

## BEMANNINGSUTVALGETS SLUTTRAPPORT

Oslo 20.mars 2017

### 1 Mandat og innledning

#### *Mandat*

Med bakgrunn i den økonomiske situasjonen og nasjonale føringer for fremtidig fordeling skal det utarbeides en helhetlig plan for bemanning i Oslo bispedømme.

Planen skal omfatte dødeprostiet, menighetsprester, administrativ bemanning samt andre stillinger knyttet til bispedømmet (spesialprester, prostesaksbehandlere).

For bemanningsfordelingen av menighetsprestedtjenesten legges det til grunn en 2/3-vekting medlemstall og 1/3-vekting innbyggertall.

Under arbeidet skal utvalget arbeide med kriterier for bemanningsfordelingen mellom og innenfor de ulike gruppene.

Planen skal videre gi prioriteringer for langsiktig bemanning: ” hvordan bør bemanningen innen OBDR være i 2026”.

#### *Utvalgets sammensetning*

Bemanningsutvalget har bestått av:

##### **Arbeidsgiverrepresentanter:**

Prost Gunnar Næsheim

Personalsjef Eldrid Eide Røyneberg (leder)

Øk-adm. sjef Magnar Helgheim (sekretær)

##### **Arbeidstakerrepresentanter:**

Trond Løberg, Presteforeningen

Heinke Foertsch, TeoLOGene

Gry Friis Eriksen, tillitsvalgt for bispedømmekontoret og prostesaksbehandlerne.

#### *Arbeidsmåte*

Med utgangspunkt i utfordringen med bemanningsreduksjon, har utvalget sett etter en ressursfordeling som på sikt kan gi en bærekraftig og strategisk utvikling av kirken i Oslo bispedømme. Det er særlig fokusert på overlappende ressursbruk

i stillinger sentralt, regionalt og lokalt. Utvalget har invitert inn representanter for ulike grupper som berøres samt vurderte behovet for å konsultere ekstern fagkompetanse. Det er gjennomført samtaler med ledende studentprest og stiftsdirektør. Kirkevergen i Oslo og prosten i VA ble også invitert for om mulig å samkjøre tenkningen i bemanningsutvalget med det forestående arbeidet med ny kirkebruksplan innen Oslo kommune. Det er i tillegg kommet innspill fra MR og ansatte underveis som er tatt inn i utvalgets arbeid. Utvalget takker for alle verdifulle bidrag.

## 2 Prestetjenestens egenart

Gjennom strammere økonomi utfordres vi i enda sterkere grad til å fokusere på hva som er kjerneoppgavene for såvel prestatjenesten som for støttefunksjonene.

Dåps-/misjonsbefalingen og CA Art V formulerer oppdraget for prestatjenesten. Det samme gjør tjenesteordning for menighetsprester som i § 2 beskriver prestens oppgaver på denne måten:

Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å

- Holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- Utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- Utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og ellers besøke syke og
- Utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Det følger av ovenstående og CA 5 at det er "innstiftet en tjeneste med å lære evangeliet og meddele sakramentene". Prestetjenesten handler altså om en særskilt tjeneste som ikke andre tjenestegrupper kan utføre på samme vis.

Dette er forhold som en helhetlig bemanningsplan må ta hensyn til i sitt arbeid. Dette leder til en type kjernesporsmål som " *hvor PRESTER må være tilstede, hvilke KIRKER må bli stående m.v.* «

## 3 Historisk vektning

Ved de siste års arbeid med bemanningsfordelinger innen presteskaper er det to hovedkriterier som er anvendt: kirkemedlemmer og innbyggertall. Vår erfaring er at kriteriet "kirkemedlemmer" dekker i stor grad andre kriterier knyttet direkte til kirkelige handlinger, og som ble anvendt i bemanningsarbeidet i 2010.

Medlemmer er vektet 2/3-del og innbyggertall 1/3-del. For Østre Aker prosti ble det gjort en politisk forfordeling som i praksis tilsier at vektingen har vært nærmere 50/50.

Dette er vektinger som er gjort mht bemanningsfordeling *innen* prestetjenesten. Det er ikke gjort tilsvarende vekting for døveprostitet og administrative ressurser. For disse er det lagt til grunn en historisk fordeling gjennom budsjett fra departementet. Bemanningsutvalget ser at det kan være grunn til å fastlegge stillingsrammer også for administrasjonen og døveprostitet i forbindelse med behandlingen av bemanningsplanen.

