

OSLO KATOLSKE BISPEDØMME

Org.nr. 938 431 744

Årsberetning for 2023

1. Virksomhetens art og lokalisering

Oslo katolske bispedømme (OKB) er et bispedømme i Den katolske kirke i Norge (DKKN) og som dekker de 10 sydligste fylker i landet. OKB ble opprettet som selvstendig bispedømme 29. juni 1953. Bispedømmets hovedsete ligger i Oslo, med adresse Akersveien 5.

OKB, ved biskopen, er overordnet ansvarlig for de 27 menigheter og kapelldistrikt som befinner seg i bispedømmet, med over 145 785 registrerte katolikker pr. 1. januar 2024. Dette innebærer hyrdeansvar og ansvar for sjelesorg, liturgi, sakramentsforvaltning, forkynnelse, katekese og karitativt arbeid. Som eksempel nevnes daglig messefeiring, dåp, ektevielse, konfirmasjon, gravferd, samtaler og trosveiledning, besøk hos syke og døende og besøk i fengslene. Bispedømmet har utstrakt kontakt med andre trossamfunn, både kristne og andre konfesjoner, og med Den katolske kirke nasjonalt og internasjonalt. Bispedømmet har også jevnlig og nødvendig kontakt med myndighetene og det politiske miljøet i Norge.

OKB eier og driver Mariaholm kurssenter, som er et leir- og kurssted som ligger i Spydeberg. St. Olav forlag og bokhandel AS driver forlags- og bokhandelsvirksomhet, med hovedvekt på katolsk, religiøs og åndelig litteratur. Svega AS er lokalisert i Porsgrunn og er et rent eiendomsselskap. OKB Regnskap & Eiendom AS driver regnskapsføring for selskap i konsernet.

2. Analyse av årsregnskapet og sentrale risikoer og usikkerhetsfaktorer

OKB ble i 2023 finansiert i det alt vesentlige av statlige tilskudd iht. Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven).

De samlede inntekter i 2023 var kr. 243 932 163 i konsernet, og kr. 238 122 893 i morselskapet. I 2022 var inntektene kr. 236 291 301 i konsernet, og kr. 230 529 136 i morselskapet.

De offentlige tilskuddene utgjorde i 2023 kr. 202 638 878. Øvrige inntekter er til dels gaver, kirkebidrag og leieinntekter.

Årsresultatet viser et overskudd på kr. 21 517 476 for konsernet, og kr. 22 213 195 for morselskapet. Årets overskudd overføres til annen egenkapital.

De samlede ordinære investeringene i varige driftsmidler i 2023 var henholdsvis 12,7 mill. i morselskapet og 13 mill. i konsernet. Totalkapitalen per 31.12.2023 utgjorde 491 mill. i OKB og 496 mill. i konsernet, sammenlignet med 472 mill. og 478 mill. året før. Egenkapitalen utgjorde ved årsslutt henholdsvis 365,5 mill. i morselskapet og 366,5 mill. kr. i konsernet.

Avvik mellom driftsresultat og netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter skyldes i morselskapet endring i kundefordringer, leverandørgjeld og andre tidsavgrensningsposter. Det er solgt én leilighet i 2023.

Som kontantstrømoppstillingen viser, hadde både morselskapet og konsernet en økning i likviditeten fra 2022, på 13,7 mill for OKB, og 13,3 mill for konsernet. Den likviditetsmessige stillingen ved årsskiftet og gjennom året var tilfredsstillende.

Styret mener at det avlagte årsregnskapet, med tilhørende kontantstrøm og noter, gir et korrekt bilde av foretakets og konsernets stilling pr. 31.12. 2023.

3. Redegjørelse for foretakets utsikter

OKB har hatt en vekst de siste årene, noe som blant annet skyldes økt innvandring. Særlig har personer fra EØS-områder som Polen og Litauen kommet til Norge som arbeidsinnvandrere, men flere av disse valgte å forlate Norge i løpet av 2023. I tillegg har det vært en jevn, men noe lavere, strøm av flyktninger og asylsøkere fra land med krig og uro. Per 31.12.23 er det registrert om lag det samme antall katolikker som året før.

4. Finansiell risiko

OKB har lav markedsrisiko. Det er forventet en svak økning av antall medlemmer de nærmeste årene, noe som er en av faktorene for statstilskudd. Satsen per medlem følger den generelle prisstigningen og økte med 4,9 % fra 2022 til 2023.

OKB konsern har en gjeldsgrad på 35,2 %, og har tilfredsstillende likviditet. Sum langsiktig gjeld er på 80,09 mill. i konsernet. Alle lån er til flytende rente, og det forventes at rentene holder seg stabile eller går noe ned. OKB har tilfredsstillende soliditet og likviditet til å betjene økte rentekostnader.

