrament, trosopplæring, kultur, diakoni og arbeid blant barn og unge utarbeides og implementeres.</p> <p>Endring/justering av prosti- og soknegrenser er fullført.</p>
<i>Behov for endringer</i>	Reduksjon av stillinger slik at økonomien er i balanse. Prestenes tjenester styres innenfor større områder enn sokn og sees i sammenheng med fellesrådenes bemanning.

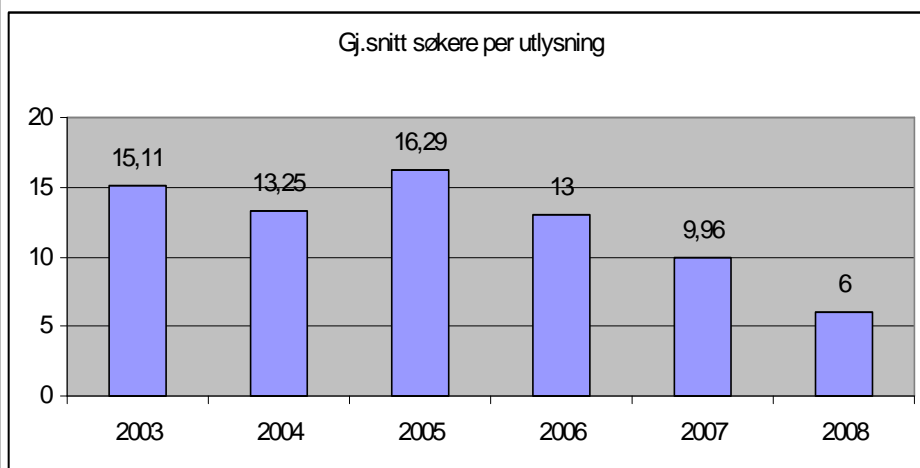
## **2.9.2 Tilsettinger**

### **2.9.2.1 Menighetsprester**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Dette året har det vært gjennomført rekrutteringer til 22 faste prestestillinger. I tillegg har personalavdelingen arbeidet med utlysning og tilsetning av 8 vikariater (3 i døveprostiet, 1 studentprest og 4 i kapellanstillinger), 2 sykehjemsprestestillinger, 1 prostesaksbehandler og stiftsdirektør. Alt i alt arbeidet personalavdelingen med 33 rekrutteringsprosesser. I tillegg kommer tilsetning av vikariater med kortere enn 6 mnd varighet. Personalavdelingen har hatt ansvar for utarbeidelse av totalt 89 arbeidsavtaler, 34 av disse gjelder vikarer, 36 gjelder faste medarbeidere og 9 gjelder studenter i stiftspraksis. Det høye antallet tilsettingssaker krever fortsatt mye av personalavdelingens ressurser, og det er en hele tiden en utfordring å holde fokus på kvaliteten av dette arbeidet.</p> <p>Innføring av nytt personalreglement krever fortsatt mye av stiftsdirektørens tid til arbeid i innstillingsrådet, selv om personalsjefen ved enkelte anledninger har fungert i hans/hennes sted. Det samme gjelder tillitsvalgt som må frikjøpes til dette arbeidet.</p>
---	--

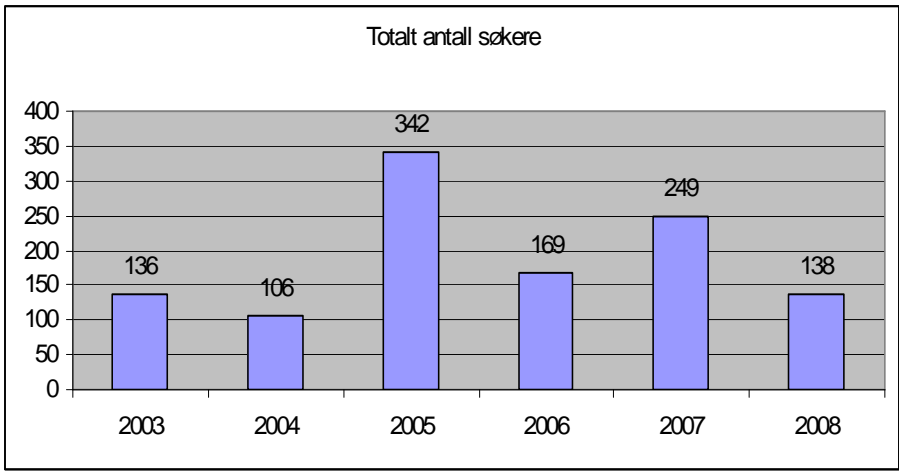


Antall søkere per utlysning av de faste prestestillingene har i 2008 variert mellom 2 til 12, med et gjennomsnitt på 6. Ved de øvrige rekrutteringene har søkergrunnet variert fra 1 til 11. Tre vikarstillinger i døveprostiet (Bergen, Oslo og Trondheim) har vært utlyst to ganger. Vikarpreststillingen i Trondheim står fortsatt ubesatt.



Det er fortsatt tydelig at også Oslo bispedømme, på samme måte som resten av landet, preges av en nedadgående tendens når det gjelder rekruttering til presteyrket. Til de faste stillingene var det i 2008 totalt 138 søkere.



