



DEN NORSKE KIRKE

Oslo biskop

Oslo bispedømmeråd

ÅRSMELDING 2003

I TILSTANDSVURDERING AV DEN KIRKELIGE SITUASJONEN I BISPEDØMMET – 2003

1.1. Hovedutfordringer

Biskop og bispedømmeråd har i 2003 reflektert i særlig grad omkring status og hovedutfordringer i forbindelse med utarbeidelsen av strategisk plan for 2003-2006. Planen har blitt til i et samspill mellom stab og bispedømmeråd, og ble lagt fram for menighetenes utsendinger på bispedømmemøtet i oktober. Planen definerer utviklingsmål for vår egen virksomhet, samtidig som den representerer et innspill til menighetenes utviklingsarbeid. Overordnet visjon er: *Kirke i storbyens liv – levende, nær og tilgjengelig*. Med dette signaliseres både kvaliteter vi ser i det eksisterende arbeid, og utfordring til videre utvikling lokalt og regionalt. Tilbakemeldinger viser at planen korresponderer med analyser og prioriteringer gjort lokalt i menighetene.

Behovet for langsiktig utviklingsarbeid har også vært fokusert gjennom prosjektet Gud i storby – kirken i Oslo mot år 2010. Storbyen Oslo alltid vil representere noe for seg selv i norsk målestokk. Samtidig tror vi at Oslo-virkeligheten kan gi signaler som hvilke utviklingstrekk som kan gjøre seg gjeldende også i resten av landet. Derfor ser vi et særlig ansvar for å fange opp tendenser og utviklingsmuligheter som er vesentlig for kirken i et fremtidsperspektiv. I løpet av 2003 er prosjektvisjonen presentert i ulike sammenhenger i bispedømmet, blant annet som hovedtema på fagdager for bispedømmets prester i juni. Prosjektorganisasjonen er under etablering og prosjektlederstilling er utlyst. Relatert til Gud i Storby er det etablert et underprosjekt *Kirke utenfor det hellige rom* som sikter mot utprøving av samarbeid omkring prestedtjeneste i utvalgte større bedrifter i byen.

Den generelle tilstandsvurdering i årsrapporten vil bli sortert innenfor de tre hovedpunktene i strategiplanen:

1.2 Kirken som menighetsfellesskap

Det er i det daglige arbeid i menighetene at vår kirke tar sin form i en tid preget av mange forandringer. Vi erfarer stadig at menighetene fremtrer som en del av det sivile samfunn og lokale nettverk som er med på å omkranses menneskers liv i hverdag og høytid. Samtidig ser vi endringsprosesser som utfordrer menighetslivet med utgangspunkt i ressursknapphet, demografiske endringer, nye sosiale mønstre i arbeidsliv og familie, media og miljø. Det generelle inntrykket er at oppslutningen om lokalkirken er stabil, men på lengre sikt

nedadgående. Tar vi utgangspunkt i statistikken for hovedgudstjenester på søn- og helligdager, ser vi en nedgang på ca 10% i de samlede besøkstall fra 509.303 i 1998 til 457.152 i 2002. I tallene ligger det også en reduksjon i antall gudstjenester, og ser vi på gjennomsnittlig deltakelse pr gudstjeneste, utgjør reduksjonen ca 5% fra 116,8 til 110,3 i samme periode. Nattverdshallene har sunket fra 58,8 deltakere pr gudstjeneste i 1998 til 54,0 i 2002. Fra 2001 til 2002 er imidlertid gjennomsnittlig deltakertall ved gudstjeneste og nattverd stabilt eller svakt stigende. I positiv retning kan vi notere at utmeldingene ser ut til å være jevnt fallende fra 833 i 1998 til 619 i 2002.

Tallene kan bekrefte et generelt inntrykk: at befolkningens forhold til kirken er positivt og utvikler endog seg i positiv retning, men at velviljen ikke gir seg utslag i deltakelsen i gudstjenestelivet. En brukerundersøkelse for Tonsen menighet lagt fram av KIFO i 2003 utdypet nettopp dette bildet. Menigheten har en påfallende høy anseelse langt ut over kretsen av aktive menighetslemmer, men innstillingen fører ikke til at folk umiddelbart vil oppsøke gudstjenesten eller andre aktiviteter i kirken. Situasjonen reiser en rekke spørsmål om hva som skal til for å skape større eierforhold, tilhørighet og deltakelse til den lokale menigheten som vi vil berøre i de påfølgende punkter.

Tiltak i møte med tendensene må nødvendigvis være sammensatte. Nedenfor vil vi gjøre nærmere rede for virksomhet knyttet til visitaser, gudstjenestefornyelse, dåpsopplæring, misjon, diakoni etc. Bruker vi gudstjenestedeltakelse som resultatindikator, vet vi veien er lang fra tiltak på bispedømmeplan til målbar effekt lokalt. Lettere er det å forholde seg til tilbakemeldinger på våre tiltak fra de som er våre primære kontakter, nemlig ansatte og tillitsvalgte i menighetene. I så henseende registrerer vi positive virkninger av visitaser, seminarer, bispedømmemøte og andre tiltak som vi skal gjøre nærmere rede for.

På den andre siden er det interessant å observere virkningen av tiltak som initieres lokalt i menighetene, som nye fellesskapsformer og en metodisk satsing på involvering av brede grupper blant kirkemedlemmene. Her kan enkelte menigheter vise til oppsiktsvekkende resultater som er interessante i et helhetskirkelig perspektiv (jf punkt 2.1.1 a).

Ungdomsarbeidet i bispedømmet har gått gjennom en tyngre periode med lavere lederrekruttering og deltakelse, gjenspeilet også i organisasjonenes tall. Nå ser det ut til at tendensen er i ferd med å snu. Gjennom hele perioden er det gjort et møysommelig arbeid med ledertrening og kreativ programskaping fra menighetene, organisasjonene og fra bispedømmets side. Uten denne innsatsen ville bildet vært dramatisk mye verre. En mulig reaksjon på den ekstremt individualistiske mentaliteten på 90-tallet kan være forklaring på at de organiserte aktivitetene nå opplever større tilslutning.

1.3 Gudstjenester og kirkelige handlinger

Vi har kommentert sider av bildet når det gjelder deltakelsen i gudstjenesten. At det er store variasjoner innenfor bispedømmet er ikke noe nytt. Gjennomsnittsgudstjenesten i Østre Aker i 2002 hadde 76,5 deltakere, mens Asker prosti topper med 161,8. Det må understrekes at kvalitet ikke uten videre skal bedømmes ut fra kvantitet. Samtidig erfarer vi at menighetene er opptatt av deltakelsen i gudstjenesten, og anser i den forbindelse gudstjenestefornyelse for å være en av sine mest strategiske satsinger. Engasjementet går til dels på gudstjenesteform. Interessene går i ulike retninger, og det er vaskelig å se noen tendenser annet enn i retning av større pluralitet. Imidlertid synes det å være et bredt engasjement for å styrke den leke

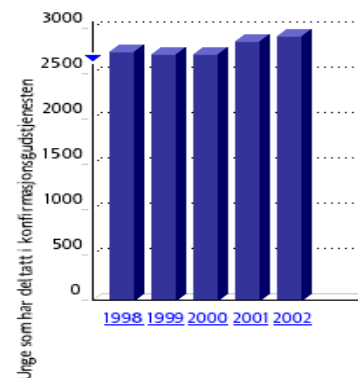
deltakelsen i gudstjenesten, ikke minst fra de leke selv. Til tider registrerer vi interesse motsetninger mellom lekfolk og prester i dette.

Kirkemøtets vedtak om å innlede en ny revisjon av gudstjenesten blir mottatt med glede. Noen kriterier vil være viktige i den kommende prosessen: åpenhet for nye trossuttrykk, variasjon og fleksibilitet, en liturgi som uttrykker kirken som et åpent og inkluderende kristent fellesskap og samtidig kontinuitet med den liturgiske arv. Det er viktig at en ny liturgi ikke blir et kommisjonsprosjekt, men at menigheter som ønsker det kan få frihet til å bidra med innsikt og erfaringer. Utviklingen av gudstjenesteliv og ritualer er hovedpunkt i bispedømmerådets plan. Det tar til orde for et *variert gudstjenesteliv, livsnære ritualer* og et ønske om å *uttrykke kristen tro slik at den oppleves relevant for mennesker i dag*. Målsettingen er stor. Det kreves både praktisk og teologisk fornyende arbeid. Sammen med våre omgivelser er vi nødt til å forsøke å ta skritt i riktig retning, slik blant annet prosjektet *Gud i storby* vil utfordre oss til.

Dåpsprosenten i Osloprostiene er oppsiktsvekkende lav. Kun 48,4% av de fødte ble døpt i 2002. Den flerkulturelle situasjonen gjør at Oslos tall av naturlige grunner må bli lavere. Like fullt er dette urovekkende tall som vi trenger å analysere nærmere. For Asker ligger tallet på 78,6 % og Bærum på 74,5%.

Det er en kjent sak at også konfirmanntallene utmerker seg som lave i bispedømmet. Av det totale antall 14-åringer ble 43,8 % konfirmert kirkelig i 2002, mens landsgjennomsnittet var på 68,2%. Asker og Bærum prostier trekker opp med henholdsvis 67,5 og 71,6% av årskullet, med en variasjon mellom soknene fra 59,4% til 98,0%. Innenfor Osloprostiene ble 37,8% av 14-åringene konfirmert kirkelig, mens 21,4% konfirmerte seg borgelig. Man bør også merke seg at når vi legger gruppen av 14-årige *kirkemedlemmer* til grunn, er det kun 54,9 av disse som lar seg konfirmere i Osloprostiene.

