



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

# Møteinnkalling

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

---

Møtedato: 14.09.2020 kl. 09:30

Møtested: BUL-salen

Arkivsak: 19/04402

---

Mulige forfall meldes snarest til Grethe Ruud Hansen, [gh563@kirken.no](mailto:gh563@kirken.no).

KRISTIANSAND S, 11.09.2020

Grethe Ruud Hansen  
Sekretær

# Saksliste

## Godkjenning av innkalling og saksliste

56/20 Godkjenning av innkalling og saksliste 14.09.20

3

## Godkjenning av protokoll

57/20 Godkjenning av protokollen fra 08.06.20

7

## Tilsettingssaker

58/20 Tilsetting kapellan i Lister og Mandal prosti med Mandal sokn og Holum sokn som tjenestested, 2 g utlysning

22

59/20 Tilsetting fengselsprest 50% i Skien prosti - Telemark fengsel - Skien avdeling

23

60/20 Tilsetting sokneprest i Lister og Mandal prosti med Sirdal sokn som tjenestested, 3 gangs utlysning

24

61/20 Tilsetting sokneprest i Skien prosti med Borgestad sokn som tjenestested

25

62/20 Tilsetting kapellan i Kristiansand domprosti med Søgne sokn som tjenestested

26

63/20 Tilsetting sokneprest i Bamble prosti med Langesund sokn som tjenestested

27

## Saker til behandling

64/20 Økonomirapport pr. 31.07.2020

28

65/20 Bruk av restmidler diakoni

31

66/20 Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger

35

67/20 Møteplan for Agder og Telemark bispedømmeråd 2021

49

68/20 "Frivillighet i Den norske kirke"; høringsuttalelse fra Agder og Telemark bispedømmeråd

50

69/20 Høringsuttalelse: behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda

66

70/20 Høring: Kristne migranter

79

71/20 Eventuelt 14.09.20

100

## Referatsaker

72/20 Referatsaker 14.09.20

101

## Orienteringssaker

73/20 Orienteringssaker 14.09.20

117



# DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Grethe Ruud Hansen	421	19/04402-60	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
56/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Godkjenning av innkalling og saksliste 14.09.20

### Vedlegg:

Timeplan 14. september 2020  
Innkalling til 14.09.20

### Saksorientering

Innkalling og saksliste godkjennes.  
Følgende saker behandles for lukkede dører: 58 – 63/20.

### Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes  
Følgende saker behandles for lukkede dører: 58 – 63/20

## AGDER OG TELEMARSK BISPEDØMMERÅD

### 05/20 - Timeplan 14. september 2020

---

- Kl. 09:30 Markus Westermoen åpner møtet med en andakt
- SAK ATBR 56/20 Godkjenning av innkalling og saksliste
- SAK ATBR 57/20 Godkjenning av protokoll fra 08.06.20
- SAK ATBR 58/20 Tilsetting kap i Mandal sokn og Holum sokn, 2g u-off  
Saksordfører: Turid T Håland
- SAK ATBR 59/20 Tilsetting fengselsprest i Skien fengsel u-off  
Saksordfører: Håkon Kolstad
- SAK ATBR 60/20 Tilsetting sokneprest i Sirdal sokn, 3g u-off  
Saksordfører: Markus Westermoen
- SAK ATBR 61/20 Tilsetting sokneprest i Borgestad sokn u-off  
Saksordfører: Ingvild Sommerfelt
- SAK ATBR 62/20 Tilsetting kapellan i Søgne sokn u-off  
Saksordfører: Terje Damman
- SAK ATBR 63/20 Tilsetting sokneprest i Langesund sokn u-off  
Saksordfører: Kathrine T Skjerdal
- SAK ATBR 64/20 Økonomirapport pr 31.07.20  
Saksordfører: Per Gunnar Pedersen

### LUNSJ kl 11.30 – 12.00

- SAK ATBR 65/20 Bruk av restmidler diakoni  
Saksordfører: Kai Steffen Østensen
- SAK ATBR 66/20 Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger  
Saksordfører: Per Gunnar Pedersen

- SAK ATBR 67/20 Møteplan for Agder og Telemark bispedømmeråd 2021  
Saksordfører: Kai Steffen Østensen
- SAK ATBR 68/20 Frivillighet i Den norske kirke – høringsuttalelse fra  
Agder og Telemark bispedømme  
Saksordfører: Turid T Håland
- SAK ATBR 69/20 Høringsuttalelse: Behandling av saker om konvertering i  
Utlendingsnemnda  
Saksordfører: Stein Reinertsen
- SAK ATBR 70/20 Høring: Kristne migranter  
Saksordfører: Stein Reinertsen
- SAK ATBR 71/20 Eventuelt
- SAK ATBR 72/20 Referatsaker
1. Orientering om endringer i Gravferdsloven fra 1. januar 2021
  2. 2020 NCA Council meeting – signert protokoll
  3. Virksomhetsplan vedtatt 08.06.20
- SAK ATBR 73/20 Orienteringssaker
1. Orientering fra biskopen
  2. Orientering fra bispedømmerådets medlemmer
  3. Orientering fra stiftsdirektøren

Slutt ca 16.00



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

# Møteinnkalling

## Agder og Telemark bispedømmeråd

### 2020 - 2023

---

Møtedato: 14.09.2020 kl. 09:30 - 16:00

Møtested: BUL-salen

Arkivsak: 19/04402

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 38105120 eller e-post [gh563@kirken.no](mailto:gh563@kirken.no).  
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

Følgende saker behandles for lukkede dører: 58 – 63/20.

Markus Westermoen åpner møtet med en liten andakt.

Vel møtt til bispedømmerådsmøte, og la oss huske på møtet i bønn.

Med vennlig hilsen

Kai Steffen Østensen  
Leder av bispedømmerådet

Aslak Wegge  
Stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Grethe Ruud Hansen	421	19/04402-61	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

Godkjenning av protokollen fra 08.06.20

**Vedlegg:**

Protokoll ATBR 08.06.20

**Saksorientering**

Skriv inn teksten her.

**Forslag til vedtak**

Protokollen fra 08.06.20 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

# Møteprotokoll

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

---

Møtedato: 08.06.2020 kl. 09:30

Møtested: Teams

Arkivsak: 19/04402

Til stede: Kai Steffen Østensen, leder  
Stein Reinertsen, biskop  
Markus Westermoen, nestleder  
Turid T Håland  
Ingvild Sommerfelt  
Håkon Kolstad Varhaug  
Terje Damman  
Per Gunnar Pedersen  
Kathrine Tallaksen Skjerdal  
Odin Adelsten Aunan Bohmann

Møtende  
varamedlemmer:

Forfall:

Andre: Albert Martin Walla, pf  
Aslak Wegge, stiftsdirektør  
Bjarne Nordhagen, sak 44 – 51  
Ole Jørgen Sagedal, sak 44 – 50  
Bjarte Leer-Helgesen, alle saker

Protokollfører: Grethe Ruud Hansen



<b>SAKSLISTE</b>	Side
<b>Godkjenning av innkalling og saksliste</b>	
<a href="#">44/20</a> Godkjenning av innkalling og saksliste 08.06.20	3
<b>Godkjenning av protokoll</b>	
<a href="#">45/20</a> Godkjenning av protokollen fra 15.04.20	3
<b>Referatsaker</b>	
<a href="#">46/20</a> Referatsaker 08.06.20	4
<b>Orienteringssaker</b>	
<a href="#">47/20</a> Orienteringssaker 08.06.20	5
<b>Tilsettingssaker</b>	
<a href="#">48/20</a> Tilsetting sokneprest i Lister og Mandal prosti med Kvinesdal sokn som tjenestested - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	7
<a href="#">49/20</a> Tilsetting sokneprest i Lister og Mandal prosti med Sirdal sokn som tjenestested - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	8
<a href="#">50/20</a> Tilsetting kapellan i Lister og Mandal prosti med Mandal sokn og Holum sokn som tjenestested - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	9
<b>Saker til behandling</b>	
<a href="#">51/20</a> Medarbeiderundersøkelsen 2019	9
<a href="#">52/20</a> Virksomhetsplan 2020 - 2021	10
<a href="#">53/20</a> Økonomirapport pr. 30.04.20	12
<a href="#">54/20</a> Tildeling nye diakonitilskudd 2020	13
<a href="#">55/20</a> Eventuelt 08.06.20	14

**Godkjenning av innkalling og saksliste****44/20 Godkjenning av innkalling og saksliste 08.06.20**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	44/20

**Forslag til vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes.

Følgende saker behandles for lukkede dører: 48 – 50/20.

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:****Møtebehandling****Votering**

Enstemmig vedtatt i tråd med forslag til vedtak

**Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes.

Følgende saker behandles for lukkede dører: 48 – 50/20.

**Godkjenning av protokoll****45/20 Godkjenning av protokollen fra 15.04.20**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	45/20

**Forslag til vedtak**

Protokollen fra 15.04.20 godkjennes

## **Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:**

### **Møtebehandling**

#### **Votering**

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

## **Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

Protokollen fra 15.04.20 godkjennes

### **Referatsaker**

#### **46/20 Referatsaker 08.06.20**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	46/20

#### **Forslag til vedtak**

Sakene tas til orientering

## **Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:**

### **Møtebehandling**

1. Vedr støtte til misjonsrådgiverstillinger i situasjonen med pandemi
2. Høring fra Agder og Telemark bispedømmeråd ang alternativ gjennomføring av Kirkemøtet
3. Årsrapport 2019 for Den norske kirke
4. Orientering ang tilsetting i Øyestad sokn

## Votering

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Sakene tas til orientering

## Orienteringssaker

### 47/20 Orienteringssaker 08.06.20

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	47/20

## Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering

## Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:

### Møtebehandling

#### 1. Orientering fra biskopen:

- Krevende periode med stengte kirker. Enighet med proster, kirkevergelag og fagforening om å åpne kirkene fra 24. mai med inntil 50 personer. Noen kirker har påmelding, andre kirker har flere gudstjenester. Færre mennesker kommer til gudstjeneste enn før pandemien av forskjellige grunner (redd for å ta plass fra andre, bli smittet, avvist etc). Menighetene håndterer situasjonen på en fremragende måte. Gode på tilrettelegging. Spennende hvordan det blir etter 15. juni – flere utfordringer. Noen menigheter har flere dåp; andre litt nedgang. Begravelser går som de skal med de begrensninger som helsemyndighetene pålegger.
- Aksjonen «Sammen som kirke i hele verden» er dratt i gang av ansatte på bispedømmekontoret, som en hjelp til søsterkirkene våre. Til stor

glede for misjonsorganisasjonene er alle bispedømmene blitt med på aksjonen.

- Noen visitaser er blitt avlyst våren og høsten 2020. Biskopen og stiftsdirektøren vil reise rundt til høsten til alle prostiene. Treffe kirkeverge, fellesrådsleder, prost, prest etc – høre hvordan det går.
- 5 kommende presteordinasjoner og 1 kantorvigsling.

## 2. Orientering fra bispedømmerådets medlemmer

Kai Steffen Østensen:

- Gjennomført samtale med Rotary – «Hvordan fungerer kirkedemokratiet». En rolig tid ellers.

## 3. Orientering fra stiftsdirektøren

- Vært mye å følge opp – justere driften ang pandemien. Relativt hektisk på dagtid. En rar tid.
- Alle er tilbake på kontoret nå. Gode rutiner ang smittevern.
- Stiftsdagene til høsten er avlyst og utsatt til 2021. Avgjørelse tatt i samarbeid med kirkevergene.
- Presteskaper utrolig friske. Ingen koronasmittet. Lite sykemeldte. Det samme gjelder på kontoret. Det går fint – godt å komme i gang.
- Alle fysiske møter er avlyst i vår. Håper å komme i gang med normal drift etter ferien igjen.

## Votering

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Sakene tas til orientering

**Tilsettingssaker****48/20 Tilsetting sokneprest i Lister og Mandal prosti med Kvinesdal sokn som tjenestested***Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	48/20

**Forslag til vedtak**

Som sokneprest i Lister og Mandal prosti med Kvinesdal sokn som tjenestested tilsettes:

1. Gunn Hanne Elvebakk
2. Carsten Mrusek

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:****Møtebehandling****Votering**

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| 1. Gunn Hanne Elvebakk | enstemmig |
| 2. Carsten Mrusek      | enstemmig |

**Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

Som sokneprest i Lister og Mandal prosti med Kvinesdal sokn som tjenestested tilsettes:

1. Gunn Hanne Elvebakk
2. Carsten Mrusek

## 49/20 Tilsetting sokneprest i Lister og Mandal prosti med Sirdal sokn som tjenestested

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	49/20

### Forslag til vedtak

Som sokneprest i Lister og Mandal prosti med Sirdal sokn som tjenestested tilsettes:

1. Carsten Mrusek

### Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:

#### Møtebehandling

Terje Damman fremsatte følgende forslag i møtet:

Jarle Bryne innstilles som kandidat nr 2

#### Votering

Carsten Mrusek                      enstemmig

Terje Dammans forslag falt med 3 mot 7 stemmer

### Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Som sokneprest i Lister og Mandal prosti med Sirdal sokn som tjenestested tilsettes:

Carsten Mrusek

## 50/20 Tilsetting kapellan i Lister og Mandal prosti med Mandal sokn og Holum sokn som tjenestested

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	50/20

### Forslag til vedtak

Stillingen som kapellan i Lister og Mandal prosti med Mandal sokn og Holum sokn utlyses på nytt

### Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:

#### Møtebehandling

Informasjon om trukket søknad var sendt rådet på forhånd.

#### Votering

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

### Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Stillingen som kapellan i Lister og Mandal prosti med Mandal sokn og Holum sokn utlyses på nytt

### Saker til behandling

### 51/20 Medarbeiderundersøkelsen 2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	51/20



**Forslag til vedtak**

Agder og Telemark bispedømmeråd tar medarbeiderundersøkelsen 2019 til orientering.

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:****Møtebehandling**

Odin Adelsten Aunan Bohmann fremmet i møtet følgende forslag til tilleggspunkt:  
*Agder og Telemark bispedømmeråd får en orientering i sitt desembermøte om arbeidet med forbedringstiltakene knyttet til medarbeiderundersøkelsen 2019.*

**Votering**

Stiftsdirektørens forslag til vedtak: enstemmig vedtatt

Odins Adelsten Aunan Bohmanns forslag: enstemmig vedtatt

**Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

1. Agder og Telemark bispedømmeråd tar medarbeiderundersøkelsen 2019 til orientering.
2. Agder og Telemark bispedømmeråd får en orientering i sitt desembermøte om arbeidet med forbedringstiltakene knyttet til medarbeiderundersøkelsen 2019.

**52/20 Virksomhetsplan 2020 - 2021**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	52/20

**Forslag til vedtak**

Virksomhetsplan for Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 – 2021 datert 20.05.20 godkjennes.

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:**

## Møtebehandling

Ingvild Sommerfelt fremmet to forslag til endring i virksomhetsplanen:

1. Forslag til endring er å legge til «mangfold og», i første punkt side 5, slik at setningen lyder:  
"Flere menigheter tilbyr **mangfold og fellesskap** til nye i Norge. Indikator: *antall menigheter med tilbud ifm integreringsarbeid*»
2. Forslag om å legge til fokusområde i virksomhetsplanen: «*Fokuset på unge voksne uten barn må innarbeides i planen for neste år*».

Kai Steffen Østensen fremmet følgende forslag i møtet til endring i Virksomhetsplanen og i vedtaket:

Følgende tillegg tas med i virksomhetsplanen for 2020-2021:

1. Under punkt om menighet inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet endres tiltaket til: *Det utarbeides et gudstjenesteoppsett/oppsett for andakter med forslag til bønner, sanger/samler og liturgiske ledd som sendes ut til alle menigheter i god tid før samisk nasjonaldag 6. februar. Domkirken, Skien og Arendal kirker utfordres spesielt.*
2. Det legges til et punkt under risiko for oppslutning om konfirmasjon: *Dårlig informasjon om konfirmasjonsåret i forkant.*
3. Under kirkens digitale nærvær legges det til en indikator som målet oppnåelse: *Antall/omfang av rekkevidde og eksponering for de ulike sosiale mediene som benyttes.*
4. Nytt punkt til vedtak i saken: *Det utarbeides en egen kommunikasjonsstrategi for ATBR. Strategien vedtas av bispedømmerrådet.*
5. Nytt punkt til vedtak i saken: *Ved utarbeidelse av neste virksomhetsplan for 2021-2022 inkluderes bispedømmerrådet i en egen workshop i god tid før planen endelig utarbeides. Bispedømmes medlemsundersøkelse og medarbeiderundersøkelse nyttiggjøres i planarbeidet.*

## Votering

Ingvilds Sommerfelts forslag til endringer i virksomhetsplanen ble enstemmig vedtatt

Kai Steffens Østensens forslag til endringer i virksomhetsplanen og i vedtaket ble enstemmig vedtatt

Stiftsdirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

1. Virksomhetsplan for Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 – 2021 datert 20.05.20 godkjennes med følgende endringer:
  - Forslag til endring er å legge til «mangfold og», i første punkt side 5, slik at setningen lyder: "*Flere menigheter tilbyr **mangfold og fellesskap** til nye i Norge. Indikator: antall menigheter med tilbud ifm integreringsarbeid*»
  - Forslag om å legge til fokusområde i virksomhetsplanen: «*Fokuset på unge voksne uten barn må innarbeides i planen for neste år*»
  - Under punkt om menighet inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet endres tiltaket til: *Det utarbeides et gudstjenesteoppsett/oppsett for andakter med forslag til bønner, sanger/samler og liturgiske ledd som sendes ut til alle menigheter i god tid før samisk nasjonaldag 6. februar. Domkirken, Skien og Arendal kirker utfordres spesielt.*
  - Det legges til et punkt under risiko for oppslutning om konfirmasjon: *Dårlig informasjon om konfirmasjonsåret i forkant.*
  - Under kirkens digitale nærvær legges det til en indikator som målet oppnåelse: *Antall/omfang av rekkevidde og eksponering for de ulike sosiale mediene som benyttes.*
2. Det utarbeides en egen kommunikasjonsstrategi for ATBR. Strategien vedtas av bispedømmerådet.
3. Ved utarbeidelse av neste virksomhetsplan for 2021-2022 inkluderes bispedømmerådet i en egen workshop i god tid før planen endelig utarbeides. Bispedømmes medlemsundersøkelse og medarbeiderundersøkelse nyttiggjøres i planarbeidet.

## 53/20 Økonomirapport pr. 30.04.20

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	53/20

## Forslag til vedtak

Bispedømmerådet tar økonomirapport for Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 30.04.20 til orientering.

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:****Møtebehandling****Votering**

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

**Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak**

Bispedømmerådet tar økonomirapport for Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 30.04.20 til orientering

**54/20 Tildeling nye diakonitilskudd 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	54/20

**Forslag til vedtak**

Agder og Telemark bispedømmeråd tildeler følgende nye diakonitilskudd etter prioritering fra og med 2020;

Tildeling:

1. Gjerpen menighet, Skien 50% tilskudd (inntil kr. 200.000)
2. Randesund menighet, Kristiansand 100% tilskudd (inntil kr 400.000)

Varaplasser

3. Lindesnes kirkelig fellesråd, 50% tilskudd (inntil kr.200.000)
4. Lund menighet, 50% tilskudd (inntil kr. 200.000)

**Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:****Møtebehandling**

Brev fra soknepresten i Notodden datert 03.06.2020, dok 20/01574-24, var sendt bispedømmerådets medlemmer i forkant av behandling av saken.

Odin Adelsten Aunan Bohmann reiste spørsmål om sin habilitet i saken:

Bispedømmerådet vedtok enstemmig at Odin Adelsten Aunan Bohmann er habil i saken.

