



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 04.12.2023 kl. 16:00

Møtested: Oslo Bispegård

Arkivsak: 19/04819

Mulige forfall meldes snarest til Sigmund Gulliksrud, sg596@kirken.no.

OSLO, 29.11.2023

Gard Realf Sandaker-Nielsen
Leder

Sigmund Gulliksrud
Sekretær

Saksliste

Saker til behandling

68/23 Godkjenning av innkalling og saksliste 4.12.2023	3
69/23 Godkjenning av protokoll fra 30.10.2023	4
70/23 Foreløpig budsjett 2024	5
71/23 Høring - tilskudsforvaltning i Den norske kirke	8
72/23 Høring - instruks for Kirkerådet	14
73/23 Tilsetting, ledende prest Trefoldighet	17
74/23 Tilsetting, kapellan i Frogner og Bygdøy menigheter	18
75/23 Døveprostiet opprettelse av sokn i Kristiansand	19
76/23 Arbeidsgiverpolitikk Oslo bispedømme	21
77/23 Stiftelsen Colletsgate 43 - beretning 2022 og styremedlem	24
78/23 Bispedømmerådets strategiske arbeid	26
79/23 Referat- og orienteringssaker 4.12.23	28



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	421	19/04971-156	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
68/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Godkjenning av innkalling og saksliste 4.12.2023

Saksorientering

Det vises til regler for formene for bispedømmerådets virksomhet.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes. Tilsettingsaken behandles for lukkede dører.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	421	19/04971-157	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
69/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Godkjenning av protokoll fra 30.10.2023

Vedlegg:

Offentlig protokoll Oslo bispedømmeråd 30.10.2023

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte i OBDR 30.10.2023 godkjennes uten merknad.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	110	23/03866-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
70/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Foreløpig budsjett 2024

Vedlegg:

Tallbudsjett 2024

Strategibudsjett 2024

Saksorientering

Foreløpig budsjett 2024 er utarbeidet i samarbeid med Felles økonomienhet (FØ).

Tildeling 2024

Foreløpig budsjett bygger på muntlig tildelt ramme fra FØ. Vi venter ennå på en skriftlig melding om foreløpig ramme fra Kirkerådet.

Tildeling til Oslo bispedømmeråd er antatt å bli kr 231 796 000 – fordelt slik:

- kr 171 725 000 budsjettgruppe 1 - drift
- kr 60 071 000 budsjettgruppe 2 – tilskudd

Årets tildeling til drift i bispedømmene er økt med 4,21 % fra 2023, mens tilskuddsmidler har en økning på 3,91 %. Tilskudd har et fratrekk på 0,3 % som settes av til en kvalifiseringsstipendordning. Av vår tildeling er Døvekirken som tidligere gitt en egen budsjetttramme, den er på 18,74 mill.

Foreløpig ramme følger av forslag til statsbudsjett. Etter at statsbudsjettet er vedtatt, får vi endelig tildelingsbrev fra Kirkerådet. Vårt budsjett blir behandlet på nytt i OBDR i mars-møtet.

Det er gjort noen endringer i budsjettet for å tilpasse det til antatt ramme, dette omtales nedenfor.

Personalkostnader

Personalkostnadene (lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift, ulike tillegg) utgjør 93 % av kostnadene ved vår virksomhet. Dette er av de høyeste andelene blant bispedømmene, og vi legger vekt på å holde oppe bemanningen.

Følgende årsverk er budsjettet for Oslo bispedømme i 2024:

	2024	2023	Endring
Domprostiet	24,3	23,3	Samisk prest
Søndre Aker	21	21	
Nordre Aker	17	18	1)
Groruddalen	20	20	
Vestre Aker	23,2	23,2	
Bærum	22,5	22,5	
Asker	15,7	15,7	
Døveprostiet	15	15	
Døve Tro	5,55	5,55	
Sykehjem	6	6	
Integrering	1	1	
Bispedømmekontoret	16	17	Kom.sjef
Sum	187,25	188,25	

1) MER i Ila, et tiltak for unge voksne, har i 2024 ikke ansatt prest, men en diakon går inn og leder arbeidet. Vi refunderer personalkostnaden til KfiO med mindreforbruk i 2023, og sparer slik budsjettet i 2024.

4 Studentprester, 4,5 fengselsprester og en gateprest er inkludert i antall prester i prostiene. Det samme er protesaksbehandler og prost i hvert prosti.

Flere prostier har en fast bemanning på topp, dvs ut over vedtatt årsverkramme. Disse brukes som vikarer og dekkes inn gjennom vakanser og sykemeldinger. Samlet utgjør dette 3,15 årsverk.

Som i tidligere år er det budsjettert med en innsparing på kr 2 000 000 på lønnskostnadene utenom Døveprostiet. Dette oppnås ved at vakanser og refusjoner fra NAV ikke brukes fullt ut til å leie inn vikarer.

Rekrutteringsstillinger. En ny satsning i forhold til rekruttering er deltidsstillinger for studenter. Det er et mål at vi gjennom denne ordningen både bidrar til å motivere studentene til videre arbeid i kirka og at de kan prøve seg på ulike oppgaver innenfor menighetsarbeid. Vi opprettet 7 stillinger á 20 % i 2023 og alle ble bemannet. 3 av disse er videreført i 2024. Det budsjetteres med 305.000 for disse stillingene samlet. Disse er ikke med i årsverkoversikten ovenfor.

Driftsutgifter

Vi ønsker å opprettholde så mye som mulig av ordinær driftsmidler for å kunne ha gode arbeidsvilkår for våre ansatte, og utvikle kompetansen og virksomheten. En del poster er regulert for prisstigning og økt forbruk, andre er satt ned. Her er de største endringen:

- FlexID (kurs i flerkulturell identitet) er økt med 100.000. I spleiselag med Kirkerådet lages et 2-dagerskurs for kirkelig ansatte. Midlene brukes også på å sertifisere kirkelige kursholdere.
- Kommunikasjonsbudsjettet er redusert fra 290.000 til 100.000
- Stiftsdag for alle kirkelig ansatte planlegges i Domkirken med en halv dag. Sparer 120.000.
- Påske og Pasjon er avsluttet etter mange års virksomhet. Det ble hovedsakelig finansiert med eksterne midler. Kulturbudsjettet er noe redusert i 2024, men har fremdeles midler til å støtte andre produksjoner.

Strategiske satsninger

Her ble det foretatt flere kutt i 2023, og disse videreføres. Vi har begrenset kapasitet til å følge opp satsninger, dette gjenspeiles også i budsjettet. Se eget vedlegg for oversikt.