Tallene vitner om en alarmerende situasjon. Men de sier også noe om muligheter bør være der. Det er grunn til å merke seg at en sentrumsmenighet som Uranienborg etter noen års målbevisst prioritering av ansatte og frivillige ressurser har doblet deltakertallet og opererer med tall som svarer til 100% av antall kirkemedlemmer i årskullet. Selv om vi må regne med at noen kommer fra omliggende menigheter, er sier dette noe om et potensial. Et gledelig forhold er også at deltakertallet for bispedømmet samlet faktisk har økt fra 2.748 i 1998 til 2.919 i 2002 med de mest positive utslag for Søndre og Vestre Aker og Asker/Bærum.



Forskjellen mellom Oslo og Asker/Bærum handler om kultur, men også om hvordan undervisningen blir lagt opp, og hvem som utfører den. Oslo har 9 kateketer i av til sammen 42 sokn. Asker og Bærum har kateket i nesten alle sokn, og de driver utstrakt faglig samarbeid. Det er behov for en massiv prioritering av konfirmantarbeidet. Dette vil være av stor betydning også med tanke på den fremtidige dåpsprosent. Det legges nå planer for å bedre informasjonen, samt styrke konfirmanntoppleggene, i første omgang i menigheter som synes å stå svakt. Konfirmantsatsingen vil være et hovedsatsingsområde innenfor dåpsopplæringen i Oslo. Samtidig må vi erkjenne at det kan være vanskelig å komme virkelig

i inngrep med situasjonen uten at det på en eller annen måte tilføres flere kateketstillinger til Oslo. Vi viser for øvrig til redegjørelse for dåpsopplæring nedenfor.

Tallet på kirkelige vielser ligger relativt jevnt med 1.178 for 2002, og 1.782 der bruden bor i soknet. Vi erfarer stadig at de klassiske kirkene blir foretrukket og har stor pågang på vielser, mens ingen av arbeidskirkene i Søndre og Østre Aker har mer enn 4 vielser i året. Den nye liturgien imøteses med forventning. Antallet kirkelige gravferder ligger jevnt og høyt, men har avtatt noe, fra 5.525 i 1998 til 5.157 i 2002. Det synes stadig å være langt flere enn kirkemedlemmene som får kirkelig gravferd. Gravferder og møtet med de sørgende utgjør en vesentlig del av prestenes arbeid i de fleste prestegjeld. Det er en stor folkekirkelig oppgave, og få anledninger gir samme mulighet til å møte bredden av befolkningen. Det nye ritualet oppleves som en ressurs. I 2003 ble samarbeidutvalg mellom bispedømmet og gravferdsbyråene gjenopprettet for å styrke kontakt og samhandling mellom partene.

1.4 Kirken som kulturfelleskap

Mange sitter stadig med inntrykket at kirken i sitt vesen er konservativ, moralistisk og fokusert på indre anliggender. Det var derfor interessant at Makt- og demokratiutredningen tegnet et annet bilde, nemlig av en kirke med et lederskap som er radikale i samfunnsspørsmål, en kirke som er aktiv i kampen mot den skjeve fordelingen mellom fattige og rike i verdenssamfunnet og i miljøspørsmål. Kirkemøtet 2003 viste et radikalt engasjement for samenes rettigheter, for vern om havet og i kampen for en realistisk strategi mot den største tragedie i vår tid nemlig AIDS-epidemien. Dette er viktige samfunnsspørsmål som knytter vår kirkes engasjement til den verdensvide kirke.

Oslo biskop og bispedømmeråd har også i 2003 deltatt aktivt i forhold til brennende spørsmål i offentligheten. Biskop og bispedømmerådet har sluttet seg til kritikken av muren Israel bygger i strid med internasjonal lov og rett. Det er viktig å fastholde at Israels aktuelle politikk også er gjenstand for vurdering og kritikk. Biskopen viste et særlig tydelig engasjement også i forhold til krigen i Irak.

Vi får har fått tilbakemeldinger på at dette engasjementet skaper stolthet og identifikasjon med kirken i vide kretser, også ut over nåværende medlemsrekker. Men vi har også møtt motstand fra politikere og andre som ikke ønsker en kritisk kirke, som forsøker å underkjenne kirkens kompetanse og fordrive den ut av en offentlig og inn i en åndelig sfære. Kirken må for, Guds skyld, engasjere seg politisk. Det betyr at kirken er forpliktet på å måtte engasjere seg for menneskenes skyld, for skaperverkets skyld og for miljøets skyld. Det er ikke et forsøk fra kirkens side på å tilrane seg en urettmessig maktposisjon i samfunnet. De politiske avgjørelser skal i vårt demokrati ligge hos de folkevalgte i Regjering og Storting, men kirken svikter sin rolle hvis den ikke våger å være premissleverandør ut fra de bud og de verdier den er forpliktet på. Kirken må ha en profetisk og kritisk stemme i samfunnet om den skal være tro mot sitt kall. Slik må kirken våge en tydelig og offensiv holdning også når vi blir konfrontert med kirkens eget maktmisbruk og krenkelser av menneskeverd i historiens løp.

I løpet av året har biskopen også gitt bidrag til etikk og samfunnsdebatt gjennom et uttall foredrag i ulike sammenhenger om verdispørsmål, menneskeverd, krig og folkerett. Biskopen har også invitert til samtaler og seminarer i Oslo bispegård: om etikk og idrett med topplederne innen idretten; presseetisk seminar med representanter for kirke, universitet og mediene etter Tønnesaken; seminar for å drøfte situasjonen et halvt år etter krigsutbruddet i Irak. Det er tankevekkende å registrere velvilje og takknemlighet blant deltagende for at

kirken tar aktivt initiativ til slike samtaler. Biskopen er også med i styret for WCRP (World Conference on Religion for Peace) og i den europeiske avdelingen (ECRL – European Council of Religious Leaders) som blant annet har engasjert seg i forbindelse med Irak-konflikten.

Kirkens sosiale og politiske engasjement blir verdsatt i brede lag. Samtidig er det en stadig utfordring å styrke samfunnsengasjementet også på lokalt plan i kirken. Under visitasene blir menigheter utfordret på sin rolle i forhold til lokalsamfunnet innenfor områder som kultur, diakoni, ungdom, ved å samarbeide med kommune, institusjoner og organisasjoner, og ved å tale svake gruppers sak både i lokalt og globalt perspektiv. Noen menigheter har utviklet selvbevissthet og engasjement i dette, men bildet er svært varierende. Vi ser behov for å utvikle vår innsats i dette, noe som kommer til uttrykk i strategiplanens punkter om å være en kirke som *kjemper for menneskeverd og solidaritet i møte med rasisme, arbeidsløshet, fattigdom og vold*, og en kirke som vil være i *dialog med mennesker av annen tro og tradisjon*. Innsatsen i forhold til Kirkemøtets vedtak om forbruk og rettferd er også svært varierende. Kirkemøtet i 2003 vedtok at det skal opprettes ressursgrupper for oppfølging av denne saken i alle bispedømmer, noe som sammenfaller med strategiplanens målsetting om å *styrke engasjementet for miljø og rettferd* i menighetene.

Mange er opptatt av et mulig skille mellom stat og kirke. Forholdet får innvirkning på hva som over tid skal være fellesverdier for det norske samfunn og hva som binder oss sammen som folk. Folkekirken er en slik sammenbindende faktor. Den må derfor få utvikle seg med en sterk medbestemmelse fra de som er aktive og de som er formelle medlemmer av den. De organisatoriske grep som tas må ikke skape et skille mellom medlemmer og kirkelige eliter av ulikt slag. Vi imøteser med stor interesse den offentlige utredningen som skal ferdigstilles i løpet av 2005.

En annen side ved stat/kirke-spørsmålet er det markante ønsket om endring nå i forhold til kirkens organisering, enhetlig kirkelig økonomi, samordning av arbeidsgiveransvaret og valgordninger. Reformønsket kommer kort tid etter ny kirkelov og behandling i Stortinget av Kirkens økonomi, jf Stortingsmelding nr 14 ”Børs og katedral”. I tillegg kommer også det forhold at kirkens økonomiske rammevilkår er blitt mer anstrengt ikke minst på grunn av dårligere kommuneøkonomi.

Bispedømmerrådet opplever et sterkt press og ønske om endring i nåværende ordninger, både i møte med representanter for de kirkelige fellestråd og i diskusjoner om egen selvforståelse som regionalkirkelig organ. Det er behov for en ytterligere rolleavklaring og grenseoppgang mellom de ulike kirkelige organs mandat ansvars- og oppgaveområder. Vi registrerer at tid og energi går til spille i lokalmenigheten og i fellestrådene som følge av dette.

Bispedømmerrådets arbeid med forslag til en prøveordning med regler for nominasjon av biskop vært en sentral oppgave. Behandlingen på Kirkemøtet 2003 viste at det i kirken er et ønske om å endre gjeldende regler.

II TILSTANDSVURDERING I LYS AV DE TO HOVEDMÅLENE

2.1. HOVEDMÅL 1

Bispedømmerådet skal initiere og legge til rette for felleskirkelige tiltak og for realisering av de mål og satsningsområder som Kirkemøtet gjør vedtak om og bidra til at kirkelige tilsatte og valgte rådsmedlemmer har kompetanse til å ivareta sine oppgaver. De kirkelige organene skal fremme samarbeid og god kommunikasjon med de frivillige kristelige organisasjonene, mellom kirkens organer og mellom kirke og samfunn.

2.1.1 Generelle overgripende tiltak.

a) Resultatmål 2003: Gjennomføre tiltak for å styrke det generelle menighets- og gudstjeneteliv.