## Votering

Enstemmig i tråd med forslag til vedtak

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd tildeler følgende nye diakontilskudd etter prioritering fra og med 2020;

### Tildeling:

1. Gjerpen menighet, Skien 50% tilskudd (inntil kr. 200.000)
2. Randesund menighet, Kristiansand 100% tilskudd (inntil kr 400.000)

### Varaplasser

3. Lindesnes kirkelig fellesråd, 50% tilskudd (inntil kr.200.000)
4. Lund menighet, 50% tilskudd (inntil kr. 200.000)

## 55/20 Eventuelt 08.06.20

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	08.06.2020	55/20

## Forslag til vedtak

### Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023 08.06.2020:

## Møtebehandling

Det var ingen saker under eventuelt

## Votering

## Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023s vedtak

Skriv inn vedtaket her

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

**DEN NORSKE KIRKE**

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	112	19/04453-16	

Saksordfører: Per Gunnar Pedersen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
64/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Økonomirapport pr. 31.07.2020

**Vedlegg:**

Regnskapsrapport Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 31.07.20

**Saksorientering**

Regnskapsrapport for Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 31.07.2020 legges fram for bispedømmerådet til orientering. I oppsettet er regnskapet målt opp mot periodisert budsjett.

ATBR har pr. 31.07.20 et mindreforbruk på kr. 2,7mill.

250 Agder og Telemark bispedømmeråd

Agder og Telemark	REGNSKAP	BUDSJETT	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-1 197	-1 787	-590	33,0 %
Lønn og godtgjørelser	59 570	61 386	1 816	3,0 %
Andre driftskostnader	5 258	6 734	1 476	21,9 %
Resultat	63 631	66 333	2 702	4,1 %

250 0000 administrasjon

Agder og Telemark adm.	REGNSKAP	BUDSJETT	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-791	-1 333	-542	40,7 %
Lønn og godtgjørelser	6 080	6 355	275	4,3 %
Andre driftskostnader	1 741	2 349	608	25,9 %
Resultat	7 030	7 371	341	4,6 %

250 4000 prester

Agder og Telemark prester	REGNSKAP	BUDSJETT	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-407	-454	-47	10,4 %
Lønn og godtgjørelser	53 490	55 032	1 542	2,8 %
Andre driftskostnader	3 518	4 384	866	19,8 %
Resultat	56 601	58 962	2 361	4,0 %

### Administrasjon

Ved forrige rapportering, ved utgangen av april, viste administrasjonen et merforbruk på kr. 0,3 mill. Dette skyldtes da manglende refusjoner for utlån av medarbeider til Kirkerådet. Disse refusjonene er nå kommet og vi ser at det er et mindreforbruk på administrasjonen på kr. 0,34 mill. Under inntekter er det et avvik i forhold til budsjett på kr. 0,5 mill, dette skyldes at refusjon fra Kirkerådet for giverprosjektet blir ført inn på annen konto enn i budsjettet (refusjon lønn). På grunn av koronasituasjonen er utgiftene til reiser, møter, kurs og seminarer lavere enn budsjettet. På disse postene er det en samlet innsparing på kr 0,36 mill. Det er mindre avvik på andre driftskostnader. Samtidig kan det minnes om budsjettet lønnsrefusjon for misjonsrådgiver som ikke vil komme fra organisasjonene i år, jfr tidligere informasjon. Denne refusjonen (kr. 0,46 mill.) er budsjettet på slutten av året. Slik det ser ut nå vil det øvrige mindreforbruket på driften kunne dekke inn dette bortfallet i år.

### Presteskapet

Mindreforbruket på koststed presteskapet er på kr. 2,36mill. Ved forrige rapportering, ved utgangen av april, var dette på kr. 2,0 mill. Dette skyldtes da i all hovedsak mindreforbruk på lønn. Når vi nå ser på rapporten ved utgangen av juli så er mindreforbruket knyttet til lønn redusert til kr. 1,54 mill. Lønnsbelastningen var isolert sett denne mnd ca. kr. 0,3 mill høyere enn budsjettet. Juli er første mnd hvor også de nye fengselspresstillingene har full lønsmessig belastning. Dette gir grunn til å tro at det samlede mindreforbruket på lønn vil bli betydelig redusert fram mot årets slutt. Øvrig mindreforbruk på presteskapet på kr. 0,86 mill skyldes i all hovedsak reduserte utgifter til kjøregodtgjørelse, reiser og kursvirksomhet. Dette må sees i lys av den endrede aktiviteten som følge av koronasituasjonen.

### Tilskudd

Hele årets tildeling av trosopplæringsmidlene er utbetalt. Tilskudd til diakoni og undervisning er i hovedsak utbetalt. Det gjenstår noe midler knyttet til tildeling til nye stillinger, samt noe restmidler etter avregning mot fjoråret. Disponering av restmidler diakoni blir beskrevet i egen sak. OVF tilskuddet for 2020 er i sin helhet utbetalt.

### Oppsummert

Det har vært stor usikkerhet knyttet til hvordan økonomien vil bli påvirket som følge av koronasituasjonen. Vi ser at utgiftene knyttet til reise og kursvirksomhet ligger under budsjett. Hvordan dette vil slå ut resten av året vet vi ikke, men vi ser at aktivitet som genererer utgifter til kjøring begynner å ta seg opp igjen, mens utgiftene til kursvirksomhet og lengre reiser synes å bli værende på et fortsatt lavt nivå.

Det er varslet en Reduksjon i arbeidsgiveravgiften som følge av Covid-19-tiltak for for 3. termin 2020. Hvordan dette vil slå ut er foreløpig uklart.

Når det gjelder lønnsutgiftene for presteskapet så vil trolig disse nærme seg balanse fram mot årets slutt.

Dersom underforbruket hittil i år på reiser/kurs/møter holder seg til årsslutt vil mindreforbruk i 2020 kunne tas med inn i driftsbudsjettet for 2021 og på den måten dekke siste del av vedtatt rammereduksjon (ca. kr. 0,9 mill) som skal effektueres neste år. Dette gir lengre tidshorison for innfasing av tiltak som gir permanent reduksjon i kostnadene.

### **Forslag til vedtak**

Bispedømmerådet tar økonomirapport for Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 31.07.2020 til orientering.

# Regnskap

## Agder og Telemark bispedømmeråd pr. 31.07.2020

Driftsrapport	Regnskap	Budsjett	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-200 545	-204 169	3 743
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-51 528	-788 169	-502 474
3xxx - Andre inntekter	-945 242	-794 681	177 228
Sum inntekter	-1 197 315	-1 787 019	-589 704
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	51 250 751	52 323 039	1 039 041
50xx - Diverse tillegg	2 244 667	2 491 028	649 491
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 735 241	241 159	-1 335 121
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	412 557	361 046	-58 860
540x - Arbeidsgiveravgift	7 307 410	7 451 015	200 217
542x - Innberetningspliktig pensjonskostnad	45 500		-39 000
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 980 645		1 865 655
5999 - Refusjon lønnskostnader	-1 319 968	-1 765 000	-600 119
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	-125398	283961	393706
Sum Lønn og godtgjørelser	59 570 115	61 386 248	1 816 133
60xx - Avskrivninger	66 326	66 500	149
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 330 700	1 417 262	63 522
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	22 952	49 000	21 980
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	75 138	70 000	139
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	5 799		-4 659
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	5 115		-5 115
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	734 210	561 581	-174 612
6796 - Flytting	59 725	105 000	30 275
6797 - Annen bistand	880 000	663 000	-217 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	155 505	282 331	95 474
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	355 216	901 493	421 778
69xx - Telefon, porto mv	8 462	49 831	40 737
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	3 699 148	4 165 998	466 850
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 409 835	2 528 169	856 137
73xx - Reklamekostnad og representasjon	1 500		-1 500
74xx - Medlemskontingent og gaver	144 770	8 750	-137 270
77xx - Annen kostnad	2 105	30 834	24 338
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	1 558 210	2 567 753	1 009 543
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	617		-617
Sum Finanskostnader og overføringer	617		-617
Sum	63 630 775	66 332 980	2 702 205



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Leer-Helgesen	131	20/00579-52	

Saksordfører: Kai Steffen Østensen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
65/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Bruk av restmidler diakoni

### Ønsket

Diakonale midlar til "Ønsket og Elsket"

### Saksorientering

Agder og Telemark bispedømmeråd fordeler hvert år tilskuddsmidler til diakoni. De siste årene har det vært en økning og styrking av midler til diakonistillinger. Bispedømmerådet hadde sist i sak 54/20 oppe til vedtak disponering og fordeling av nye diakonimidler for 2020. Dette er midler som er vedtatt tildelt på fast basis. Av ulike grunne hender det at tilskuddsmottakerne av og til ikke fullt ut har benyttet tidligere tildelte tilskudd. Dette blir avregnet mot tildeling påfølgende år.

Også i 2019 ble det tildelt flere nye diakonitilskudd. Noen av disse kom ikke i gang før sent på året. Det betyr at ved årets avregning er andelen restmidler betydelig større en det «pleier» å være. Dette er således tilfeldige midler som ikke kan settes til tilskudd som forplikter på permanent basis. Administrasjonen har i utgangspunktet hatt delegert fullmakt til fordeling av disse restmidlene.

I år utgjør restmidler til fordeling innen diakoni kr. 891.000.- kroner.

Stiftsdirektør foreslår i år at en større andel av restmidlene benyttes til å følge opp prosjekt initiert av prosten i Øvre Telemark om støtte til konfirmant- og lederoppfølgingsprogrammet «Ønsket og Elsket».

Ønsket og Elsket er et felles prosjekt mellom menighetene i Øvre Telemark. Prosjektet oppleves å være en suksessfaktor som skaper menighetsvekst og engasjerer ungdommer i denne delen av bispedømmet. Opplegget har, som søknaden beskriver, en sterkt diakonal profil. Ønsket er å utvide prosjektet med en 50 % stilling der målet er at konseptet styrkes lokalt, og gis mulighet for kompetanseoverføring til andre deler av landet. Spesielt interessant i så måte er det at Ønsket og Elsket er en suksess for menigheter som ikke har tradisjon for et sterkt ungdomsarbeid alene, men som nå får til mye ved et nært og godt prostisamarbeid.

En innvilgelse av søknaden sikrer ikke stillingsutvidelsen over tid, men det vil være en starthjelp for et prosjekt som tidligere har vist at det er kort vei fra idé til handling. I tillegg støtter en her det prosjektet i bispedømmet som har kommet lengst i arbeidet med å gjøre

ungdomsarbeidet til en rekrutteringsarena til kirkelige stillinger. Øvre Telemark har som målsetting at de nettopp gjennom oppfølging av lokale ungdommer skal fungere selv-rekrutterende til sine vigslede stillinger, herunder diakonstillinger.

Stillingsressursen knyttet til «Ønsket og Elsket» er administrativt lagt til Seljord kirkelig fellesråd. Stillingsressursen styres av kirkevergen i samarbeid med prostens. Seljord kirkelig fellesråd vil således være tilskuddsmottaker. Det foreslås å benytte kr. 655.000.- for å dekke behovet for finansiering i 2020 og 2021.

Stiftsdirektør foreslår samtidig at det poengteres for stønadsmottaker at det ikke kan påregnes ytterligere tilskudd til «Ønsket og Elsket» etter denne finansieringen som skal kunne dekke 2020 og 2021 i tråd med innsendt beskrivelse. Prosjektet må derfor finne sin finansiering etter 2021 andre steder.

Det foreslås samtidig at administrasjonen gis anledning til å fordele de resterende kr. 236.000.- i tråd med tidligere praksis.

### **Forslag til vedtak**

1. Agder og Telemark bispedømmeråd tildeler kr. 655.000.- av restmidler diakoni til konfirmant- og lederoppfølgingsprogrammet «Ønsket og Elsket». Midlene benyttes til 50 % utvidelse av allerede eksisterende stilling i Seljord kirkelig fellesråd i 2020 og 2021. Prosjektet må finne annen finansiering etter utløp av denne perioden.
2. Resterende tilskuddsmidler til diakoni på kr. 236.000.- fordeles av administrasjonen i tråd med tidligere praksis. Eventuelt ubenyttet midler avsettes til fordeling i 2021.



## DIAKONIMIDLER TIL VIDEREUTVIKLING AV ØNSKET OG ELSKET

Ønsket og Elsket er et felles konfirmanter- og lederoppfølgingsprogram for 21 menighetene i Øvre Telemark prosti. Totalt samler Ønsket og Elsket rundt 350 konfirmanter hvert år, til Konf. Kick-off, sommerleirer, samt konfirmanntreff på våren før konfirmasjon. Omfanget av samlingene med Ønsket og Elsket utgjør omtrent halvparten av konfirmasjonsundervisningen for den enkelte konfirmanter. Den andre halvparten av konfirmasjonsundervisningen skjer i lokalmenighetene. For konfirmanter som ikke kan, eller ønsker, å dra på sommerleir tilbys et gratis alternativt fellesopplegg som pilegrimskonfirmanter og et nettbasert og individuelt tilpasset konfirmantopplegg for de med særlige behov, som ikke kan delta verken på leir eller som pilegrimskonfirmanter.

Like viktig som konfirmanterarbeidet er lederoppfølgingsprogrammet, som per i dag er et systematisk opplegg som tilbys over fire årsfaser, fra året etter konfirmasjon og ut videregående. Ungdomslederne har flere egne samlinger, turer og leirer gjennom året, og har praksis på alle konfirmanterarrangementene. Per i dag deltar rundt 60 aktive ungdomsledere. De fleste menighetene har nå innarbeidet dette programmet som en vesentlig del av sitt trosopplæringstilbud for aldersgruppene etter konfirmasjonen. Totalt utgjør dette mellom 45-70 timer undervisning for hvert årskull. For dette programmet ble Ønsket og Elsket, i 2018, tildelt 100 000,- fra Kirkerådets rekrutteringsmidler for å drive systematisk rekrutteringsarbeid til kirkelig tjeneste.

For å drive Ønsket og Elsket i dag er det tilsatt daglig leder/ungdomsprest i 50% stilling, finansiert av Agder- og Telemark bispedømme, samt 55% ungdomsarbeidere, fordelt på to stillinger, finansiert av prostiets elleve fellesråd. Det store flertallet av prester, diakoner og undervisningsansatte i prostiet bruker også vesentlig tid på arrangementene i regi av Ønsket og Elsket.

### Videre utvikling

Ønsket og Elsket har utviklet en modell for menighetssamarbeid, som skaper robuste fellesskap med høy kvalitet på innhold, samtidig som vi ivaretar den lokale forankringen i de enkelte menigheter. I tillegg er det utviklet en modell for lederoppfølging som strekker seg over flere år, og gir muligheter for en kontinuitet og utvikling i ungdomsarbeidet som er verdifull og kommer både ungdommene og menighetene til gode. Som et ledd i dette utvikles nå et tilbud om to fordypningsretninger for de frivillige ungdomslederne: *Fordypning i kirkefaglige praksiser og fordypning i forskningsbasert empirisk teologi*. I den praksisbaserte fordypningen skal ungdommene få kjennskap til, og praksis med, ulike kirkefaglige profesjoner. De skal få innføring og praksis i diakoni, liturgikk, homiletikk og kateketikk/undervisning. De får oppfølging gjennom kurs og seminarer sentralt på prostiets nye ressurscenter, samt oppfølging lokalt av mentorer i menighetene. Det kan også være aktuelt å utvikle noe nettbasert oppfølging, gjennom leksjoner, oppgaver og samtale. Både i lokalmenigheten og gjennom våre felles arrangement, vil ungdommene kunne få praksis både som liturger, forkynnere/undervisere og i diakonale oppgaver. For ungdom som ønsker en mer teoretisk fordypning opprettes det nå en forskningsgruppe med fokus på forskningsbasert empirisk teologi. Under faglig veiledning vil ungdommene jobbe med egne forskningsprosjekter som er relevante for kirkelig ungdomsarbeid generelt, og Ønsket og Elsket spesielt. Det er et mål at flere av prosjektene skal kunne delta i konkurransen Unge forskere, som hvert år arrangeres av Forskningsrådet.

Som base for kurs- og utviklingsarbeidet etableres i disse dager *Ønsket og Elsket ressurscenter for kirkelig ungdomsarbeid*, i Seljord. Senteret blir høytidelig åpnet av biskop Stein Reinertsen i november 2020.

Parallelt med dette jobbes det nå aktivt med å videreutvikle Ønsket og Elsket til et nasjonalt nettverk av menigheter og prostier som vil jobbe etter denne metodikken i sitt konfirmanter- og lederoppfølgingsarbeid. Målsetningen med *Ønsket og Elsket Norge* er at nettverket om fem år består av 200 menigheter fra hele landet, fordelt på ca. 20 prostier og med et samlet konfirmanntall på rundt 3000. For å få til en slik ekspansjon vil Ønsket og Elsket være avhengig av å øke stillingsressursene tilsvarende et halvt årsverk.

Nettverkets produkt er å tilby kompetanse ved oppstart av samarbeidsprosjekter mellom menigheter, kompetanse i pedagogisk planarbeid for leir i kombinasjon med lokal konfirmantundervisning, kompetanse på tilrettelagte konfirmantopplegg på prostnivå og kompetanse på systematisk lederoppfølgingsarbeid for ungdomsledere, felles for flere menigheter. Ønsket og Elsket Norge vil også kunne tilby kompetanse på arrangementsplanlegging og –gjennomføring, salg og utleie av materiell og tjenester knyttet til konfirmant-, lederoppfølgings- og andre ungdomsarrangementer. Ønsket og Elsket har allerede i dag et sterkt fokus på kunnskapsbasert praksis, og det er ambisjon om at menighetene som knytter seg til Ønsket og Elsket Norge også skal linkes opp mot aktuelle forskningsmiljøer, for å skape en felles kunnskapsproduksjon innenfor feltet kristent ungdomsarbeid.

### **Økonomi**

Fullt utbygd nettverk med 200 menigheter vil kunne dekke kostnaden med en halv stillingsressurs.

Hovedinntektskildene her er: deltakeravgift fra menighetene, basert på konfirmanttall og tall på ungdomsledere (snittpris: 200,- per konfirmant/ungdomsleder). I tillegg vil andre driftskostnader kunne dekkes av inntekter fra salg av materiell og tjenester.

Utfordringen vil være økonomien i oppbyggingsfasen de neste fem årene, da prosjektet er avhengige av eksterne finansieringskilder, tilsvarende følgende nedtrappingsplan:

2020:	215 000,-	(halvårsvirkning, 50% stilling)
2021:	430 000,-	(helårsvirkning, 50% stilling)
2022:	344 000,-	(helårsvirkning, 40% stilling)
2023:	258 000,-	(helårsvirkning, 30% stilling)
2024:	172 000,-	(helårsvirkning, 20% stilling)
2025:	43 000,-	(halvårsvirkning, 10% stilling)

Det primære ønsket til prosten i Øvre Telemark er at Agder- og Telemark bispedømme, gjerne i samarbeid med Kirkerådet, står for finansieringen etter denne nedtrappingsplanen. Dersom dette ikke er mulig, kan det vurderes om noe av midlene kan omdisponeres fra prostiets eget lønnsbudsjett i samme periode, dette må i tilfelle også vedtas av bispedømmerådet.

### **Diakonimidler**

Ønsket og Elsket er å forstå som trosopplæring i Den norske kirke. Innholdsmessig har Ønsket og Elsket særlig fokus på diakoni, teologi og ledelse. Det gjør at temaer som nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet vil være sentrale tema både i den generelle undervisningen, men ikke minst for dem som velger fordypning i kirkefaglige praksiser eller fordypning i forskningsbasert empirisk teologi. Det er derfor godt grunnlag for å si at det nybrottsarbeidet som Ønsket og Elsket driver, også er et nybrottsarbeid innen diakoni, både med tanke på praktisk diakoni, diakonal fagutvikling og rekruttering til diakonyrket.