	 <table border="1"> <caption>Totalt antall søkere</caption> <thead> <tr> <th>År</th> <th>Antall søkere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2003</td> <td>136</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>106</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>342</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>169</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>249</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>138</td> </tr> </tbody> </table>	År	Antall søkere	2003	136	2004	106	2005	342	2006	169	2007	249	2008	138
År	Antall søkere														
2003	136														
2004	106														
2005	342														
2006	169														
2007	249														
2008	138														
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Rekrutteringsverktøyet Webcruiter er videreutviklet, ikke minst gjelder det arbeidet med å skape en tettere integrasjon med Websak.</p> <p>Proster/prostesaksbehandlere har fått tilgang til Webcruiter for å kunne legge utlysningstekster direkte inn.</p>														
<i>Behov for endringer</i>	<p>Integreringsprosessen mellom Webcruiter og Websak videreføres. Utllysningstekstene gjøres enda tydeligere og spisses bedre inn mot den aktuelle stilling.</p> <p>Bruken av personalressurser i intervju situasjonen rasjonaliseres.</p>														

## 2.9.2.2 Spesialprester

### 2.9.2.2.1 Døveprester

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Søkertilgangen til døvepreststillinger er fortsatt lav. Ikke minst er det vanskelig å rekruttere vikarer med tegnspråkferdigheter. Det ble derfor lyst ut to faste vikarpreststillinger (en for Østenfjelske og Sør-Vestefjelske distrikt og en for Vestefjelske og Nordenfjelske distrikt) Stillingen i det Østenfjelske/Sør-Vestefjelske er midlertidig besatt. Ved utgangen av 2008 var det vakanse i 4 av 14 stillinger i døveprostiet. 3 av disse stillingene er plassert i Det Nordenfjelske distrikt.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Det er lagt til rette for menighets- og stiftspraksis for teologistudenter i døveprostiet, og for at vikarer kan utføre prestedtjeneste ved hjelp av tolk.</p> <p>Det er innledet en prosess der en døv gis tilsetning og studiepermisjon for å kunne fullføre en utdanning som kan likestilles med cand. theol graden, slik at han senere vil kunne tilsettes i fast stilling som døveprest. Han pålegges samtidig pliktjeneste tilsvarende to ganger permisjonstiden.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>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.</p>

	<p>Informasjon om det døvekirkelige arbeidet i forskjellige kirkelige fora som VTP (veien til prestedtjeneste), kirkemøte, bispedømmemøte, fagdager etc. økes. Det bør legges til rette for tegnspråkkurs for teologiske studenter tidlig i studiet.</p>
--	--

### 2.9.2.2.2 Sykehjemsprester

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>Kartleggingen som ble gjennomført i 2005 av prestedtjenesten ved sykehjemmene i Oslo ble fulgt opp i 2006. 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 vil bli utarbeidet og iverksatt i Søndre Aker prosti i 2009.</p> <p>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.</p> <p>I 2008 ble det ansatt to nye sykehjemsprester.  En stilling som sykehjemsprest (100 %) ved Tåsenhjemmet og Vinderen bo- og servicesenter.  En stilling som sykehjemsprest (100 %) ved Akerselva sykehjem og Grünerløkka sykehjem.</p> <p>Oslo kommune bevilget i 2008 kr. 4,2 mill kroner til sykehjemsprestedtjenesten. I tillegg har både bydeler, institusjoner og menigheter opprettet sykehjemsprestestillinger. Pr. i dag er det ingen sykehjemsprester i Bærum kommune. I Asker er institusjonsprest knyttet til fellesrådet. Det har vært en målsetting å få flere sykehjemsprester i bispedømmet. I 2008 har det ikke vært opprettet stillinger eller økt antall sykehjemsprestehjemler verken fra Oslo bispedømme eller annen drifter.</p> <p>Det er avholdt ett møte med Sykehjemsetaten med tanke på samarbeid omkring faglighet og praktisk tilrettelegging for prestedtjeneste ved Oslo kommunes sykehjem.</p> <p>Det er i 2008 gjennomført tilsynssamling /fagdager for sykehjems-/sykehus-/fengsels-/prester, studentprester og politiprest i bispedømmet. Tema var "Institusjonsprestens rolle ved kriser og katastrofer".</p> <p>Det er også gjennomført egne fagdager og samlinger for</p>
--	--

	sykehjemsprestene. Institusjonsprestene inviteres sammen med de øvrige prestene til biskopens prostisamlinger og felles fagdager for alle prester ansatt av Oslo bispedømme.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Arbeidet i forhold til Oslo kommune med tanke på økt bevilgning til sykehjemsprester i budsjettet for 2010 videreføres.</p> <p>Den opprettede kontakten med Sykehjemsetaten videreføres med henvendelse om sykehjemspresttjeneste som anbudskriterium på sykehjem. Det vil også bli gjort en henvendelse til sykehjemsetaten om økonomisk støtte til prestatjeneste. Kontakten med sykehjemsetaten styrkes også med tanke på samarbeid omkring faglighet og kvalitet.</p> <p>Implementering av handlingsplan for sykehjemsprestetjenesten videreføres med bakgrunn i resultatene av kartleggingen i 2005.</p> <p>Helhetlige planer der menighetsprester og sykehjemsprester samarbeider om betjening av sykehjemmene utarbeides i flere av bispedømmets prostier.</p> <p>En fortsatt satsing på kompetanseheving gjennom tilsynssamlinger og fagdager for institusjonsprester.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>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.</p> <p>Det er også behov for en gjennomgang av biskopens forhold til alle grupper spesialprester, også dem bispedømmerådet ikke har arbeidsgiveransvar for.</p>

### **2.9.3 Veien til prestatjeneste (VTP)**

#### **2.9.3.1 Stiftspraksis**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Våren 2008 hadde ni kandidater stiftspraksis og i høstsemesteret hadde fire kandidater stiftspraksis i Oslo.</p> <p>Det er en krevende, men positivt utfordrende oppgave å finne relevante praksissteder. Det høye antallet gjorde at det ikke ble funnet helt tilfredsstillende praksisplasser til alle. En kandidat måtte bytte praksisplass kort tid før praksis av denne grunn. Arbeidet med å finne praksisplasser ble gjort i samarbeid med prostene. Flere steder var praksisplassene i menigheter med ledighet, men også menigheter med store utfordringer ble brukt til stiftspraksis. Men i de fleste av tilfellene ble stiftskandidat brukt som supplerende ressurs eller ved at prester hadde</p>
---	--