Status: Menighetskjerne og deltakelse

En bred og åpen folkekirke kan ikke fylle sine oppgaver om det ikke finnes mennesker som kjenner særlig tilhørighet. Noen må være villige til å påta seg ansvar for gudstjeneteliv, rådsarbeid, dåpsopplæring, diakoni, barn, ungdom, etc. Gjennom visitasene har vi møtt spørsmålet: "Hvor er de personer vi ikke lenger ser her?". Oppslutningen om gudstjenester, møter og andre samværsformer er mange steder fallende. Årsakssammenhengen er sammensatt, og vi ser ingen enkelt resept som løsning på problemet. Sentrumsmenighetene i Øst er preget av ustabil befolkningsmasse med lav interesse for det som skjer lokalt. Mange i voksen- og eldregenerasjonen har økonomi, helge- og reisevaner som svekker tilhørigheten til den lokale kirke. Mellomgenerasjonen har livsmuligheter som konkurrerer med kirkelig aktivitet. Den mye omtalte tidsklemmen styrer foreldregenerasjonens fritid mot barnas aktivitetsmønster på annen måte enn tidligere. Nye generasjoners motivasjon for å delta aktivt i et fellesskap er endret. Færre identifiserer seg med kirkens misjon på en slik måte at de vil bruke tid og krefter på den. Mange menigheter peker på at unge voksne med kristen identitet søker sin primære tilhørighet til Storsalen og andre større kristne fellesskap i byen, framfor små fellesskap i menigheter rundt om i byen. I enkelte menigheter får også konfliktsituasjoner i stab og menighet sørgelige følger for oppslutningen.

En hel del menigheter har møtt utfordringene med nye typer tiltak, ofte med en fellesskapsbyggende og til dels diakonal karakter. Rundt 20 menigheter i bispedømmet arrangerer Alfakurs med tilhørende gruppefellesskap. Gjennom de siste årene har vi registrert en rask fremvekst av "middagsfellesskap" hvor unge, familier og eldre møtes i kirken til fellesskap og måltid. Med trilletreffene skapes det arena hvor hjemmeværende spedbarnsmødre velger å komme til ukentlige samlinger. Alt dette er aktiviteter som viser seg å ha gjennomslag uavhengig av geografisk og sosial kontekst i bispedømmet, og som vi vil stimulere til i tiden som kommer. Videre erfarer vi at noen menigheter lykkes og får en oppsiktsvekkende tilslutning. Vi vil i den forbindelse nevne spesielt Lommedalen menighet viser et snitt på 231 deltakere ved hver hovedgudstjeneste i 2003 og stor oppslutning også om andre aktiviteter, spesielt konfirmantarbeidet. Det siste året har den gjennomsnittlige gudstjenestedeltakelsen økt med nær 9 %, og tilsvarende nattverdsheltakelsen med 26%. Som forklaring vektlegger Lommedalen en bevisst metodisk tilnærming karakterisert med stikkord som involvering og myndiggjøring av menigheten.

Det sammensatte bildet innbyr til videre arbeid med de mange spørsmål: Hva får mennesker til å slutte opp om menighetsfelleskapet i vår tid? Hvem blir spurt om å bidra – engasjeres mennesker utenfor den definerte menighetskjerne? Hva spør vi mennesker om å bidra med? Finnes det grupper av mennesker som venter på å bli engasjert men som vi av ulike grunner går forbi? Fungerer de ansatte hemmende eller fremmende for frivilligheten? Dette er tema som må bearbeides i ulike sammenhenger.

Visitaser

I 2003 har biskopen gjennomført 6 visitaser. I Døvekirken, vestenfjeldske distrikt (Ålesund og Bergen), Sagene, Høvik, Sinsen, Tonsen, Ris. Visitasarbeidet er en unik kontaktmulighet for biskopen og gir verdifull dybdekunnskap om forholdene i menighetene. Tilbakemeldinger fra menighetene vitner om at visitasene gir inspirasjon, og bidrar til utviklingen av arbeidet. Samhandlingen med fellestrådene har vært positiv, blant annet ved at visitasemenighetene gjerne prioriteres i vedlikeholdsprogrammet i den grad det finnes ressurser.

Gjennom visitasene får menighetene erfare biskopen som nærværende i samtaler om det som rører seg i menighetens liv. Ansatte og frivillige bekreftes i sine oppgaver samtidig som det formuleres utfordringer til den videre utvikling av virksomheten. Karakteristiske tema til utfordring er: Utvikling av gudstjenesteliv, dåpsopplæring, frivillighet, fellesskap med rom for omsorg og deltakelse, engasjement i og for lokalsamfunnet. Vi erfarer at biskopens døråpnerfunksjonen i forhold til skoler, institusjoner, kommune/bydeler, etc. er viktig for menighetene og får betydning også etter at biskopens følge har forlatt den visiterte menighet.

Bispedømmemøte

En lørdag i oktober 2003 arrangerte bispedømmerådet et bispedømmemøte i Mortensrud kirke. 139 var påmeldt og fleste menigheter var representert. Deltakelsen kunne vært større. Presentasjonen av strategiplanen sto sentralt, og vi opplevde at den skapte entusiasme med sitt innhold og sin forenklede form. Andre halvdel av dagen var lagt opp med seminarer knyttet planen: Trosopplæring i en ny tid, samarbeid mellom menigheter, diakoni og frivillighet, og ledelse i lokalmenigheten. Vi vurderer bispedømmemøtet som et strategisk viktig redskap med tanke på bispedømmerådets mulighet til å kommunisere med menighetene.

Fornyelse av liturgi og gudstjeneste

Gudstjenesten har vært tematisert i mange sammenhenger i bispedømmet gjennom de senere årene. Biskopen har gitt signaler om rom for å gjøre forsøk innenfor de gitte rammer. Vi har grunn til å tro at fokuseringen har stimulert og skapt handlingsrom. Fra bispedømmenivå har kontakten med forsøkene blitt svekket etter at prostene fikk delegert myndighet til å godkjenne ”mindre liturgiske endringer”.

Det kreative arbeidet er utviklet særlig blant ungdom. Spennende former er utviklet og en ny generasjon har gjennom involvering fått et forhold til gudstjenesten. Dette er merkbart blant annet gjennom prostivise satsinger som med de månedlige ”Time Out” gudstjenester i Vestre Aker. Men det er fortsatt en utfordring å legge til rette slik at ungdom finner sin plass i høymessen.

Ny gravferdsliturgi ble innført i menighetene i 2003. En egen seminardag ble gjennomført foran innføringen. Ritualet synes gjennomgående å bli godt mottatt, dog med kritikk til noen detaljer som kunne vitne om behov ytterligere gjennomarbeiding før introduksjon. Fra gravferdsbyråene meldes det at det nye ritualet gjennomgående tar lengre tid (ca 40 min).

Det nye vigselsseriale som ble vedtatt på Kirkemøtet 2003 er også et tegn på en selvkritisk gjennomgang av hva vi sier og hva vi gjør. Det skal mot til å utfordre tradisjonelle ord og uttrykk. De nye ritualene er preget av at kirken i større grad ønsker å komme mennesker med ulike livs- og trosfortellinger i møte. Det postmoderne menneskes behov for å bidra til å forme viktige ritualer i eget liv er tatt hensyn til innen rammen av kristen tro og tradisjon. Vi tror dette er en fruktbar vei å gå.

Innsatsen for å styrke gudstjenestedeltakelsen 1. juledag er videreført også i 2003, blant annet med gjennomført juledagsseminar, og med utgivelsen av biskopens bok "Julens budskap". Den flerårige fokuseringen har i noen grad styrket interessen for dagen hos de kirkelige medarbeidere, men vi konstaterer at virkelige endringer må sees i et lengre perspektiv. Vi registrerer med glede at enkelte menigheter som har prioritert juledag har opplevd å få god uttelling kvalitativt og kvantitativt. Samtidig konstaterer vi at oppslutningen noen steder så lav at det er grunn til å vurdere om det er forsvarlig å opprettholde dette tjenestetilbudet. Noen generell økning i deltakelsen juledag er så langt ikke påvist, og vi tror at en endring krever langsiktig innsats.

Kirkemusikk

Regjeringens kulturmelding har for første gang har et eget kapittel om kirkemusikk. Sammen med den kulturelle skolesekken, representerer dette en ny giv for kirkemusikken som en viktig dimensjon med vårt kulturliv.

Vi hilser med glede også at Norsk Kulturråd heretter skal ha en egen post for kirkemusikkfestivaler. Oslo kirkemusikkfestival er nå blitt en kulturell og kirkelig markering av kirken i by- og kulturbildet i Oslo bispedømme. Den økonomiske situasjon for denne festivalen er fortsatt krevende.

Vi vil anføre at kor, konsert og kirkemusikken bidrar til at kirkene også får en økt og allsidig bruk ikke minst ved den betydelige aktivitet rundt høytidene, hvor kirken er et talende ramme for denne virksomheten.

b) Resultatmål: Styrke samarbeidet menighet, misjon, økumenikk og internasjonalt kirkeliv

Misjonsoppdraget hører uløselig med til kirkens identitet. Likevel har ikke dette noen selvsagt legitimitet blant våre kirkemedlemmer, heller ikke blant kirkelig aktive. Under ungdomstinget i 2003 ble misjon tatt opp som tema, og et spekter av interessante synspunkter kom frem. I strategisk plan sier vi at *vi vil fremme engasjement for misjon i en ny kultursituasjon*. Med dette for øye ble det i 2003 ansatt en misjonsrådgiver som tiltrådte i en 50% stilling i mai. Likeledes ble samarbeidsutvalget for misjon rekonstituert som et regionalt *Samarbeidsråd for menighet og misjon i Oslo*. I tillegg til innarbeidete årlige tiltak som internasjonalt besøk, seminarer og gudstjeneste, planlegges særlige tiltak for ungdom, og økt kontakt med menighetene om det sentralkirkelige prosjektet *Menighet i bevegelse*. Vi erfarer at samarbeidet med misjonsorganisasjonene stadig utvikler seg positivt, og med den nye medarbeideren ser vi mulighet til å styrke menighetenes misjonsengasjement.