29. august Asgeir Sele, prost i Øvre Telemark



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarne Nordhagen	211	20/03519-1	

Saksordfører: Per Gunnar Pedersen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
66/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger

### Vedlegg:

Notat fra Kirkerådet

### Saksorientering

Stiftsdirektøren er av bispedømmerådet bedt om å utrede saken om man fortsatt skal ha med formuleringen «Det kan bli stilt særlige krav til samlivsform i tråd med Likestillings og diskrimineringslovens § 30», i utlysningstekster til ledige stillinger.

Saken fremlegges bispedømmerådet til drøfting der vi i først ønsker å gi relevante saksopplysninger og deretter relevante momenter til bispedømmerådets videre drøfting.

### A. Saksopplysninger:

#### 1. Tidligere behandlinger i bispedømmerådet

Som det vil fremgå i det følgende har Agder og Telemark bispedømmeråd flere ganger behandlet dette spørsmålet

Første gang var i 2007. Dette må sees i sammenheng med at Kirkemøtet samme år hadde behandlet saken: *Tilsetning og vigsling i Den norske kirke av homofile i partnerskap. Konsekvensene av uttalelsen fra Lærenemda 2006* (sak 07/2007)

I vedtaket slo Kirkemøtet fast at det også for fremtiden er kirkelig grunngeving for ikke å ordinere, vigsle eller gi tjenestebrev til homofilt samlevende i partnerskap dersom biskop eller tilsettingsorgan vurderer at det ikke er i tråd med det som er kirken sin lære og kirken sitt formål, og/eller av hensyn til menighetene.

Kirkemøtet ba alle organ som er involvert i tilsettingsprosedyrer i kirken om å legge vekt på å finne gode og ryddige løsninger når ulike syn møtes i sak. Kirkemøtet anmodet videre alle tilsettingsorgan med ansvaret for tilsetning i stillinger som krever ordinasjon og vigsling, om å være tydelig nok ved utlysning og i tilsettingsprosessen på hva som gjelder med hensyn til samlivsform

ATBDR vedtak i 2007 ble følgende:

«*Bispedømmerådet viser til Kirkerådets vedtak i sak 7/07, punkt 5. I kunngjøringen av prestestillinger tas det inn at det etter AML § 13-3 stilles krav til at den som tilsettes ikke lever i homofilt partnerskap.*

*Administrasjonen gis fullmakt til, i samråd med andre bispedømmekontor, å utforme teksten i henhold til lovverket»*

På bakgrunn av dette vedtaket gjorde administrasjonen henvendelser til andre bispedømmer, departementet og Presteforeningen. Man endte opp med en formulering som var anbefalt i KAs rundskriv (07/08): «Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting»

Like etter dette vedtaket var gjort, mottok bispedømmerådet en klage fra stiftsstyret i presteforeningen. Her heter det:

*(Det er) ...et utvetydig krav i AML at arbeidsgiver sin holdning til prestetjeneste for homofile partnere skal komme til uttrykk allerede i utlysningsteksten, dersom man vil påberope seg unntaksbestemmelsen i § 13.3 Dette kravet er der for at potensielle søkere skal vite hva de har å rette seg etter, om de i realiteten er kvalifisert for stillingen eller ikke. Setningen ATBR nå bruker ved utlysning stiller ikke noen krav til samlivsform og åpner for at de ulike instanser som er med i tilsetningsprosessen kan endre syn i saken etter at søkerlisten foreligger. Med bakgrunn i bispedømmerådets restriktive syn på homofil partnere sin tilgang til prestetjenesten, vil stiftsstyret nok en gang be om at bispedømmerådet sitt syn blir klargjort ved utlysningen av stillinger og at det som har med samlivsform å gjøre blir formulert som krav. Som vi tidligere har gjort oppmerksom på, kan det enklest gjøres slik: «Det blir stilt særskilte krav til samlivsform i tråd med AML. § 13.3»*

Denne klagen ble behandlet i ATBR i februar 2008. Her ble det vedtatt at følgende formulering skulle benyttes::

*«Det stilles særlige krav til samlivsform i tråd med AML § 13.3 (ATBR 013/08)*

Saken om samlivsform i utlysningsteksten ble på nytt behandlet av Bispedømmerådet i 2016 Bispedømmerådet gjorde i sak 51/16 følgende vedtak:

*«Agder og Telemark bispedømme vedtar at det i forbindelse med utlysninger av prestestillinger fortsatt skal brukes følgende formulering:*

*«Samlivsform kan bli tillagt vekt i tråd med lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk § 16.*

*Ved tilsetting i bispedømmeadministrasjonen vil man foreta en konkret vurdering av den utlystes stillings egenart for å se om anvendelsen av denne paragrafen er saklig begrunnet.*

Under behandlingen av denne saken i 2016 ble det bedt om at saken skulle drøftes i et senere møte. Dette sett i lys av at Kirkemøtet i 2017 kunne komme til å utarbeide to vigselstilturser som gjeldende i Den norske kirke.

Anvendelsen av dette vedtaket ble da drøftet igjen på møte 06.12 2016 med følgende vedtak:

*«Agder og Telemark bispedømmeråd drøftet i sitt møte 06.12.2016 saken om samlivsform i utlysningsteksten» (Sak 08/16)*

## **2. Kirkemøtevedtak 2017 innføring av ny liturgi for samkjønnet vigsel**

Kirkemøtet gjorde i 2017 vedtak om å innføre liturgier for samkjønnet vigsel (KM Sak 06/17) I samme sak vedtok man at det skulle gis rom for to syn på likekjønnet ekteskap og at begge syn skulle komme til uttrykk i liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.

## **3. Ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering**

I januar 2018 ble flere lover om likestilling og diskriminering erstattet av en samlet lov; *Lom om likestilling og forbud mot diskriminering* (Likestillings og diskrimineringsloven)

I § 30 som omhandler forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse står følgende *Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers*

- a) *graviditet, adopsjon eller planer om å få barn*
- b) *religion eller livssyn*
- c) *etnisitet*
- d) *funksjonsnedsettelse*
- e) *seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.*

*Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.*

*Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.*

I tråd med ny lov har administrasjonen forandret formuleringen som ble vedtatt av bispedømmerådet (sak 08/16) til følgende:

*«Det kan bli stilt særlige krav til samlivsform i tråd med Likestillings og diskrimineringsloven § 30»*

## **B. Momenter til drøfting:**

### **1. Diskriminering eller lovlig forskjellsbehandling?**

Diskrimineringsloven omhandler i § 6 forbud mot diskriminering. Her er blant annet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk nevnt.

§ 9 i samme lov omhandler *lovlig forskjellsbehandling*.

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) Har et saklig formål
- b) Er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) Ikke er uforholdsmessig inngripen overfor den eller de som forskjellsbehandles

Det å utelukke en søker fra tilsetning på grunn av likekjønnet samlivsform, vil etter diskrimineringsloven være lovlig dersom utelukkelsen har et saklig formål og er nødvendig for å oppnå formålet. For et trossamfunn kan det legges til grunn at det vil være både saklig og nødvendig å legge vekt på om en søker lever i samsvar med trossamfunnets lære.

Spørsmålet blir imidlertid hvor ensartet denne læren må være for at det er saklig og nødvendig å utelukke søkere ut fra en læremessig begrunnelse.

Vi viser i denne sammenhengen til vedlegget; *«Kirkemøtets behandling av homofilisaken – konsekvenser for ansettelsespraksisen i Den norske kirke og anvendelsen av diskrimineringsbestemmelsen i Arbeidsmiljøloven.»*

I dette notatet drøftes bl.a. hvorvidt trossamfunnet Den norske kirke i 2007 (med ett da vedtatt syn på likekjønnet samliv) kan kreve at de som ansettes i vigslende stillinger ikke lever i homofilt partnerskap og om dette kravet tilstrekkelig er begrunnet i Den norske kirkes formål eller stillingens karakter. Flere av vurderingene i notatet fra år 2007 er fortsatt aktuelle. På side 7 i notatet står bl.a. følgende:

*Det må således antas at en domstol i en eventuell sak vil legge vekt på hva som i større eller mindre grad er Kirkens syn på spørsmålet og hvilke krav Kirken stiller til innehaverne av vigslende stillinger. Videre må det antas at det ikke er avgjørende at det også finnes avvikende oppfatninger. Hvor grensen går for hvor stor del av Kirken som må forfekte et syn for at det skal kunne legges til grunn som Kirkens syn er det vanskelig å si noe sikkert om.*

### **2. Kirken har nå to likestilte syn**

Et av argumentene for å fjerne formuleringen om at samlivsform vil/kan bli tillagt vekt, er altså at kirkens syn er forandret gjennom Kirkemøtevedtak i 2016 og 2017 (KM 17/16 og KM 06/17), hvor et flertall nå går inn for at likekjønnede par skal få gifte seg i Den norske kirke. Det er oppstått en ny situasjon når kirken selv stadfester at det skal gis rom for at to syn skal komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.

Det reises tvil ved om det enkelte bispedømmeråd i Den norske kirke, i medhold av diskrimineringsloven § 6, har tilstrekkelig hjemmel for å forskjellsbehandle likekjønnet samlevende i tilsettingssaker. Det at kirken nå har to likestilte teologiske syn, kan ha gjort det mindre saklig og mindre nødvendig i forhold til formålet å kunne utelukke likekjønnet samlevende i tilsettingssaker. Om bispedømmerådet fortsatt har tilstrekkelig hjemmel til dette i den nye teologiske situasjonen vi er i, vil kunne avklares ved behandling av en konkret tilsettingssak i rettsapparatet.

Det er videre uttrykt bekymring for at hvis noen bispedømmer holder fast ved denne formuleringen, mens andre unnlater den så blir kirken i praksis geografisk splittet på grunn av ulik tilsettingspraksis. De fleste av bispedømmene har i dag ikke lenger med formuleringen i sine utlysningstekster.

Mot dette argumentet som hevder at man nå må ha en lik tilsettingspraksis i hele kirken, kan det anføres at det i praksis da vil måtte bety at det bare er et syn som blir rådende i kirken, nemlig at samlivsform ikke skal bli tillagt vekt. Da har vi ikke lenger to likestilte syn som får leve ved siden av hverandre.

Det blir også påpekt at det i vedtakene fra 2016 og 2017 ikke omtales at det bør bli en endring i den praksis som kom frem i 2007 vedtaket, nemlig at det fortsatt er opp til det enkelte tilsettingsorgan å avklare om det vil tillegges samlivsform vekt ved tilsetting eller ikke.

### 3. Hva dekkes av begrepet *samlivsform*?

Blant de som ønsker at nåværende formulering skal bli stående, har det vært anført at man med samlivsform, ikke tenker eksplisitt på samkjønnet ekteskap. Det kan like gjerne dreie seg om heterofile samboerskap eller andre samlivsformer som er i konflikt med kirkens lære. Man henviser blant annet til at Bispemøtet flere ganger tydelig har uttrykt at ekteskapet er den ramme om samlivet kirken ønsker å fremheve og verne om.

Det vil da være problematisk å tilsette en prest som lever i f.eks. samboerskap eller lever i en samlivsform som strider mot kirkens syn. Det kan man altså risikere hvis man ikke har en formulering i utlysningsteksten som gjør at man kan spørre om dette i intervjuet og vektlegge det i tilsettingsprosessen.

Mot denne bruken av å inkludere samboerskap som samlivsform, vises det til vedlagt notat fra Kirkerådet. Av dette notatet fremgår det at spørsmål om heterofil samlivsform faller utenfor det som Diskrimineringsloven omhandler. Siktemålet med loven handler om adgang til å spørre om den person en arbeidssøker utøver sitt samliv med er av samme kjønn. Selv om Kirkerådets notat, som ble skrevet i 2016, omhandler den tidligere diskrimineringsloven og bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven (§ 13-4), er det rimelig grunn til å anta at begrepene i dagens diskrimineringslov, bygger på det forarbeidet som ble gitt til disse lovene. Ut fra dette er det neppe et holdbart argument å beholde dagens formulering i utlysningsteksten med begrunnelse at man vil hindre personer som lever i samboerforhold å bli tilsatt

Vurderingen av hvorvidt heterofilt samboende prester kan tilsettes må sees i sammenheng med biskopens teologiske vurderinger ved vigsling til prestatjenesten og også biskopens mulighet til å påtegne søknader i tilsettingssaker. Denne muligheten er gitt til biskopen gjennom personalreglementet. (Jfr § 11) og må sees på som en del av biskopens tilsyn.

Ut fra en teologisk vurdering vil bispedømmerådet kunne vektlegge om en søker lever i f.eks. samboerskap. Hvorvidt det kan gjøres er da altså ikke et spørsmål om diskriminering etter diskrimineringsloven.

### 4. Konklusjon

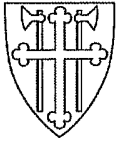
Som tidligere nevnt har bispedømmerådet bedt stiftsdirektøren om å legge frem denne saken for bispedømmet. I denne saken kan bispedømmerådet gjøre to ulike valg:

1. Opprettholde vedtaket fra 2016 om at rådet vil kunne innhente og eventuelt vektlegge opplysninger om samlivsform ved tilsettinger
2. Oppheve vedtaket fra 2016,

Siden bispedømmerådet har bedt stiftsdirektøren å utrede denne saken legges den frem for drøfting til bispedømmerådet uten forslag til vedtak.

### Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



## DEN NORSKE KIRKE

### Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

#### Diskrimineringsloven om seksuell orientering – adgangen til å innhente og legge vekt på opplysninger om samlivsform ved tilsetting – særlig om situasjonen der det ikke er tatt forbehold i utlysningsteksten<sup>1</sup>

##### I Innledning – Kirkemøtet i 2016 versus vedtaket fra 2007

Notatet forutsetter at lovens vilkår knyttet til type stilling er oppfylt. Det er ikke tvilsomt at Den norske kirke for noen stillingers del (herunder især prestestillinger) vil kunne påberope seg at lovens<sup>2</sup> unntaksvilkår i §§ 6 og 16 er oppfylt.

Det er ventet at noen bispedømmeråd ønsker å avvikle praksisen de har hatt med å ta forhold om og vektlegge (likekjønnet) samlivsform i tilsettingssaker.

Årets kirkemøtevedtak i sak KM 17/16<sup>3</sup> omtaler ikke den praksis som til nå har vært forankret i Kirkemøtets vedtak fra 2007 i sak KM 07/07 om at det er opp til det enkelte tilsettingsorgan å avklare om det vil tillegge samlivsform vekt ved tilsetting.<sup>4</sup>

Dette kan best forklares med at det er tale om ulike spørsmål. Således hadde ikke Bispemøtet uttalt seg om dette spørsmålet, slik det ville vært krav om for at Kirkemøtet skulle kunne treffe gyldig vedtak. Dette betyr at 2007-vedtaket fremdeles er normerende.<sup>5</sup> En eventuell endret praksis i de enkelte tilsettingsorgan må derfor skyldes endret syn i spørsmålet om samlivsform.

Med dagens kirkeordning vil Kirkemøtet ikke kunne binde *soknene* som arbeidsgiver, der myndigheten er lovfestet i kirkeloven. Her må det formodentlig gjøres unntak for det tilfelle at det treffes *et lærevedtak* om spørsmålet, jf. at Kirkemøtet er øverste læremyndighet i trossamfunnet. Da må prosedyren i læresaker være fulgt, jf. forretningsordenen § 2-4, herunder med de særlige avstemningsregler som der er nedfelt.

Som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke vil Kirkemøtet derimot kunne binde de organer i rettssubjektet som har tilsettingsmyndighet. Det er vanskelig å se at dette kan gjøres *uten* at vedtaket treffes i en sak som følger reglene for en læresak, jf. forrige avsnitt.

Det vil i en slik læresak bli et relevant tema om hva forholdet blir til vedtaks punktet fra 2016 om rom for to syn i kirken, jf. note 3.<sup>6</sup>

## II Det rettslige rammeverket

Adgangen til å innhente opplysninger om seksuell orientering fremgår av *diskrimineringsloven om seksuell orientering* § 16:

### § 16. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

En arbeidsgiver *må ikke* i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, *innhente* opplysninger om søkerens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette gjelder likevel ikke opplysninger om søkerens samlivsform dersom:

- a) innhentingene av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller
- b) det inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte religiøse, kulturelle eller politiske syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Etter alminnelig språkbruk kan «samlivsform» også fange opp aspektet *civil status* – altså om et samliv finner sted innenfor eller utenfor ekteskapets rammer.

Ses det på lovens tittel (se note 2), ordlyden i nevnte § 16 første ledd og dessuten i hovedregelen om diskrimineringsforbud i § 5,<sup>7</sup> fremgår det imidlertid at *civil status*, altså om en er *gift eller samboer*, faller utenfor hva loven omhandler (uavhengig av kjønnskonstellasjon).

Med andre ord oppstiller ikke denne loven noe forbud mot å vektlegge *civil status*. Se også note 4 tredje avsnitt.

Den tidligere lovbestemmelsen i arbeidsmiljøloven (§ 13-4 annet ledd nest siste punktum) var som i dagens lov knyttet til «opplysninger om søkerens samlivsform». Det fremgår der klart i forarbeidene at partnerens kjønn er relevant. Det ble således presisert «*at det skal fortsatt være adgang til å spørre om den personen som arbeidssøkeren utøver sitt samliv med er en person av samme kjønn*» (se Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) side 46 og tilsvarende side 61).<sup>8</sup>

I lovproposisjonen til 2013-loven (Prop. 88 L (2012–2013)) heter det at «I lys av bestemmelsens [§ 16] første ledd<sup>9</sup> er det *homofil*<sup>10</sup> samlivsform bestemmelsen har praktisk betydning for» (side 163).

Paragraf 16 må sammenholdes med § 6, som nærmere definerer når en forskjellsbehandling er lovlig, slik at de opplysninger som lovlig kan innhentes etter § 16, også kan vektlegges i de situasjoner som der er omtalt i § 16 bokstav a) og b):

### § 6. Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- a) den har et saklig formål,



b) den er nødvendig for å oppnå formålet og

c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Dette er en lovfesting av prinsippet om at visse former for forskjellsbehandling ikke regnes som diskriminering men som saklig forskjellsbehandling. Tilsvarende bestemmelse er vedtatt i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

### III Det er ikke tatt forbehold i utlysningsteksten: søker trenger ikke å svare

Det følger direkte av ordlyden i § 16 annet ledd at hvis det ikke er tatt forbehold i utlysningsteksten, da kan det heller ikke *kreves* opplysninger om samlivsform fra søker:

*Dersom* slike opplysninger vil bli *krevet*, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Det heter således i omtalen av den helt identiske ordlyden i arbeidsmiljøloven at:

«Dette innebærer at en søker må kunne *motsette seg å gi slike opplysninger* uavhengig av om vilkårene for innhenting er oppfylt, såfremt det ikke fremgår klart av stillingsutlysningen at opplysningene vil bli etterspurt» (note 426 i Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven § 13-4 annet ledd siste punktum (2008) – se for øvrig identisk formulering i NOU 2008: 1 *Kvinner og homofile i trossamfunn* side 44 første spalte, som må være kilden førstnevnte sted).

Der det ikke er angitt i utlysningen, frarådes det at det allikevel blir stilt spørsmål om samlivsform – typisk under et intervju. Det vil kunne stille søker i en vanskelig situasjon.

### IV Det er ikke tatt forbehold i utlysningsteksten: Er det adgang til vektlegging av samlivsform hvis forholdet er kjent?

Aller først bemerkes at ut fra hvordan tilsetning foregår i form av avstemming om innstilte og eventuelt andre kandidatnavn, trenger det ikke nødvendigvis å fremgå *hva* det enkelte rådsmedlem vektlegger hos kandidatene.

Er det et flertall i tilsettingsorganet for å vektlegge samlivsform, er det ingen grunn til ikke å presisere dette i utlysningsteksten – det skaper ryddige forhold, jf. også betydningen omtalt i pkt. III.