Oppsparte driftsmidler

Vi har 6,2 mill i reserve fra tidligere år. En slik reserve er svært gunstig; det gjør at vi ikke må sikre oss mot uforutsette utgifter i hvert budsjettår. Vi bør tenke at denne reserven må vi kunne bruke av i mange år framover. Men for å få budsjettet i balanse har vi de siste årene budsjettert med en

begrenset bruk av reserven. For 2024 er det lagt inn bruk av reserven med 673.000 i budsjettet. Vi må forvente at det vi budsjetterer blir brukt.

Budsjettekniske forutsetninger:

Felles økonomienhet har fastsatt noen budsjettekniske forutsetninger som er lagt til grunn i budsjettarbeidet for 2024, spesielt gjelder dette budsjettering av lønn og godtgjørelser. Dette er i hovedsak en videreføring av tidligere års forutsetninger.

- *Lønn til faste stillinger:*
For fast ansatte er det budsjettert med reell årslønn og stillingsprosent, med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift.
For vakante stillinger er det budsjettert med en fastsatt årslønn avhengig av stillingstype, med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift. Dette gir budsjettmessig dekning for vikar i vakante stillinger.
- *Lønn til vikarer:*
Det er budsjettert med vikar i 30 % frikjøp for leder av Presteforeningen og 15 % frikjøp for leder av TeOLOgene.
- *NAV-refusjoner:*
Det budsjetteres ikke med NAV-refusjoner (sykepenger og foreldrepenger). Arbeidsgiverperioden er 16 dager. Maksgrønse for NAV-refusjoner er 6G – for 2023 tilsvarer det ca. kr 711 720.
- *Tilleggs lønn presteskabet:*
Gjelder tillegg for arbeidstid på ettermiddag, kveld, helge- og høytidsdager. Konsekvensene av endringer i satsene fra 01.07.23 er ikke helt klar enda. Det er foreløpig budsjettert med samme beløp som i 2023. Konsekvensene av endringer i tilleggs lønn tas inn før endelig budsjett vedtas.
- *Beredskaps godtgjørelse presteskabet:*
Gjelder godtgjørelser som følger av beredskapsavtalen for prestene, dvs. avtalt godtgjøring for vaktuke/-dager og for evt. utrykninger. Budsjettposten er økt med kr 30 000 fra 2023.
- *Lønnsoppgjør 2024:*
Den antatte tildelingen for 2024 er lønns- og prisjustert. I forslag til statsbudsjett er det lagt til grunn en lønnsøkning i 2024 på 4,9 %, og i foreslått budsjett for bispedømmet er det derfor lagt inn en kalkulert lønnsøkning på 4,9 %.
I budsjettet for Oslo bispedømme er det satt av kr 4 545 000 til å dekke lønnsøkningen for perioden mai til desember 2024. Beløpet inkluderer feriepenger og arbeidsgiveravgift. Grunnlag for utregning av lønnsoppgjøret er budsjettert lønn inkludert beredskap.

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd vedtar det foreløpige budsjettet for 2024 med bruk av kr 673 000 fra oppsparte midler.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	130	23/03312-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
71/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Høring - tilskuddsforvaltning i Den norske kirke

Saksorientering

Bakgrunn

Kirkemøtet vedtok i 2019: «Kirkemøtet ber Kirkerådet gjennomgå ordningene for tilskudd til diakoni, undervisning, kirkemusikk og tilskudd til trosopplæring i tilskuddsgruppe 1B, med sikte på vedtak om samordning av regelverk og tildelingskriterier på Kirkemøtet i 2021.»

I 2023 ble det nedsatt et utvalg med følgende mandat:

1. Foreslå prinsipper og tiltak som gir enhetlig praksis mellom bispedømmene i forvaltning av tilskudd fra budsjettgruppe 2, herunder utarbeide forslag til felles policy for tilskuddsforvaltning i rDnk. Sentralt i arbeidet skal være roller, ansvar, forenkling og effekt av midlene.
2. Vurdere hvordan man kan få størst mulig effekt av midlene som deles ut og hvilke kriterier som da må ligge til grunn.
3. Vurdere om det eventuelt skal finnes unntak fra en lik praksis, og i tilfelle hvilke.
4. Vurdere hvordan det kan skapes best mulig sammenheng mellom Kirkemøtets kvalifikasjonskrav, Dnks rekrutteringsstrategi og tilskudd til stillinger som omfattes av kvalifikasjonskravene.

Kirkerådet behandlet utvalgets rapport i sak 67/23 og vedtok å sende den på høring. Høringsfristen er 13. desember. Planen er at Kirkemøtet 2024 skal behandle en sak om tilskuddsforvaltning.

Dagens ordning

Hvert bispedømme mottar en øremerket sum tilskuddsmidler til A) trosopplæring (35,2 mill), B) diakoni, undervisning og kirkemusikk (19,1 mill). I tillegg mottar Oslo BDR et tilskudd til C) Oslo Domkirke (2,3 mill til nasjonale funksjoner) (tall for Oslo i 2023 i parentes). Vi deler opp tilskudd B) i eget budsjett for hver av formålene, etter samme fordeling vi hadde når dette var øremerket fra statens side. Alle tilskuddsmidlene overføres til fellesrådene hvert år, etter fast fordeling.

Trosopplæringsmidlene fordeles til alle menigheter etter en fastsatt fordeling bispedømmerådet ved innføringen av reformen. Her var antall dømte viktigste faktor, men

også annen bemanning, forhold i prostiet mm ble noe hensyntatt. Disse midlene brukes vesentlig til ansatte, men også til drift av tiltakene.

Diakoni og undervisningsmidler er knyttet til spesifikke stillinger som diakon og kateket, og gis som en sum pr årsverk. Vi gir tilskudd til 27 diakoner og 13 kateketer. For diakoner skal vi dekke 50% av personalkostnaden, for kateketer 100%. Siden vi tildeler faste satser pr årsverk, kan det skje at vi ikke oppfyller prosentandelen – da bruker vi evt mindreforbruk hos andre fellesråd til å dekke dette opp så langt det går. Midlene skal kun brukes til personalkostnader.

Kirkemusikk er et lite beløp (185.000) til musikkarbeid i Domkirken.

Hver type tilskudd avregnes ved årets slutt hos fellesrådene, og evt ubrukte midler går tilbake til bispedømmerådet som bruker dette til prosjekter og stimuleringsiltak innen sitt område.

Forslag fra utvalget

Utvalget presenterer to modeller for tildeling av midler, Stillingsmodellen og Aktivitetsmodellen, og vil at vi skal velge en av dem. Underforstått skal da den ene modellen gjøres gjeldende for tilskudd til trosopplæring, undervisning og diakoni. Stillingsmodellen likner på dagen ordning for kateter og diakoner, mens Aktivitetsmodellen likner på dagens ordning for trosopplæring.