Øvrig internasjonal kontakt har blant annet kommet til uttrykk i deltakelse ved KEK's generalforsamling i juni, og i delegasjonsreise i august-september hvor biskopen og tre andre medarbeidere fra bispedømmekontoret besøkte Oslos vennskapsbispedømme i den sørøstlige

regionen av den lutherske kirken i Sør-Afrika med blant annet Durban, Petermaritzburg og Umpumulu. Besøket gav utdypende innsikt i de kirkelige forholdene, blant annet med virkninger og innsatsen i forhold til HIV/AIDS. Møtene kastet tankevekkende perpektiver på eget kirkeliv, styrket personlige relasjoner og la føringer for videre kontakt. Høsten 2003 har også en gruppe på fire ungdommer fra en luthersk menighet i Durban vært i Oslo relatert til bydel og menighet i Ullern, tilrettelagt innenfor Fredskorpsets utvekslingsprogram.

c) Resultatmål: Styrke det samiske gudstjenesteliv i Oslo bispedømme

Oslo rommer den største samiske befolkningen i landet. Kirken har et særlig ansvar for å sørge for at det finnes et gudstjenesteliv og et fellesskap hvor den samiske identiteten kan få sine trosuttrykk. Sammen med et samisk ressursutvalg legger vi til rette for 4 årlige samiske gudstjenester i Oslo. Deltakelsen har variert og det arbeides med å bygge ut informasjonsnett via postlister og epost. Vi ser behovet for en styrking av det kirkelige tilbudet for samer i Oslo, ikke minst i lys av oppgavene med trosopplæringsreformen. Det er ønskelig med en spesialstilling for det samiske miljøet i Oslo. Vi har i 2003 gjort en ny henvendelse til Samisk kirkeråd om saken.

2.1.2 Kirkemøtets satsingsområde: Medarbeiderskap

Resultatmål: Styrke det kirkelige medarbeiderskap ved å legge til rette for at ulik kompetanse og erfaring blir utnyttet i kirkelig arbeid, og for at mennesker rekrutteres og utrustes til kirkelig tjeneste.

Frivillighet er et prioritert satsingsområde både fra kirkemøtets og bispedømmets side. En generell utfordring er at frivillig sektor får økte oppgaver og muligheter i tråd med nedbygging av offentlige tjenester i bydeler og kommuner. Menighetene på sin side har en rekke strukturelle utfordringer med blant annet generasjonsskifter i menighetene og stor mobilitet som vi omtalte ovenfor. Det er store interne forskjeller i bispedømmet. Dette kommer særlig til uttrykk mellom de mer forstadspreget, tradisjonelle menigheter og de sentrumsnære, urbane. Bispedømmerådet valgte i 2003 ikke å prioritere et OVF-prosjekt med egen frivillighetskoordinator i menighet. Fordi kirkeøkonomien tilsier at frivilligheten i realiteten må styrkes gjennom eksisterende stillinger og ikke nye, søkes andre løsninger. Bispedømmets langtidspan har som ett av tre hovedmål: *Styrke våre menigheter som tros-, omsorgs- og handlingsfellesskap*. I den forbindelse sies det også at *vi vil arbeid for bedre vilkår for frivillighet, omsorg, deltakelse og medarbeiderskap i menighetene*. Som vi tidligere har vært inne på, vil det være vesentlig å kartlegge hvilke faktorer som påvirker deltakelse og frivillighet i vår tid. I løpet av 2003 ble frivillighet og medarbeiderskap tematisert gjennom etterutdanningstiltak for diakonene i bispedømmet. I tillegg har Oslo bispedømme vært med og forberedt et kompetanseprosjekt ledet av KA og Diakonhjemmet. 12 medarbeidere av ulike tjenestekategorier fra 5 menigheter i bispedømmet er rekruttert til å delta i en etterutdanning om ledelse av frivillige som gjennomføres i 2004. Kompetanseprosjektet vil særlig sette søkelyset på de ansattes rolle i forhold til frivilligheten.

Gjennom samarbeidsorganet FREKK (Felles råd for etterutdanning og kompetanseutvikling for kirkefagstillinger) har bispedømmet tatt initiativ til etterutdanningstiltak for kirkemusikere, kateketer og diakoner. I 2003 har dåpsopplæring vært tematisert både hos kirkemusikere og kateketer, mens diakonene har vært samlet om lederroller og ledelse av frivillige. Det gis til dels meget gode evalueringer på tiltakene. At bispedømmet sammen med arbeidsgiverne prioriterer etterutdanning er i seg selv positivt for opplevelsen av motivasjon

og tilhørighet. Ut fra ønske om tverrfaglige tiltak ble det tilrettelagt en felles dag for kirkemusikere og kateketer. Ideen ble godt mottatt, men kravene til felles utbytte tilsier at begge parter må involveres bedre i forberedelsen enn tilfellet var denne gangen. Samarbeidet i FREKK har støtt på utfordringer i løpet av året, i stor grad på grunn av fellestrådenes stramme økonomi, men også fordi fellestrådene i ulik grad innlemmer samarbeidstiltaket i egen strategi for kompetanseutvikling.

Biskopen har gjennomført årlige tilsynsmøter med kateketer, kirkemusikere og diakoner. Møtene representerer en viktig mulighet for gjensidig utveksling av informasjon og synspunkter på ulike kirkelig forhold.

Menighetene har blitt utfordret ved at det særlig i Oslo kommune har vært en vanskelig økonomisk situasjon i fellestrådsområdet. Både Bærum og Oslo er i gang med omorganiseringsprosesser som tar sikte på å bedre ressursutnyttelsen. Slike endringer skjer ikke uten uro i strukturene. Dette har ikke minst vært merkbart i Oslo. Oslo biskop og bispedømmeråd ser nødvendigheten i strukturelle endringer for å bedre samhandling og ressursutnyttelse på tvers av menighetsgrensene.

Innstramninger får konsekvenser for alle tjenestetyper, også for prestedtjenesten ved at mye tid og ressurser går med til problemstillinger her. Ikke minst oppstår store belastninger ved sykdom og ledighet i daglig-lederstillingene. Prestene har en generalistkompetanse som til tider blir overutnyttet. Dette kan i sin tur få negative konsekvenser for tjenesteproduksjonen ved at kapasiteten trekkes bort fra det som er prestedtjenestens primæroppgaver. Biskop og bispedømmeråd legger vekt på å ha respekt for det selvstendige økonomiske ansvar som utøves av kirkeverger og fellestråd. Det vil være naturlig å reagere dersom innstramninger får konsekvenser for de forordnede tjenester. Vi er imidlertid ikke kjent med at endringene så langt har fått slike konsekvenser.

2.1.3 Kirkemøtets satsingsområde: Diakoni

Resultatmål: Styrke diakonien ved å sikre respekten for menneskeverdet i hjem og familie, arbeidsliv og samfunnsstrukturer

Oslo biskop og bispedømmeråd har også i 2003 videreført et diakonalt samfunnsengasjement gjennom et søkelys på saker som angår menneskeverd og menneskerett. Det er avgitt en rekke høringsuttalelser knyttet til flyktninge- og innvandringspolitikken, gjennomført seminardag med temaet *Vold mot kvinner* knyttet til det internasjonale *Tiår mot vold*, og engasjementet med MOD-kursene (Mangfold og dialog) er videreført. Vi erfarer at denne kompetansen og dette engasjementet bidrar til å realisere viktige sider ved kirkens verdiprofil i og utenfor vårt bispedømme.

Forståelsen og praktiseringen av menighetenes diakonale oppdrag er i endring. De tradisjonelle menighetspleieaktiviteter er fortsatt en viktig del av diakonien. På diakonenes og diakoniutvalgenes initiativ skjer det imidlertid et forskyvning av fokus mot nye diakonale oppgaver i nærmiljøet, som: utvikling av besøkstjeneste, sorggrupper, fellesskapsbaserte tiltak som menighetsmiddager, trilletreff, husgrupper, alfakurs, samarbeid med frivillighetssentraler og psykososiale tiltak i kommunal regi, ungdomsdiakonale tiltak, internasjonal diakoni, osv. Fra kommunalt hold blir ensomhet ofte fremhevet som vår tids største samfunnsproblem. Det synes å være en tiltagende interesse fra deres side om samarbeid med menighetene.

Prøveperioden for prosjektet "Kjenn din nabo" ble fullført og evaluert i 2003. Det ble utviklet i samarbeid mellom Kirkelig fellesråd og kommunen i Oslo, og tok sikte på å utvikle lokale besøkstjenester. Viktige metodiske erfaringer er hentet. Satsingen er planlagt videreført blant annet gjennom en prosjektstilling ved fellesrådet i Oslo. Blant diakonene i Oslo er det velvilje til prosjektet i og for seg, men en skepsis til at en koordinerende diakonal fagstilling legges til fellesråds- og ikke bispedømmerådslinjen.

Oslo bispedømme byr på store og sammensatte diakonale utfordringer. De diakonale institusjonene i byen gjør et imponerende arbeid. Potensialet som kunne ligge i et større samspill mellom menigheter og diakonale institusjoner i byen kunne vært utnyttet bedre. Det er interessant å merke seg hvordan noen av disse genererer en frivillighet som mange menigheter savner. Fra et organisatorisk synspunkt representerer diakonien et spennende felt fordi den kan motivere til deltagelse blant mennesker som tradisjonelt ikke definerer seg blant kirkens aktive. Som sådan kaster diakonien viktige perspektiver over tematikken om deltakelse og frivillighet.

De diakonale stillingsressursene er små og truet i dagens kirkeøkonomi. Mange av diakonstillingene er helt eller delvis menighetsfinansiert. I bydelene er det lite å hente til nyfinansiering av stillinger. Når dåpsopplæringen skal prioriteres står diakonien i fare for å bli salderingspost.