	<p>ferie/permisjon.</p> <p>Kontakt mellom studiested, bispedømmekontor og menighet har vært god.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Arbeide for at kandidatene er fornøyde og motiverte for prestatjeneste etter praksisen.</p> <p>Arbeide overfor Bispemøtet med tanke på en streng praksis av muligheten for bytte av bispedømme og mulighet for å utføre stiftspraksis i Oslo bispedømme.</p> <p>Listene over tildelte studenters studieprogresjon à jourføres i begynnelsen av hvert semester</p> <p>Det føres en fortsatt dialog med lærestedene i forbindelse med stiftspraksis.</p> <p>Prostene involveres ved begynnelsen av hvert semester i arbeidet med å finne praksismenigheter.</p> <p>For 2009 er det utarbeidet et informasjonsbrev som sendes de aktuelle menighetsstabene v/soknepresten, prostene og kandidaten.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Stiftskandidatene plasseres der det er reelt behov og der det er vakanser som frigir lønnsmidler.</p> <p>Stiftskandidater skal ikke utgjøre noen stor utgiftspost for bispedømmet. Kandidater som hører hjemme i andre bispedømmer utfører stiftspraksis der de hører til.</p> <p>Menighetene må kjenne enda bedre til ordningen med stiftspraksis.</p>

### 2.9.3.2 Biskopens kontakt med studenter i VTP

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Biskop og VTP-ansvarlig treffer normalt 8 – 12 studenter i løpet av kursene (O-1 og O-2) på Granavolden i uke 25. I 2008 deltok 6 studenter på O1- og 6 studenter på O-2-samlingene.</p> <p>Biskop har dessuten samtale og samling (O-3) som avslutning av praksisperioden hvert semester.</p> <p>Tiden biskop har til samtale med bispedømmets tildelte studenter oppleves ofte som knapp</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Gjensidig kunnskap og kjennskap mellom bispedømme / biskop og den enkelte student er styrket</p> <p>Studentene kjenner seg godt ivaretatt.</p> <p>Informasjon fra bispedømmekontoret til den enkelte student og lærestedene styrkes.</p>

<i>Behov for endringer</i>	Det vurderes om det skal arrangeres en oppsummerende samling i bispegården for deltakerne på årets O-1 og O-2 samling i begynnelsen av høstsemesteret.
----------------------------	--

#### **2.9.4 Biskopens kontakt med de teologiske lærestedene**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	Det har i 2008 vært kontakt med de teologiske lærestedene, særlig i forbindelse med biskopens fagdager og Veien til prestedtjeneste. (se egne punkt)
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Det er for 2009 avtalt møte med ansatte ved Oslo bispedømmekontor på Menighetsfakultetet den 10.mars og Teologisk fakultet 11.mars.
<i>Behov for endringer</i>	Det arrangeres årlig et møte mellom de teologiske fakultetene og Oslo biskop. Møtet bør være ved den enkelte institusjon og biskopen bør være tilstede.

#### **2.10 Tilpasse prestedtjenesten til lokale forhold og utfordringer**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>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. 4 prester har forbeholdt seg å ha prestegjeldet som tjenstedistrikt.</p> <p>Nye arbeidsavtaler avspeiler større fleksibilitet i tjenesteområder, aktiv bruk av spesialkompetanse og tilrettelegging av studier og fordypning for prester.</p> <p>Bispedømmets vanskelige økonomiske situasjon har ført til nytenkning om organisering av prestedtjenesten der flere sokn utgjør et samarbeidsområde for styring og bruk av presteressurser.</p> <p>Ny kompetanseplan utfordrer prostene til å utarbeide en kompetanseplan for prostiet som vil måtte ta hensyn til lokale forhold og utfordringer.</p> <p>Gud i storby har satt i gang og utarbeidet prosjektet der tjeneste og tilbud er tilpasset lokale forhold og utfordringer.</p> <p>I Oslo-prosjektet fokuserer delprosjektene på lokale forhold og utfordringer; sokne- og prostigrenser, fleksibel bruk av kirkene, bedre utnyttelse av ressursene.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Lokal tilpasning av prestedtjenesten gjøres til tema både på prostemøter og prostenes prestesamlinger.</p> <p>Gud i storby-prosjekter initieres og videreutvikles.</p>

	<p>Arbeidet med justering av prosti- og soknegrenser vil fokusere på lokale utfordringer og kirkens utfordringer lokalt. En ser videre på organisering av prestedtjenesten over soknegrensene. En mer rettferdig fordeling av presteressurser er en stor utfordring.</p> <p>Prostene følger opp det som er avtalt med den enkelte prest i nye arbeidsavtaler ut fra synsvinkelen tilpasning til lokale forhold og utfordringer.</p>
<i>Behov for endringer</i>	Reduksjon i stillinger og styring av presteressurser vil være viktig i det videre arbeid med lokal tilpasning av prestedtjenesten.

## ***2.11 Utvikle kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjon hos den enkelte prest.***

### ***2.11.1 Kompetanseplan***

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	Den vedtatte kompetanseplan for prestene i Oslo bispedømme er implementert i alle prosti bortsett ra ett.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Eksisterende kompetanse og kompetansebehov i hvert prosti er kartlagt bl.a. gjennom prostens medarbeidersamtaler med alle prestene.</p> <p>Med biskopens fagdager som utgangspunkt er det gjennomført et 5 vekttalls studium i kontekstuell teologi (tilrettelagt av MF) i de fleste prostiene.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Det utarbeides reviderte lokale kompetanseplaner med utgangspunkt i medarbeidersamtalene og drøftinger i lokalt kontaktmøte. Planene skal inneholde både felles og individuelle studietiltak.</p> <p>Bispedømmet skaffer seg en samlet oversikt over eksisterende kompetanse og behovet for kompetanseutvikling på bispedømmenivå, prostinivå og for hver enkelt prest. Kompetansekartet tas i bruk.</p> <p>Også i 2009 kobles et studium (5 studiepoeng) innen temaet ”kontekstuell teologi” (utarbeidet av PTS/TF) opp mot biskopens fagdag og en videreføring i et felles studiearbeid i prostiene.</p>