Det er lite begrunnelse for hvorfor en ønsker å ha én modell for disse tilskuddene. Men det gis relativt god beskrivelse av fordeler og ulemper med de to modellen. I tillegg fremmes noen modelluavhengige forslag som det også skal tas stilling til.

Administrasjonens hovedvurdering (er tatt med til slutt i høringsvaret)

Rapporten fra utvalg for tilskuddsforvaltning mangler fokus på hva som styrker og utvikler diakoni, undervisning og trosopplæring. Uten en målsetting om å forbedre disse arbeidsfeltene er det vanskelig å se behovet for å endre dagens tilskuddsordninger.

Rapporten peker heller ikke på noen store problemer med dagens ordning, men beskriver at en noe ulik praksis mellom bispedømmeråd er en utfordring. Vi ser dette mer som regional og strategisk tilpasning.

Vi må ikke glemme at disse tilskuddsmidlene i all hovedsak går til fast ansatte i menighetene! Det å endre ordningene slik at midlene ikke lenger går til disse stillingen, vil skape stor usikkerhet hos de ansatte. En slik usikkerhet vil gå ut over arbeidet som gjøres i menighetene, ved at folk slutter eller blir mindre fokusert. Det vil også på sikt svekke det faglige nivået på arbeidet, om en fristiller midlene fra faglig baserte stillinger.

Ulikhetene mellom ordningene er vesentlige:

- Trosopplæringstilskuddet går til alle sokn og er fordelt etter et sett kriterier, går til både stillinger og aktivitet
- Diakonitilskuddet går til diakoner i mange sokn og er et spleiselag mellom bispedømme, fellesråd og menighetsråd
- Undervisningstilskuddet går til kateketer i noen få sokn og er tilnærmet fullfinansiert av bispedømmet

Å få disse ordningene inn på én modell er en stor reform som vil skape mye uro og usikkerhet lokalt. Det har de siste årene vært en tydelig prosess på å skape mer enhetlig praksis mellom bispedømmene gjennom en rapporteringsform bestemt av FØ. Vi anser dette som mer enn tilstrekkelig for å rette opp eventuelle uheldige forskjeller mellom bispedømmene.

Forslag til svar på høringssspørsmålene

(spørsmål 1-3 er bare hvem høringsinstansen er med kontakinfo)

4.Kapittel 2 i rapporten presenterer statens rammer for tilskuddsforvaltningen i Den norske kirke. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Ingen kommentar.

5.Kapittel 3 i rapporten presenterer dagens tilskuddsforvaltning i korte trekk. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Vi har gitt noen overordnede betraktninger på denne høringen i pkt 18 – les gjerne det først. Vi ser ikke på de ulikhetene som har oppstått mellom bispedømmerådene som en utfordring, men som en konstruktiv og strategisk utvikling ut fra forholdene i bispedømmet. Det er et gode at man har lyttet til lokale forhold og gjort tilskuddsordningen mindre arbeidskrevende. FØs krav om rapport på eget skjema er derimot mer arbeidskrevende for store fellesråd enn å levere et regnskapsutdrag pr stilling.

I avsnittet om Diakon og kateket under Tildeling gis et misvisende bilde av hvordan ordningen fungerer i Oslo bispedømme. Også i Oslo tildeles det pr stilling til fellesrådene, og midlene kan kun brukes på de fastsatte stillingene. Det er avregning av mer/mindreforbruk som gjøres pr stillingskategori for hvert fellesråd. Dette er forenklet og oppleves mer rettfærdig når fellesrådet har mange stillinger.

6. Kapittel 4 i rapporten presenterer internrevisor i rettssubjektet Den norske kirke sin vurdering av dagens tilskudsforvaltning. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Forslaget fra internrevisor om at bispedømmerådene skal gjennomføre tilsynsbesøk til 10 % av fellesrådene hvert år støtter vi ikke. Vi ser ikke behov for en fast ordning med tilsynsbesøk til fellesrådene, det vil normalt være tilstrekkelig å be om utdypende informasjon ved noen stikkprøvekontroller, slik det er gjort gjennom mange år.

7. Kapittel 5 beskriver tilgrensende problemstillinger til tilskudsforvaltningen i Den norske kirke. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Innføring av verktøyet "Kirka vår" ser vi som et gode, her vil alle menighetens planer samles. Vi ser det ikke som hensiktsmessig at biskop, eller bispedømmeråd, skal godkjenne hele planen med alle aktiviteter til en menighet. Her har hvert sokn en stor frihet til å utforme dette slik det passer med deres ressurstilgang og lokalmiljø. Planen blir også for omfattende og detaljert til at det er praktisk med en formell godkjenning. Om delplan for trosopplæring fortsatt skal godkjennes av biskop bør vurderes særskilt.

Vi er derimot enige i at det kan stilles krav om planlegging i Kirka vår for å få tilskudd utbetalt, og i denne sammenheng kan det defineres noen kriterier som planen må oppfylle for at tilskudd utbetales. For eksempel bør planen inneholde beskrivelser av soknet, ha tiltak på alle fire temaene innen diakoni og tiltak for alle aldersgrupper innen trosopplæring. Dette gir videre grunnlag for at fagrådgivere på bispedømmekontoret tar kontakt med menighetene når det er behov for veiledning eller oppmuntring.

8. Kapittel 6 beskriver modellene som utvalget vurderer som aktuelle: aktivitetsmodellen og stillingsmodellen. Hvilken av de to modellene mener høringsinstansen er å foretrekke?

- Stillingsmodellen
- Aktivitetsmodellen (Besvares ikke)

9. Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av aktivitetsmodellen?

Ordningen for Trosopplæringstilskuddet bør i hovedsak fortsette som nå. (også diakon- og katekettilskuddet ønsker vi som nå, se spørsmål 11)

Forslaget om at bispedømmet skal øke eller redusere tilskuddet utfra aktivitetsnivå, opplever vi som svært dramatisk! Aktivitet vil normalt variere over tid i alle menigheter, og dette kan ikke danne grunnlag for stadig svingning i tilskuddet. Den største delen av tilskuddet går til stillinger, og stillingsstørrelse kan ikke endres fortløpende etter vedtak i bispedømmet. Det er stor variasjon mellom menighetene i hvor lett det er å skape aktivitet, og oppslutning om disse. Der det er lav aktivitet, kan fagrådgivere fra bispedømmet gi støtte til utvikling av arbeidet.

At Fellesrådet «velger fritt hvilke ansatte og frivillig man ønsker å bruke» er hverken ønskelig eller realistisk. Vi ser det som svært viktig å ha god og relevant kompetanse hos de som skal utføre arbeidet, så normalen må være at diakoner jobber med diakoni, og kateket/menighetspedagog jobber med undervisning. Det er i dag mange frivillige engasjert både i trosopplæring og diakoni, en endret tilskuddsordning vil ikke gi flere frivillige.