Døvekirken

Utfyllende redegjørelse for Døvekirken følger i vedlagte årsrapport fra døveprosten. Visitas i Vestenfjeldske distrikt stadfester inntrykket av Døvekirken representerer folkekirken på sitt beste med bred kontakt og samarbeid med det døvekirkelige miljø. En vedvarende utfordring er å gi fortløpende tegnspråkopplæring til talende medarbeidere i virksomheten, noe som følges opp av døveprosten.

Biskopens og Bispemøtets behandling av saken om *lokal og sentral tilhørighet* har vært viktig sak for døvekirken i året som gikk, og må følges opp med styrket bevissthet om døvekirkens som ressurs for menigheten lokalt og med avklaringer om døvemenighetenes relasjoner til Oslo versus bispedømmene de geografisk ligger til. Oslo biskop og bispedømmeråd har også gått inn for en valgt representant fra det døvekirkelige arbeid skal ha sete i Oslo bispedømmeråd, og dermed også i Kirkemøtet.

2.2 DET SKAL GJENNOMFØRES TILTAK FOR Å STYRKE KIRKENS ARBEID BLANT BARN OG UNGE

Resultatmål: Gjennomføre tiltak for å styrke kirkens arbeid blant barn og unge

Oslo bispedømmeråd virker gjennom ungdomsrådgiver og ungdomsråd (URO) for å styrke arbeidet blant unge i kirken i bispedømmet. Ny stillingsinnehaver tiltrådte i 100 % 1. mai 2003. Ungdomsrådet arrangerer hvert år "Ungdomstinget" i januar hvor aktuelle temaer blir tatt opp og hvor ungdomslederne i menighetene møtes til inspirasjon og drøfting. Vi ser en viss nedgang i deltakelse på dette arrangementet, og må vurdere tid og form på arrangementet. Ungdomsrådet, som består av ungdomsledere i menighetene, velges på ungdomstinget, og er rådgivende organ for biskop og bispedømmeråd. En av de problemstillingene som har stått på dagsorden er saken om ung representasjon i kirkelige råd og utvalg. Her gjenstår det ennå

mye. Unges deltagelse på Kirkemøtet viser blant annet at deres perspektiver utfordrer og fører til endringer.

Et gledelig forhold er at tallene for aktive deltakere i barne- og ungdomsorganisasjonene er på vei oppover. Disse tallene gjenspeiler aktivitetsnivået i menighetenes arbeid. Vi ser at menigheter som mottar tildeling fra Opplysningsvesenets fond, og menigheter som prioriterer stillingsressurser mot barn og unge, oppnår resultater. Slik prioritering synes å være avgjørende blant annet for evnen til å møte utfordringen med konfirmanntallene for Oslo.

Kirken og menighetene har ikke vært i første rekke når det gjelder å utnytte konkret muligheten i den teknologiske utviklingen. Bispedømmetrådet har også utviklet sine egne nettsider med en egen ungdomslink. Et mål i fortsettelsen vil være å knytte denne nettsiden opp mot menighetene og de kristelige barne- og ungdomsorganisasjonene sine nettsider.

Vi opplever en økt satsning på ungdomsgudstjenester i bispedømmet. Med vedtaket fra kirkemøtet 2003 om å starte arbeidet med reform av høymessen, har det gitt åpning for mange gode og viktige innspill fra ungdom til det videre arbeidet. I flere prostier er det satset på samarbeidstiltak om gudstjenesten, blant annet i Vestre Aker hvor en egen ungdomsprest bidrar med tiltak innenfor et større område i prostiet.

Menighetene med hjelp av organisasjonene, har i lengre tid satset bevist med et økt fokus på ledertreningsarbeid både på konfirmanter og andre aktive i menighetene. MILK (Minilederkurs for fjorårskonfirmanter) og LIV-kurs (Ledere i vekst) i samarbeid med KFUK-KFUM kretsene går igjen i menighetens ledertreningsprogram. Ungdomsarbeidet i Storsalen trekker ressurser til sentrum, men vi har også eksempler på at engasjerte ungdommer herfra påtar seg lederoppgaver i menigheter. Changemaker og KRIK gir viktige bidrag gjennom sine felleskap. Vi har grunn til å anta at satsingen på ledertrening bidratt til de større aktivitet på ungdomssektoren. En av de største utfordringene fremover er å ivareta disse lederne og beholde dem i menighetene etter fylte 18 år. Hovedsatsningen på barn har vært gjort gjennom tildelig av OVF-midler og satsningen på dåpsopplæring.

2.3.MENIGHETEN SKAL STIMULERES TIL STYRKET INNSATS INNEN DÅPS-OPPLÆRING

Resultatmål: Stimulere menighetene til styrket innsats innen dåpsopplæring

Vedtaket om trosopplæringen må sies å være den mest skjellsettende begivenheten for Den norske kirke i 2003. Kirken nå har fått et politisk omforent grunnlag for å drive trosundervisning for alle døpte fra 1–18 år. Breddeperspektivet i denne reformen representerer en gedigen oppgave. Det er gledelig at en slik reform er besluttet av Stortinget, med stor tverrpolitisk enighet, og med løfter om økonomisk oppfølging. Dette viser at vårt folk verdsetter sin kirke som en bred og åpen folkekirke som tar sitt trosgrunnlag på alvor. Det er ikke tilfeldig at dette kommer i en tid preget av et kulturelt og religiøst mangfold. Det er et bidrag til et tolerant samfunn at tros- og livssynssamfunn kan bevisstgjøre sine medlemmer på deres eget grunnlag i tro og etikk. Stortingsbehandlingen av meldingen om trosopplæring kommer derfor som en naturlig oppfølging av KRL-faget som i Oslo konteksten har vist seg å innfri forventningene som et felles fag for alle barn og unge i den norske skole. En av utfordringene som stortingsbehandlingen ga, var forholdet mellom dåpsopplæringsopplegg og skolefritidsordningen.

Vi har fått dokumentert at konfirmasjon er en fase hvor Oslo bispedømme har særlig lav tilslutning sammenliknet med landet for øvrig. De lave tallene gjelder først og fremst Oslo by. Det er markerte forskjeller mellom menigheter med kateketer eller ungdomsprester og de uten. Denne observasjonen er viktig, fordi den viser at det er et utviklingspotensial og at kultursituasjonen i Oslo som sådan ikke er noe hinder for positiv utvikling. Skal vi komme i inngrep med dåpsprosenten vil også konfirmantfasen være avgjørende. Det er derfor avgjørende at Oslo kan prioriteres med flere kateketstillinger i fremtiden.

Som en følge av reformen ble Oslo bispedømme i 2003 tildelt to kateketstillinger, én til Døvekirken og én til Voksen/ Røa/Sørkedalen prestegjeld. I arbeidet med å få etablert disse stillingene har vi lagt vekt på at den kompetanse som tilføres lokalt, skal komme en større kirkelig sammenheng til gode. Derfor representerer disse stillingene et utviklingspotensial til endring og alternativ organisering av arbeid innenfor reformen.

En hovedutfordring med reformen blir å legge strategier for hva som kan utrettes uavhengig av tilførte stillingsressurser. Fra bispedømmets vil prioriteringen gjennom ungdomsrådgiver ligge på ungdomssiden. Vi vil bidra til koordinering og samarbeid særlig der konfirmantarbeidet står svakt. I tillegg ser vi en betydelig utfordring i å bedre informasjonen til 14-åringene. I samarbeid med Kirkerådet og Kirkens Nødhjelp planlegger vi å gi ut et felles konfirmantheft med informasjon som sendes hjem til alle 14-åringer i 2005.

Storparten av OVF-midlene som Oslo bispedømmeråd har disponert, har de siste tre årene blitt tildelt dåpsopplæringsprosjektet i Asker og Bærum prostier. Prosjektet har gitt bispedømmet verdifull kompetanse inn mot startfasen med dåpsopplæringsreformen. De utfordringene prosjektlederen har møtt i sitt arbeid er brukt systematisk inn i det videre arbeidet med dåpsopplæring.

Gjennom integreringspresten har Oslo bispedømme aktivt jobbet for utvikling og styrking av dåpsopplæring blant mennesker med psykisk utviklingshemning. Vi vil arbeide aktivt for at dette perspektivet vil bli en integrert del av reformen. Det arbeides også med planer for å styrke kompetanse og beredskap i forhold til dette arbeidet i prostiene.

I planleggingen av reformen har samarbeidet med prosjektsekretariatet har stått sentralt. Utfordringen er å gi informasjon og inspirasjon til menighetene. Under bispedømmetmøtet i oktober 2003 var dåpsopplæring ett av seminartemaene. Dette var en spennende erfaring, men sa også noe om det store behovet for informasjon rundt reformen. Som ressurs i det videre arbeidet med planen planlegger Oslo bispedømme å nedsette et strategivalg for dåpsopplæring med representanter for de aktuelle kirkelige yrkesgrupper. Utvalget skal blant annet forberede strategidager med fokus på dåpsopplæring for stabene i bispedømmet, samt bidra i planlagte kurs for menighetsrådene.

2.4 VIRKSOMHETENE SKAL HA EN ORGANISERING, KOMPETANSE OG KAPASITET SOM ER TILPASSET OPPGAVENE. OPPGAVELØSNINGEN SKAL VÆRE BRUKERORIENTERT OG PREGET AV EFFEKTIVITET OG KVALITET.

2.4.1. Bemanning

Bemanningen ved bispedømmekontoret er for liten sett i forhold til den faktiske belastningen kontoret har. Arkivdata viser at kontoret håndterer over 4 000 dokumenter i året. Vi har anslått at behandlingstiden pr dokument er på minimum en time. Dette illustrerer at vi benytter over 2 årsverk bare på dokumenthåndtering. I tillegg kommer saksbehandlingstid.