### ***2.11.2 Biskopens tilsyn og fagsamlinger***

#### ***2.11.2.1 Fagdager***

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	Det gjennomføres årlig todagers obligatoriske fagdager for alle prester tilsatt av Oslo bispedømmeråd. Andre prester i bispedømmet inviteres
---	--

	også.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Det ble arrangert et todagers obligatorisk kurs for alle prester tilsatt av Oslo bispedømmeråd. Andre prester ble også invitert.</p> <p>Temaet var kontekstuell teologi i storbyen. Hovedtemaet ble planlagt av en ekstern arbeidsgruppe nedsatt av KISA og REU. Alle prestene ble invitert til fordyping i fagtemaet høsten 2008, med muligheter for å fullføre et studieløp som fullført ga 5 studiepoeng. MF var ansvarlige for gjennomføringen av studieopplegget. Undervisningen ble gjennomført i prostiene, 104 prester var registrert som deltakere, 42 prester fullførte studieopplegget.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>På grunn av innsparinger i budsjettet vil det i 2009 bli arrangert et obligatorisk dagsseminar for prester tilsatt av Oslo bispedømmeråd.</p> <p>Rammene rundt biskopens fagdager, også i et flerårsperspektiv, diskuteres. REU i samarbeid med biskop er aktive i planlegging og gjennomføring av fagdage.</p>

### 2.11.2.2 Tilsynssamlinger

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det ble holdt tre tilsynssamlinger i 2008, en for ordinerte prester utenfor kirkelig tjeneste, en for prester tilsatt i organisasjonene og en for institusjonsprester. I tillegg ble det gjennomført tilsynssamlinger for hvert av prostiene. Samlingene hadde en form og et innhold som gjorde at biskopens tilsynsansvar ble tydeliggjort og ivaretatt.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Det vil fortsatt bli holdt årlige tilsynssamlinger for institusjonsprestene og prestene i hvert av prostiene. Tilsynssamlinger for ordinerte prester utenfor kirkelig tjeneste og for prester tilsatt i organisasjonene arrangeres hvert 2. år, neste gang januar/februar 2010. Samlingene skal gjøre at prester i tjeneste, også de som ikke har ansatt av Oslo bispedømmeråd, skal kjenne seg ivaretatt, bli oppmuntret og veiledet. Studentprestene har ønsket å bli invitert til egen tilsynssamling.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Studentprestene inviteres til egen tilsynssamling.</p>

### 2.11.3 Veiledning

#### 2.11.3.1 Arbeidsveiledning

*Tilstandsvurdering* Det har vært syv ABV-grupper i gang i 2008; to sokneprestgrupper, tre *måloppnåelse* tverrfaglige grupper med prester, kateketer og diakoner og to grupper for trosopplæringsmedarbeidere.

	Antall deltagere totalt:			Herav kvinner:		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
ABV-grupper *	47	53	51	29	37	25
Individuell ABV	3	4	4	1	3	3
*						
Kortidsveiledning	20	16	19	14	12	16
Gruppe for veiledere	0	0	0	0	0	0
Prester med veilederkompetanse **	12	12	12	2	2	2

\* Antall deltagere totalt inkluderer også fellesrådsansatte 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 er høyere.

*Strategier, planer, tiltak* På grunn av den økonomiske situasjonen vil det ikke bli igangsatt nye ABV grupper i 2009. Det vil heller ikke settes i gang individuell ABV og veiledere vil ikke få tilbud om faglig videreutvikling.

*Behov for endringer* Organiseringen av de tverrfaglige gruppene evalueres. De økonomiske rutinene gjennomgås.

Behovet for kontinuerlige grupper utredes.

ABV prioriteres i budsjettarbeidet som et viktig ledd i bispedømmets arbeid med livsfasepolitikken. Tilbud om ABV sendes ut til målgruppene, og nye tilbud settes i gang *innenfor budsjettammen*.

#### 2.11.3.2 Korttidsveiledning

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	14 prester har deltatt i individuell korttidsveiledning. 11 fortsetter med veiledningen i 2009.  Behov for korttidsveiledning er blitt imøtekommet for alle søkere.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	På grunn av den økonomiske situasjonen er det ikke satt av nye midler til korttidsveiledning i 2009. De som er i korttidsveiledning, fullfører



	<p>kontrakten.</p> <p>Det arbeides for å imøtekomme behov for individuell korttidsveiledning ved å hjelpe søkere til å finne alternative måter veiledningen kan bli finansiert på. Likeledes gis det hjelp til å finne velegnede veiledere.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Det kan være et behov for å utvikle en oppfølging for de prestene som kan ha et mer kontinuerlig behov for veiledning i sin tjeneste.</p> <p>Individuell korttidsveiledning prioriteres i budsjettarbeidet, blant annet som et viktig ledd i bispedømmets arbeid med livsfasepolitikken.</p>

### 2.11.3.3 Kollegaveiledning

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Kontaktmøtet og prostemøtet er positive til forsøket om å innføre kollegaveiledning som et supplement til veiledningstilbudet i Oslo bispedømme. Forsøket med kollegaveiledning er et prosjekt med ett års varighet, i perioden februar 2009 – februar 2010.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Invitasjon gikk ut til alle prestene og om lag 20 prester har sagt seg interessert i å delta. Disse inviteres til fagsamling og kollegaveiledning settes i gang i februar 2009. Prestene samles i grupper (triader) med ca tre timers varighet hver 3. uke. Det blir arrangert fellessamling med midtveisevaluering halvveis i løpet. Prostene har fått informasjon om hvilke prester i deres prosti som deltar i veiledningen.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Etter midtveisevalueringen vurderes det om kollegaveiledning kan bli et permanent tilbud i de variantene av veiledning Oslo bispedømme tilbyr sine tilsatte.</p>

### 2.11.4 Åndelig veiledning

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>”Tid for stillhet og bønn” – morgensamling i Gamlebyen kirke er gjennomført tredje hver uke. Noen prester har deltatt i opplegget ”Innføring i tidebønn”.</p> <p>Flere deltar på etterutdanningskurs i Åndelig veiledning.</p> <p>Flere går i åndelig veiledning.</p> <p>Ressursgruppe har utarbeidet et opplegg der målsettingen er å stimulere til refleksjon og samtale om Gudsrelasjonen og åndelig fordypelse. Dette er ikke iverksatt.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Opplegget fra ressursgruppen oversendes biskopen og drøftes i prostemøte.</p> <p>Det gjennomføres prostivise samlinger med tema ”Refleksjon og samtale om Gudsrelasjonen og personlig/åndelig fordypning” for informasjon og</p>