Det er ikke tegnet styreansvarsforsikring.

5. Fortsatt drift

Styret bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift er lagt til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Morselskapet har en tilfredsstillende egenkapital, og har med stabilt og økende antall medlemmer forutsetning for å kunne videreføre en positiv utvikling. Morselskapet bidrar med kapitaløkning og tilføring av midler dersom noen av selskapene i konsernet har behov for dette.

6. Arbeidsmiljøet

Sykefraværet i morselskapet i 2023 er 3,46 en nedgang på 1,03 % fra året før. Sykefraværet i datterselskapet St. Olav forlag og bokhandel AS var på 4,20 %, opp fra 2,57% i 2022 og som skyldes langtidsfravær. I OKB Regnskap & Eiendom AS var det ikke noe fravær. De øvrige datterselskap/underenheter har ikke egne ansatte.

Det er ikke registrert alvorlige skader eller ulykker i løpet av året, verken i morselskapet eller datterselskapet.

Ledelsen anser arbeidsmiljøet i konsernets virksomheter for å være tilfredsstillende, men vurderer løpende behovet for iverksettelse av tiltak for forbedringer. Konsernets arbeidsmiljøutvalg har regelmessig avholdt møter i løpet av 2023.

Konsernet har en stabil bemanning og har normalt ikke vansker med å rekruttere kvalifiserte personer til ledige stillinger.

7. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) for OKB som arbeidsgiver 2023, jf. likestillings- og diskrimineringsloven

Om OKB

Bispedømmet har 144 ansatte. Av disse er 75 prester. Blant de administrativt ansatte er fem av tretten ledere kvinner. Av totalt 144 ansatte i OKB er 46 kvinner og 98 menn. Den katolske kirke har på teologisk grunnlag kun mannlige prester. Dette gir utslag på likestillingsprosenten for administrativt og geistlige ansatte, slik at kvinneandelen totalt blant ansatte er 31,9 %. Kvinneandelen blant øvrige ansatte er 66,7 %

OKBs administrasjon (unntatt den geistlige tjenesten) er en støtte- og stabsfunksjon for biskopen, prester og menigheter. Administrasjonen er delt inn i 10 avdelinger av varierende størrelse, og har ansvar for den administrative driften av bispedømmet. OKB har tre heleide datterselskaper.

OKB har ansatte fra ca. 26 nasjoner, dette gjelder både prester og andre ansatte. Våre ansatte har i tillegg til norsk, som er vårt felles språk, ca. 16 ulike morsmål. Vi satser aktivt på språkopplæring både av hensyn til arbeidet, og for å gi de ansatte karriereutviklingsmuligheter.

OKBs arbeidsgiverpolitikk har sitt grunnlag i Den katolske kirkes sosialære, partssamarbeidet i arbeidslivet og arbeidsmiljølovgivningen i Norge.

OKBs arbeid knyttet til Aktivitets- og redegjørelsesplikten foregår i samarbeid med tillitsvalgt, til dels arbeidsmiljøutvalget og i den konkrete oppfølgingen av personalpolitikken. Bispedømmets ledelse orienteres. Dette skjer i de ordinære samarbeidsfora som er etablert i bispedømmet

Vi har i dette arbeidet pr i dag ikke avdekket vesentlige risikoer, og dermed ikke sett behov for å sette i verk spesielle tiltak på overordnet nivå.

Turnover og rekruttering

OKB har en svært stabil bemanning med lavturnover. Prestene utnevnes til sine embeter av biskopen uten forutgående søknadsprosess. De øvrige ansatte rekrutteres etter vanlige rekrutteringsprosesser med eksternt utlysning av stillinger og intervjuprosesser. Fordi vi er en del av den internasjonale katolske kirke får vi mange søkere fra tradisjonelt katolske land og har, som omtalt over, ansatte fra mange nasjoner og språkgrupper. **Lønns- og arbeidsvilkår**

OKB har i de siste årene arbeidet aktivt med utforming og utvikling av lønnspolitikk for våre ansatte. Vi har i den forbindelse kartlagt lønnsnivået både internt og eksternt for å finne et korrekt nivå for de stillingsgrupper som er representert i vår organisasjon. Dette er et viktig grunnlag for vårt videre arbeid med å kartlegge likelønn («stillinger av like verdi») og planlegge kompetanse- og karriereutvikling for de ansatte. Arbeidet med kartlegging av likelønn/stillinger av lik verdi er i gang, i tett samarbeid med tillitsvalgt. Dette er nedfelt i OKBs tariffavtale som et drøftingstema.