Vi er kritiske til at fellesrådet skal kunne spare opp inntil 50 % av tilskuddet for å bruke det til en satsning neste år. Hvordan skal en avgjøre hva som er «ekstrasatsinger i særskilte år»?

Hvis intensjonen er at mindre fellesråd skal få beholde mer av tildelingen når de har vakanse og mindreforbruk, kan dette gjøres ved å differensiere prosentsatsen på det fellesråd får beholde.

I dagens ordning får fellesrådet beholde mindreforbruk på 5% av tildelingen, i en periode var dette økt til 10%. Dette omtales ikke i modellen, men vi mener det er viktig med en avregning av mindreforbruk. Prosenten kan gjerne være 10 % som standard, og en høyere prosent for fellesråd med lav tildeling.

Vi støtter forslaget om en maksimal prosentsats som kan gå til å dekke fellesrådets administrasjon av tildelingen til trosopplæring, men mener den bør være 7 % som er det vi har kommet fram til med våre fellesråd. Det er ikke ønskelig å begrense fellesrådets mulighet til å administrere ordningen på en god måte, ved å sette en for lav sats.

10. Har høringsinstansen kommentarer til det som utvalget har pekt på som konsekvenser av aktivitetsmodellen?

Vår erfaring er at det er større mindreforbruk på trosopplæringstilskuddet, enn på stillingstilskudd. Dette kommer nok av at trosopplæringstilskuddet har større volum, går til alle sokn og i hovedsakelig går til stillinger, slik at det er mer vakanse her. Som beskrevet over ønsker vi ikke en kontinuerlig prosess der tilskuddets størrelse vurderes hvert år. En slik årlig vurdering vil skape betydelig merarbeid på bispedømmenivå, usikkerhet rundt stillinger og uro på menighetsnivå som må tilpasse seg stadig variasjon i tildelingen. Vi ser derfor ikke at det er dekning for at dette gir «vesentlig mindre administrasjon». Dette utsagnet er også litt merkelig når det i samme avsnitt påpekes at det blir merarbeid på bispedømmenivå pga årlig telefonsamtale med fellesrådet.

11. Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av stillingsmodellen?

Vi ønsker primært å beholde dagens ordning for tildeling til kateketer og diakoner. Her er det rom for å utforme tilskuddsordningen tilpasset forholdene i bispedømmet. I store fellesråd vil det «alltid» være noe vakanse/sykdom som gjør at vi i praksis dekker kostnadene fullt ut, selv om tilskuddet pr stilling er litt lavt. De få gangene et fellesråd har merforbruk, benytter vi eventuelt mindreforbruk hos andre til å dekke dette året etter.

Å innføre en modell, slik det foreslås, der en enten A) Dekker faktiske utgifter pr stilling fullt ut i regnskapsåret, eller B) Lager tilskuddssatser basert på en rekke kriterier, er det vanskelig å se som forenkling av ordningen. Det er heller ikke noe som gir bedre effekt av stillingene i menighetene.

For å skape noe mer enhetlig praksis mellom bispedømmene er vi enig i at tilskuddet bør gis som nettopp tilskudd pr stilling tidlig i året, men overlate til bispedømmerådene å utforme tilskuddssatsene (fordelingsnøkkel) ut fra lokale forhold.

Tilskudd til trosopplæring bør ikke omgjøres til et stillingstilskudd. Dette vil bare bidra til merarbeid for bispedømmet, og ikke ha noen positiv effekt for menighetene og selve trosopplæringsarbeidet.

Vi støtter heller ikke forslaget om at mindreforbruk på tilskudd skal tilbake til rettssubjektet, for så å omgjøres til strategiske midler. Dette er ikke forenkling, men skaper heller merarbeid. Mindreforbruk bør primært brukes til å dekke eventuelt merforbruk hos andre fellesråd, dernest som ekstramidler til satsinger innen sitt tilskuddsområde i bispedømmet. Setningen om at «mindreforbruk pr oktober fordeles på...» er ikke lett å forstå – hva slags mindreforbruk er det man har pr oktober? Mindreforbruket er jo kjent så snart fellesrådene leverer rapport.

Dersom lokal finansiering for diakonstillinger faller bort, gir det seg selv at stillingen flyttes til annen menighet/fellesråd. Det må gjerne innføres en grense på 12 måneder for å avklare dette. Forslaget om at når en ikke får noen til å tiltre en stilling i løpet av to år så skal det føre til at stillingen flyttes, forutsetter kartlegging av problemet og dialog med fellesrådet om mulige løsninger først. Her kan midlertidige lokale forhold spille inn, og vi er usikre på om 24 måneder er en god grense.

Se for øvrig spørsmål 7 angående godkjenning av plan.

12. Har høringsinstansen kommentarer til det som utvalget har pekt på som konsekvenser av stillingsmodellen?

Vi viser til vårt ønske om å opprettholde dagens ordning, da unngår en de problemene som beskrives under konsekvensene.

Uansett hvilken ordning som blir gjeldene, bør en fastholde at tilskuddet gis som tilskudd etter forutsigbare satser, at avregning skjer på fellesrådsnivå, og at mindreforbruk kan brukes til å dekke merforbruk hos andre fellesråd i bispedømmet.

Vi støtter en mulighet for å avregne diakon og katekettilskudd samlet pr fellesråd, og at det legges inn mulighet for å avtale med fellesrådet at (deler av) tilskuddet brukes på aktiviteter ved vakanse/sykdom.

13. Kapittel 6 beskriver videre modelluavhengige elementer. Utvalget foreslår at «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» brukes som verktøy for plan og rapportering på tilskudd. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Vi støtter dette.

14. Blant modelluavhengige elementer foreslås også at bispedømmerådet gjennomfører årlig samtale med fellesrådet om bruken av tilskuddet. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Vi vil fremheve at den årlige samtalen bør skje med hver menighet, slik det i dag gjøres innen trosopplæringen, og ikke med fellesrådet.

15. Blant modelluavhengige elementer foreslår utvalget en modell hvor alt mindreforbruk samles, og hvor bispedømmerådene får beregnet hver sin pott til strategiske satsinger. Dette for å sikre at bispedømmerådene ved inngangen til hvert år vet hvor mye strategiske midler de har til rådighet. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Vi støtter ikke dette forslaget, se vår kommentar under spørsmål 11. Vi anser forslaget som uklart og for lite utredet.

Vi bruker for øvrig ikke mindreforbruksmidler til bispedømmets strategiske satsninger, dette tar vi av driftsmidlene våre.