I praksis vil det derfor være der et *mindretall* i tilsettingsorganet ønsker å vektlegge samlivsform at problemstillingen i overskriften oppstår. Betydningen av dette kunne eventuelt være den som ligger i at et mindretall i henhold til personalreglementet for prester § 10 nr. 5 enn så lenge vil kunne kreve saken avgjort av departementet, med den potensielle mulighet dette innebærer om et annet resultat enn hos flertallet. Fra 1. januar 2017 blir dette endret, jf. at dagens § 10 nr. 5, jf. nr. 7 i sak KM 04/16 ble vedtatt opphevet.

Det spørsmål som kan stilles er om medlemmer av et slikt mindretall overhodet *kan* vektlegge slike opplysninger – altså *på tross av* at det ikke fremgår av utlysningsteksten at slike opplysninger vil bli krevet.

Paragraf i § 16 gjør et skille mellom *innhenting* og hva som kan *kreves* fra søker. Se igjen ordene kursivert i bestemmelsen:

En arbeidsgiver *må ikke* i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, *innhente* opplysninger om søkerens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. *Dette* gjelder likevel ikke opplysninger om søkerens samlivsform dersom (...)

Dersom slike opplysninger vil bli *krevet*, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Det er presisert i forarbeidene at det her er ment krevet *fra søker selv*.

*Ordlyden* peker mot at det er bare det siste som forutsetter forbehold i utlysningen. Kreve og innhente er ikke det samme språklig sett. Ordlyden taler derfor for at opplysninger om samlivsform kan innhentes uansett om det er angitt i utlysningen eller ikke.

Ordlyden underbygges av *forarbeidene* til bestemmelsen, som omtaler nettopp denne problemstillingen.<sup>11</sup> Se også juridisk teori.<sup>12</sup>

Når dette er sagt skal det straks påpekes at det ved en to-instansbehandling vil være upraktisk at *tilsettingsorganet* selv treffer tiltak for å få innhentet opplysninger om samlivsform. I særlig grad må dette gjelde der flertallet nettopp *ikke* ønsker at dette forholdet skal vektlegges. Se pkt. V vedrørende innstillingsrådet.

I tillegg til at det er svært upraktisk i lys av prosedyren for tilsetting, er det også ut fra forholdets karakter (*hva* det dreier seg om å innhente opplysninger om) uklart hvordan tilsettingsorganet kan gå frem for å innhente slike opplysninger annet enn gjennom søker, jf. pkt. III. Se om det samme også i pkt. V.

Opplysninger om samlivsform kan imidlertid fremkomme *uten* at dette er krevet opplyst fra søker eller aktivt er innhentet fra arbeidsgiver. Det kan typisk dreie seg om at søker uoppfordret gir slike opplysninger i søknad eller intervju eller ved at søkers samlivsform er alminnelig kjent og ikke gjenstand for tvil. Da er det *unødvendig* for tilsettingsorganet å *innhente* informasjonen.

Hvis opplysninger kan innhentes, er det logisk at de også kan vektlegges.<sup>13</sup> Dette fremgår underforstått av sammenhengen mellom § 6 og § 16 – og er bekreftet i forarbeidene.

Bestemmelsen er ikke særlig utformet med det for øye at tilsetting finner sted i kollegiale organer; det er jo i første rekke et offentligrettslig fenomen – og der er vi utenfor den aktuelle problemstilling om at unntakshjemmelen i § 16 påberopes av teologiske grunner – unntaket er selvsagt nettopp for Den norske kirke. I fravær av holdepunkter for noe annet, er det allikevel tvilsomt at et *mindretalls* adgang til å innhente og vektlegge opplysninger om de forhold det finner relevant, er en annen enn den til en «arbeidsgiver», her i betydningen et flertall i det bestemmende organ.

Når dette er sagt kan det spørres – i alle fall fra 2017, jf. ovenfor om endringene i personalreglementet – om det er særlig konstruktiv å søke å innhente og vektlegge eventuelle slike opplysninger, hvis det er et klart uttalt flertall mot det i rådet.

### **V Det er ikke tatt forbehold i utlysningsteksten: Særlig om innstillingsrådet og stiftsdirektøren**

Ordningen med to-instansbehandling tilsier at innstillingsrådet kan vektlegge de hensyn det finner relevant – eventuelt også samlivsform, *i samme grad* som dette vil være tillatt for «arbeidsgiver», jf. § 16 og ovenfor i pkt. IV. Loven omtaler således hva en «arbeidsgiver» kan og ikke kan gjøre «i ansettelsesprosessen», der nettopp innstillingsrådet spiller en viktig og aktiv rolle.

Også innstillingsrådet vil trolig ha begrensede muligheter ha til å innhente de her angjeldende opplysninger, jf. ovenfor om tilsettingsorganet. Det henger sammen med opplysningenes karakter og *hvor* de kan tenkes å fremskaffes. Trolig er det bare typetilfellet med at opplysningene er alminnelig kjent, jf. ovenfor i pkt. IV, som er aktuelt.

Innstillingsrådet i bispedømmerådet har tre representanter. Ved prestetilsetninger sitter stiftsdirektøren i innstillingsrådet sammen med «vedkommende prost» – altså prosten i prostiet som vil bli tjenestedistrikt for den prest som skal tilsettes. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet. I begge tilfeller er det tredje medlemmet en representant for de ansatte.

Under intervjuet blir innstillingsrådet supplert av en representant fra vedkommende menighetsråd. I samråd med bispedømmerådet avgjør biskopen hvem som skal intervjues, jf. personalreglementet § 6 nr. 3 annet punktum.<sup>14</sup>

Det kan reises spørsmål ved om *stiftsdirektøren* bør eller endog skal være bundet av *sin* arbeidsgivers syn i slike og eventuelt andre spørsmål av prinsipielle karakter knyttet til bispedømmerådet som arbeidsgiver. Hvis en stiftsdirektør *skal* være bundet, tilsier det at bispedømmerådet kan ha mulighet til å *instruere* stiftsdirektøren til *ikke* å vektlegge samlivsform når stiftsdirektøren utfører sin oppgave i innstillingsrådet.<sup>15</sup> Ordningen med to-instansbehandling taler mot en slik bindingsadgang. Ordningen forutsetter formodentlig at innstillingsrådet *utøver sin myndighet uavhengig* av tilsettingsorganet. Jeg viser til begrunnelsen for den to-leddede behandlingsstrukturen i staten, der en innstillende myndighet først skal behandle tilsettingsspørsmålet.<sup>16</sup> Se imidlertid note 13.

Problemstillingen kommer bare på spissen i det helt spesielle tilfelle der de to andre medlemmene i innstillingsrådet ønsker å vektlegge samlivsform og på det grunnlag velger *ikke* å innstille en søker. Dette skyldes at også «den som er innstilt av et mindretall, regnes som innstilt», jf. personalreglementet § 9 nr. 4 siste punktum. Det er altså nok at én av de tre i innstillingsrådet vil innstille en søker.

Skulle stiftsdirektørens syn bli avgjørende for om en søker innstilles, vil departementet i dag avgjøre spørsmålet, jf. personalreglementet § 10 nr. 4 nest siste punktum. Fra 2017 vil bispedømmerådet uansett innstillingsrådets syn avgjøre spørsmålet, jf. ny ordlyd samme sted vedtatt i sak KM 04/16.

På samme måte som for *et mindretall* i tilsettingsorganet vil det fra 2017 ikke kunne komme noe bestemmende ut av at innstillingsrådet søker å vektlegge samlivsform og ikke vil innstille på homofilt samlevende.

22. august 2016

Ragnar Bredoch

---

<sup>1</sup> Dette notatets tilblivelse har en helt spesiell foranledning. Det ble utarbeidet som følge av en uformell og minimalt skriftliggjort henvendelse fra et av bispedømmerådene, der flertallet i rådet *ikke* ønsker å vektlegge samlivsform ved tilsetning av prester og derfor ikke tar forbehold i utlysningsteksten. Se pkt. IV og V for aktuelle problemstillinger som da kan oppstå. Jeg ble særlig bedt om å vurdere det som er omtalt i pkt. V. Som det kan ses av IV og V er det tale om problemstillinger som neppe vil oppstå ofte.

Det opprinnelige notatet var datert 4. mai. I nærværende versjon er det gjort noen bearbejninger og presiseringer, men konklusjonene er ikke endret.

<sup>2</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering).

<sup>3</sup> Årets vedtak pkt. 2 lyder:

«Begge syn på likekjønnet ekteskap kan (...) gis rom og komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.»

Slik frihet knyttet til undervisning og forkynnelse for *de som fra før er ansatt*, er noe annet enn adgangen Den norske kirke som trossamfunn har til saklig forskjellsbehandling begrunnet i samlivsform *ved tilsetning* i enkelte stillingstyper.

Det kan ikke fra dette vedtaks punktet fra 2016 utledes noe om det nåværende Kirkemøtets syn på den praksis som om lag halvparten av bispedømmerådene har fulgt ved tilsetning.

<sup>4</sup> Se de i denne sammenheng særlig relevante avsnitt i vedtaket i sak KM 07/07:

1. «...Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kyrkjemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.

2. Samtidig slår Kyrkjemøtet fast at det òg for framtida er kyrkjeleg grunngeving for ikkje å ordinere, vigsle, tilsetje eller gi tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap dersom biskop eller tilsetjingsorgan vurderer at det ikkje er i tråd med det som er kyrkja si lære og kyrkja sitt formål, og/eller av omsyn til aktuell(e) kyrkjelyd(ar).

(...)

5. «(...) Kyrkjemøtet vil be alle tilsetjingsorgan med ansvar for tilsetjing i stillingar som krev ordinasjon/vigsling, om å vere tydelege nok ved utlysing og i tilsetjingsprosedyren på kva som gjeld med omsyn til samlivsform.»

Når det i vedtaket fra 2007 dreier seg om partnerskap, jf. også *sakens tittel*, er det fordi dette var den eneste *ordnede* samlivsform som den gang var åpen for likekjønnede. Med partnerskap var ment registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap fra 1993 (med korttittelen partnerskapsloven). Ekteskapsloven var som kjent ennå ikke gjort kjønnsnøytral. Det kom først fra 1. januar 2009.

Spørsmålet om betydningen av *sivil status* for samlevende – inndelingen i gift/ugift samliv – var ikke noe tema i *saken*. Det reiser som kjent helt andre problemstillinger – som ikke følger skillelinjen kjønn innenfor paret. At det har vært teologisk grunnlag (uttrykt som kirkens morallære) for å stille ordnede samlivsformer som vilkår for tilsetning, har vært lagt til grunn. Således praktiseres det i flere bispedømmer den ordning at heterofile i samboerforhold ikke blir «ansett som skikket til å ansettes i ledende religiøse stillinger i Den norske kirke», jf. Oslo biskop og bispedømmeråds høringsuttalelse til NOU 2008: 1 *Kvinner og homofile i trossamfunn*. Samtidig har ikke praksis langs denne linjen blitt utfordret av noen (anti)diskrimineringslovgivning.

Sagt med andre ord var det i 2007-saken *forutsatt* at en homofilt samlevende gjorde dette innenfor ordnede former. For ordens skyld ble dette presisert av Bispemøtes flertall:

«Bispemøtets flertall vil understreke at når det ikke anser homofilt samliv for å være en hindring for vigsling eller tilsetning i vigslende stillinger, gjelder dette homofilt samliv i *registrert partnerskap*» (sak BM 28/07).

Se også saksutredningen fra Kirkerådet, der det også klart fremgår at temaet som drøftes er «homofilt *samlevende i partnerskap*» (side 35).

Kort sagt var temaet i saken hvilken betydningen det skulle ha at en søker lever i registrert partnerskap.

Dette betyr at vedtaket fra 2007 i dag kun gir veiledning vedrørende homofile (fremdeles) i partnerskap og i ekteskap. Ordet «partnerskap» brukt i 2007-saken må med andre ord leses som *partnerskap eller ekteskap*.

Ovennevnte presisering kan ses i sammenheng med hva diskrimineringsloven om seksuell orientering regulerer. Det er nettopp *ikke* sivil status. Det er utenfor lovens nedslagsfelt. Se om dette i pkt. II.

<sup>5</sup> Se også slik Kirkerådets leder, Kristin Gunleiksrud Raaum, sitert i Vårt Land den 20. april 2016. Hun uttaler at

«det er opp til bispedømmerådene å avgjøre hvordan de vil praktisere kirkemøtevedtaket fra 2007 (...) Det er de som tar stilling til om de ønske å benytte seg av adgangen i loven til unntak fra forbudet mot å diskriminere».

<sup>6</sup> Hvis alle tilsettingsorgan skal være *forpliktet* til å mene at personer i homofilt samliv (antakelig med forutsetning om ekteskap, jf. note 4) skal ha rett til å ha et formalisert forkynner- eller undervisningsoppdrag (gitt at de også ellers er kvalifisert til dette) *på tross av* vedkommende råds teologiske oppfatning, vil det ventelig utfordre biskopenes kompromiss i saken fra 2016.

<sup>7</sup> § 5. *Hovedregel om forbud mot diskriminering*

Diskriminering på grunn av *seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk* er forbudt. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

<sup>8</sup> Dette er lovproposisjonen til lovendringen som fant sted ved lov 9. april 2010 nr. 12, da arbeidsmiljøloven ble endret, slik at ordlyden ble likelydende med den som i dag gjelder i § 16 første ledd annet punktum i nevnte særlov fra 2013, jf. der «søkerens samlivsform».

Ved nevnte lovendring i 2010 ble adgangen til å innhente opplysninger om «søkerens eventuelle homofile legning eller samlivsform» endret til å omfatte «søkerens samlivsform». Det var fra lovutvalget foreslått å endre til «*seksuell orientering*». Departementet støttet ikke dette og viste blant annet til Kirkerådets påpekning i høringen av at «seksuell orientering i seg selv ikke vil gi grunnlag for forskjellsbehandling i Den norske kirke og de fleste andre tros- og livssynssamfunn». Departementet skrev således at

«det er søkers samlivsform som er relevant i denne sammenheng. Videre foreslås referansen til «homofil» samlivsform fjernet, fordi denne referansen kan bidra til å stigmatisere homofile som en gruppe som spesielt uskikket til å bli ansatt i religiøse stillinger i trossamfunn» (Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) side 46).

Vernet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering var før den nye loven nedfelt i arbeidsmiljøloven, samt dessuten i boliglovgivningen og i enkelte andre regler. Men siden det var ønsket å ha regler som skulle gjelde også utenfor arbeidslivet, ble de i 2013 tatt ut av arbeidsmiljøloven og andre særreguleringer og inn i en lov som gjelder på alle samfunnsområder. Se om dette i Prop. 88 L (2012–2013) side 120 og 116.

<sup>9</sup> Her siktes det til uttrykket «seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk».

<sup>10</sup> Om bakgrunnen for at ordet homofil likevel ble tatt ut i 2010, se andre avsnitt i forrige note.

<sup>11</sup> Selv om ikke forarbeidene til 2013-loven kan ses å omhandle problemstillingen, fikk den *bred omtale i forkant av lovendringen fra april 2010* da ordlyden fikk den utforming den også har i dag.

Utgangspunktet for drøftelsen var den dagjeldende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-3 tredje ledd, slik den lød frem til nevnte lovendring i april 2010, da denne bestemmelsen ble opphevet. *Ut fra ordlyden* som gjaldt før lovendringen i 2010, var det en forutsetning for vektlegging at det i utlysningen var tatt forbehold – altså motsatt av dagens ordlyd:

§ 13-3. *Unntak fra forbudet mot diskriminering*  
(...)

(3) Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, **der det** i utlysingen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, **er ikke** i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Diskrimineringsutvalgets delutredning fra 2008 – NOU 2008: 1 *Kvinner og homofile i trossamfunn* – omtalte spørsmålet slik:

«Utvalget mener at det *ikke bør være* noe absolutt krav om at det er angitt i utlysningen at søkere som lever i homofilt samliv vil bli avvist. Dette er lovfestet i dag i arbeidsmiljøloven § 13-3 tredje ledd. Utvalget mener imidlertid at dette kun kan betraktes som et krav til saksbehandlingen og ikke som et vilkår for å kunne legge vekt på homofilt samliv. Det vises til **kapittel 4.4.2.5**. En annen sak er at et slikt krav i utlysningen viser at trossamfunnet på forhånd har klarlagt om stillingen som lyses ut er av betydning for å fremme virksomhetens formål og at den er av en slik karakter at den kun kan besettes av personer som ikke lever i homofilt samliv» (side 78 første spalte).

#### «4.4.2.5 Krav i utlysningen

Det skal angis i utlysningen dersom opplysninger om homofil «legning eller samlivsform» vil bli krevet (arbeidsmiljøloven § 13-3 tredje ledd og § 13-4 annet ledd tredje punktum). Kravet innebærer at en søker må kunne motsette seg å gi slike opplysninger uavhengig av om vilkårene for innhenting er oppfylt, såfremt det ikke fremgår klart av stillingsannonse at opplysningen vil bli etterspurt. Videre betyr det antakelig at trossamfunnet på forhånd må ha klarlagt om stillingen som lyses ut er av betydning for å fremme virksomhetens formål og at den er av en slik karakter at den kun kan besettes av personer som ikke lever i homofilt samliv.

Det er imidlertid uklart om dette skal ses som et krav til saksbehandlingen eller som et vilkår for å kunne legge vekt på homofil samlivsform. Spørsmålet har betydning for rettsvirkningen av ikke å varsle i utlysningen. Etter bestemmelsens ordlyd kan trossamfunnet ikke avvise søkere på grunn av homofil samlivsform, hvis det ikke er opplyst i utlysningen at dette er et krav til stillingen. Hvis krav til samlivsform *har* tilstrekkelig begrunnelse i stillingens karakter eller i virksomhetens formål, vil det imidlertid kunne virke urimelig om unnlatelse av å varsle i utlysningen skal føre til at manglende ansettelse skal regnes som diskriminering. Her må det blant annet ses hen til at mange stillinger ikke utlyses. Videre vil et slikt krav ha begrenset betydning så lenge arbeidsgiver vil kunne lyse ut stillingen på nytt, med den nødvendige informasjonen» (side 44).

Problemstillingen ble fulgt opp i lovproposisjonen, Ot.prp. nr. 79 (2008–2009):

«For øvrig viser departementet til at utvalget mener at det ikke bør være noe absolutt krav om at det er angitt i utlysningen at søkere som lever i homofilt samliv vil bli avvist, jf. gjeldende § 13-3 tredje ledd. Utvalget mener at dagens krav kun er en saksbehandlingsregel og ikke et materielt vilkår for å kunne legge vekt på homofilt samliv. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* har imidlertid vært av motsatt oppfatning og uttaler at det ut fra dagens regelverk klart må fremgå av utlysningsteksten dersom arbeidsgiver vil ekskludere søkere på grunn av deres homofile samlivsform. Ombudet finner likevel at et slikt krav for ett enkelt diskrimineringsgrunnlag gir et uheldig signal om at nettopp denne gruppen har et svakere diskrimineringsvern enn andre grupper, og støtter at kravet fjernes. *Åpen Kirkegruppe for Lesbiske og Homofile* mener imidlertid at om det fortsatt skal være adgang til å diskriminere, ønskes det at diskrimineringen skal være åpenlys og dermed mulig for lesbiske og homofile å forholde seg til. **Departementet viser til at opphevelse av § 13-3 tredje ledd vil innebære at kravet til angivelse i utlysningen vil bortfalle**» (side 39; fet tekst markert her).

Stortinget opphevet deretter – i tråd med departementets forslag – den omtalte bestemmelsen, med de følger departementet klart anga. Dette er som nevnt forarbeidene til reglene som tidligere gjaldt i arbeidsmiljøloven (fra 2010 til 2013), men det er ikke tatt avstand fra dette ved den i note 8 omtalte omplasseringen fra arbeidsmiljøloven til dagens her omtalte særlov.