	<p>motivasjon. Konkrete tiltak legges frem og drøftes.</p> <p>Konkrete tilbud gis til presteskabet.</p>
--	---

### 2.11.5 Retreat

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Bevilgningen til retreat ble redusert fra 65.000,- i 2007 til 45.000,- kroner i 2008. Det var anledning til å søke Oslo bispedømmeråd om egne opplegg for retreat, søknadsfrist to ganger i året. Budsjettet ble i sin helhet brukt til støtte til de søknadene som kom inn våren 2008, og det var slik ikke midler igjen til høstens tildeling.</p> <p>Økningen av antall søknader bekrefter at retreat er et etterspurt tiltak som tilsatte ønsker å benytte seg av.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>På grunn av den økonomiske situasjonen er det ikke satt av midler til støtte til deltakelse på retreat. Tilsatte som ønsker slik støtte, blir oppfordret til å søke midler fra annet sted enn Oslo bispedømmeråd.</p> <p>Prosten har fullmakt til å gi permisjon de dagene retreaten varer. Det må ikke påløpe utgifter til vikar.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Retreat verdsettes, også som et forebyggende helsetiltak. Det avsettes midler på neste års budsjett i tråd med avsatte midler fra foregående år</p>

### 2.11.6 Opplegg for nytilsatte

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>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.</p> <p>Dag for nytilsatte ble planlagt i 2007 og 2008, men ikke utprøvd.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Bispedømmekontoret arrangerer dag for nytilsatte den 28.mai 2009. Det finnes ferdiglagde planer for fagdagen.</p> <p>Utarbeide skriftlig informasjon til nytilsatte om personalpolitisk praksis/-ordninger.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Vurdere nye tiltak som kan bidra til at nytilsatte mottar nødvendig informasjon og kjenner seg ivaretatt som ansatt i Oslo bispedømme.</p> <p>Dag for nytilsatte arrangeres en eller to ganger i året</p>

### 2.11.7 LRS – Lokal redningsssentral

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>I 2008 ble det holdt en fagdag i Politihuset med invitasjon til tros- og livssynssamfunn under "Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn" med temaet: "Bistand til rammede" oppfølging av pårørende og berørte med fokus på tros- og livssynsspørsmål.</p> <p>Fire prester fikk støtte til etterutdanningskurset "Kirkens rolle ved kriser og katastrofer" i regi av Menighetsfakultetet.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Jevnlig oppfriskning av LRS-arbeidet for alle prester og diakoner i Oslo bispedømme.</p> <p>Det er et behov for å rette fokus på LRS-arbeidet i prostiene. Prostiene lager egne planer for katastrofeberedskap og arrangerer egne fagsamlinger omkring LRS-arbeidet. Det er ikke satt av penger på årets budsjett til større samlinger i 2009.</p> <p>Beredskapsgruppen møtes flere ganger i løpet av 2009.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>LRS-arbeidet sees i sammenheng med den øvrige beredskapsplanen i Oslo bispedømme</p>

### 2.11.8 Utvikle kunnskap om overgrepssproblematikk – jf 2.14.6

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>KKD utga i 2007 et veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstakere om seksuelle overgrep. KKD oppfordret til at arbeidsgivere utviklet lokal beredskapsplan for å være best mulig rustet når slike anklager kommer.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Etter initiativ fra Oslo bispedømmeråd/personalsjef har representanter fra Oslo bispedømmeråd, Fellesrådene og arbeidstakere vært samlet for å utarbeide en felles lokal beredskapsplan for kirkelige arbeidsgivere i Oslo bispedømme. Fagetisk råd har også bistått med råd underveis i denne prosessen</p> <p>Lokal beredskapsplan for kirkelige arbeidsgivere i Oslo bispedømme ferdigstilles i løpet av vårsemesteret 2009.</p> <p>Lokal beredskapsplan gjøres kjent for arbeidsgivere, administrasjon og tillitsvalgte.</p> <p>Beredskapsplanen gjøres lett tilgjengelig for alle, blant annet via HMS-permen.</p> <p>Innholdet gjøres kjent for arbeidstakerne.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Beredskapsplanen for arbeidsgivere kompletteres med en beredskapsplan som omfatter handlingstiltak vedrørende mistanke om eller anklage mot frivillige medarbeidere om seksuelle overgrep.</p> <p>Beredskapsplanen(e) gjøres kjent i menighetene. I samarbeid med</p>

	<p>fellesrådene og ressurser fra fagmiljøene, som Kirkens ressurscenter, inviteres det til kurs i holdningsskapende og forebyggende arbeid.</p> <p>En informativ brosjyre om temaet utarbeides og distribueres til alle menighetene og gjøres tilgjengelig for kirkemedlemmene.</p> <p>Artikkelstoff om temaet sendes til menighetsbladsredaktører.</p>
--	---

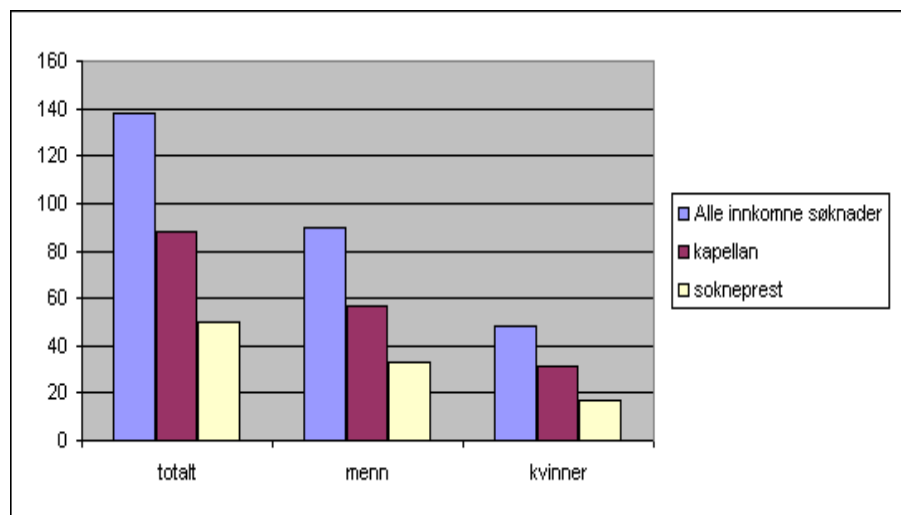
## 2.12 Motivere og tilrettelegge for flere kvinner til tjeneste som menighetsprester og i lederstillinger i kirken