#### 4 Kriterier - overordnet

Overordnet fremholder utvalget at man i størst mulig grad bør søke å verne den utøvende prestetjenesten slik den er beskrevet i tjenesteordning for menighetsprester.

Videre legger utvalget til grunn at spesialprestetjenesten i sterkere grad må samtenkes med menighetsprestetjenesten.

Døveprostitets ressurser må tilpasses de døves behov, men likevel stå i forhold til andre prostier og målgruppens størrelse.

Administrative ressurser må prioritere nødvendig støtte for biskop og bispedømmeråd i utøvelsen av profesjonelt arbeidsgiveri, faglig støtte samt sikre at lovpålagte tjenester og kirkemøtets bestemmelser blir ivaretatt på regionalt nivå.

#### 5 Menighetsprester

*Etter vedtak i Oslo bispedømmeråd mai 2016 ble stillingsrammen redusert fra 130 til 127 årsverk (tall uten prostesaksbehandlere) gjennom reduksjon 2 årsverk i ØA og 1 årsverk i SA.*

Innenfor denne tjenesten vil utvalget anvende disse fordelingskriterier:

- Medlemstall og innbyggertall, normalt vektet hhv 2/3-del og 1/3-del, men med annen vekting 50/50 der hvor sokn har lavere enn 40 % medlemsopplutning
- Prioriterte kirker ihht vedtatt kirkebruksplan
- Kritisk nedre grense for prestebemanning og kirkens tilstedeværelse

Bemanningsutvalget beklager at det ikke har vært mulig å samkjøre arbeidet med bemanningsplanen og den nye kirkebruksplanen innenfor KfiO-området.

Kirkebruksplanen kan påvirke prestenes arbeidssituasjon og behovet for antall prester. Utvalget har hatt sin oppmerksomhet på at det er en kritisk grense for kirkelig nærvær dersom kirker tas ut av bruk samtidig som bemanningen reduseres. Med tanke på robusthet, mener utvalget at det bør være minst 2 prester i hvert sokn/ samarbeidsområde. Videre mener utvalget at man mest mulig bør tilstrebe 100% stillinger.

Med utgangspunkt i betydningen den nye kirkebruksplanen kan få for den helhetlige, strategiske prestedtjenesten, bør det vurderes om det skal tas en gjennomgang av ressursfordeling til menighetsprestedtjenesten når planen foreligger.

Utvalget legger til grunn at der antallet medlemmer er særlig lavt, vil det kreve en mer utadrettet prestedtjeneste; både misjonar, dialogisk og diakonal. Av den grunn anbefaler vi for disse områdene en 50/50-vektning medlemmer/innbyggere. Den demografiske utviklingen vil også utfordre strategisk satsing på prestedtjenesten både innen soknene og prostiene. Prostene har myndighet til å fordele ressursene innen prostiene inkludert strategiske satsinger innen menighetsprestedtjenesten, og utvalget går derfor ikke inn i det mer detaljert.

#### **Anbefaling:**

**Ut fra overordnet mål om å verne utøvende prestedtjeneste og det faktum at stillingsrammen ble redusert med 3 årsverk mai 2016 anbefaler utvalget at det ikke foretas bemanningsjusteringer innen det korte tidsperspektiv.**

**I et lengre tidsperspektiv kan stillingsrammen bli redusert med opptil 2 årsverk. Til grunn for en slik justering legges kriterier som er beskrevet ovenfor.**

**Langsiktig stillingsramme blir 125 årsverk.**

## 6 Sykehjemprester

*Sykehjemprestene i Oslo har Oslo bispedømmeråd som arbeidsgiver men tjenesten er finansiert fra Oslo kommune. Bevilgningen i 2016 utgjorde NOK 4,6m og finansierte 6,45 årsverk.*

#### **Anbefaling:**

**Utvalget velger å holde kommunefinansiert sykehjemprestedtjeneste utenfor utvalgets vurdering.**

## 7 Dialogprester

*Gjennom samarbeidsavtale med stiftelsen Areopagos om Kirkelig dialog-senter(KD) har Oslo bispedømmeråd tilgang til to dialogprester. Disse er ansatt i KD og inngår således ikke i vår bemanningsoversikt.*

### **Anbefaling:**

### **Utvalget velger å holde støtte til Kirkelig dialog-senter utenfor utvalgets vurdering**

#### **8 Stortingsprest**

Oslo bispedømme har i dag et ansettelsesforhold for stortingsprest i 20% for å ivareta behov for samtaler og andaktsliv på Stortinget. Lønnen finansieres av Stortinget.