Ut fra lovhistorikken er dette derfor en relevant omtalen av problemstillingen også knyttet til dagens lov. Som vist er dette også forenlig med ordlyden i lovteksten. Konklusjonen er derfor lite tvilsom.

<sup>12</sup> Tilsvarende er uttalt i juridisk teori vedrørende den ordlyden som ble vedtatt i 2010 og som i dag er videreført i særloven:

«Et spørsmål er om angivelsen i utlysningen skal ses som et krav til saksbehandlingen *eller som et vilkår for umtaksadgangen*. Spørsmålet har betydning for rettsvirkningen av ikke å varsle i utlysningen. Dersom innhenting av opplysningene kan begrunnes i stillingens karakter eller i virksomhetens formål, vil det virke urimelig om unnlattelsen av å varsle dette i utlysningen regnes som diskriminering. Dette vil virke særlig urimelig ettersom mange stillinger ikke utlyses. På denne bakgrunn må trolig kravet til angivelse i utlysningen anses som et krav til saksbehandlingen» (Henning Jakhelln mfl. (red), *Arbeidsrett.no* Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 3. utg. 2011).

I lys av ordlyd sammenholdt med forarbeidene er det neppe grunnlag for «trolig»-forbeholdet i konklusjonen.

<sup>13</sup> Hvis det derimot uttrykkelig står i utlysningsteksten at opplysninger om samlivsform *ikke* vil bli innhentet eller vektlagt, kan dette stille seg annerledes. Det skyldes at det da ville dreie seg om å ta hensyn til et utenforliggende hensyn – og viktigere: å føre søkere bak lyset.

En annen sak er at det ville være en noe spesiell konstruksjon å skrive i en utlysningstekst om det som *ikke* er relevant.

<sup>14</sup> Se § 6 nr. 5 om at «Dersom det *under intervjuet* kommer fram *nye* opplysninger av betydning, *skal* disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.» Det er nærliggende å forstå dette slik at dersom det er tale om forhold som tilsier at et medlem ikke vil innstille en ellers godt kvalifisert søker, *skal* dette fremkomme som omtalt, altså nedtegnes og vedlegges saksdokumentene. Dette er da noe annet enn den *retten* hvert medlem av innstillingsrådet har til å begrunne sitt standpunkt, jf. personalreglementet § 9 nr. 4 nest siste punktum.

<sup>15</sup> Der det er kjent at en stiftsdirektør selv ikke er bekvem med sin arbeidsgivers syn, kan bispedømmerådet vurdere å henstille direktøren til å *delegere* sin myndighet til en annen i bispedømmeadministrasjonen.

<sup>16</sup> I sine kommentarer til tjenestemannsloven skriver Torgeir Bjørnaraa at:

«Tilsettingsordningen i staten kjennetegnes ved en to-trinns behandling. Bortsett fra ved utnevning og tilsetning i statsråd skal det vanligvis ved *alle tilsetninger i staten være avgitt en innstilling før saken avgjøres av tilsettingsorganet*. Denne ordning er begrunnet i hensynet til rettssikkerhet og er ansett som et virkemiddel mot vilkårlighet ved tilsetning i staten. Reglene om innstilling og tilsetning i §§ 4 og 5

---

bygger på at tilsettingen skal legges til myndigheter som innebærer en garanti mot misbruk. For å oppnå dette er tilsetningsmyndigheten lagt til kollegiale styrever og råd, og/eller det er *påbudt at den som har tilsetningsretten skal bygge på innstilling fra andre myndigheter*» (Torgeir Bjørnaraa, Rettsdata, Norsk lovkommentar til tjenestemannsloven note 76; kursivert her).





## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	421	20/02636-1	

Saksordfører: Kai Steffen Østensen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
67/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Møteplan for Agder og Telemark bispedømmeråd 2021

### Saksorientering

For administrasjon, biskop og råd er det gunstig å få på plass møtedatoene for 2021 å kunne planlegge aktiviteter det kommende året. Ikke minst gjelder dette tidsplan for tilsetninger. For at bispedømmerådet skal være vedtaksdyktig må også biskopen være tilstede, og møteplan er derfor tilpasset biskopens kalender så langt denne er kjent.

Planen er satt opp med utgangspunkt i frekvens for møtene i 2020, men fordelt på de tre ukedagene mandag, tirsdag og onsdag etter det som ble oppfattet som signaler i rådet sist om å variere ukedag for møtene. I tillegg er møteplan justert i forhold til forrige år for om mulig å få til en realitetsbehandling av årsmelding i rådet (mars) før innsending til kirkerådet.

Møtene planlegges i tråd med tidligere praksis gjennomført på bispedømmets kontorer i Kristiansand. Dette ligger geografisk plassert slik at det genererer forholdsvis mindre reising enn om møtet legges annet sted. Dette er gunstig både miljømessig og økonomisk. Møtelokalene disponeres kostnadsfritt for vår virksomhet. For saksbehandleres deltakelse på sine saker i møtene betyr det også at resten av dagen kan utnyttes mer effektivt enn om alle skal reise bort.

### Forslag til vedtak

Følgende møteplan fastsettes for Agder og Telemark bispedømmeråd for 2021

- Mandag 11.01
- Tirsdag 02.03
- Onsdag 07.04
- **14.-20. 04 Kirkemøtet i Trondheim**
- Onsdag 09.06
- Mandag 06.09
- Tirsdag 02.11
- Mandag 06.12



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Tore Gullaksen	700	20/02726-2	

Saksordfører: Turid T Håland

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
68/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

### Høring "Frivillighet i Den norske kirke"

#### Vedlegg:

Høring – «Frivillighet i Den norske Kirke» brev fra Kirkerådet datert 16.06.2020  
Høringsnotat, «Frivillighet i Den norske kirke» datert 09.06.2020

#### Vedlegg:

Høring - Frivillighet i Den norske kirke

### Saksorientering

Bakgrunnen for denne høring er at temaet frivillighet skulle opp som en egen sak på Kirkemøtet i april 2020. Grunnet koronapandemien er Kirkemøtet 2020 utsatt og planlegges som en forkortet utgave senere i år. Saken om frivillighet sendes derfor ut på høring i bispedømmerådene og utdanningsinstitusjonene som er en del av kirkemøtet. Agder og Telemark bispedømmeråd er invitert til å reflektere over de viktigste perspektivene i saken, prioritere det som bør vektlegges i det videre arbeid og eventuelt komme med andre innspill til saken. Kirkerådet vil oppsummere innspillene og legge saken fram for kirkerådet i desember med sikte på et endelig vedtak. Samtidig vil kirkerådet få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling. Deretter vil bispedømmerådene bli invitert til felles arbeid for å nå målene i planen. Høringsfristen er satt til 15. oktober d.å.

Som et svar på høringsbrevets bestilling om refleksjon og innspill til saken foreslås teksten som følger videre i dette saksfremlegget som høringsuttalelse fra vårt bispedømme.

### **HØRINGSUTTALELSE FRA AGDER OG TELEMARK BISPEDØMMERÅD**

#### **Innledende kommentarer**

*Kirken i Agder og Telemark har lange tradisjoner med frivillige organisasjoner og har naturlig ført videre bruk av frivillige både i gudstjenester og i menighetens øvrige virke. Det er naturlig å tenke at alle har sin naturlige plass, alle har mottatt som gave noe som kan bli til glede for felleskapet. Det sterke engasjementet for menighetene viser seg i både frivillig deltakelse, ansvar og givertjeneste. Dette engasjementet materialiserer seg blant annet ved at det er Agder og Telemark sammen med Stavanger bispedømme som samler inn mest av bispedømmene gjennom offer og givertjeneste i Den norske kirke. I det følgende kommenteres hvert av de 7 punktene i forlag til vedtak:*

### **1. tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra**

Det er grunnleggende to ulike måter å se frivilligheten på; Instrumentell frivillighet og organisk frivillighet. Ved instrumentell frivillighet blir den frivillige et instrument for å nå mål som andre har definert. Her spør man først og fremst etter oppgaver som man har behov for å få løst. Mange ansatte i kirken har mål og planer og trenger ressurser for å nå de mål man har satt. Mange frivillige setter pris på å bli utfordret til å løse slike definerte oppgaver, og det kan være en fin måte å inkludere de av kirkens medlemmer som kanskje ikke føler tilhørigheten på lik linje som en del andre.

Organisk frivillighet spør i større grad om hva den enkelte har lyst og kompetanse til å bidra med i vår kirke. En slik form for frivillighet er utviklende for menighetens liv, og skaper større eierskap til oppgaven, men krever en annen form for ledelse enn den instrumentelle. En prioritering og satsing på organisk frivillighet vil kunne bety at nye og flere mennesker finner sin plass i menigheten. Fordi et fokus på organisk frivillighet gjennom opplæring og motivasjon har gode muligheter for å gi menighetsvekst, mener Agder og Telemark bispedømmeråd at denne måten å se frivillighet på bør få større fokus i Den norske kirkes arbeid med frivillighet. Dersom en skal stimulere til organisk frivillighet, er det sentralt med åpenhet rundt visjoner og mål for kirkens arbeid samt god ledelse.

### **2. øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse**

Det er en gryende trend i all frivillighet til at man er mer selektive. Lojaliteten til organisasjoner er synkende og generelt er det flere som er mer opptatt av egennytte i sitt frivillige engasjement. Det er også krav om økende grad av profesjonalisering og kvalitet i ledelsen av det frivillige arbeidet. Dette er utfordringer de ansatte i kirken står overfor. I ordinasjonsgudstjenesten for prester bes bønner: «Herre Jesus Kristus, du har gitt din kirke apostler, profeter, evangelister, hyrder og lærere for å utruste de hellige, så de kan utføre sin tjeneste og ditt legeme kan bygges opp». Det ligger således i prestens rolle og ansvar å gjøre folk i stand til å kunne utføre sin tjeneste. Det kreves både opplæring og ledelse av de som skal utføre sin tjeneste også som frivillige. I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer er det også eksplisitt uttrykt at de har «et medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere»

Det ligger derfor til de fleste stillinger et ansvar for å rekruttere og utruste og veilede frivillige, men hvordan ser man for seg at dette koordineres på best mulig måte og hvordan ser man for seg at de frivillige ledes på en motiverende og engasjerende måte? Skal dette legges til den enkelte ansatte, eller bør man vurdere å ha en funksjon som frivillighetskoordinator?

### **3. sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis**

Det er viktig at også kirken har trygge rammer og gode rutiner som ivaretar den enkelte frivillige avhengig av hvilke typer oppgaver som blir utført. Høringsnotatet lister opp en rekke temaer som er nødvendige å ha med. Det kan vurderes om det er ønskelig med frivillighetsavtaler i visse sammenhenger hvor frivillige påtar seg oppgaver over en avtalt tid og at dette følges opp. Særlig kan dette være aktuelt, dersom det er av de mange som står utenfor arbeidslivet, enten rent midlertidig, eller fordi man er pensjonist eller uføretrygdet. Frivillig medarbeider i en menighet innenfor et avtalt avgrenset område kan være meningsfylt og for noen også en måte å komme inn i arbeidslivet igjen. Det er et stort behov for avklaringer i skjæringspunktet mellom betalt ansatte og ubetalte frivillige der hvor kanskje den frivillige innsatsen skjer i tilknytning til menighetskontor og på dagtid sammen med ansatte.

### **4. kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra**

Hvordan kan vi presentere kirken slik at mange av våre medlemmer har lyst til å være delaktig? Kanskje er kulturfeltet det området hvor frivillige kan bidra uten at de nødvendigvis må stå til rette for eller gi uttrykk for sin tro? Innen kulturfeltet kan man komme med sin kompetanse og bidra. Satsingen «kirken på nett» er også et område hvor ikke minst yngre kan bidra med sin kompetanse og være en ressurs for menighetene.

### **5. samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv**

Kirken må som organisasjoner legge til rette for ledertrening og samtidig gi særlig unge ansvar og frihet til å utfolde lederskap. En samhandling med kommune og andre aktører i nærområdet er viktig for å synliggjøre det store arbeidet menighetene driver samtidig som

det er mye kompetanse og læring i samarbeid. Kirken må synliggjøres som en stor frivillighetsaktør i forbindelse med Frivillighetsåret 2022.

#### **6. motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling**

På dette feltet har Agder og Telemark gått foran og vist vei. Som eneste bispedømme har Agder og Telemark hatt en prosjektleder som har hatt dette som sitt primære arbeidsfelt. Resultatet av dette er at menighetene i Agder og Telemark hadde en økning i sine inntekter fra 2018 til 2019 på om lag 5 %, mens landet samlet (inkludert Agder og Telemark) hadde en nedgang på om lag 2,5 %. Givertjeneste er en måte å delta på som gir mange frivillige et godt eierskap til menigheten. Agder og Telemarks Bispedømmeråd ønsker fortsatt et samarbeid med kirkerådet om en prosjektstilling innen dette feltet. Vi mener dette arbeidet må prioriteres høyt i tiden som kommer. Grunnen er dels at de økonomiske støtteordningene til tros- og livssynssamfunn ikke kan tas for gitt, men viktigere: at givertjeneste til egen menighet og andre prosjekter er en naturlig del av det å være kirke.

#### **7. innhente og formilde kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken**

Det har vært gjort spennende tiltak innen frivillighet i Agder og Telemark. I Vågsbygd er det prøvd ut en organisasjonsform med ulike sektorer hvor man har prøvd å gi frivillige større innflytelse. f. eks må diakonen forholder seg til sektorleder (frivillig) for diakoni, og det er i større grad frivillige som styrer de ansatte. I Bamble menighet er det prøvd ut ulike måter å motivere frivillige medarbeidere, ikke minst ved at man har tatt en grundig samtale med frivillige for å lytte til dem. I Risør har det vært forsøk med «frivillig stab». Disse erfaringene må dokumenteres og deles slik at andre kan ha nytte av dem. Forskning på frivillighet innen kirken må også stimuleres, her kan man samarbeide med utdanningsinstitusjonene og gjerne også med Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (Institutt for samfunnsforskning)

#### **Oppsummering**

Det er et behov for et mer systematisk arbeid med frivillighet, fordi det ligger i kirkens natur å være opptatt av de ulike lemmer på legemet og hvordan folk kan få bruke sine talenter samtidig som det er behov for en mer reflektert utnyttelse og ledelse av denne viktige resursen. Et vedtak som foreslått gir grunnlag for å avsette nødvendige ressurser til å sette dette høyere opp på dagsorden.

#### **Forslag til vedtak**

Agder og Telemark bispedømmeråd slutter seg til forslagene i høringsnotatet fra Kirkerådet datert 09.06.20 med innspill fra bispedømmerådet slik det fremkommer av saksfremlegget under overskriften «Høringsuttalelse fra Agder og Telemark bispedømmeråd».



## DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for diakoni/samfunn

Agder og Telemark bispedømmeråd  
Postboks 208  
4662 KRISTIANSAND S

Dato: 16.06.2020

Vår ref: 19/03405-10

Deres ref:

### Høring "Frivillighet i Den norske kirke"

2020 blir et unntaksår på mange områder på grunn av korona-pandemien. Kirkemøtet i april måtte utsettes, og det planlegges en forkortet utgave i oktober uten komitebehandling av saker. Kirkerådet bestemte derfor på sitt møte 4-5 juni 2020 å arbeide alternativt med noen av sakene som var planlagt til behandling på årets Kirkemøte. Vedlagte sak om «*Frivillighet i Den norske kirke*» er en av disse. Denne sendes nå på høring til bispedømmerådene og utdanningsinstitusjonene som er en del av Kirkemøtet.

Kirkerådet vil oppsummere innspillene og legge saken fram for Kirkerådet i desember med sikte på et endelig vedtak i saken. Samtidig vil Kirkerådet få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling. Deretter vil bispedømmerådene bli invitert til felles arbeid for å nå målene i planen.

Vedlagt følger saksdokumentet. Vi ber høringsinstansene reflektere over

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

Høringsuttalelse sendes elektronisk til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no).

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på [kirken.no](http://kirken.no).

Frist for å sende inn hørings svar er **15. oktober 2020**.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
direktør

Jan Christian Kielland  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:

## Høringsnotat "Frivillighet i Den Norske kirke"

## Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	KRISTIANSAND S 1606
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	FREDRIKSTAD 5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
Det teologiske fakultet	Postboks 1023 Blindern	0315 OSLO
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144 Majorstuen	0302 Oslo



## Høringsnotat, "Frivillighet i Den Norske kirke"

### Referanser:

KR 07/20: Frivillighet i Den norske kirke

KR 55/19: Skisse til sak om frivillighet til Kirkemøtet 2020

UKM 06/19: Ung diakoni – å være og å gjøre

KR 2.4/18: Kirkens unge – en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid

### Sammendrag

Temaet frivillighet har blitt tatt opp og etterlyst på Kirkemøtet ved flere anledninger. Kirkemøtet 2019 vedtok: «Kirkens møte med mennesker i alle livssituasjoner er avhengig av ansatte og frivillige. Kirkemøtet ber Kirkerådet vurdere hvordan frivilligheten kan styrkes» (KM 12/19, punkt 3). Begrepet frivillighet er relativt nytt, men kirken har alltid bestått av mennesker som mer eller mindre organisert har bidratt i det kirkelige arbeidet uten kompensasjon. I dag rapporteres det om 100.000 frivillige i Den norske kirke, og kirken er dermed en av de store frivillighetsaktørene i samfunnet. Frivillighet bidrar til fellesskap og tilhørighet, og har betydning for enkeltmennesket, for kirka som helhet og for samfunnet. Det er dermed mange gode grunner for å legge til rette for at flere skal få ta del i dette. For å bevare en levende folkekirke med stor oppslutning og aktivitet også i fremtiden, er det avgjørende å opprettholde og styrke det sterke frivillige engasjementet som kjennetegner Den norske kirke. Denne saken beskriver hvordan frivillighet i Den norske kirke kan forstås og foreslår hvilke områder som skal prioriteres for å styrke frivilligheten i hele Den norske kirke. I forlengelse av et overordnet Kirkemøtevedtak vil Kirkerådet får til behandling en handlingsplan for hvordan de ulike delene av saken følges opp på nasjonalt nivå.

### Forslag til vedtak

Kirken er Kristi kropp. Vi som sammen bærer kirkens oppdrag, er lemmer på det samme legemet og grener på det samme treet. I dette fellesskapet vil vi at alle skal ha mulighet til å delta og bidra. Vår kirkes kultur, ledelse, kommunikasjon og organisering skal gi frivillighet gode kår. Frivillighet i kirken skal kjennetegnes av god samhandling og trygge rammer.

I lys av dette vil Den norske kirke

1. tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra
2. øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse
3. sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis
4. kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra
5. samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv
6. motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling
7. innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken.

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## Saksorientering

### Bakgrunn

#### Verdier og forankring

Kirken er Kristi kropp. I *“Tilværelsens gave – kalt til å være kirke av alle og for alle”*<sup>1</sup>, sies det: *«Gjennom Paulus beskrivelse av kirkens medlemmer (1 Kor 12) har vi lært om Kristi kropps sakramentale enhet, der ingen kan si «Jeg har ikke bruk for deg»: Det finnes ingen medlemmer av kroppen uten gaver, og det finnes derfor heller ingen som ikke har behov for andre»*. I Kristi kropp er hvert lem en avgjørende del av helheten. Lemmene har sin plassering og funksjon på kroppen, og de trenger hverandre. Dette bildet utfordrer kirkens med-lemmer til å reflektere rundt hvordan vi ser på hverandres roller og bidrag.