Vi opplever at vår kapasitet ikke er tilpasset de oppgavene vi er satt til å løse. Kirkelig og strategisk sett er dette negativt i forhold til å utnytte den posisjon og mulighet som bispedømmekontoret med sine ansatte har.

For å bistå administrasjonen ved kontoret har vi måttet trekke inn ressurser fra kap 0341-presteskapet. Budsjettsituasjonen på kap 0340 medfører at vi også må la stillinger stå ubesatt ved vakanse og sykdom, 10,5 månedesverk i 2003. For de berørte ansatte har dette vært et faktisk arbeidsmiljøproblem, og vi overbelaster enkelte av våre medarbeidere i perioder.

2.4.1 Effektivitet

2003 har vært preget av en økt satsning på elektronisk distribusjon av informasjon til biskop/bispedømmerådets relasjoner og kontakter. Vi har arbeidet med strategi i forbindelse med etableringen av et redesignet nettsted og etableringen av en ny kanal til menigheter og fellesråd i bispedømmet (NYTT). Dette innebærer at vi sender vår interninformasjon elektronisk. Vi har definert følgende målgrupper i vår informasjonsvirksomhet: publikum og presse, prester og kirkelige tilsatte, studenter, menighetsrådsmedlemmer og andre tillitsvalgte, samarbeidende organer i forvaltningen.

Det ble publisert tre numre av NYTT som er en publikasjon for alle menigheter og fellesråd i bispedømmet. Det redaksjonelle innholdet er hentet fra saker som har vært til behandling i bispedømmerådet og utspill fra Oslo biskop. Vi bistår også organisasjoner og andre instanser med å formidle informasjon av felles interesse for våre målgrupper. NYTT har erstattet de fysiske menighetssendingene.

Ved vår nye distribusjonskanal erfarer vi flere problemstillinger: bruk av elektronisk informasjon er nytt og fremmed for mange, unge medarbeidere nyttiggjør seg av denne i noe høyere grad enn eldre, opplæringsbehov avdekkes. For å øke bruken er det et stort potensial i å øke kjennskapet til nettstedet, annonsering i andre kanaler enn egne kan vurderes.

Administrasjonen ønsker å videreutvikle den visuelle profilen, slik at biskop og bispedømmeråd kan fremstå konsistent i alle kanaler. Visuell profil er en viktig del av den totale kommunikasjonen og har innvirkning på omdømme og tillit/ lojalitet.

Vi opplever en økende kontakt med publikum gjennom nettstedet, og vi opplever at terskelen er lavere i forhold til å kontakte virksomheten. Dette kan dokumenteres ved enrekke tilbakemeldinger fra brukere. Analyse av web-loggen viser at det daglig er 64 besøkende på nettstedet som oppholder seg der i elleve minutter i snitt. Aktiviteten har vært lavest i feriemånedene juni og juli, men er jevnt oppadgående fra august til oktober 2003. Trafikken var på et toppunkt i november med 2900 besøk totalt.

Vi har nå 163 mottakere av vårt nyhetsbrev på e-post som er integrert med nettstedet.

Det ble publisert 49 artikler under biskopens taler og uttalelser og 49 nyheter i løpet av året. Vi opplever derfor at vi har et levende og aktuelt nettsted.

Nettstedet har ikke blitt annonsert i andre kanaler enn våre egne.

Pressehenvendelser og presseoppslag

På grunn av for liten kapasitet har vi ikke registrert antall pressehenvendelser og oppslag. Men vi legger til grunn at sammenlignet med store bedrifter og kjente merkevarer i Norge, så ligger Oslo biskop på et høyt nivå.

2.5. HOVEDMÅL 2

Prestene skal ha en slik verdiforankring og identitet og slik faglig og strategisk kompetanse, at de forordnede tjenester og den menighetsbyggende virksomhet ellers, ivaretas med kvalitet. Menighetene og det enkelte kirkemedlem skal sikres regelmessig geistlig betjening, og de skal inspireres til å virke i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Nye medarbeidere skal vigles og kalles.

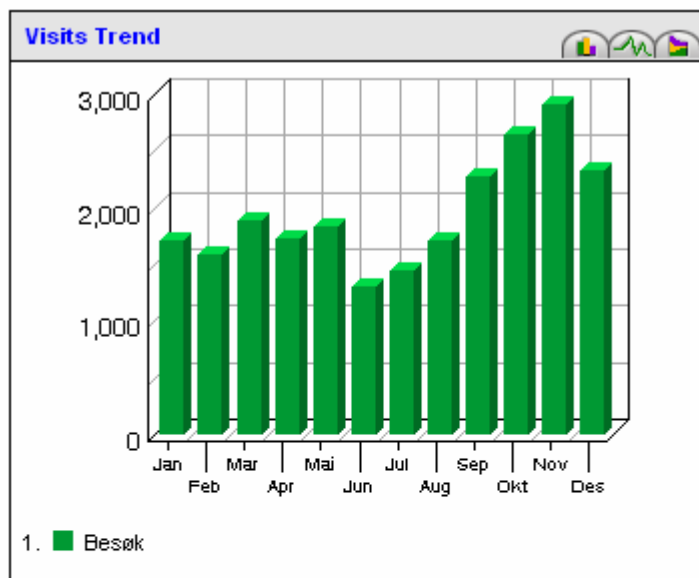
2.5.1 Hovedutfordringer og status

Vi har et bestemt inntrykk av at presteskaper utfører tjenestene og den menighetsbyggende virksomheten forøvrig med stor faglig dyktighet, innsatsvilje og entusiasme.

Prestegjeldene har gjennomgående høyt innbyggertall, noe som reflekteres i at antallet kasualia er høyt. Dette gir en stor kontaktflate og utfordrer særlig når det gjelder tid og mulighet til oppfølging.

Storbyen preges av en situasjon der det flerkulturelle og flerreligiøse innslaget er stort. I enkelte menigheter representerer dette 30 – 40% av befolkningen. Det er etablert et kompetanse- og ressurscenter i Grønland prestegjeld som skal bistå andre menigheter i deres arbeid blant flerkulturelle.

I deler av bispedømmet er utbyggingen stor og innebærer en befolkningstilvekst på flere tusen innen prestegjeldet. Andre steder er nedgangen merkbar primært ved at barnefamilier flytter og erstattes av enpersonshusholdninger.



Besøk	23,382
Gjennomsnittlig per dag	64
Gjennomsnittlig besøkslengde	00:11:43
Median besøksstid	00:01:28
Internasjonale besøk	41.80%
Besøk med ukjent opphav	0.00%
Besøk fra ditt land: Norge (NO)	58.19%

I 2003 har alle tre fellesrådsområder vært preget av omorganiseringer, endrings- og utviklingsarbeid. Dette berører prestenes arbeidssituasjon og krever et nært samarbeid mellom bispedømmeråd og fellesråd på alle nivåer. I varierende grad er prestene inkludert i planleggings- og implementeringsarbeidet.

Bemanningssituasjonen har vært noenlunde stabil. De økonomiske rammer har imidlertid nødvendiggjort innsparinger. Dette har vært merkbart i enkelte prestegjeld ved stramhet i forhold til vikardekning.

Det er inngått lokal særavtale i gjennomføringen av fritidsordninger for menighetsprester. Prostene skal bidra til at alle prestegjeld planlegger prestenes arbeid over perioder på 3 måneder. Det rapporteres i henhold til planleggingseskjemaet. Stort sett får prestene tatt ut sine fridager. Fritidsordningene har i noen prostier ført til større fleksibilitet hos prestene til å tjenestegjøre over prestegjeldsgrensene.

Arbeidsbelastningen på prestene er ulik. Det er stor variasjon i stabssituasjonen når det gjelder øvrige ansatte, noe som preger prestenes arbeidssituasjon. I en del staber er det samarbeidsvansker og konflikter. Arbeidsgiverne samarbeider tett om å bidra til løsninger. I Oslo fellesrådsområde har bedriftshelsetjenesten utført en arbeidsmiljøundersøkelse blant alle tilsatte i begge arbeidsgiverlinjer. Målsettingen er å avdekke trender og særlige utfordringer og sette inn tiltak i tråd med dette. Resultatene av undersøkelsen foreligger enda ikke. Det er inngått flere avtaler om endringer i ansvarsområder eller tjenestested for å løse vanskelige samarbeidsforhold. Statistikken over sykefraværet viser økning. En betydelig del av fraværet er knyttet til arbeids- og arbeidsmiljørelaterte forhold.

Bispedømmerådet søker ved tilsetting at alle prestegjeld har både kvinner og menn i presteskaper. Som regel skjer det ved at yngre kvinnelige prester tilsettes som kapellaner. Dette har i flere tilfelle ført til store samarbeidsproblemer mellom eldre sokneprest og yngre kapellan. Denne situasjonen representerer en utfordring både i oppfølging av de nye, og med tiltak overfor de etablerte eldre.

Alle nytilsatte får tilbud om arbeidsveiledning, primært i grupper. Vi har kartlagt behovet for arbeidsveiledning og etablerer på denne bakgrunn tilbud for prester som er 50+.

I vissheten om endringer i tjenesteordninger, prosesser med ny organisering av preste-tjenesten og endrede tjenestedistrikter, har Oslo bispedømmeråd ønsket å ta høyde for dette i utlysning av noen kapellanstillinger og et par soknepreststillinger. Vi viser til vedlagte utlysningstekster.