Statistikk viser at kvinner har 6 % høyere snittlønn enn menn da de geistlige, som i hovedsak er prester og kapellaner, mottar en lavere grunnlønn.

Statistikken nedenfor viser andel kvinner ansatt i ulike stillingskategorier og kvinners andel i % av lønn i de ulike kategoriene:

Stillingskategori	Andel kvinner %	Kvinner andel i % av lønn
Administrasjonskonsulent	100 %	100 %
Driftspersonale	62 %	58 %
Kundebehandler	73 %	72 %
Regnskapsmedarbeider	83 %	83 %
Rådgiver	64 %	60 %
Leder	38 %	39 %
Prester	0 %	0 %

Stillingskategori	Andel Kvinner %	Kvinner andel i % av lønn
Administrasjonskonsulent	100 %	100 %
Driftspersonale	58 %	58 %
Kundebehandler	75 %	76 %
Regnskapsmedarbeider	100 %	100 %
Rådgiver	62 %	58 %
Leder	38 %	43 %
Prester	0 %	0 %

Som arbeidsgiver praktiserer vi i stor grad personalpolitiske rutiner tilsvarende det som praktiseres i offentlig sektor. Dette er nedfelt i tariffavtalen vår

Det er moderat bruk av overtid i OKB. Det praktiseres kjernetid mellom kl. 9 og kl. 15 og møter legges som hovedregel til dette tidsrommet.

OKB har en del senioransatte som fortsetter arbeidslivet ut over 67/70 år. Blant annet har våre prester 75 års aldersgrense etter kirkerettslige regler.

OKB gjennomførte i 2021 en arbeidsmiljøundersøkelse der vi spesielt kartla eventuell trakassering og diskriminering. Dette har foregått i samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og AMU. Det ble i den forbindelse ikke avdekket trakassering- eller diskrimineringssaker. Oppfølgingen har fortsatt i 2023 og status er den samme som i 2021. OKB har som støtte i dette arbeidet opprettet en liste over personer med ulike roller og morsmål som ansatte kan kontakte og varsle til ved behov. Gruppen har ikke fått henvendelser i 2023.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

OKB er en organisasjon som gir muligheter for faglig utvikling både gjennom økonomiske og praktisk støtte til opplæring og mulighet til praksis for å utvikle den ansattes kompetanse. Vi har gode erfaringer med å tilby støtte til norskopplæring slik at ansatte kan tilbys andre stillinger som de blir kvalifisert for, internt.

Tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

Når det er behov, tilrettelegger vi konkret for ansatte med helseproblemer eller omfattende omsorgsoppgaver. Vi gir økonomisk støtte til skolepenger for ansattes barn som går på den katolske skolen St. Sunniva i Oslo.

Som nevnt over har vi en del senioransatte som fortsetter i hel eller delvis stilling etter pensjonsalder.

Deltid, midlertidige ansettelser og foreldrepermisjon

I 2023 hadde OKB 10 deltidsstillinger, 8 kvinner og 2 menn. Kartlegging viser at vi ikke hadde tilfeller av ufrivillig deltid.

I 2023 hadde OKB 3 midlertidige stillinger, 2 kvinner og 1 mann. Disse tre stillingene var knyttet til konkrete prosjekter.

Bruken av deltidsstillinger og midlertidige stillinger er drøftet med tillitsvalgt.

I 2023 hadde OKB 5 ansatte i foreldrepermisjon, 3 kvinner og 2 menn.

OKB har ikke ufrivillig deltid i noen stillingsgrupper eller blant kvinner og menn.

8. Ikke-diskriminering

OKB mener at det ikke gjøres forskjeller på ansatte, eller ved ansettelse, på grunn av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

9. Åpenhetsloven

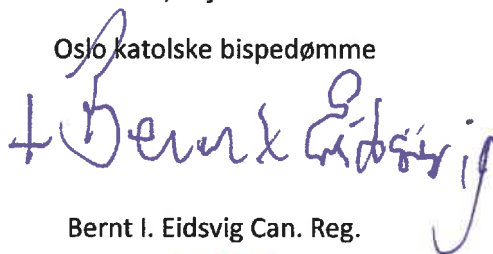
«Redegjørelse etter kravene i åpenhetsloven finnes tilgjengelig på våre nettsider katolsk.no

10. Ytre miljø

Styret kan ikke se at selskapets eller konsernets virksomhet forurensar det ytre miljø.

Oslo, 6. juni 2024

Oslo katolske bispedømme



Bernt I. Eidsvig Can. Reg.

Styreleder/ Daglig leder