### 2.12.1 Kvinner til tjeneste som menighetsprester

<p><i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i></p>	<p>Kvinneandelen blant presteskapet totalt, inkludert døvekirken og sykehjemstjenesten, er på om lag 40 %. Tilgangen av kvinnelige søkere til menighetsprester har økt. Det er nå om lag like stor kvinnelig søkerandel til både kapellan- og soknepreststillinger, hhv 35,2 % og 34,8% av søknadene var levert av kvinner. Arbeidet med livsfasepolitikken omfatter tiltak rettet mot yngre prester.</p>
--	---

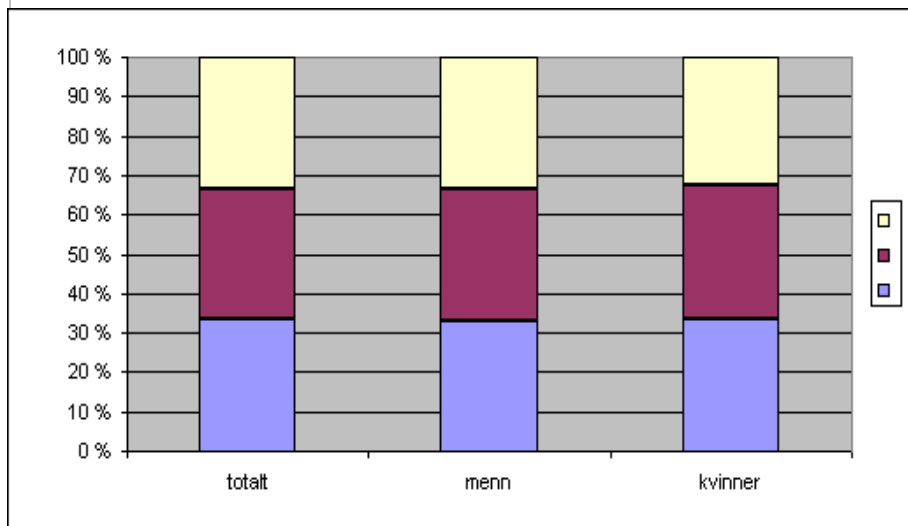
#### LEVERTE SØKNADER

(antall)	totalt	menn	kvinner
Alle innkomne søknader	138	90	48
kapellan	88	57	31
sokneprest	50	33	17



**LEVERTE SØKNADER**

(Prosentvis, rundet av)	totalt	menn	kvinner
Alle innkomne søknader	100 %	65 %	35 %
Kapellan	100 %	65 %	35 %
Sokneprest	100 %	66 %	34 %



*Strategier, planer, tiltak*

Tilgangen av kvinnelige søkere til kapellan- og soknepreststillinger økes til 50%.

Det ønskes en jevnere fordeling i hvert prosti/tjenstedistrikt av kvinner og menn i henhold til OBDRs vedtak i sak 42/02.

Oslo bispedømmeråd motiverer og legger til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken. j

I 2009 ligger det an til at det blir få tilsettingssaker på grunn av budsjettsituasjonen i bispedømmet. Der tilsettingssaker igangsettes, fokuseres det særlig i utlysningsteksten at kvinner oppfordres til å søke.

*Behov for endringer*

Oslo bispedømmeråds vedtak om å motivere og legge til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken gjøres kjent for alle som er involvert i tilsettingsprosessen og formidles videre til fagforeninger og NKTF.

I etterkant av tilsettingsprosessen bes kvinnelige søkere om å respondere på spørsmål om OBDRs vedtak har vært utslagsgivende for at de meldte sin interesse for stillingen.

### 2.12.2 Motivere flere kvinner til å inneha lederstillinger i kirken

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>2 av 7 proster i Oslo bispedømme er kvinner. 21 av 69 sokneprester i Oslo bispedømme er kvinner. Det utgjør en prosentandel på 30,4 %. I 2008 ble det foretatt 5 tilsetninger til soknepreststillinger, 2 kvinner ble tilsatt. (34,8 %)</p> <p>Antall søknader levert av kvinner til ledende stillinger har økt, men ikke til målet 50%. Det var også et mål at det ansettes minst like mange kvinner som menn i ledige stillinger.</p> <p>Det ble i 2008 forberedt en sak for Bispedømmerådet ang. kvinner som menighetsprester/kvinner i ledende stillinger. Bispedømmerådet behandlet saken på sitt møte i januar 09 og fattet følgende vedtak: (sak 014/09)</p> <p>”Oslo bispedømmeråd vil motivere og legge til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken. Obdrs vedtak av 42/02 er fortsatt gjeldende. Vedtaket gjøres kjent blant alle som er involvert i tilsetningsprosessen.”</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Tilgangen av kvinnelige søkere til soknepreststillinger økes til 50%.</p> <p>Det ønskes en jevnere fordeling i hvert prosti/tjenestedistrikt av kvinner og menn i henhold til OBDRs vedtak i sak 42/02.</p> <p>OBDRs vedtak 014/09 gjøres kjent blant alle som er involvert i tilsetningsprosessen. Vedtaket formidles til fagforeningene og NKTF.</p> <p>I inneværende år ligger det an til at det blir få tilsettingssaker på grunn av budsjettssituasjonen i bispedømmet. Der tilsettingssaker igangsettes, fokuseres det i særlig grad i utlysningsteksten at kvinner oppfordres til å søke.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Oslo bispedømmeråds vedtak om å motivere og legge til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester og innehar lederstillinger i kirken gjøres kjent for alle som er involvert i tilsetningsprosessen og formidles videre til fagforeninger og NKTF.</p> <p>I etterkant av tilsetningsprosessen bes kvinnelige søkere om å respondere på spørsmål om OBDRs vedtak 42/02 og 014/09 har vært utslagsgivende for at de meldte sin interesse for stillingen.</p>