16. Utvalget foreslår videre at fellesrådenes rapporteringsfrist er 30. april, og at tilskuddet reduseres med 20 % for hver påbegynt måned etter dette. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Fristen er fin, men å redusere tilskuddet ved forsinkelser støtter vi ikke. Det kan være legitime grunner til fristen er vanskelig å holde, og en slik straff er hverken hensiktsmessig eller et godt virkemiddel for økt samarbeid og samledelse på tvers i kirken.

17. Har høringsinstansen innspill til hvordan tilskuddsforvaltningen kan stimulere til samarbeid mellom fellesråd?

Ingen kommentar.

18. Har høringsinstansen andre kommentarer til rapporten?

Rapporten fra utvalg for tilskuddsforvaltning mangler fokus på hva som styrker og utvikler diakoni, undervisning og trosopplæring. Uten en målsetting om å forbedre disse arbeidsfeltene er det vanskelig å se behovet for å endre dagens tilskuddsordninger.

Rapporten peker heller ikke på noen store problemer med dagens ordning, men beskriver at en noe ulik praksis mellom bispedømmeråd er en utfordring. Vi ser dette mer som regional og strategisk tilpasning.

Vi må ikke glemme at disse tilskuddsmidlene i all hovedsak går til fast ansatte i menighetene! Det å endre ordningene slik at midlene ikke lenger går til disse stillingene, vil skape stor usikkerhet hos de ansatte. En slik usikkerhet vil gå ut over arbeidet som gjøres i menighetene, ved at folk slutter eller blir mindre fokusert. Det vil også på sikt svekke det faglige nivået på arbeidet, om en fristiller midlene fra faglig baserte stillinger.

Ulikhetene mellom ordningene er vesentlige:

- Trosopplæringstilskuddet går til alle sokn og er fordelt etter et sett kriterier, går til både stillinger og aktivitet
- Diakonitilskuddet går til diakoner i mange sokn og er et spleiselag mellom bispedømme, fellesråd og menighetsråd

- Undervisningstilskuddet går til kateketer i noen få sokn og er tilnærmet fullfinansiert av bispedømmet

Å få disse ordningene inn på én modell er en stor reform som vil skape mye uro og usikkerhet lokalt. Det har de siste årene vært en tydelig prosess på å skape enhetlig praksis mellom bispedømmene gjennom en rapporteringsform bestemt av FØ. Vi anser dette som mer enn tilstrekkelig for å rette opp eventuelle uheldige forskjeller mellom bispedømmene.

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd godkjenner forslaget til hørings svar.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Christian Mikkel Hammerstrøm	004	23/03490-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
72/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Høring - instruks for Kirkerådet

Vedlegg:

Høring - Instruks for Kirkerådet
 Forslag til instruks for Kirkerådet

Saksorientering

Kirkerådet har sendt på høring forslag til instruks for Kirkerådet. Et hovedformål med instruksen er å tydeliggjøre Kirkerådets rolle som styre for rettssubjektet Den norske kirke, sammenlignet med rollen Kirkerådet har som utøvende organ for trossamfunnet Den norske kirke.

Revisjons- og konsulentfirmaet PwC har utarbeidet forslaget til instruks, som Kirkerådet har bearbeidet noe etter sitt møte 28. september 2023.

Forslag til høringssvar:

Generelt

Oslo bispedømmeråd takker for muligheten til å gi høringssvar før saken forberedes som sak som skal behandles på Kirkemøtet i 2024.

Oslo bispedømmeråd ser saken fra et regionalt perspektiv, som den valgte kirkepolitiske ledelse for rettssubjektet Den norske kirkes virksomhet i Oslo bispedømme.

Saken reiser noen viktige spørsmål om hvilke skritt man går i utviklingen av de indre forhold i trossamfunnet Den norske kirkes organisering, herunder rettssubjektet Den norske kirkes organisering.

Myndighetsfordeling i rettssubjektet – Over- og underordningsforhold

I hovedsak mener Oslo bispedømmeråd at rettssubjektets organisering bør uttrykkes i styrende dokumenter som en særlovsregulert virksomhet, som bevarer sine kirkelige trekk, og som bare et stykke på vei kan sammenliknes med andre alminnelige virksomhetsmodeller.

Til forslaget om instruks for Kirkerådet, utarbeidet av PwC med bearbejdelser, mener Oslo bispedømmeråd at instruksen går for langt i å uttrykke og legge et helhetlig ledelses- og virksomhetsansvar til Kirkerådet på vegne av rettssubjektet.

Riktignok ligger viktige funksjoner på vegne av rettssubjektet hos det valgte Kirkerådet og Kirkerådets administrasjon. Men det valgte Kirkerådet og den daglige administrasjon er ikke generelt overordnet bispedømmerådene og dets virksomhet, selv om Kirkerådet og dets administrasjon på flere områder har en koordinerende funksjon og beslutningsmyndighet i bestemte avgrensede saker.

Det blir derfor vidt og uklart når det for eksempel uttrykkes i pkt. 8 at:

Kirkerådet kan pålegge bispedømmerådene gjøremål i saker som hører inn under Kirkerådets ansvarsområde.

Uten nyansering synes dette å definere Kirkerådet som et organ fullt ut overordnet bispedømmerådene og deres regionale virksomhetsutøvelse.

Det hitsettes i denne sammenheng fra høringsteksten til kirkemøtesaken i 2015 om veivalg for fremtidig kirkeordning, s. 24:

Det er i gjeldende kirkeordning ikke noe generelt over- og underordningsforhold mellom de ulike nivåer i kirken ... I klageordninger er det på det aktuelle område et uttalt over- og underordningsforhold. ...

Samtidig sier høringen om hensynet til helhet, s. 28:

Hensynet til lokal selvbestemmelse og stedefen tilpassing må likevel balanseres mot helhetsskirkelige hensyn. Det gjelder f.eks. hensynet til å være en landsdekkende folkekirke, der det er viktig med visse felles standarder for hvordan kirken er organisert og blir drevet lokalt, for dermed å sikre at det er den samme kirken man møter overalt. Samtidig utelukker ikke slike felles standarder stor grad av lokal variasjon ...

Helhetshensyn innebærer for eksempel at rettssubjektet har organisert seg slik at medbestemmelse fra arbeidstakerne skjer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå, og at HMS-arbeidet blant annet er organisert gjennom regionale arbeidsmiljøutvalg og et sentralt arbeidsmiljøutvalg.

Videre er det fastsatt egne bestemmelser som regulerer økonomiforvaltningen og økonomisk tildeling fra nasjonalt nivå til regionale nivåer, og fra de regionale nivå til de lokale.

Likevel er det viktig å differensiere Den norske kirkes organisering fra alminnelige virksomhetsmodeller, som for eksempel etater styrt av et departement. Foreliggende forslag til instruks ser ikke ut til å ta høyde for dette.