Oslo bispedømme har god tilgang på søkere til ledige prestestillinger. Vi investerer mye ressurser i tilsettingsprosessen. I en toårs prøveperiode ble intervjuer gjennomført ved de fleste tilsettinger. Ordningen ble evaluert, og erfaringene var entydig positive både fra menighetsråd, proster, tillitsvalgte, innstillingsråd og administrasjon. Det ble særlig lagt vekt på at grunnlaget for uttalelser, innstilling og tilsetting ble langt bedre gjennom intervjuordningen. Bispedømmerådet vedtok på denne bakgrunn at intervju skulle gjennomføres ved alle tilsettinger av menighetsprester og gjorde små justeringer i selve ordningen. (Se vedlegg). Samtidig ble det konstatert at ordningen er svært ressurskrevende for administrasjonen.

Veien til prestatjeneste (VTP) gir biskopen mulighet til å komme i kontakt med og bli kjent med fremtidige prester tidlig i studiet og følge dem frem til ordinasjon. Gjennom stiftspraksis dekkes vikarbehov. Oslo bispedømme hadde 17 i stiftspraksis i 2003. Dette er et krevende høyt antall, både når det gjelder relevant praksis, tilrettelegging og kostnader. Vi får mange i praksis som ved vedtak i Bispemøtet endrer bispedømmetilknytning, eller blitt tatt opp på særlige vilkår. Disse får vi kontakt med først på slutten av studiet, og noe av intensjonen med VTP ivaretas ikke.

I Oslo bispedømme er det mange spesialprester; studentprester, sykehus- og sykehjemsprester, fengselsprester, integrerings- og idrettsprest. Arbeidsgiveransvaret ligger dels hos bispedømmerådet dels i institusjonene. Det er behov for både å utvikle tilsynsordninger og å finne gode samværs- og samarbeidsordninger. De fleste av sykehjemsprestene har bispedømmerådet arbeidsgiveransvar for. Disse lønnes med midler fra Oslo kommune. Det er en utfordring å sikre det økonomiske grunnlaget for denne tjenesten. Endringer i tilbud og omsorg for eldre krever endring og nytenkning i sykehjemspresttjenesten

Vigslinger og ordinasjoner

I 2003 har biskopen foretatt én kantorvigsling og fire diakonvigslinger. En av diakonene ble vigslert til institusjonstjeneste ved Kirkens bymisjons senter i Tøyenkirken. Den diakonale og kirkelige profilen ved tjenesten var definert slik at den ble vurdert som relevant vigslingsgrunnlag, selv om tjenesten ikke var innenfor ordinær menighet.

Biskopen har også ordinert 14 kandidater til prestatjeneste, 3 til forsvaret, 1 til døvekirken, 5 til øvrige tjenester i Oslo bispedømme innenfor og 5 til tjenester i andre bispedømmer. To ordinasjonsgudstjenester har vært i Domkirken, mens tre ordinasjonsgudstjenester og de øvrige vigslinger er foretatt lokalt i menighetene. Vi har åpnet for flere lokale ordinasjoner de senere årene. Det representerer et merarbeid for biskop og administrasjon, men vi erfarer samtidig at verdien av den lokale markeringen er stor, og at den på sikt kan ha betydning for kallsbevissthet og motivasjon til kirkelig tjeneste blant flere.

Se for øvrig de tre områdene med spesifikk tilstansvurdering. Disse er i liten grad omtalt ovenfor.

2.5.2. Resultater og effekter av strategier og tiltak herunder eventuelle utilsiktede virkninger (pos/neg)

Utviklingen av prosjekt "Gud i storby" har utløst bevilgninger både fra KKD og Oslo kommune. Sammen med bevilgninger fra BDR setter det oss i stand til å etablere en prosjektorganisasjon som skal videreutvikle og gjennomføre prosjektet i samarbeid med menigheter, presteskap, fellesråd og andre organisasjoner og institusjoner. Fagdag med hovedfokus på "Gud i storby" er gjennomført for å informere, inkludere og inspirere presteskaper.

Ressurs- og kompetansesenter for flerkulturelle og flerreligiøse spørsmål har ført til samarbeid om internasjonale gudstjenester samt inspirasjon og rådgiving overfor andre menigheter.

For å få en helhetlig oversikt over behov for prestebemanning i menighetene innenfor gitte økonomiske rammer, er det satt i gang et arbeid med bemanningskriterier. Disse skal bidra til en fordeling og styring av presteressensene i bispedømmet. Samarbeidet med fellesrådene

bidrar til helhetstenkning, strategisk satsning og styring av ressurser slik at ikke noen menigheter rammes utilsiktet med nedskjæringer.

Etablering av Felles AMU og vernetjeneste i alle fellesrådsområder bidrar til et samarbeid når det gjelder det totale HMS-arbeidet. Dette har resultert i samordning av vernerunder, felles bedriftshelsetjeneste, nær kontakt mellom personalsjefer og hovedvernombud, samarbeid om stabsutvikling og konfliktløsning.

Bruk av ekstern konsulent – både i individuell veiledning og stabsutvikling – har vært et viktig tiltak. Kontaktmøtet er en viktig arena for drøfting, samarbeid, utvikling og tiltak.

Bispedømmerådets målsetting om flere kvinner i ledende prestestillinger har ikke gitt forventet resultat. Det er satset på utdanning av flere kvinner med arbeidsveilederutdanning. Veilederforum for arbeidsveiledere er etablert.

Bruk av aktiv sykmelding har ført til at flere er tilbake i arbeid på deltid. Ordningen med Inkluderende arbeidsliv har blitt utredet. Fokus er satt på utbrenthet blant prester. 2 prester har deltatt på tilbudet fra Institutt for sjelesorg. Flere har fått dekket opphold på rekreasjonsuker samme sted, noe som har vært til inspirasjon og oppmuntring. Retreat for ca 20 deltakere er gjennomført. Tilbud til prester om ”Tid til stillhet og bønn – åndelig veiledning” en formiddag hver 3. uke er ledet av en av prestene.

2.5.2. Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Det er behov for større styringsrett når det gjelder ledelse og organisering av prestatjenesten. Vi ser frem til at de nye tjenesteordningene legger til rette for dette. Det er behov for større tjenstedistrikt enn prestegjeldet for å dekke menighetenes behov samtidig som prestene kan bruke sin kompetanse og sine ressurser. Dette må kombineres med at de fleste prester vil ha soknet som tjenestested. Implementering av nye tjenesteordninger vil gis fokus. Det vil bli utarbeidet et veiledningsopplegg for nytilsatte og et lederutviklingsprogram for sokneprester. Vi vil videreutvikle opplegget og gjennomføring av MAS.

I samarbeid med fellesrådene vil vi satse på stabsutvikling som forebyggende tiltak. Videreutvikle ”Forum for kvinnelige prester i ledende stillinger” med særlig fokus på rekruttering av flere kvinner i ledende prestestillinger.

III SPESIFIKK TILSTANDSVURDERING

3.1. ORGANISERING OG LEDELSE AV PRESTATJENESTEN

3.1.1 Hovedutfordringer og status

Samordning av prestatjenesten og virksomheten i fellesrådene i en periode med utstrakt forsøksvirksomhet, endrings- og utviklingsarbeid er en viktig utfordring.

Organisering og ledelse av prestatjenesten krever nye grep og løsninger. Vi trenger fleksibilitet og samarbeid over menighetsgrenser kombinert med lokal forankring. Nye tjenesteordninger vil kunne bidra til dette. Vi utfordres til nært samarbeid med tillitsvalgte og arbeid med motivasjon av presteskaper.

De økonomiske rammer utfordrer til en helhetlig gjennomgang av prestebemanningen i menighetene i bispedømmet. Det totale antall prestetillinger må reduseres. Samtidig må ressurser styres i tråd med behov og nye utfordringer, for eksempel menigheter med stor befolkningsvekst.

Vikardekningen ved ledighet og sykefravær er ikke tilfredsstillende.

Gjennom biskopens delegasjon av oppgaver til prostene er disse gitt både status og rolle som ledere av prestetjenesten og strategisk ledere i sine prostier. Vi har gode erfaringer med denne ordningen. Forslaget til ny Tjenesteordning for proster viser at vi ligger i forkant og har utviklet prosterollen i tråd med forslaget. Ved alle prosteseter er det en prostesaksbehandler som bistår prosten, alle i deltidsstillinger.

Prostene samarbeider nært med fellestrådene, dels ved å sitte i fellestrådet, dels ved jevnlig møter. I alle fellestrådsområder arbeides det med omorganisering og strategisk nytenkning. Behovet for samordning er åpenbart. I fellestrådsområdet i Oslo er det en særlig utfordring at prostene deltar så tidlig i prosessene som mulig.

Prostene møter etter en turnus i Bispedømmerådet. Dette muliggjør god informasjon fra situasjonen i prostiene, felles forståelse av utfordringer og mulighet for helhetstenkning og strategisk satsing.

Biskopen og ledergruppen ved bispedømmekontoret har gjennomført styringssamtaler med alle prostene. Hovedtema har vært stabs- og personalsituasjonen, forholdet mellom fellestråds- og presteressurser i soknene og strategisk ledelse i prostiet.

3.1.2. Resultater og effekter av strategier og tiltak herunder eventuelle utilsiktede virkninger (pos/neg)

Prostens fremstår som ledere av prestetjenesten. Saksbehandlerhjelp og et beskjedent driftsbudsjett er stilt til rådighet. Prostene er sentrale deltakere i intervjuordningen og viktige medspillere i rekruttering av nye prester. Samspillet og samarbeid mellom proster og bispedømmekontor innenfor hele personalområdet fungerer godt. Prostene arbeider med organisering av prestetjenesten på bakgrunn av de føringer som er gitt i de nye tjenesteordninger. De deltar aktivt i utformingen av bispedømmet strategiplan og er viktige i måloppnåelse og gjennomføring. Sokneprest- og kapellanforum gir prosten arenaer for nærkontakt og oppfølging av prestene samtidig som disse fungerer som baser for kompetanseutvikling og strategiarbeid.