Før teksten om Kristi kropp skriver Paulus: “Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme. Det er forskjellige tjenester, men Herren er den samme. Det er forskjellige kraftige virkninger, men Gud er den samme, han som er virksom og gjør alt i alle. Hos hver enkelt gir Ånden seg til kjenne slik at det tjener til det gode.” (1 Kor 12,4-7). Også begrepet “nådegaver” løfter fram det positive i mangfoldet i kirken, hvor ulike mennesker har hvert sitt bidrag til helheten. I dette begrepet ligger det også at hver og en har mottatt som gave noe som kan bli til glede for fellesskapet.

«Det allmenne prestedømmet» er viktig i luthersk tradisjon. Alle troende er et hellig presteskap, som ikke er avhengig av prester som mellommenn i møte med Gud. Alle døpte er del av kirkens store virke, uavhengig av om man er ansatt eller ei, aktiv eller ikke. Den lutherske kallstanken sier at mennesket skal bidra til Guds ære og sin nestes beste gjennom arbeid i verden, ut fra hva som trengs og hva som tjener til det gode. Noen kalles til vigslede stillinger i kirken, men alle er kalt til å tjene sin neste. Kirkelovens paragraf 1 fremhever i tråd med dette betydningen av “å legge forholdene til rette for et aktivt engasjement og en stadig fornyelse i den evangelisk-lutherske folkekirke i Norge”.

For Den norske kirke er det avgjørende å uttrykke at alle er viktige bidragsytere, både til det kirkelige fellesskapet og til tjenesten i samfunnet. Diskusjoner om tjeneste har i kirkelig sammenheng ofte skjedd i lys av diskusjoner om embete og ulike kirkelige tjenester, og om forholdet mellom lekfolk og vigslede stillinger. Denne saken går ikke inn i disse diskusjonene, men handler om noe annet: frivillighet. Frivillig arbeid kan defineres som “aktiviteter som utføres av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie eller hushold”<sup>2</sup>. Frivillighet er et begrep som brukes bredt og er godt kjent, både i offentlig sektor, andre sivilsamfunnsorganisasjoner og offentligheten for øvrig.

I en kirkelig sammenheng kan noen oppfatte begrepet som for smalt. For alle er lemmer, alle er likeverdige. Alle mottar ordet og sakramentene, og alle er avhengig av å ta imot for å kunne bidra. Alle er likeverdige deltakere i gudstjenestefeiringen, uavhengig av om noen er definert

<sup>1</sup> EDAN (Ecumenical Disability Advocates Network): *The Gift of Being*. Geneve: Kirkenes Verdensråd, 2017, s.11

<sup>2</sup> D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s.18



Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

som "frivillige". Alle er kalt til tjeneste for sin neste, uavhengig av om det skjer i et organisert kirkelig arbeid eller ganske enkelt i møte med et medmenneske. Like fullt gir begrepet "frivillighet" verktøy for å reflektere rundt hvordan Den norske kirke møter, inviterer inn og legger til rette for de som ønsker å ta del i en organisert ubetalt tjeneste. Denne saken handler om hvordan Den norske kirke arbeider strategisk for dette, uten at dette reduserer de bidrag som medlemmene gir uavhengig av og utenfor det som er organisert.

Frivillighet gir muligheter til å gjøre godt, engasjere seg og bidra til sammenheng. Å delta i frivillig arbeid kan innebære konkrete måter å praktisere sitt engasjement på, enten det er i diakonalt arbeid, kulturaktiviteter, åpen kirke eller annet<sup>3</sup>. For mange representerer dette en form for trospraksis. Når frivillige investerer sin tid, kunnskap og engasjement i ulike former for arbeid, kan dette dessuten være med på å styrke kirkens troverdighet<sup>4</sup>.

**St.mld. 10 (2018–2019)**

«Frivilligheita er ikkje eit supplement til offentleg verksemd. Ho er ein grunnleggjande del av livet og verket til menneska og eit fundament i eit godt samfunn. Frivilligheit skaper engasjement, fellesskap, inkludering og kulturell og demokratisk innsikt.»

Et godt og systematisk arbeid med frivillighet er en viktig del av det å være samfunnsaktør. Frivillighet er i Norge ansett som en grunnleggende pilar i et velfungerende, demokratisk og stabilt velferdssamfunn<sup>5</sup>. De siste årene har temaet blitt satt stadig sterkere på samfunnets dagsorden, både i stat, kommune og i sivilsamfunnet. Dette økte fokuset kan dels være økonomisk eller ideologisk motivert. Det er like fullt også økt oppmerksomhet om hvilken betydning frivillig arbeid kan

ha for både livskvalitet og folkehelse. Å være frivillig kan blant annet gi kompetanse, erfaring, sosial tilhørighet, mestring og fellesskap. Særlig for mennesker som står utenfor arbeidslivet, kan deltakelse i frivillighet ha stor betydning gjennom å skape og vedlikeholde sosiale relasjoner. Dette kan igjen forebygge ensomhet, utenforskap og depresjon<sup>6</sup>. Den norske kirke har derfor en samfunnsoppgave i å legge til rette for en inkluderende rekruttering innenfor sine sammenhenger – også for mennesker som kan ha glede av å ta del i kirkens aktiviteter uten å være medlemmer.

**1. «... tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra»**

Den norske kirke har 3,7 millioner medlemmer. Blant medlemmene finnes praktisk talt all kompetanse som man generelt finner i det norske samfunnet. Om kirken kunne oppnå at en noe større andel av medlemmene brukte marginalt mer tid i en organisert tjeneste, ville det gi store muligheter for utvikling av kirkelig arbeid. Det ligger et stort potensiale i å legge til rette for at flere finner en plass i en del av den store bredden som finnes av oppgaver knyttet til kirken.

<sup>3</sup> E. Ekre, K. Fretheim, M.B. Steensnæs, G.L. Øierud: *Fokus: Frivillighet. En hjelp til arbeid med frivillige i menigheter og organisasjoner*. Oslo: IKO. 2019

<sup>4</sup> D. Kappelgaard, T.B. Carlander, S. Eskildsen: *Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken*. København: Forlaget Ingerfair. 2016, s. 33

<sup>5</sup> *Frivillighetserklæringen – erklæring for samspillet mellom regjeringen og frivillig sektor*. Kulturdepartementet. 2015

<sup>6</sup> A. Fladmoe og B. Folkestad: *Frivillighet og folkehelse – en kunnskaps gjennomgang*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2016

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

Generell frivillighetsforskning peker samtidig på at bred involvering og inkluderende frivillighet ikke skjer av seg selv. Frivillighet Norge har identifisert barrierer for deltakelse i frivilligheten og nevner: kunnskap om organisasjonen, organisasjonens interne kultur, språkbarriere og internt stammespråk, uklare tidsforventninger, økonomi, mangel på tilgjengelighet og mangelfull oppfølging. Det er verdt å reflektere rundt hvordan dette også gjelder i Den norske kirke. Forskning viser også at rekruttering primært skjer gjennom nettverk og bekjentskaper. Når noen blir spurt ofte mens andre aldri blir spurt, blir gruppen av frivillige mer ensartet. Dessuten øker de sosiale skillene knyttet til hvem som deltar. Slik kan frivillighet sementere forskjeller<sup>7</sup>. Den kan for eksempel bli en arena for de såkalt ressurssterke, mens de med lav utdanning og inntekt faller utenfor, eller den kan bli en arena for en gruppe med lik alder, livsstil og interesser. Det er rimelig å anta at kirken i likhet med andre aktører ikke klarer å rekruttere frivillige på en måte som speiler mangfoldet lokalt og i samfunnet.

For å involvere bredere, må kirken reflektere rundt egne forestillinger og strategier knyttet til frivillige. Forestillinger handler om hvem man ser for seg kan være åpne for å ha en organisert tjeneste i menigheten. Kan mennesker være interessert i å bidra med sin kompetanse i en kirkelig sammenheng selv om de sjelden er å se på menighetens aktiviteter? Kan en med en annen tro eller et annet livssyn involveres? En del av dette handler også om å la egne forestillinger om hvem som kan være giver og mottaker, bli utfordret. Hvordan kan mennesker som man tenker på som trengende, få anledning til å være bidragsyttere? Strategier handler om hvordan man går fram for å rekruttere bredere. Det handler om å la flere få oppleve det gode som det gjerne gir å være frivillig: fellesskap og tilhørighet, mestring og mening. Den norske kirke vil derfor ha økt fokus på inkluderende frivillighet i arbeidet med rekruttering og ivaretagelse av frivillige, for å være «... eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for mangfald»<sup>8</sup>.

I dette er det også viktig å anerkjenne barn og ungdom som fullverdige medlemmer av menigheten med mulighet til innflytelse og medvirkning. Barn og unge deltar som ledere i søndagsskolen og konfirmantundervisning, som medliturger, på kirkegårdsdugnad, i åpen kirke og mye mer. Å få bidra er en naturlig del av å høre til og vokse som kristen i fellesskapet og en naturlig del av å leve i tro. Det styrker tilhørigheten til menigheten og kan motivere til videre tjeneste i kirken.

På Madagaskar for vel et tiår siden, opplevde man at profesjonalisering og prosjektorganisering av kirkens arbeid bidro til mindre eierskap og initiativ i menighetene. I denne situasjonen vokste metoden **Use Your Talents** fram. Metoden tar utgangspunkt i menneskers ressurser, enten det handler om materielle eiendeler, evner, erfaring, nettverk eller økonomiske ressurser. Metoden har skapt økt bærekraft, eierskap og frivillig initiativ. Den har vist seg å ha en frigjørende kraft, og kan være relevant og inspirerende å benytte i arbeidet med frivillighet også i norsk sammenheng.

### Organisk frivillighet

Den norske kirke har utviklet en arbeidsform med mål og planer på alle nivåer. Når vedtakene er gjort, trengs gjerne frivillige for å realisere det som er vedtatt. Intensjonene bak denne arbeidsmåten er god. Den gir et strukturert og strategisk gjennomtenkt arbeid som er godt forankret hos ansatte og i råd. Mange frivillige har

<sup>7</sup> D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s. 18

<sup>8</sup> Visjonsdokument for Den norske kirke 2019-21

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

også glede av å kunne gå inn i en klart definert oppgave med tydelige og begrensende rammer. Samtidig kan denne arbeidsmåten gi en stor mengde forhåndsdefinerte oppgaver som man i neste omgang må rekruttere frivillige til. Dette kalles *instrumentell frivillighet*; de frivillige blir et instrument for å oppnå et mål som andre har definert. Denne måten å jobbe med frivillige kan innebære at den reelle bredden av ressurser og engasjement ikke får rom. I verste fall kan bidragsytere gjøre en liten oppgave av plikt i stedet for å få eierskap og engasjement for et arbeid de selv er med på å utvikle.

De senere års økning av antall ansatte og planer i kirken har vært et gode. Samtidig kommer organisk vekst primært ved at mennesker med et ønske om å bidra får slippe til med sine ressurser. En del av oppdraget som kirke er å gi rom for deltakelse, medvirkning og fellesskap. I et slikt perspektiv kan man i stedet for å starte med oppgavene, ta utgangspunkt i menneskers ønsker, motivasjon, evner og ressurser. Dette kan bli starten på å utvikle nytt kirkelig arbeid. Dette kalles en *organisk tilnærming til frivillighet*<sup>9</sup>; det frivillige arbeidet kan sees som en organisme som ansatte og råd kan gi næring og vekstforhold til, men som samtidig lever, vokser og utvikler seg innenfra.

Sporsheim og Sirris har forsket på frivillighetsledelse i kirken og finner at "De ansatte ønsket å ta utgangspunkt i hva de frivillige selv ville engasjere seg i, og hvordan de ville utforme sin tjeneste og aktiviteten. (...) I stedet ble det en prosjektbasert frivillighet med mer fokus på rekruttering enn på oppfølging, noe ansatte paradoksalt nok fant utfordrende."<sup>10</sup> Dette utfordrer kirken på om det er strukturelle forhold som hindrer ansatte i å jobbe organisk med frivillige, og om disse strukturelle forholdene kan endres. Det utfordrer kirkelige organer og ledere på alle nivåer til å reflektere rundt om man fremmer instrumentell eller organisk frivillighet.

De siste årene har en del menigheter opplevd grasrotinitiativer knyttet til arbeid med flyktninger eller lokale tiltak på miljøfeltet, konsertserier eller åpne kirker. Aktiviteter har blomstret og nye grupper av frivillige har blitt engasjert. Om de frivillige selv er med på å definere og utforme arbeidet, skaper det større eierskap til oppgavene. Denne arbeidsformen styrker relasjoner og fellesskap med andre frivillige og ansatte. Det bidrar gjerne også til mer langvarig tilknytning til menigheten. Mange eldre frivillige har hatt et engasjement over lang tid. Om man ønsker å rekruttere nye og yngre mennesker, er det avgjørende å involvere ut fra disses interesser og behov<sup>11</sup>. Det blir viktig både med åpenhet for initiativer, strukturer som gir rom for mangfold i aktiviteter, og en synliggjøring av ulike muligheter for deltakelse. Dette forutsetter en forståelse av at frivillige er mer enn de ansattes medhjelpere eller redskaper for å nå allerede vedtatte visjoner og mål. For å fremme mer organisk frivillighet, må Den norske kirke på alle nivåer ha et bevisst forhold til sammenhengen mellom mål og planer og hvilken type frivillighet disse legger til rette for.

<sup>9</sup> K. Fretheim, H. Lorentzen, S.D. Mogstad. *Felleskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO. 2016

<sup>10</sup> A. Sporsheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018, s.70

<sup>11</sup> D. Kappelgaard, T.B. Carlander, S. Eskildsen: *Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken*. København: Forlaget Ingerfair. 2016

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## 2. «... øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse»

Frivillighetslandskapet har vært i stor endring de siste tiårene. Funnene er ikke entydige, men forskning peker blant annet på at frivillige i dag er mer selektive. Mens flere tidligere var tettere knyttet til organisasjonene, ser man at tilknytningene nå er løsere. Om de frivillige er misfornøyde, er det større sannsynlighet for at de forlater organisasjonen enn for at de engasjerer seg for endring. Lojaliteten til organisasjonene er svakere, og frivillige er i dag generelt mer opptatt av egennytte. De har også høyere krav til kvalitet og profesjonalitet. Videre preges frivilligheten i mindre grad av langvarig, kontinuerlig og regelmessig engasjement. I stedet er den i større grad situasjonsbestemt. Disse forholdene, sammen med det faktum at Den norske kirke er en mangfoldig organisasjon med en komplisert struktur, stiller store krav til god frivillighetsledelse.

I noen menigheter, prostier, fellesråd og bispedømmer har det vært jobbet mye med tenkning og strategier knyttet til frivillighet. Andre steder har dette av ulike grunner ikke blitt prioritert. Generelt er det et behov for å øke kompetansen på frivillighet i Den norske kirke. Det er avgjørende for arbeidet med rekruttering, oppfølging og organisering.

### Rekruttering, motivasjon og oppfølging

God frivillighetsledelse og bygging av en god frivillighetskultur er avgjørende for å ivareta frivillige, utløse engasjement, involvere flere, sikre gode samarbeidsrelasjoner og skape kvalitet i arbeidet. De frivillige må oppleve seg ønsket, ivaretatt, motivert og likeverdige. Et godt frivillighetsmiljø og kvalitet i måten frivillige ledes på, skaper dessuten et godt frivillighetsomdømme<sup>12</sup>. Det har betydning for rekrutteringsarbeidet.

Kjennskap til den enkeltes motivasjon er viktig for god rekruttering og oppfølging av frivillige. Begrunnelsene for å involvere seg kan være ulike. Behovet for oppfølging og opplevelsen av å få noe tilbake, varierer tilsvarende. Det å bli anerkjent eller takket kan bety mye for noen, mens muligheten for å få gå på et kurs kan være viktigere for andre. Forståelse for ulike motiver og ulike behov for fellesskap er viktig både i oppfølging og rekruttering av frivillige. Holdninger innenfor frivillig arbeid speiler ofte utviklingen man ser i arbeidslivet. Frivillige ønsker å bli sett, finne mening i arbeidet og bli motivert. Det kan imidlertid synes som det i en del sammenhenger legges for lite vekt på oppfølging og veiledning, sammenlignet med rekruttering<sup>13</sup>.

Det er viktig med bevissthet omkring måten man kommuniserer på i møte med eksisterende og potensielle frivillige. Noen opplever det konkret og positivt å få informasjon om oppgaver som må løses. I tråd med hva man vet om motivasjoner for å engasjere seg, er det viktig å formidle hvorfor oppgaven er viktig og hva man kan få tilbake av det å engasjere seg, enten det handler om å bety noe for andre eller om å få bli del av et fellesskap.

<sup>12</sup> S. Sirris. Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. Scandinavian Journal of Leadership and Theology, 2, 2015. 1-21.

<sup>13</sup> M. B. Steensnæs. *Frihet, fellesskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse*. Oslo: Diakonhjemmet høyskole. 2015

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## Ansvar, roller og organisering

Den nevnte utviklingen til et organisasjonsliv preget av økt individualisme og en mindre forpliktende holdning til frivillig arbeid, gjør det mer krevende å arbeide med frivillighet. Frivillige trenger i dag en større grad av skreddersøm. Dette peker i retning av en frivillighetsledelse som er åpen, lyttende og fleksibel. Dersom man skal kunne ta hensyn til ulike menneskers motivasjon og behov for oppfølging, forutsetter det dialog, relasjon og et visst kjennskap. Dette kan i sin tur være et argument for at de som er tettest på de frivillige har et tydelig ansvar, og at alle ansatte relaterer til frivillige på sine fagfelt, heller enn at ansvaret er samlet hos en frivillighetskoordinator. Samtidig kan det være behov for at én ansatt har et overordnet og strategisk ansvar for frivillighetsarbeidet<sup>14</sup>.

Menighetsrådet har et viktig ansvar for organiseringen av frivillige medarbeidere, og Fellesrådet kan som arbeidsgiver legge til rette for at de ansatte fokuserer på rekruttering og oppfølging av frivillige<sup>15</sup>. I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer er det også eksplisitt uttrykt at de har et "medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere". Det samme er ikke konkretisert i prestenes tjenesteordning, men vil ofte være en viktig del av deres arbeidsfelt. Det er viktig at dette følges opp i praktisk arbeid og i prioriteringer, og at de ansatte har tilstrekkelig kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse.

Frivillige som ledes av ansatte, viser seg å være de mest tilfredse, ifølge rapporten «Betingelser for frivillig innsats». Et slikt funn viser at frivillighetsarbeid krever at man avsetter ressurser. Om ansatte tar ansvar for byråkrati, tilrettelegging og ledelse av frivillige, øker sjansen for at de frivillige får brukt tiden på aktiviteter de brenner for. Dette kan igjen øke motivasjonen<sup>16</sup>.

Ofte kan det være raskere for ansatte å gjøre ting selv enn å arbeide med frivillige. Dersom tjenesteordningen skal følges opp, er det viktig at de kirkeansatte får tid og rom til å arbeide med frivillighet, og forståelse fra arbeidsgiver om at frivillighet ikke bare er en instrumentell ressurs. Hyppige skifter av ansvarspersoner er en annen faktor som gjør frivillighetsarbeidet sårbart. Uavhengig av måten frivillighetsledelsen organiseres på, er det viktig at erfaringer og læring settes i system.

Som bærere av kirkens oppdrag, er alle likeverdige. Utforming av roller og grad av forpliktelse kan derimot være forskjellig. På samme måte som motivene for å engasjere seg som frivillig kan variere, kan evner, egenskaper og ønsker om medvirkning, være ulike. Noen frivillige har spesialisert kompetanse eller lederegenskaper, andre ønsker primært å gjøre avgrensede praktiske oppgaver. Andre igjen er opptatt av å være med der beslutninger tas. God frivillighetsledelse tilrettelegger for at mangfoldet, ressurser og egenskaper kan komme til sin rett, og at samspillet mellom de frivillige og mellom frivillige og ansatte blir godt. I praksisfeltet peker mange på at det er behov for å arbeide mer systematisk med hvordan man håndterer utfordrende situasjoner, interessekonflikter, vanskelige samarbeidsrelasjoner, konflikt og andre utfordringer i arbeidet med frivillige. Ledelse av verdibaserte ideelle organisasjoner regnes dessuten som mer komplekst enn ledelse av en profittbasert virksomhet.