Dette må også ses i sammenheng med for eksempel forholdet mellom de valgte bispedømmerådene oppgave og det valgte kirkerådets oppgave.

Hva som ønskes oppnådd og hva målsettingene er, fremstår også som uklart. Høringsdokumentet er kortfattet og høringsprosessen synes ikke å ta opp eller invitere til noen diskusjon om over- og underordningsforhold, herunder Den norske kirkes selvforståelse og ekklesiologi.

At Kirkerådet er et utøvende organ for hele trossamfunnet, slik høringsbrevet sier, er derimot noe annet.

Høringsbrevet sier at forslaget til instruks «vil ha konsekvenser for annet regelverk». Samtidig er sparsommelig utdypet hvilke konsekvenser sammenliknet med dagens

regelverk og organisering som det er snakk om. Saken synes med andre ord, i perspektiv av å være en høring, ikke å være godt nok opplyst.

Formålet, som instruksene selv omtaler i pkt. 1, skal være å blant annet tydeliggjøre rollefordelingen mellom Kirkemøtet, Kirkerådet og daglig leder. Det er vanskelig å se at instruksene gjør det. Det kan innvendes at instruksene på noen områder introduserer større uklarhet enn avklaringer, for eksempel med hensyn til Kirkerådets rolle overfor bispedømmerådet i pkt. 8.

Hovedregelen om offentlighet

Det ligger an til at Den norske kirke må ha en helhetlig gjennomgang av forholdet til offentlighet etter skillet mellom stat og kirke. Dette har blant annet kommet til uttrykk i mediasakene som omhandlet manglende personvernrettslig grunnlag for å utlevere søkerlister uten å kunne begrunne dette i frivillig gitt samtykke fra søkerne, etter at offentleglova ikke lenger direkte kommer til anvendelse for kirkelige organer.

Oslo bispedømmeråd mener det ikke på nåværende tidspunkt bør tas stilling til endringer i offentligheten til Kirkerådets møter uten at det først innledes en mer helhetlig debatt og tenkning omkring reglene om offentlighet i Den norske kirke.

...

Med tanke på begrepsbruk og den indre organisering av trossamfunnet blir det også noe uklart hva som er ment som det valgte Kirkerådet og Kirkerådets administrasjon.

Ordlyden trekker også på begreper fra tilsyn gjennom «å se til» den daglige ledelsen og rettssubjektet virksomhet for øvrig (pkt. 2 b og pkt. 4). Dette er ikke ukjent fra andre reguleringer sammenhenger, men det burde finnes andre måter å uttrykke dette på i kirkelig sammenheng.

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd vedtar forslaget til høringssvar.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Christian Mikkel Hammerstrøm	003	23/03870-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
75/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Søknad fra Døveprostiet om opprettelse av eget sokn i Kristiansand

Vedlegg:

Søknad om opprettelse av sokn i Kristiansand

Vedlegg 1 Stvg MR 2013

Vedlegg 2 DKR vedtak 2013

Vedlegg 3 Bemanningsplan 2016

Vedlegg 4 Kostnadsoverslag

Saksorientering

Døvekirken søker Oslo bispedømmeråd og Oslo biskop om tilslutning til etablering av Kristiansand som eget sokn i Døvekirken.

Denne saken har en historikk tilbake til 2013, da det kom initiativ fra menighetsutvalget i Kristiansand om å dele Det Sør- Vestenfeliske distrikt slik at det kunne etableres en selvstendig døvemenighet i Kristiansand. Menighetsrådet i Stavanger uttrykte sin støtte til ønsket om å starte en prosess der Kristiansand blir en egen menighet i eget sokn i fremtiden.

Etter de særlige forskrifter som gjelder for Døvekirkens organisering er døveprostiet inndelt i områder og ikke inndelt i sokn i alminnelig kirkelig forstand. Det gjelder derfor særlige regler for dette som avviker fra de alminnelige reglene om opprettelse av nye sokn. Søknaden må leses i lys av denne forståelsen.

Søknaden følger vedlagt, med vedlegg.

Kirkerådets avgjørelsesmyndighet

I [forskrift](#) om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten heter det i § 1:

Den kirkelige betjening av døve er organisert i døvemenigheter med utstrekning og navn fastsatt av Kirkerådet.

(Understreket her)

Søknad om endringer i døveprostitets inndeling og organisering av døvemenigheter skal på denne bakgrunn legges frem for Kirkerådet.

I prosessen med å opplyse saken er det naturlig at Oslo bispedømmeråd uttaler seg med mulighet for å komme med innspill og ellers at rådet er orientert om søknaden.

Administrasjonens vurderinger og anbefaling til bispedømmerådet

Administrasjonen er positivt innstilt til initiativet og det langsiktige arbeidet som er nedlagt i denne saken. Samtidig anbefaler administrasjonen at saken opplyses noe bedre før søknad legges frem for Kirkerådet for behandling. Det foreslås at det spilles inn at det bør foreligge:

- Et oppdatert vedtak fra menighetsrådet i Stavanger som berørt
- At det kommer noe tydeligere frem av eget dokument at økonomiske konsekvenser ivaretas innenfor rammen av gjeldende tildeling, eller om det er behov for at tildeling økes
- At det foreligger et dokument som gir oversikt over oppdatert bemanningsplan for Kristiansand per i dag og hva som anses å være fast behov fremover
- At det foreligger en oppdatert bekreftelse på at kirke og kontorlokaler er tilfredsstillende som egen døvemenighet

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd takker for å ha blitt tilsendt søknaden om opprettelse av Kristiansand som egen døvemenighet i Døvekirken. Bispedømmerådet er positivt innstilt til søknaden. Arbeidet som er lagt ned i denne prosessen over tid anerkjennes.

Før søknaden fremmes for Kirkerådet bør følgende foreligge:

1. Et oppdatert vedtak av nyere dato fra menighetsrådet i Stavanger som berørt
2. At det kommer noe tydeligere frem at økonomiske konsekvenser ivaretas innenfor rammen av gjeldende tildeling, eller om det er behov for at tildeling økes
3. At det foreligger et dokument som gir oversikt over bemanningsplan for Kristiansand per i dag og hva som anses å være fast behov fremover
4. At det foreligger en oppdatert bekreftelse på at kirke og kontorlokaler er tilfredsstillende som egen døvemenighet



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Eldrid Eide Røyneberg	200	23/03840-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
76/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Arbeidsgiverpolitikk Oslo bispedømme

Saksorientering

Bakgrunn

Bispedømmerådet vil fortsatt være et overordnet styringsorgan for kirkens liv og virke i bispedømmet (jf KM sak 5/23).¹ Det vil si at bispedømmerådet vil fortsette ha et overordnet ansvar som spesielt vil gjelde på følgende tre områder:

1. Vedta og følge opp strategiske planer for virksomheten
2. Ansvar for å fastsette økonomiske rammer for virksomheten.
3. Ansette proster

Det sees som viktig og nødvendig med et overordnet organ som kan vedta styringssignaler, følger med driften og viser engasjement for alt det frivillige og ansatte gjør for å virkeliggjøre det kirkemøtet, bispedømmerådet og menighetsrådene vedtar av planer og tiltak. I tråd med den strategiske oppgaven som er tillagt bispedømmerådet også i det videre, har Oslo bispedømmeråd bedt om å få en sak om arbeidsgiverpolitiske signaler til tilsettingsrådene ved overgangen til tilsettingsråd etter 1.1.2024.