## **2.13 Styrke ledelsen av prestetjenesten, samordningen mellom prestene og kirkens valgte organer og samvirket mellom prestene og andre kirkelig tilsatte**

### **2.13.1 Lederutvikling for proster**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Lederutviklingskurs for proster er fullført. Det er utarbeidet en oppfølgingsplan. Proster er gitt anledning til videreføring av dette ved individuell coaching med lederne fra kurset. Kurset har fokusert på utøvelse av lederskap og fungering i forhold til konkrete oppgaver. Det har vært lagt inn mange treningsøkter. Det har vært lagt vekt på ledelsesprosesser, målsetting for lederskap og prioriteringer.</p> <p>Proster har deltatt på del II av UPP (Utviklingsprogram for proster)</p> <p>Relevante temaer er drøftet i prostemøte.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Målsettinger og temaer fra lederutviklingsopplegget og UPP følges opp og videreføres.</p> <p>Prostemøtene fungerer som arena for å praktisere, følge opp og videreføre temaer fra lederutviklingskurset. Det legges opp til erfaringsgjennomgang av prostemøtene med fokus på ledelsesprosesser.</p> <p>Veiledningsgruppe for proster er etablert.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Gjennomgang av prostemøtet som arena for samhandling og ledelse. Bevisstgjøring på hensikten og hva en vil med de saker som tas opp.</p>

### **2.13.2 Sokneprestkurs**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Presteforeningens kurs for nye sokneprester savnes.</p> <p>KIFO-undersøkelsen avdekker manglende ledelse og lederferdigheter hos sokneprestene.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Kursopplegg for nye sokneprester utvikles og gjennomføres i samarbeid med region Øst.</p> <p>Kursopplegg for lederutvikling av sokneprester utvikles.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Se lederutvikling av sokneprester i sammenheng med opplegg for økt samarbeidskompetanse i stabene.</p>

### 2.13.3 Opplegg for økt samarbeidskompetanse

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>I noen staver oppleves samarbeidsproblemer. Det er behov for bedring av arbeidsmiljøet.</p> <p>Det finnes uklarhet når det gjelder felles forståelse av ansvar, roller og funksjoner knyttet til ledelse, de ulike stillinger og i forholdet mellom arbeidsgiverlinjene.</p> <p>Dvergsdal Consulting har på oppdrag fra OBDR og KfiO utarbeidet et opplegg for leder- og stabsutvikling i Oslo fellesrådsområde.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Fokus på samarbeidskompetanse i Oslo-prosjektet.</p> <p>Opplegg for leder- og stabsutvikling søkes realisert</p>

## 2.14 Sikre gode arbeidsvilkår for prestene

### 2.14.1 Utvikling av arbeidsgiverpolitikken

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>KIFO-undersøkelsen er fulgt opp ved utarbeidelse av livsfasepolitikk og handlingsplaner - en generell del som omfatter alle prester og en spesiell del for yngre prester. Legges frem for bispedømmerådet i januar.</p> <p>Undersøkelsen gir materiale til en helhetlig gjennomgang og utforming av arbeidsgiverpolitikken i Oslo bispedømme.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Videre oppfølging av spørreundersøkelse blant prester i Oslo bispedømme med tanke på å utrede og tilrettelegge en helhetlig arbeidsgiverpolitikk. Blant annet fokusere på:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeidsplaner, arbeidstid og uttak av fridager</li><li>- Vikarordninger ved sykdom og permisjoner</li><li>- Tiltak som kan øke trivselen</li><li>- Kartlegge kjønnsforskjeller m.t.p. trivsel</li><li>- Lønnspolitikk</li><li>- IA-avtalen og oppfølging av sykemeldte</li><li>- Kompetanseutvikling og tilbud om veiledning</li><li>- Rutiner for konflikthåndtering</li></ul>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Fokus på gjennomføring av handlingsplanene samt revisjon av handlingsplan for seniorer.</p>

### 2.14.2 Menighetsprestens fridager

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Lokal særavtale om menighetsprestens fridager har fortsatt noen utfordring: Fridagene blir tatt ut før feriedagene siden fridager kan gå tapt, mens feriedager kan overføres eller utbetales.</p>
---	--



	<p>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.</p> <p>Det er i Hovedtariffavtalen innført 8 ekstra fridager fra og med det år en fyller 62 år. Målsettingen er at dagene tas ut og ikke kommer til utbetaling.</p> <p>Det nye lønns- og personalsystemet (SAP/ESS) gir ingen mulighet for registrering av tapte fridager.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Prostene leder prestetjenesten i prostiet etter de krav som gjelder i forhold til ferie og fritid.</p> <p>Arbeidsplanene må være lagt med rom for fleksibilitet i forhold til uforutsette hendelser.</p> <p>Fortsatt bruk av eget system for registrering av fridager; uttak, tap etc.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>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.</p> <p>Alle ansatte må medvirke til at arbeidsplanene blir realistiske og etterfulgt.</p> <p>Det må bli en bedre forståelse blant alle ansatte for at det skal rapporteres i henhold til gjeldende krav.</p>

### **2.14.3 Livsfasetilpasning**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>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 preste under 40 år. 73,9 % av kvinnene og 66,7 % av mennene under 40 år mener det same. 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.</p> <p>Seniorpolitisk handlingsplan ble vedtatt i 2003.</p> <p>En arbeidsgruppe har utarbeidet en handlingsplan for prester under 40 år.</p>
---	---