#### **9 Spesialprester**

*Stillingsrammen fra 2010 fastsetter spesialprester til 10 årsverk. For 2017 er det budsjettert 11.6 årsverk sammensatt slik: 4 årsverk studentprester, 1 årsverk gateprest, 1 årsverk prest MajorstuaPluss, 1 årsverk integreringsprest og 0.1 årsverk pilegrimsprest samt 4.5 årsverk fengselsprester.*

#### *Forutsetninger*

Utvalget er kjent med at det har vært drøftet om spesialprestetjenesten bør organiseres i et nytt prosti under ledelse av prost. Utvalget mener at det vil være problematisk i en økonomisk situasjon som krever nedbemanning og samtidig bemanne opp med en ny prostestilling. En slik tilnærming vil også være i motsatt retning av det som er utvalgets anbefaling om å i større grad knytte spesialprestetjenesten til menighetstjenesten. Spesialprestene er også en svært sammensatt gruppe. Det er usikkert hvor tjent de vil være med å bryte med prosti- og menighetstilknytningen de nå har.

Fengselsprestetjenesten skiller seg fra annen spesialprestetjeneste, blant annet ved at den

- betjener institusjonelt lukkede samfunn som krever sikkerhetsklarering
- ikke kan forankres i menighetsprestetjenesten

Utvalget vurderer at nåværende bemanning i fengslene er på riktig nivå.

#### *Studenter/ungdom*

Oslo bispedømme har en bemanning på 6 stillingsårsverk som er særlig rettet inn mot ungdom/unge voksne/studenter. Disse stillingene består av studentprester, gateprest og MajorstuaPluss. Utvalget mener det er en betydelig satsing, spesielt for målgruppen 18-30 år (5 årsverk).

Gateprest for ungdom utøver prestatjeneste for tenåringer i Oslo, med et særlig fokus på ungdom som ikke har en bestemt kontakt med kirken. Studentprestene arbeider ved universitet og høyskoler, ivaretar viktig kontakt til ledelsen av institusjonene, feirer gudstjenester, deltar i debatter og er tilstede for studenter i samtaler og sjelesorg. MajorstuaPluss er et byomfattende unge voksne tilbud som gir ungdom et møtested for fellesskap, gudstjenester og kulturarrangement.

Utvalget mener det er viktig å ivareta satsingen på aldersgruppen 18-30 år. Samtidig mener utvalget at det bør tenkes mer fleksibelt og helhetlig i forhold til denne viktige målgruppen. Tjenesten berører mange menigheter og mange sider av prestatjenesten, og i tillegg finnes det en rekke kirkelige aktører som arbeider inn mot samme aldersgruppe; kfr KFUM-KFUK, KRIK, OKSF (Oslo kristelige studentforbund), Laget, Storsalen m.v. Som en oppfølging av ungdomsåret, kan det være et behov for å sette ned et utvalg som kan se helhetlig på hvordan denne målgruppen nås nå og framover både i relasjon til tjenesten på institusjonene og menighetene der 18-30 bor.

Gateprest for ungdom ivaretar en viktig diakonal oppgave overfor ungdom «på gata» samtidig som det allerede er knyttet kontakter og gjøres tjeneste i samarbeid med menighetene i sentrum. Utvalget mener at det vil bidra til en strategisk tenkning om menighetsprestatjenesten i byen ved å forankre gateprest i en menighet i Domprostiet. Det vil også gjøre denne tjenesten mindre sårbar og bidra til et stabsfellesskap for gatepresten.

#### *Inkluderende kirkeliv*

Stillingen som integreringsprest skal sikre likeverdige tilbud til mennesker med utviklingshemming i tillegg til å gjennomføre regelmessige samiske og kvenske gudstjenester i Oslo. Det har over lang tid vært arbeidet med å styrke samisk kirkeliv med egen prestatjeneste; kfr strategiplan for Oslo bispedømme 2015-2018. Gjennom årene har det vært jobbet godt og systematisk på mange felt for å øke kompetansen i betjening av mennesker med utviklingshemming. Denne kompetansehevingen har også tilflytt den lokale tjenesten (diakoner, kateketer, prester). Det vil fortsatt være behov for en spesialisert prestatjeneste, rådgivning og støtte. Utvalget spør likevel om det på sikt vil være behov for 100% stilling og om det er riktig å koble den i sterkere grad til menighetsprestatjeneste.