Arbeidsgiverstrategi overordnet

rDnk har nedfelt en overordnet **arbeidsgiverstrategi** som er førende for arbeidsgiveriet generelt, men som også vil være førende for tilsettingsarbeidet i det videre. Der heter det at **Den norske kirke er en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere:**

Utvikle

- Ved å være en arbeidsgiver med fremtidsrettet fokus på kompetanse som gjennom hele yrkeskarrieren legger planmessig til rette for faglig og personlig utvikling for alle yrkesgrupper i virksomheten.¹
- Ved å være en verdibasert organisasjon som gir arbeidstakerne en unik arena til å forene tro og arbeidsliv.

Beholde

- Ved å etablere en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk som bidrar til stabilitet, raushet og fleksibilitet i utøvelsen av arbeidet i alle faser av medarbeideres liv.
- Ved å ha ledere som motiverer sine medarbeidere, og legger til rette for praktisk, faglig og åndelig fordypning.

Rekruttere

- Ved å ha et kontinuerlig fokus på strategisk rekruttering i alle deler av organisasjonen gjennom målrettet, langsiktig og treffsikkert rekrutteringsarbeid.
- Ved å tilby et arbeidsliv som er unikt ved at tro og arbeidsliv henger sammen i hverdagen.

Tilsettingsmyndigheten etter 1.1.24

Tilsetninger av prester styres av personalreglementet for Den norske kirke. Det er et detaljert regelverk som styrer hele tilsettingsprosessen.

Tilsettingsmyndigheten for menighetsprester og enkelte spesialprester er fra 1.1.24 lagt til et tilsettingsråd jf KM13/23; «*Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne (8 første ledd)*». Prosten er innstillende myndighet og stiftsdirektør leder tilsettingsrådet med dobbeltstemme. Tilsettingene kan ikke påklages.

Det er *kvalifikasjonsprinsippet* som er styrende for prosessen ved tilsetting av prester (jf personalreglementets § 19). Det innebærer at det gjennom hele prosessen letes etter den best kvalifiserte søkeren på basis av en vurdering av *utdanning, erfaring og personlig egnethet opp mot kravene som er fastsatt i utlysningen*. Det vil fortsatt skje gjennom utvelgelse til intervju, referanseinnhenting, uttalelser fra MR og oppsummering i innstilling til tilsettingsrådet.

Menighetsrådet vil ha en representant i intervjugruppen og tilsettingsrådet, men som ikke er bundet av uttalelsen som menighetsrådet avgir i saken (jf personalreglementets §15). Referansene innhentes etter en felles mal, og som kan suppleres med særskilte spørsmål etter intervjuet. Prosten skriver innstillingen etter en felles mal før beslutning i tilsettingsrådet.

Dette innebærer at noe av det viktigste administrasjonen og prostene skal gjøre sammen også etter 1.1.24, er å sikre at Oslo bispedømme fortsatt har prester som kan bidra til at kirken i Oslo oppleves som levende, nær og tilgjengelig. – Og der de strategiske satsingene bispedømmerådet vedtar, kan virkeliggjøres sammen med andre ansatte og ulønnede medarbeidere i menighetene, og i samarbeid med kirkelige fellelråd.

Styringssignaler som OBDR har gitt tidligere og veien videre

I det følgende redegjøres for noen arbeidsgiverpolitiske signaler som er gitt tidligere og oppfølgingen av dem:

- OBDR fastsatte for mange år tilbake at teksten «*Kvinner oppfordres til å søke*» skulle stå ved utlysning av lederstillinger dvs. sokneprest og prost. Det ble over tid reist spørsmål fra MR om «*Kvinner oppfordres til å søke*» skulle stå i utlysning av prestestillinger i sokn der det var overrepresentasjon av kvinner fra før. Denne teksten ble tatt permanent ut etter at det ble konstatert at det var tilstrekkelig kjønnsbalanse i lederstillingene i Oslo bispedømme jf Oslo bispedømmes årsmeldinger.
- Oslo bispedømmeråd vedtok også for mange år siden at **prøvetid** skulle innføres for alle nyansatte. Det gjelder fortsatt. Prøvetid er satt i system gjennom et innføringsprogram som inkluderer 3 samtaler gjennom første halvåret med nærmeste overordnede. Fokuset for

innføringsprogrammet er at den nye skal kjenne seg ivaretatt og trygg, og derigjennom komme raskest mulig inn i arbeidet med mestringsfølelse.

- OBDR vedtok i 2021 følgende **mangfoldserklæring**, som nå står i alle stillingsutlysninger i Oslo bispedømme: *«Oslo bispedømme skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke».*
- Kirkerådet har i tillegg kommet med anbefaling om at det skal settes kvalifikasjonskrav om **mangfoldskompetanse** ved utlysning av lederstillinger. Det er uklart hva som skal vektlegges i dette kompetansebegrepet, men det gir likevel et signal som igjen åpner for en refleksjon om dette tema i intervjuene.

Når avgjørelsen om tilsetning vil skje i tilsetningsråd, og ikke bispedømmerådet. Hvor ligger da bispedømmerådets videre påvirkningsmulighet ut over det som allerede er fastsatt?

- Administrasjonen vil påpeke at det kommer til å bli flere søkere til prestestillinger som har presteyrket som “second career”. Dette sees ikke som noen ulempe. De bringer inn annen, verdifull kompetanse fra tidligere yrkesliv. Det kan være viktig at OBDR gir et tydelig signal om at slike søkere både er velkomne og at deres kompetanse verdsettes selv om det ikke innebærer lang presteerfaring.
- Rådet kan gi signaler om hva som er viktig å legge vekt på i framtidige utlysninger gitt de utfordringer kirken står overfor i bispedømmet, og slik det er nedfelt i strategien. I en slik samtale vil det være både viktig og fruktbart at prostene også inviteres med. Dette fordi prostiene har til dels svært ulike utfordringer som også reflekteres i de ulike utlysningstekstene i dag.
- Rådet kan være med i en samtale om hvordan vi kan tenke om å rekruttere flere i prestejeneste i kirken og i Oslo bispedømme. Dette også i relasjon til bispedømmer med større utfordringer enn oss.
- Rådet kan videre gjennom deltakelse i KM påvirke hvilke regler som skal gjelde for tilsetninger i Den norske kirke.
- Administrasjonen har et særlig ansvar for at regelverket følges underveis i prosessen ved å sikre ryddighet, saklighet og likebehandling. Rådet kan ha tillit til at det også i fortsettelsen vil være en ryddig prosess i forkant av tilsetning, og kan be om å holdes orientert om tilsettingene og rekrutteringssituasjonen.