<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Følge opp spørreundersøkelsen i Oslo bispedømme med tanke på å utrede og tilrettelegge en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.</p> <p>Legge føringer på at det i medarbeidersamtalen skal tas opp konkrete tiltak for en enkelte prest som faller inn under bispedømmets handlingplaner for livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.</p> <p>Følge opp spørreundersøkelse blant prester.</p> <p>Revidere og implementere seniorpolitisk handlingsplan.</p> <p>Informere alle prester over 60 år om rettigheter og muligheter i forhold til AFP og øvrige pensjonsmuligheter. Informere om kurs i regi av Statens Pensjonskasse.</p> <p>Milepælssamtale med biskopen ved fylte 60 år.</p> <p>Det foreslås å ha et halvdagsseminar for seniorprester og prester over 60 år i løpet av høsten 2009.</p> <p>Utarbeide en handlingsplan for å ivareta og tilrettelegge arbeidsforholdene for prester under 40 år tilsatt i Oslo bispedømme.</p> <p>Legge forhold til rette for omsorgspermisjon etter gjeldende regelverk i forbindelse med egne foreldres sykdom.</p> <p>Det inviteres til kurs for nytilsatte prester i Oslo bispedømme 28.mai 2009.</p>
<i>Behov for endringer</i>	Nye handlingsplaner for implementering av livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

#### **2.14.4 Medarbeidersamtalen**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	Det er gjennomført medarbeidersamtale med 125 av prestene, dvs 76 %. 13 av kapellanene har hatt medarbeidersamtale med soknepresten. Resten av samtalen er gjennomført av den respektive prost.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Fokus for medarbeidersamtalene i 2008 har vært kompetansekartlegging og kompetansebehov.
<i>Behov for endringer</i>	<p>For å styrke ledelsen i prostiene skal prostene, i h.h.t. vedtatt særavtale gjennomføre medarbeidersamtale med alle prestene i prostiet.</p> <p>Fokus for medarbeidersamtalene i 2009 bør være arbeidsbelastning, arbeidsplan og andre tema fra HMS-undersøkelsen.</p>

#### **2.14.5 Oppfølging av syke - forebyggende helsearbeid**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Sykefraværet i 2008 har vært i overkant av 5 %. Det ønskete målet med et gjennomsnittelig sykefravær på 4 % eller lavere er ikke nådd. Bruken av egenmeldinger er fortsatt lavt og har ikke økt nevneverdig.</p> <p>Undersøkelsen om livsfasepolitikken har gitt viktige innspill til</p>
---	--

	<p>oppfølging som også involverer arbeidet med IA-avtalen. Arbeidet med forebyggende helsearbeid er i tråd med IA – avtalens intensjoner. Det har vært gjennomført skrittellerkonkurranse for ansatte ved bispedømmekontoret.</p>
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	<p>Antall sykemeldinger reduseres, et ønsket mål er fortsatt et sykefravær på 4 % eller lavere.</p> <p>Bruken av egenmeldinger økes.</p> <p>Arbeidsbelastningen er i balanse med ansattes kapasitet.</p> <p>Arbeidet med livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk og helseforebyggende arbeid sees i sammenheng med IA – avtalen.</p> <p>Ansatte ved bispedømmekontoret tar i bruk OVF's registreringssystem for fysisk aktivitet. Det arbeides for at dette også kan brukes av bispedømmeansatte prester.</p> <p>Det lages lokale planer for helseforebyggende arbeid i prostiene.</p> <p>Vedtatt plan for oppfølging av syke følges på alle nivå.</p> <p>Arbeidsforholdene tilrettelegges med tanke på å korte ned sykemeldingsperioden.</p> <p>Tilskuddsordningene fra NAV mht tilrettelegging av arbeid og universell utforming av arbeidsplasser brukes aktivt for å redusere og hindre langtidsfravær.</p>
<i>Behov for endringer</i>	<p>Arbeidet med livsfasepolitikken, forebyggende helsearbeid og IA – avtalen ses under ett for slik å kunne forsterke hverandres måloppnåelse.</p> <p>Arbeidet med å få oversikt over de til enhver tid aktuelle tilskuddsordninger fra NAV intensiveres.</p> <p>Det legges vekt på forebyggende helsearbeid i prostiene.</p>

#### 2.14.6 Tjenesteboliger

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	<p>Det er for tiden 86 kommunale tjenesteboliger og 3 boliger eid av Opplysningsvesenets fond for presteskaper i Oslo. Standarden er fortsatt varierende.</p> <p>Den nye refusjonsordning har ført til en forståelse for at boliger kan skiftes ut når de er dårlige, uhensiktsmessige, har feil beliggenhet i forhold til behovet etc.</p> <p>Det er inngått avtale med arbeidstagerorganisasjonene om boligstandard for tjenesteboligene i bispedømmet. Boligstandard benyttes som grunnlag for vurdering av aktuelle boliger ved nyanskaffelse og ved fortsatt bruk av eksisterende tjenestebolig.</p> <p>Opplysningsvesenets fond (Ovf) har for få boliger i Oslo bispedømme til at kommunene ser at det er en fordeling av ressurser og belastning tilsvarende landet for øvrig.</p>
---	---

	Endring i tilsetting hvor stillingen er tillagt tjenestebolig medfører at bolig må være godkjent eller ny bolig på plass før stillingen utlyses. Dette er ressurskrevende og medfører utsettelse i tilsetningsprosessen.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Videreutvikle en god kontakt med dem som forvalter boligene. Ingen stilling med tjenestebolig utlyses før boligen er godkjent
<i>Behov for endringer</i>	Opplysningsvesenets fond må ta ansvar for en større andel tjenesteboliger, minimum alle 7 prosteboliger.

#### **2.14.7 Arbeidsgivers beredskapsplan for håndtering av overgrep – jf 2.11.8**

#### **2.14.8 Lønns og personalsystem SAP**

<i>Tilstandsvurdering, måloppnåelse</i>	ESS er innført for de tilsatte ved bispedømmeadministrasjonen, men ikke for presteskapet. Alle meldinger til SAP/lønnsentralen skjer fortsatt per papir. Slike meldinger skaper grunnlag for feilregistreringer.
<i>Strategier, planer, tiltak</i>	Det er et mål med full digitalisering der endringer kan registreres rett inn i SAP.
<i>Behov for endringer</i>	Problemene knyttet til sikkerhet og persondata må avklares før systemet kan videreutvikles til også å gjelde presteskapet.