#### *Kriterier*

I vurderingen av bemanning av spesialprestatjenesten legger utvalget vekt på disse kriterier:

- Samtenkning/samordning inn mot menighetsprestetjeneste
- Samlet kirkelig tilbud inn mot målgruppen

#### *Handlingsrom innen kortere tidsperspektiv*

Innen kortere tidshorisont (2017) peker utvalget på følgende handlingsrom:

- Stillingen som studentprest BI er gjenstand for utlysning ( 1 årsverk)

#### **Anbefaling:**

**I det lange tidsløp anbefales antall årsverk innen spesialprestetjenesten redusert med 1 til 1.5 årsverk.**

**Langsiktig stillingsramme blir 10 - 10.5 årsverk.**

## 10 Bispedømmeprester

*Stillingsrammen fra 2010 fastsetter bispedømmeprester til 4 årsverk. For 2017 er det budsjettert 3 årsverk sammensatt slik: 2 årsverk prosti/senior-prester, 0.5 årsverk vikar for tillitsvalgte og 0.5 årsverk rotasjonsprest (arbeider som saksbehandler innen kirkerett).*

Det vises til OBDR-vedtaket om 4 årsverk bispedømmeprester. Utvalget mener at det alltid vil oppstå behov som leder til bruk av en slik ordning. Imidlertid bør antall årsverk minimiseres og ikke fastsettes til et gitt antall årsverk.

Innen kortere tidshorisont (2017) er utvalget kjent med følgende handlingsrom:

- Naturlig avgang seniorprest ( 1 årsverk)
- Naturlig avgang rotasjonsprest ( 0.5 årsverk)

#### **Anbefaling:**

**Utvalget anbefaler at den fastsatte stillingsrammen for bispedømmeprester utgår. I budsjettet reserveres det for vikar tillitsvalgte med inntil 0.5 årsverk.**

## 11 Vikarprester

*Det ble i Oslo bispedømmeråd i 2010 gjort vedtak om opprettelse av 3 faste tilsatte for vikartjenester og med forutsetning om at disse ikke skal belaste budsjettet da de skal benyttes i aktiv vikartjeneste i prostiene.*

*Budsjett 2017 oppgir at det nå finnes 2 prester/ 1.7 årsverk innen denne kategorien.*

Innen kortere tidshorisont (2017) er utvalget kjent med følgende handlingsrom:

- 1 person (1 årsverk) er fra jan 2017 gått over på AAP

Det er ønskelig å frigjøre midler til å kunne sette inn vikarer mer fleksibelt. En reduksjon av antall vikarprester bør samtidig lede til økte ressurser til enkelttjenester og vikaroppdrag.

### **Anbefaling:**

**Utvalget anbefaler at ordningen med faste ansatte for vikartjenester avvikles. Fremtidige budsjetter bør gir større rom til enkelttjenester og vikaroppdrag.**

## 12 Døveprostiet

*En langsiktig bemanningsplan i Døvekirken ble vedtatt i 2016 med bemanning på 20,5 årsverk sammensatt slik: 12 årsverk prester og diakoner, 7.5 årsverk trosopplæringen, 1 årsverk administrasjon. Disse er nasjonalt fordelt slik: Tromsø 1.5, Trondheim 2.5, Ålesund 1.5, Bergen 2.5, Stavanger 2.0, Kristiansand 1.0, Sandefjord 1.5, Oslo 4.5. Hovedkontor 3.0 og nasjonalt/prostiprost 0.5.*

*Døvekirken er den delen av Den norske kirke som har norsk tegnspråk som menighetens språk. Døvekirken er organisert som et eget prosti under Oslo bispedømme. Målgruppen for døvekirken er 5400 døve i Norge og deres nettverk. Av 25.000 som bruker tegnspråk daglig i Norge er 20.000 medlemmer i Den norske kirke og Døvekirken.*

Døveprostiet er et landsdekkende prosti og lange avstander fører til betydelig reisevirksomhet for mange av de ansatte. Vi må derfor se på dette prostiet med et litt annet blikk enn for øvrige virksomheter. Arbeidet med døve har også særlige kommunikasjonsutfordringer.

Samtidig har utvalget drøftet organiseringen av denne tjenesten, ressursfordelingen og ressursbruken sammenlignet med øvrig prestatetjeneste.

### *Kriterier*

I arbeidet med å finne riktig bemanningsnivå legger utvalget til grunn de overordnede kriterier beskrevet under kapittel 4.