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd tar orienteringen til etterretning med de momenter som framkom i møtet. Bispedømmerådet vil uttrykke at søkere som har presteyrket som «second career» er velkomne som søkere i Oslo bispedømme og at deres kompetanse verdsettes.

-
1. ⁱ Fra vedtaket pkt. 1 d): «Kirkemøtet ber om å få en sak til behandling i 2024 om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømmerådet som strategisk organ og styrking av menighetsrådets rolle.»



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	133	17/03968-27	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
77/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Stiftelsen Colletsgate 43 - beretning 2022 og styremedlem

Vedlegg:

Stiftelsen Colletsgate 43

colletsgt.43-styrets årsberetning-årsregnskap-revisjonsberetning-protokoll fra styremøte 11.5.23.

Saksorientering

Oslo bispedømmeråd er representantskap for stiftelsen Colletsgate 43. Representantskapet har disse oppgaver ihht vedtektenes § 8:

- Med utgangspunkt i årsmelding og regnskap å drøfte og kommentere virksomheten
- Å velge hvert fjerde år; 4 styremedlemmer med 2 varamedlemmer. Et medlem skal være medlem av Oslo bispedømmeråd. IKO oppnevner ett medlem med vara til styret
- Å vedta endringer i vedtekter, herunder oppløsning av stiftelsen

Stiftelsens formål er å eie, drive og utnytte eiendommen Colletsgate 43 til beste for Den norske kirkes arbeid – særlig for barn og ungdom. Eiendommen leies ut; hovedhuset til IKO og en sidebygning til Aspect Film AS. Hovedbygget er fra 1877 og er oppført på byantikvarens gule liste.

Det ble avholdt styremøte i stiftelsen 11.mai 2023, der regnskap for 2022 og budsjett for 2023 ble godkjent. Det er videre stort behov for å rehabilitere taket på bygget og dette er tenkt lånefinansiert og gjennomført i 2024.

Økonomi

Regnskapet for 2022 viser et overskudd på kr 222 277.

Egenkapitalen er på drøyt 2 mill.

Revisjonsrapport har ingen merknad til regnskapet.

Stiftelsen har en stabil økonomisk situasjon, men har de siste årene ikke justert leieprisen tilstrekkelig til å bære vedlikeholdet av bygget på lang sikt. Dette vil endre seg når taket nå skal rehabiliteres og lånekostnaden må dekkes inn.

Styremedlemmer

Styremedlemmer velges for fire år, men ved fratreden i løpet av perioden har det blitt praktisert valg av nye medlemmer slik at ikke alle medlemmer er på valg samtidig.

Styret består av:

Torbjørn Borgen, leder, valgt 2020
Sigmund Gulliksrud, nestleder, valgt 2019 – går ut
Robert Wright, valgt 2021
Anne Mari Egeland, valgt 2022
Dag-Erik Lannem, IKO, valgt 2022

Varamedlemmer:

Anne Birgitta L Kvelland, IKO, valgt 2021

Valg av nytt styremedlem

Det skal velges et nytt styremedlem fra OBDR, samt to varamedlemmer generelt til styret. Det kan være grunn til å styrke bispedømmets engasjement i styret da stiftelsen forvalter betydelige verdier. Det foreslås derfor at rådets leder, eller et annet medlem, eventuelt stiftsdirektør velges til styret

Videre skal det velges to varamedlemmer, minst en av de anbefales å være fra rådet/administrasjonen.

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd som representantskap for stiftelsen Collettsgate 43 har i møte 4.12.2023 gjennomgått årsregnskap 2022 og drøftet stiftelsens virksomhet. Oslo bispedømmeråd oppnevner ... som styremedlem og som varamedlemmer for perioden 2024-2027.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	421	23/03871-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
78/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Bispedømmerådets strategiske arbeid

Saksorientering

Når bispedømmerådet ikke lenger skal tilsette prester, skaper det rom for andre saker som vil utvikle bispedømmerådet videre som et strategisk regionalt organ, mellom kirken nasjonalt og soknet lokalt.

Her er noen saker det kan vurderes å sette på sakskartet den neste tiden:

- Hvordan utvikle dialog og samråd med soknets organer?
- Vurdere utviklingstrekk og hva statistikken betyr
- Status i bispedømmet for
 - Gravferd
 - Vigselse
 - Konfirmasjon (erfaringer fra 2023-kullet)
 - Dåp
- Hverdagskirken/kirkebruk
- Byutvikling og utbyggingsområder– hvordan ser bispedømmet ut i 2050?
- Åpne kirker
- Diakonale behov, muligheter og utfordringer
- Unge voksne (18 – 30)
- Samisk kirkeliv
- Nye regjeringskvartalet
- Pilegrimssatsingen /St. Hallvard / St. Olav
- Hvilke kunnskapsbehov trenger vi å få dekket?
- Døvekirkenes behov, muligheter og utfordringer
- Relasjoner til offentlige myndigheter, stat og kommune
- Arbeidsgiverpolitikk
- Rekruttering – dialog med utdanningsinstitusjonene
- Kultur og kirke i bispedømmet
- Iverksetting av KM-saker

- Andre elementer fra Strategiplanen vår

Har rådets medlemmer andre tema det som bør vurderes å løfte fram?

Hvordan kan andre aktører og råd involveres i arbeidet og bidra til at det er de viktige sakene og temaene som settes på dagsorden?

Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd ber om at det til hvert møte framover legges fram en sak av strategisk betydning til behandling.



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Sigmund Gulliksrud	421	20/00892-54	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
79/23	Oslo bispedømmeråd 2020-2023	04.12.2023

Referat- og orienteringssaker 4.12.23

Vedlegg:

Referat fra regionalt kontaktmøte 19.10.2023

Personaloversikt til OBDR 2023 12 04

Oslo Bispedømme Medlemsundersøkelse 2023 - Opinion (1)

Saksorientering

1. Muntlige orienteringer og nytt fra nettsidene
2. Referat fra Regionalt kontaktmøte 19.10.23
3. Personalendringer etter 1.september
4. Medlemsundersøkelsen

Forslag til vedtak

De framlagte sakene tas til orientering.