<sup>14</sup> A. Sporsheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018

<sup>15</sup> *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd 2019-2023*. Kirkerådet og KA. 2019, s. 61

<sup>16</sup> Frivillighet Norge. <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/betingelser-for-frivillig-innsats>

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

### **3. «... sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis»**

Rammer og rutiner er avgjørende for god praksis både i møte med frivillige og med deltakere på aktiviteter der frivillige bidrar. På samme måte som når det gjelder generell kompetanse på frivillighet, er det store variasjoner i Den norske kirke med hensyn til hvilke rammer og rutiner menigheten har for frivilligheten. Menighetene kan ha nytte av at frivillige organisasjoner som driver arbeid i menigheten har gode rammer og rutiner. Som helhet kan Den norske kirke likevel ikke gjøre seg avhengig av at organisasjoner ivaretar dette. Det må på ulike nivåer i kirken tas initiativer som fremmer god oppfølging og forhindrer uønskede hendelser.

Retningslinjer for frivillighet i kirken kan være en god støtte for å jobbe med rammer og rutiner lokalt. Det er utviklet mye nyttig materiell i bispedømmer og organisasjoner som kan systematiseres og gjøres tilgjengelig for flere.

Den norske kirke skal til enhver tid ha oppdaterte maler, retningslinjer eller rutiner knyttet til

- Politiattest
- Taushetsplikt
- Varslingsrutiner og bekymringsmeldinger
- Forsikring
- Etiske retningslinjer for møtet med mennesker, spesielt barn og unge
- Personvern/GDPR
- Oppfølging (oppstarts- og avslutningssamtaler, veiledning, frivillighetskontrakter osv)
- Konflikthåndtering

### **4. «... kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra»**

Hvordan Den norske kirke generelt profilerer seg lokalt og nasjonalt, virker inn på hvem som ser kirken som et aktuelt sted å engasjere seg. Får man kjennskap til mangfoldet i menighetens arbeid, eller forbindes kirken primært med kirkelige handlinger? Kommer mangfoldet av meninger og engasjement fram, slik at en bredde av medlemmene identifiserer seg med den? Blir det tydelig at kirken er engasjert i saker folk er opptatt av, og profileres kirken som et sted hvor det er rom for frivilliges initiativ?

Med omkring 100.000 frivillige er Den norske kirke en av de store frivillighetsaktørene i Norge. En tydeligere kommunikasjon av dette kan ha positive konsekvenser både for Den norske kirkes omdømme og samarbeidsmuligheter. På alle nivåer må det formidles at frivillige er viktige bidragsyttere og at dette verdsettes.

Synliggjøring av kirkens aktiviteter og engasjement lokalt er viktig for å nå nye grupper frivillige. Hvis folk kjenner til hva som skjer i kirken, kan de lettere se den som et relevant sted å bidra med frivillig arbeid. Slik kan god kommunikasjon av aktiviteter og tiltak ha en rekrutterende effekt. Videre kan synliggjøring av samarbeid med andre aktører bidra til at kirken fremstår som relevant for flere.

Mange menigheter har tatt i bruk plattformen [frivillig.no](http://frivillig.no), der frivillig-oppdrag registreres og blir søkbare for et stort publikum. Tilstedeværelse i slike fora gjør kirkens engasjement synlig

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

utenfor egne rekker. Det er imidlertid potensiale for å synliggjøre mulighetene for å være frivillig bedre enn det som gjøres i dag, både via eksterne og interne kommunikasjonsplattformer. Mer kunnskap om kommunikasjonsmuligheter og bedre ferdigheter i å bruke dem, vil kunne styrke arbeidet med rekruttering av frivillige.

## **5. «... samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv»**

I Den norske kirke er det mange steder utstrakt samarbeid med kristne organisasjoner, kommuner og næringsliv. For kirken er det avgjørende å ivareta og utvikle dette samarbeidet.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner har erfaring med barn og unge som frivillige. De har utviklet programmer for ledertrening, og de har ulike former for demokratiske strukturer. En stor del av dette arbeidet skjer i rammen av, eller i samarbeid med menigheter i Den norske kirke. Dette gir kommende generasjoner viktig organisasjons- og demokratikompetanse. Misjonsorganisasjoner og andre kristne aktører er også viktige samarbeidspartnere for menighetene. Mange engasjerer seg både i disse organisasjonene og i Den norske kirke. Den norske kirke ønsker å anerkjenne og styrke den konstruktive samhandlingen med kristne organisasjoner.

Det er generelt et økende fokus på frivillighet i samfunnet, og i kommunene spesielt. Med frivillighetsåret 2022 som mål, vil mange kommuner arbeide aktivt med å utvikle planer for frivillighetspolitikk. For kommunene er frivillig sektor viktig, og arbeidet med frivillighet bygger på innbyggermedvirkning, innovasjon, involvering og nettverksbygging. Sammen med andre ideelle aktører bidrar menigheter til en mangfoldig frivillighet. «En aktiv og levende frivillig sektor er av grunnleggende betydning for et aktivt og levende lokalsamfunn»<sup>17</sup>, ifølge KS.

Agenda 2030 med bærekraftsmålene ble vedtatt av FNs medlemsland i 2015, og er verdens felles mål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene representerer en felles agenda som kirkene deler med kommuner, næringsliv og ulike aktører i sivilsamfunnet, og kan være et godt rammeverk for å øke samhandlingen mellom kirken og andre aktører i lokalsamfunnet. Mange kommuner legger bærekraftsmålene til grunn for kommuneplanene, og også næringslivet legger i økende grad målene til grunn for sin virksomhet. Mange av målene uttrykker sentrale anliggender for kirken, som for eksempel visjonen om at ingen skal utelates, eller målene om å bekjempe fattigdom, verne om livet på jorda og skape fredelige samfunn.

Samarbeid med kommunen og andre aktører i lokalmiljøet gir menigheter muligheter til å vise betydningen og relevansen av kirkelig frivillighetsarbeid og er med på å styrke relasjonene. Kjennskap til hverandres interesser, arbeid og felles forståelse av utfordringer kan være med på å forløse nytt engasjement og nye samarbeidsformer. Det er ikke gitt at andre aktører er kjent med bredden i Den norske kirkes engasjement, knyttet til for eksempel diakoni, kultur, kirkelig kulturarv, barn og unge, miljøspørsmål eller internasjonalt engasjement. Samhandling kan bidra til viktige nettverk for både de frivillige og kirken som

<sup>17</sup> Kommunenes sentralforbund (KS). <https://www.ks.no/fagomrader/demokrati-og-styring/frivillighet/>

organisasjon, opplevelse av anerkjennelse og gjøre kirken mer synlig og relevant som samarbeidspartner.

I møte med både kommune, næringsliv og andre samarbeidspartnere er det nødvendig å bygge arbeidet på gjensidig respekt og bevissthet omkring verdier, mål og ansvar. Det er også viktig å reflektere over hvordan kirken primært er et supplement til det offentlige ansvar, ikke en erstatning for det. Hvordan kirken er synlig og hvilken rolle man har, vil variere ut fra sammenhengen. I arbeidet med retten til tros- og livssynsutøvelse har kirken kompetanse på å samarbeide med institusjoner for å tilrettelegge for og bidra med religiøst innhold. I andre sammenhenger, som besøkstjeneste, er det avgjørende å kommunisere at kirkens diakonale oppdrag handler om å bygge inkluderende fellesskap for alle, uavhengig av livssyn.

## **6. "... motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling"**

Frivillighet kan gi seg uttrykk på en rekke ulike måter. Ofte forbindes det med å gi tid og kompetanse. Å gi av ens økonomiske ressurser kan imidlertid også defineres som en frivillig tjeneste. Andelen som tilhører en husstand som gir pengegaver til frivillige organisasjoner har økt kraftig de siste årene, blant annet fordi innsamlingsorganisasjoner har vokst og innsamlingsarbeidet er profesjonalisert<sup>18</sup>. Interessant nok anses givne til tros- og livssynsorganisasjoner som få, men gir i gjennomsnitt de største beløpene<sup>19</sup>.

Kirken har foreløpig ikke fått sin andel av denne veksten av antall husstander som gir pengegaver. Det er mange som ser at deltakelse i en givertjeneste kan være en del av deres måte å være frivillig på. Man kan være i en fase av livet der det er vanskelig å være aktiv frivillig på annen måte. Samtidig er det mange som både er aktive frivillige og kan være med i en givertjeneste for menigheten. Det er viktig at kirken anerkjenner og motiverer til å være frivillig også gjennom å delta i en givertjeneste.

Resultatet av en styrket frivillig givertjeneste og innsamling er at menigheten får økte ressurser. Slik kan man nå lenger ut enn hva offentlig finansiering kan bidra til. En givertjeneste gir også en god opplevelse av medeierskap og det positive å bygge og skape noe sammen.

Skal kirken få del i veksten av innsamlede midler må kirken på samme måte som organisasjonene profesjonalisere arbeidet med givertjeneste og innsamling, og bidra til infrastruktur som legger til rette for dette.

---

<sup>18</sup> Nye givertrender. Fundraisingsrapporten 2016. <https://www2.deloitte.com/no/no/pages/public-sector/articles/fundraisingsrapporten.html>

<sup>19</sup> A. Fladmoe, K.H. Sivesind, D. Arnesen. *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998–2017*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.



## **7. «... innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken»**

Kunnskap om hva som bidrar til et bredt frivillig engasjement i kirken og hva som kan hemme det, er viktig for fremtidige strategier, bedre frivillighetsledelse og utvikling av ressurser og verktøy. Bedre statistikk kan gi mer presis kunnskap og grunnlag for bedre kommunikasjon. På statistikkfeltet er det samtidig viktig å balansere behovet for flere detaljerte opplysninger og den administrative byrden som ligger i å innhente informasjonen.

Hver dag gjør menigheter erfaringer av hva som fremmer og hemmer frivilligheten. Mange steder jobbes det strukturert og grundig med å utvikle det frivillige arbeidet og rammene for det. Den norske kirke vil i større grad innhente og formidle disse erfaringene.

Videre finnes det mye aktuell forskning på frivillighet som kan styrke feltet i kirken. Samtidig er det en utfordring at trosbaserte aktører i mindre grad er synlig eller tematisert i denne forskningen. I forbindelse med trosopplæringsreformen har det vært noe forskning på frivillighet og trosopplæring, men i mindre grad på frivillighet i kirken som helhet. Den norske kirke vil innhente og gjøre relevant forskning knyttet til frivillighet, og ta initiativ for at mer forskning skal gjøres på trosbasert frivillighet.

### **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Kirkerådet har vedtatt at frivillighet er ett av fem fokusområder for 2021. Et Kirkerådsvedtak om frivillighet må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene må på ulike nivåer følges opp av handlingsplaner med tiltak, og med ressurser til å gjennomføre disse. Konkretisering i tiltak på nasjonalt nivå vil skje ved at det i forlengelse av vedtaket legges fram en sak for Kirkerådet om dette.



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Leer-Helgesen	726	20/02911-2	

Saksordfører: Stein Reinertsen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
69/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

### Høringsuttalelse: behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda

#### Vedlegg:

Høringsbrev behandling av saker om konvertering

Høringsnotat nemndmøtebehandling av saker om konvertering

#### Saksorientering

Høringsnotatet om behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda (UNE) er fra Justis- og beredskapsdepartementet ment å følge opp Granavolden-plattformens punkt om nemndsmøter:

«Sikre at det avholdes nemndsmøte med personlig oppmøte og at det gis mulighet til å føre vitner under nemndsmøte i Utlendingsnemnda i asylsaker der troverdigheten ved en konvertering er ett av vurderingstemaene. Den utvidede adgangen til personlig oppmøte gjelder kun én gang i hver sak.»

Det er tre rettigheter som her styrkes: 1) At det avholdes nemndsmøte til forskjell fra at saken avgjøres av UNEs sekretariat eller av nemndleder. 2) At retten til personlig oppmøte styrkes og 3) at retten til å føre vitner under nemndsmøtene styrkes.

I saksforberedelsene har administrasjonen samarbeidet med Kirkerådets sekretariat.

Kirkerådet har tidligere uttalt seg om endringer i regelverket for UNE:

[https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/for-medarbeidere/høringsuttalelser/nou\\_2010\\_12\\_klageordning\\_utlendingssaker\\_09\\_2011.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/for-medarbeidere/høringsuttalelser/nou_2010_12_klageordning_utlendingssaker_09_2011.pdf)

[https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2019/desember/kr\\_62\\_6\\_19\\_h%C3%B8ringssvar\\_fra\\_mellomkirkelig%20%C3%A5d\\_-\\_forslag\\_ordning\\_oppnevning\\_utlendingsnemnda.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2019/desember/kr_62_6_19_h%C3%B8ringssvar_fra_mellomkirkelig%20%C3%A5d_-_forslag_ordning_oppnevning_utlendingsnemnda.pdf)

Høringsfrist er 25. september 2020.

**Det foreslås følgende tekst som forslag til høringsuttalelse;**

#### **Høringsuttalelse fra Agder og Telemark bispedømmeråd**

Agder og Telemark bispedømmeråd viser til Justis- og beredskapsdepartementets høringsnotat datert 25. juni 2020 om behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda (UNE). Vi takker for anledningen til å komme med en uttalelse.

Agder og Telemark bispedømmeråd er glad for at Granavolden-plattformen nå endelig følges opp på dette punkt, og vi anser det som positivt at konvertitters rettssikkerhet blir styrket på flere områder. Slik forslaget fremkommer vil troverdighetsvurderingen av konvertitter bli bedre og mer kvalifisert. Dette gjelder både retten til at det avholdes nemndsmøte, adgang til personlig fremmøte og retten til å føre (sakkyndige) vitner for nemnda. Vi anser at de foreslåtte tilleggene i forskriften (§16-9 annet ledd, §16-10 annet ledd, §16-12 annet ledd) følger opp viktige sider ved behandlingen av konverteringssaker.

Selv om Agder og Telemark bispedømmeråd i det vesentlige støtter endringsforslagene som fremkommer av høringsnotatet fra departementet, er vi imidlertid skeptisk til tre formuleringer som i for stor grad overlater vurderinger til nemndleders eller sekretariatets skjønn. Dette gjelder de uthevede delen av følgende paragrafer:

- § 16-9 Dersom saken gjelder beskyttelse og ett av vurderingstemaene er troverdigheten av anførsler om skifte av religion eller annet livssyn, skal saken avgjøres i nemndmøte, **med mindre særlige grunner taler imot det.**
- § 16-12 I en sak om beskyttelse hvor det er fremsatt anførsler om skifte av religion eller annet livssyn i forbindelse med en omgjøringsanmodning, og hvor troverdigheten ved denne anførselen er et vurderingstema, skal det **som hovedregel** gis adgang til personlig fremmøte med mindre anførsler om konvertering tidligere er behandlet i nemndmøte, jf. § 16-9 annet ledd.
- I en sak som nevnt i fjerde ledd skal det **som utgangspunkt** også kunne føres vitner fra den menigheten i Norge som utlendingen er tilknyttet.

Agder og Telemark bispedømmeråd foreslår at disse uthevede formuleringene strykes da vi anser at dette endringsforslaget bedre sikrer Granavolden-plattformens intensjon om å styrke konvertitters rettssikkerhet. Sekundært ber vi om en langt tydeligere presisering av hva som menes med «særlige grunner», «som hovedregel» og «som utgangspunkt». Dette vil sikre at formuleringene ikke benyttes til å skape en praksis i strid med plattformens intensjon.

Agder og Telemark bispedømmeråd ønsker videre å bemerke at retten til å føre vitner i disse sakene kun sikrer konvertitters rettssikkerhet hvis representanter for tros- og livssynssamfunn anses som sakkyndige vitner. Eksempelvis er en sokneprest eller en biskop ikke en part i saken, men en fagperson som ofte har en kjennskap til personen og innsikt i et fagfelt som styrker nemndmøtenes behandling. Dette presiseres da flere instanser i Den norske kirke opplever at disse vitnene kan bli møtt som «velmenende kristne» mer enn kilder til saklig vurdering av troverdigheten rundt konvertering. Vi viser i den sammenheng til norske kirkesamfunns veiledning på dette feltet: <https://kristenkonvertitt.no/>.

### Forslag til vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd vedtar forslag til høringsuttalelse, om behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda (UNE), slik den foreslås i saksfremlegget.



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT

Liste over høringsinstanser

Deres ref.	Vår ref.	Dato
	20/3146 - KEAB	25.06.2020

**Høring om behandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda**

Høringen gjelder forslag til nye regler i utlendingsforskriften om utvidet rett til nemdmøtebehandling av saker om konvertering i Utlendingsnemnda.

Frist for å sende inn høringssvar er 25. september 2020.

Les og svar på høringen her: [www.regjeringen.no/id2715827](http://www.regjeringen.no/id2715827).

Høringer er åpne, og alle kan sende innspill til oss. Vi ber om at høringssvar sendes inn digitalt ved å bruke skjemaet for høringssvar på regjeringen.no.

Med hilsen

Nina E. D. Mørk (e.f.)  
fung. ekspedisjonssjef

Kenneth Adale Baklund  
spesialrådgiver

*Dokumentet er godkjent og sendes uten signatur*

Postadresse	Kontoradresse	Leveringsadresse	Telefon - sentralbord	Innvandringsavdelingen
Postboks 8005 Dep	Gullhaug Torg 4A	Varemottak	22 24 90 90	Kenneth Adale Baklund
0030 Oslo	0484 Oslo	Akersgata 59	Org.nr.: 972 417 831	22 24 71 77
		0180 Oslo		kenneth.baklund@jd.dep.no

## Vedlegg

JD

## JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET

### Høringsnotat

---

Innvandringsavdelingen

Dato: 25. juni 2020

Saksnr: 20/3146

Høringsfrist: 25. september 2020

### Høring – nemndmøtebehandling av saker om konvertering

#### 1 Notatets hovedinnhold

Høringsforslaget følger opp følgende punkt fra Granavolden-plattformen:

*«Sikre at det avholdes nemndsmøte med personlig oppmøte og at det gis mulighet til å føre vitner under nemndsmøte i Utlendingsnemnda i asylsaker der troverdigheten ved en konvertering er ett av vurderingstemaene. Den utvidede adgangen til personlig oppmøte gjelder kun én gang i hver sak.»*

Følgende er hovedpunktene i høringsforslaget:

- Saker hvor troverdigheten ved en konvertering er vurderingstema, skal avgjøres i nemndmøte med mindre særlige grunner taler imot det. Den alminnelige forutsetningen om det det må foreligge vesentlige tvilsspørsmål for at saken skal avgjøres i nemndmøte, vil altså ikke gjelde for disse sakene.
- Det presiseres at den utvidelse av retten til nemndmøtebehandling i saker om konvertering som nå foreslås, også skal gjelde for omgjøringsanmodninger, forutsatt at anførsler om konvertering ikke allerede er behandlet i nemndmøte eller av domstolen. For andre typer saker enn konvertering saker gjelder det i dag et unntak fra retten til nemndmøtebehandling dersom nemndleder mener at det ikke er grunn til å anta at nemnda vil endre vedtaket – etter forslaget skal altså ikke dette unntaket gjelde i saker hvor temaet er troverdigheten av en konvertering.
- Det gis en særregel om at det som utgangspunkt skal gis rett til å føre vitner fra den menigheten i Norge som utlendingen er tilknyttet. For andre saker gjelder det i dag ingen slik tydelig føring i regelverket om at det skal gis rett til vitneførsel – spørsmålet er i større grad overlatt til nemndleders skjønn.