### *Handlingsrom*

Innen kortere tidshorisont peker utvalget på mulige handlingsrom:



- Reduksjon stillingsandel protesaksbehandler slik at man nærmer seg nivået i andre prostier

#### **Anbefaling:**

**Utvalget anbefaler at den faste bemanningen innen døveprostiet reduseres med 1 årsverk.**

**Langsiktig stillingsramme for døveprostiet blir 19,5 årsverk.**

### 13 Administrativ bemanning – bispedømmekontoret

*Departementets tildelinger var tidligere basert på 19 årsverk. Bispedømmerådet har siden opprettet stillingen som kommunikasjonsrådgiver. Siden 2014 har bispedømmerådene selv tatt stilling til fordelingen av årsverk ved bispedømmekontoret og pretestillinger.*

*De siste årene er det nedjustert 0.7 årsverk i økonomi/adm-avdelingen ( 0.4 regnskap og 0.3 arkiv). Antall årsverk 2017 ihht budsjett var 20,1 tilhørende disse avdelinger: 6.0 KISA, 5.6 personal, 4.5 øk/adm samt 4.0 biskop/direktør. Eksternt finansiert stilling som misjonskonsulent (0.5 årsverk) inngår ikke i oversikten.*

I det kortere tidsperspektiv har virksomhetsoverdragelsen medført merarbeid, mest som følge av høringer, utredninger og opplæringer i nye programmer. Det samme vil gjelde for prosjektarbeider inn mot samlokalisering og enhetlig ledelse.

På lengre sikt kan nye verktøyer og ny organisasjon gi rasjonaliseringsgevinster.

Utvalget mener det er behov for en helhetlig gjennomgang av hvilke funksjoner som skal ligge hos Kirkerådet, bispedømmeråd og/eller menighet/fellesråd. Det er på nåværende tidspunkt vanskelig å si noe om hva som er MÅ-nivå for bispedømmerådet før en helhetlig ressursfordeling innen (det nye rettssubjektet) Den norske kirke foreligger.

#### *Kriterier*

I arbeidet med å finne riktig forvaltningsmessig bemanningsnivå fremhever utvalget disse faktorer:

- Ressurser til å utføre lovpålagte oppgaver
- Ressurser til å utføre profesjonelt arbeidsgiveri

- Vurdering av mulige parallelle tiltak/overlappende funksjoner på fagområdene

### *Handlingsrom*

Innen kortere tidshorisont er utvalget kjent med disse handlingsrom:

- Naturlig avgang 2017 saksbehandler kirkerett\* ( 0.5 årsverk)

*\*) I budsjettssammenheng tilhører denne stillingen presteskapet: bispedømmeprester*

### **Anbefaling:**

**Innen et langsiktig tidsperspektiv anbefaler utvalget at den faste administrative bemanningen reduseres i størrelse 2-4 årsverk.**

**Langsiktig stillingsramme blir 16,5-18,5 årsverk.**

## 14 Administrativ bemanning – prostesaksbehandlere

*Stillingsrammen fra 2010 fastsetter prostesaksbehandlere til 3.9 årsverk. Basert på budsjett 2017 utgjør antall årsverk 3,8 fordelt slik: 4 prostier hver med 0,5 årsverk, 2 større prostier med hhv 0.8 og 0.7 årsverk samt Asker prosti 0,3 årsverk. Prostesaksbehandler døveprostiet inngår ikke i denne kategorien; kfr kap 12.*

Utvalget har drøftet størrelsen på stillingene, og tematisert spørsmålet om oppgavefordelinger: hvilke oppgaver tillegges bispedømmekontoret og hvilke tillegges prostesaksbehandlerleddet.

### **Anbefaling:**

**Det foretas ingen justeringer for stillingskategorien prostesaksbehandlere. Stillingsrammen fastsettes til 3,8 årsverk.**

## 15 Oppsummering

Samlet gjør bemanningsutvalget disse anbefalingene om reduksjon av stillinger innen lang tidshorisont (2026), gitt nødvendig behov:

- Døveprostiet ned 1 årsverk; kfr pkt 12
- Bispedømmekontoret ned 2-4 årsverk; kfr pkt 13
- Menighetsprester ned 2 årsverk; kfr pkt 5
- Spesialprester ned 1-1,5 årsverk; kfr pkt 9
- Bispedømmeprester ned 2,5 årsverk; kfr pkt 10

Ordringen med vikarprester anbefales avvirket. Dette har ikke budsjettmessige konsekvenser.

I forhold til det korte tidsperspektiv peker utvalget på handlingsrom som kan lede til reduksjon av 4 årsverk:

- Bispedømmeprester 2 årsverk
- Spesialprester 1 årsverk
- Døveprostiet 0,5 årsverk
- Administrative stillinger 0,5 årsverk