St. Hanshaugprosjektet er inne i en fase der det som begynte som organisering av prestetjenesten nå bidrar til menighetssamarbeid.

3.1.3. Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Vi ser behov for å utvikle strategier og tiltak på følgende felt:

- Utvikle tjenlige samarbeidsfora med menighetsråd og fellestråd.
- Evaluere biskopens delegasjon til prostene og videreutvikle denne.
- Evaluere ordningen med prostesaksbehandlere.

- Utvikling og konkretisering av prestens lederansvar og –rolle. Opplæring i tråd med dette.
- Implementere nye tjenesteordninger.
- Avklare forholdet mellom proster og bispedømmeadministrasjon i ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret.
- Ny organisering av prestedtjenesten. Systematisk gjennomgang av prostigrenser og tjenesteområder.

3.2. KOMPETANSEUTVIKLING

3.2.1 Hovedutfordringer og status

Bispedømmet har en kompetanseutviklingsplan for perioden 2003 – 2005. Startfasen av implementeringen av planen legger opp til kartlegging av prestenes kompetanse for å kunne bruke denne ut over eget prestegjeld. Videre har vi vedtatt å gjennomføre en kartlegging av kompetansebehov i bispedømmet, prostiet og for den enkelte prest. Tiltakene i planen er fulgt opp med budsjett både når det gjelder individuelle tiltak, gruppetiltak, prostiltak og bispedømmetiltak. Det er viktig å utfordre prester til å dele sin kompetanse med kolleger. Dette legger vi til rette for.

REU har innenfor budsjetttrammene kunnet anbefale alle som har søkt Pfs videreutdanningstilbud og gitt stipend til de som er tatt opp. Prostene har lagt til rette og innvilget studiepermisjon for en rekke prester. Biskopens årlige fagdager og etterutdanningskurs for alle prestene i bispedømmet er prioriterte satsninger.

ABV er et viktig kompetanseutviklingstiltak. ”Forum for kvinner i ledende prestestillinger” er et særlig tiltak. Biskopens prostivise samlinger 2 ganger pr år for alle kirkelige ansatte gir mulighet til veiledning, drøfting av strategiske spørsmål, samordning av virksomhetene.

3.2.2. Resultater og effekter av strategier og tiltak herunder eventuelle utilsiktede virkninger (pos/neg)

Nye arbeidsveiledere er under utdanning. ABV gjennomføres for nytilsatte, prester som ikke har gjennomført ABV og sykehjemsprester. Fagsamling for arbeidsveiledere gir stimulans og faglig påfyll. Noen av prestene utfordres til å dele sin kompetanse med kolleger.

Fagdagen, som er obligatorisk for alle statsansatte prester, utfordret til aktiv deltakelse i ”Gud i storby” – prosjektet. Prostivise samlinger for tekstgjennomgåelse gir mulighet for teologisk refleksjon og hjelp til formidling.

3.2.3. Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Vi ser behov for å utvikle strategier og tiltak på følgende felt:

- Sterkere satsning på oppfølging av kompetanseplanen.
- At arbeidsgiver er mer aktiv til å utfordre prester til kompetanseutvikling innen områder der bispedømmet har behov.
- Utvikling av eget veiledningsopplegg for unge nytilsatte og program for prester med lederansvar.
- Systematisere stabsutviklingsopplegg som legger vekt på samarbeidskompetanse.

3.3. SENIORPOLITIKK

3.3.1 Hovedutfordringer og status

Seniorpolitikk er en del av et knippe personalpolitiske virkemidler som inkluderer medarbeidersamtale, lønnforhandlinger, arbeidsmiljøtiltak, velferdstiltak, etterutdanning, kompetanseutvikling, arbeidsveiledning, konflikthåndtering, stabsutvikling, medbestemmelse m.v. Alderssammensetningen i presteskapet i bispedømmet gjør dette virkemiddelet aktuelt nå. I Oslo bispedømme har vi 144 menighetsprester (heri inkludert 7 menighets- og fellesrådslønnede). Nedenfor er satt opp en oversikt over aldersprofil i presteskapet i Oslo bispedømme, sammenlignet med aldersprofilen i presteskapet for hele landet¹:

Aldersgruppe	Antall – hele landet	Antall – Oslo	% - hele landet	% - Oslo
Under 30 år	26	4	1,6%	2,8%
30-34 år	157	16	9,8%	11,1%
35-39 år	177	12	11,0%	8,3%
40-44 år	223	15	13,9%	10,4%
45-49 år	332	25	20,6%	17,4%
50-54 år	253	24	15,7%	16,7%
55-59 år	269	24	16,7%	16,7%
60-64 år	134	19	8,3%	13,2%
Over 65 år	38	5	2,4%	3,5%
Total	1499	144	100,0%	100,0%

Bispedømmet har laget en utredning om seniorpolitikk. Bispedømmerådet behandlet denne og vedtok mål og handlingsplan for seniorpolitikk, jf vedlegg. Dette danner grunnlag for vår satsning overfor prester som er 60+. Ved lokale lønnsforhandlinger 2002 ble det avsatt ca kr 250.000 som har muliggjort overgang til seniorpresttjeneste. Dette er gjort i forhold til fire prester (Haslum, Tanum, Uranienborg, Trefoldighet). Ytterligere to tilfelle er planlagt og tilrettelagt i 2003, men iverksettes i 2004. Midlene har også muliggjort studiepermisjon. Hensikten med seniorpresttjeneste er å utnytte erfaringer og kompetanse mot slutten av prestatjenesten og beholde prester lengre i tjeneste ved god tilrettelegging. Det er et uttalt mål at det å bli seniorprest er forbundet med status. Bl.a. kommer dette til uttrykk ved lønnstillegg. For øvrig er alle prester i senioralder omfattet av handlingsplanen.

3.3.2. Resultater og effekter av strategier og tiltak herunder eventuelle utilsiktede virkninger (pos/neg)

Mål og handlingsplan bidrar til oppmerksomhet og planmessig innsats fra arbeidsgiver og muligheter til planlegging og tilrettelegging av de siste tjenestear for arbeidstaker. Endring i ansvarsområder og arbeidsoppgaver ved opprettelse av seniorpreststillinger har muliggjort ønsket forandring både for den det gjelder, kolleger og menighet. I noen tilfelle er personalmessige utfordringer blitt løst. I andre tilfelle er det lagt til rette for fullføring av prosjekter som ville vært vanskelig å kombinere med lederstilling. Erfaringene har vist at det er nødvendig å ha midler å sette inn dersom en skal oppnå resultater.

3.3.3. Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Utfordringen er å gjennomføre tiltak i den handlingsplanen som er vedtatt uten økonomiske ressurser. Det må arbeides enda mer å profilere seniorpresttjenesten som noe positivt. Seniorprestene er de viktigste ambassadører for dette.

3.4. LIKESTILLING

3.4.1 Hovedutfordringer og status

Oslo bispedømmeråd har i sak 42/02 vedtatt å styrke og støtte kvinner i ledende prestestillinger. Videre er det et mål med en større kvinneandel i ledende prestestillinger. Det er også et mål at begge kjønn er representert blant prestene i prestegjeld med flere prester.

3.4.2. Resultater og effekter av strategier og tiltak herunder eventuelle utilsiktede virkninger (pos/neg)

Andelen kvinnelige prester er stigende, jf etatsrapporteringen punkt 1. Kvinneandelen stiger mer blant kapellaner. Andelen blant sokneprester og proster har ikke økt de senere år. Målsettingen om økt kvinneandel følges nøye. Det har vist seg at det har vært vanskelig å følge opp målsettingen i tilsetting i lederstillinger.

3.4.3. Behov for endringer av strategier, planer og tiltak

Tilfanget av kvinner som er søkere til soknepreststillinger har vært dårlig. To soknepreststillinger har vært utlyst uten kvinner blant søkerne. Det må legges en strategi for å få flere søkere. Det må skje en bevisstgjøring både i menighetsrådene og blant prostene.

3.4.4. Kjønnfordelingsoversikt

	Totalt	lederstillinger	Øvrige stillinger
	M/K	M/K	M/K
Kjønnfordeling	122/72	56/10	66/62
heltid	119/61	55/9	64/52
deltid	3/11	1/1	2/10
Gjennomsnittslønn	51,8	56,8	49,4

3.5. GRØNN STAT

Problemstillinger på dette området er flere ganger tatt opp på Kirkemøtet, nå senest knyttet til Geiranger-deklarasjonen, jf KM 12/03. For biskop og bispedømmeråd vil hovedutfordringen være å trekke dette perspektivet inn i virksomheten både internt ved kontoret og i møte med ansatte og kirkelige organer.

I det daglige arbeid er målsetting om grønn stat blitt gjennomført i forhold til utsortering av papiravfall, retur av toner og kassetter fra skrivere og kopimaskiner. Videre er renholdet gjennomført med godkjente produkter og ved kurs og representasjon i presteskabet benyttes Maks Havelar kaffe.

I løpet av 2003 er det blitt klart at energiforbruket i Oslo bispegård er over det dobbelte per kvadratmeter i forhold til energiforbruket i de øvrige av statens bygninger. Energiforbruket i 2003 var på 440 kWh/m². Dette gjelder elektrisitet og det er i tillegg benyttet noe olje. Energiforbruket i statens øvrig bygninger var i 2002 215 kWh/m².

Det er satt i verk noen tiltak i forhold til energibesparing. Den største utfordringen ligger i forhold til oppvarming av en bygning som er dårlig isolert og der vernerestriksjonene gir liten mulighet til etterisolering. Det vil kunne gjøres noen mindre innsparing ved mer bevist bruk av belysning.

IV KOMMENTARER TIL ÅRSREGNSKAPET 2003

Vi viser til vårt brev av 23. januar 2004 med gjennomgang av de aktuelle kapitler.