## 2 Generelt om saksbehandlingen i UNE i dag

Utlendingsnemnda (UNE) behandler klager over vedtak fattet av UDI etter utlendingsloven og statsborgerloven.

Klagesaker som behandles av UNE, behandles på en av følgende tre måter:

- Avgjørelse i sekretariatet etter delegering fra nemndleder
- Avgjørelse av nemndleder etter forberedelse fra sekretariatet
- Avgjørelse i nemndmøte<sup>1</sup>

Det følger av utlendingsloven § 78 tredje ledd at saker som ikke byr på vesentlige tvilsspørsmål, kan avgjøres av en nemndleder. I slike saker kan Utlendingsnemnda etter samme bestemmelse delegere vedtaksmyndighet til sekretariatet.

Loven og forskriften utdyper noe nærmere hvilke saker som skal avgjøres av en nemndleder, og av hvilke saker som må avgjøres i nemndmøte.

Utlendingsloven § 78 tredje ledd fastsetter således at saker som kan avgjøres av en nemndleder, blant annet er

*«klager der vilkårene for å omgjøre Utlendingsdirektoratets vedtak åpenbart må anses å foreligge, og klager som må anses grunnløse. Det samme gjelder anmodning om omgjøring av vedtak truffet av Utlendingsnemnda når det ikke er grunn til å anta at nemnda vil endre vedtaket».*

Når det gjelder hvilke saker som skal anses å by på vesentlige tvilsspørsmål, og som må avgjøres i nemndmøte, fastsetter utlendingsforskriften § 16-9 følgende:

*«En sak skal anses å by på vesentlige tvilsspørsmål og avgjøres i nemndmøte dersom det er tvil om spørsmål som kan ha avgjørende betydning for utfallet av saken. Blant annet skal saken anses å by på vesentlige tvilsspørsmål dersom*

- a) det er tvil om klagerens troverdighet når det gjelder anførsler om faktiske forhold som kan ha avgjørende betydning for utfallet av saken,*
- b) det er tvil om vurderingen av retursituasjonen og dette kan ha avgjørende betydning for utfallet av saken,*
- c) det er tvil om rettslige tolkningsspørsmål som kan ha avgjørende betydning for utfallet av saken, eller*
- d) det er tvil om hvordan et skjønn skal utøves og dette kan ha avgjørende betydning for utfallet av saken.»*

Forvaltningslovens utgangspunkt er skriftlig saksbehandling, men når saker behandles i nemndmøte i UNE, følger det av utlendingsloven § 78 sjette ledd at utlendingen kan gis adgang til å møte personlig og uttale seg i saken. Det

<sup>1</sup> I noen tilfeller kreves også behandling i stornemnd, jf. utlendingsforskriften § 16-4 men dette berøres ikke nærmere i dette notatet.

er også fastsatt at i asylsaker skal slik adgang som hovedregel gis. Adgangen til personlig fremmøte er nærmere regulert i utlendingsforskriften § 16-12 annet ledd, som lyder:

*«Adgang til personlig fremmøte skal som hovedregel gis i saker der Utlendingsdirektoratet har truffet vedtak om*

- a) avslag på søknad om beskyttelse når det heller ikke er gitt tillatelse etter lovens § 38,*
- b) avslag på søknad om familieinnvandring fremmet fra riket av en asylsøkers familiemedlem som ikke selv har søkt beskyttelse,*
- c) avslag på søknad om avledet flyktningsstatus, jf. lovens § 28 sjette ledd,*
- d) at overføringsflyktning ikke gis status som flyktning, jf. lovens § 35 tredje ledd,*
- e) tilbakekall av innvilget oppholdstillatelse som flyktning, og i denne forbindelse tilbakekall og avslag på søknad om fornyelse av utlendingens oppholdstillatelse, og tilbakekall og bortfall av permanent oppholdstillatelse,*
- f) tilbakekall og avslag på søknad om fornyelse av oppholdstillatelse når førstegangs tillatelse er gitt etter lovens § 38 på grunnlag av søknad om beskyttelse, eller*
- g) tilbakekall og bortfall av permanent oppholdstillatelse når førstegangs tillatelse er gitt etter lovens § 38 på grunnlag av søknad om beskyttelse, eller*
- h) utvisning av utlending som har påberopt seg vern mot forfølgelse etter lovens § 73.*

*Det kan gjøres unntak fra hovedregelen i annet ledd når utlendingens fremstilling av faktum er lagt til grunn, når det ikke er tvil om faktum eller når nemndleder anser det åpenbart at personlig fremmøte ikke vil ha betydning for avgjørelsen av saken.*

*Adgang til personlig fremmøte kan også gis i andre saker etter en konkret vurdering. Dette kan blant annet være aktuelt i saker om utvisning av utlending som har barn med fast bopel i Norge og selv har fast bopel her, og i saker om hvorvidt en utlending fyller vilkårene for ny tillatelse etter lovens § 53 først ledd bokstav b eller § 53 annet ledd.»*

Utlendingsnemndas alminnelige beregninger er at merkostnadene knyttet til en sak som avgjøres i nemndmøte uten personlig fremmøte (sammenlignet med om saken avgjøres av nemndleder) er ca. 24 500 kr, og merkostnadene knyttet til en sak som behandles i nemndmøte med personlig fremmøte er ca. 50 500 kr.



### 3 Forslag til nye regler om behandling av saker om konvertering

#### 3.1 Retten til nemndmøtebehandling i konverteringssaker

Anførselene i saker om konvertering går vanligvis ut på at utlendingen risikerer forfølgelse i hjemlandet fordi vedkommende har konvertert fra en religion til én annen, eller at vedkommende har oppgitt sin religiøse tro.

Forfølgelse på grunnlag av religion gir rett til flyktningsstatus etter utlendingsloven § 28 første ledd bokstav a, jf. flyktningskonvensjonen artikkel 1 A og protokoll 31. januar 1967. I utlendingsloven § 30 første ledd bokstav a er det mulige grunnlaget for forfølgelse på grunnlag av religion nærmere definert. Bestemmelsen lyder:

*«Religion skal særlig anses å omfatte*

- *religiøse og andre typer livssyn,*
- *deltakelse i eller tilsiktet fravær fra formell gudsdyrkelse, enten det skjer privat eller offentlig, alene eller sammen med andre,*
- *andre handlinger eller meningsytringer knyttet til vedkommendes religion eller livssyn,*
- *individuelle eller kollektive handlemåter som er diktert av religiøs eller livssynsmessig overbevisning,*
- *frihet til å skifte religion eller annet livssyn.»*

Denne definisjonen er ikke uttømmende, jf. Ot. Prp. nr. 75 (2006-2007) side 79.

Saker om konvertering kan reise ulike spørsmål, herunder disse:

- Er det tilstrekkelig sannsynliggjort at utlendingen har konvertert?
- Er det kjent i utlendingens hjemland at vedkommende har konvertert?
- Hvis det ikke allerede er kjent i utlendingens hjemland at vedkommende har konvertert: Er det likevel en reell risiko for at dette vil bli kjent dersom utlendingen blir returnert? (Det kreves ikke at vedkommende skjuler sin religion). Hvordan vil utlendingen forholde seg ved retur, med hensyn til å gjøre konverteringen kjent?
- Dersom det legges til grunn at det er en reell risiko for at det er eller vil bli kjent i utlendingens hjemland at vedkommende har konvertert: Er det i så fall også en reell risiko for at utlendingen vil bli utsatt for overgrep i hjemlandet som følge av dette?
- Risikerer utlendingen overgrep av en slik art at det er tale om alvorlig krenkelse av grunnleggende menneskerettigheter, slik at det er et reelt behov for internasjonal beskyttelse?

I de tilfellene hvor troverdigheten ved søkerens konvertering står sentralt (første kulepunkt), byr sakene ofte på bevismessige utfordringer. Ofte vil bevisføringen involvere menighetsmiljøer i det trossamfunnet utlendingen nå hører til i Norge. Erfaring viser også at det kan skape stor bekymring og

mistillit til myndighetenes vurderinger, både hos utlendingen og i det aktuelle menighetsmiljøet, når det reises tvil om realiteten i søkerens trosomvendelse. En del av dette må forstås mot bakgrunn av at de lokale menighetene føler et særskilt ansvar for dem de har «omvendt» til egen tro.

Det avholdes nemndmøte i relativt mange saker med anførsler om konvertering. Hvor stor andel av de sakene som angår troverdigheten ved en konvertering som avgjøres i nemndmøte, kan ikke fastslås sikkert.

Den usikkerheten som oppstår når saker om troverdighetsspørsmål blir avgjort av nemndleder uten nemndmøte, kan motvirke respekten for og etterlevelsen av lovlig fattede avslagsvedtak. Regjeringspartiene ble ved utformingen av Granavolden-erklæringen enige om at det er viktig å sikre en mer tillitsskapende prosess knyttet til saker som gjelder konvertering. Følgende ble fastslått som et mål for Regjeringen:

*«Sikre at det avholdes nemndsmøte med personlig oppmøte og at det gis mulighet til å føre vitner under nemndsmøte i Utlendingsnemnda i asylsaker der troverdigheten ved en konvertering er ett av vurderingstemaene. Den utvidede adgangen til personlig oppmøte gjelder kun én gang i hver sak.»*

Som en oppfølging av dette foreslår departementet en ny bestemmelse i utlendingsforskriften § 16-9 annet ledd med følgende ordlyd:

*«Dersom saken gjelder beskyttelse og ett av vurderingstemaene er troverdigheten av anførsler om skifte av religion eller annet livssyn, skal saken avgjøres i nemndmøte, med mindre særlige grunner taler mot det. Den utvidede retten til nemndmøtebehandling gjelder kun én gang i hver sak.»*

Formuleringen om at troverdigheten knyttet til den anførte konverteringen må være «ett av vurderingstemaene» innebærer i utgangspunktet at alle saker hvor det er aktuelt å avslå på grunn av manglende troverdighet om konverteringen, skal behandles i nemndmøte. Det alminnelige vilkåret om at nemndleder må finne at det foreligger vesentlige tvilsspørsmål, gjelder ikke.

Dersom det er aktuelt å avslå klagen på grunn av andre forhold enn troverdighet knyttet til konverteringen, dvs. hvis begrunnelsen for avslaget er knyttet til slike spørsmål som nevnt i kulepunkt 2 til 5 ovenfor, er det de alminnelige bestemmelsene i § 16-9 første ledd som vil gjelde. I disse tilfellene vil derfor det avgjørende for spørsmålet om nemndmøtebehandling være om nemndleder finner at det foreligger tvil om spørsmål som kan få avgjørende betydning for sakens utfall.

Den foreslåtte reservasjonen som går ut på at det skal kunne unnlates nemndmøte dersom «særlige grunner taler mot det» vil for det første kunne få betydning dersom nemndleder finner det utvilsomt at UDIs vedtak bør omgjøres. Da er det heller ingen grunn til nemndmøtebehandling. Det må også tas høyde for enkelttilfeller hvor det er så åpenbart at det ikke er tale

om en reell konvertering, at det ikke kan forsvares å prioritere nemndmøtebehandling av saken, tatt i betraktning den tidsbruk og ressursbruk denne behandlingsformen innebærer.

I de tilfellene hvor anførslene om konvertering først er fremkommet i forbindelse med en omgjøringsanmodning, vil det i dag følge av de alminnelige reglene i utlendingsforskriften § 16-10 at det ikke gjelder rett til nemndmøtebehandling dersom nemndleder mener at det ikke er grunn til å anta at nemnda vil endre vedtaket. I så fall kan nemndleder selv behandle omgjøringsanmodningen. Departementet foreslår en ny bestemmelse i utlendingsforskriften § 16-10 som bygger på den samme forutsetning som forslaget til ny § 16-9 annet ledd (sitert ovenfor) om at det skal gjennomføres nemndmøtebehandling i saker hvor vurderingstemaet er troverdigheten ved en konvertering, og hvor denne tematikken ikke allerede har blitt behandlet i nemndmøte eller av domstolen:

*«Dersom anmodningen om omgjøring er knyttet til anførsler om skifte av religion eller annet livssyn, skal utlendingsforskriften § 16-9 annet ledd gjelde tilsvarende, med mindre anførsler om konvertering tidligere er behandlet i nemndmøte eller av domstolen.»*

### **3.2 Retten til personlig fremmøte i konverteringssaker**

Det følger av utlendingsloven § 78 sjette ledd at i asylsaker som behandles i nemndmøte skal utlendingen som hovedregel gis adgang til å møte personlig og forklare seg for nemnda.

I utlendingsforskriften § 16-12 er adgangen til personlig fremmøte nærmere regulert, og i første ledd bokstav a er det slått fast at adgangen til personlig fremmøte som hovedregel skal gis når saken gjelder klage over avslag fra Utlendingsdirektoratet på en søknad om beskyttelse, og det heller ikke er gitt oppholdstillatelse på humanitært grunnlag etter utlendingsloven § 38. Denne regelen vil også favne asylsaker som behandles i nemndmøte og hvor troverdigheten av en konvertering er vurderingstema. Når retten til nemndmøtebehandling styrkes (se forrige avsnitt), vil også retten til personlig fremmøte bli styrket, og det er ikke behov for nye særregler for å følge opp det aktuelle punktet i Granavolden-erklæringen om økt rett til personlig oppmøte i klageomgangen (se om situasjonen ved behandling av omgjøringsanmodninger nedenfor).

I utlendingsforskriften § 16-12 annet ledd er det i dag fastsatt følgende unntak fra hovedregelen om at det skal gis rett til personlig fremmøte i asylsaker som behandles i nemndmøte:

*«Det kan gjøres unntak fra hovedregelen [om personlig fremmøte] når utlendingens fremstilling av faktum er lagt til grunn, når det ikke er tvil om faktum eller når nemndleder anser det åpenbart at personlig fremmøte ikke vil ha betydning for avgjørelsen.»*

Departementet foreslår ingen endringer i den aktuelle bestemmelsen med tanke på konverteringssaker.

Når det gjelder omgjøringsanmodninger, er det ingen særskilte regler om rett til personlig oppmøte ved behandlingen i nemndmøte. Spørsmålet om rett til personlig oppmøte vil derfor være overlatt til nemndleders skjønn. Departementet foreslår at det her fastsettes følgende særregel i § 16-12 fjerde ledd om rett til personlig fremmøte i saker hvor troverdigheten ved en konvertering er ett av vurderingstemaene:

*«I en sak om beskyttelse hvor det er fremsatt anførsler om skifte av religion eller annet livssyn i forbindelse med en omgjøringsanmodning, og hvor troverdigheten ved denne anførselen er et vurderingstema, skal det som hovedregel gis adgang til personlig fremmøte med mindre anførsler om konvertering tidligere er behandlet i nemndmøte, jf. § 16-9 annet ledd.»*

### **3.3 Adgangen til vitneførsel i konverteringssaker**

I § 78 sjettedde i utlendingsloven er det fastsatt at i saker som avgjøres i nemndmøte, kan også andre enn utlendingen gis adgang til å møte og avgi uttalelse. Utlendingsforskriften § 16-13 annet ledd fastsetter at «[f]or å få saken så godt opplyst som mulig, kan nemndleder gi andre personer adgang til å møte».

Som beskrevet ovenfor er det et særtrekk ved konverteringssakene at sakene i de fleste tilfellene involverer menighetsmiljøer i Norge i det trossamfunnet utlendingen nå hører til. Under henvisning til dette og det som for øvrig er beskrevet om grunnlaget for særregler om denne kategorien saker, foreslås det en særregel i forskriftens § 16-12 nytt femte ledd tredje punktum, om at det skal gis adgang for menighetsrepresentanter til å vitne i saker om konvertering.

Eksempler på hvem som kan være aktuelle som vitner, er prester eller andre personer fra menigheten som kan forventes å bidra med relevant informasjon vedrørende troverdighetsvurderingen, herunder opplysninger om den prosessen klageren eventuelt har gått gjennom i den aktuelle kirken eller trossamfunnet.

Departementet har vurdert muligheten for mer detaljerte regler om vitneførselen i de aktuelle sakene, herunder nærmere angivelse av hvem som skal kunne vitne, hvor mange fra den enkelte menighet osv., men har kommet til at dette må avgjøres konkret og skjønnsmessig. Det sentrale er at det som hovedregel bør gis rett til å føre minst *ett* vitne fra den berørte menighet når en sak om konvertering behandles i nemndmøte.

Et særskilt spørsmål er hvem som skal dekke kostnader ved vitneførsel. Det bør tydeliggjøres at vitner skal kunne føres over telefon eller lignende, for å unngå høye reiseutgifter mv.

Det understrekes at det fortsatt er UNE som skal vurdere klagerens anførsler, herunder om anførslene kan anses troverdige. Denne vurderingen skal skje etter en helhetlig bevisvurdering av alle relevante opplysninger i saken. Uttalelser fra «andre» som møter, vil inngå som en del av helhetsvurderingen. Den foreslåtte forskriftsbestemmelsen betyr ikke at slike opplysninger skal tillegges mer vekt enn andre relevante opplysninger i saken. UNE må selv vurdere hvilken vekt opplysninger fra andre som tillates å møte skal ha.

#### **4 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Utlendingsnemndas utgangspunkt er at merkostnadene knyttet til en sak som avgjøres i nemndmøte uten personlig fremmøte (sammenlignet med om saken avgjøres av nemndleder) er ca. 24 500 kr, og merkostnadene knyttet til en sak som behandles i nemndmøte med personlig fremmøte er ca. 50 500 kr.

Det er ikke mulig å anslå hvor mange flere saker som vil bli behandlet i nemndmøte dersom de regelendringene som her er drøftet, blir gjennomført.

Det er grunn til å tro at det kan bli anført konvertering i noen flere saker enn i dag dersom det innføres en styrket rett til nemndmøtebehandling. Det kan også bli fremsatt flere omgjøringsanmodninger på dette grunnlaget. Det er usikkert i hvilken grad de som får sin sak behandlet i nemndmøte i tråd med nye regler vil rette seg etter et eventuelt avslag, eller om de senere vil be om omgjøring på nytt.

Høyst usikre anslag tilsier at de nye reglene ville gitt en ekstrakostnad i 2019 på i overkant av 3 millioner kr. Dette er forsiktige anslag, da det blant annet ikke tar hensyn til at regelverksendringen kan øke saksinngangen.

Det legges opp til at merutgiftene til nemndbehandling dekkes innenfor Justis- og beredskapsdepartementets budsjetttrammer.

#### **5 Forslag til endringer i utlendingsforskriften**

I forskrift 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften) gjøres følgende endringer:

§ 16-9 annet ledd skal lyde:

Dersom saken gjelder beskyttelse og ett av vurderingstemaene er troverdigheten av anførsler om skifte av religion eller annet livssyn, skal saken avgjøres i nemndmøte, med mindre særlige grunner taler imot det. Den utvidede retten til nemndmøtebehandling gjelder kun én gang i hver sak.

§ 16-10 annet ledd skal lyde:

Dersom anmodningen om omgjøring er knyttet til anførsler om skifte av religion eller annet livssyn, skal utlendingsforskriften § 16-9 annet ledd gjelde tilsvarende, med mindre anførsler om konvertering tidligere er behandlet i nemndmøte eller av domstolen.

Nåværende § 16-10 annet ledd blir nytt tredje ledd.

§ 16-12 fjerde ledd skal lyde:

I en sak om beskyttelse hvor det er fremsatt anførsler om skifte av religion eller annet livssyn i forbindelse med en omgjøringsanmodning, og hvor troverdigheten ved denne anførselen er et vurderingstema, skal det som hovedregel gis adgang til personlig fremmøte med mindre anførsler om konvertering tidligere er behandlet i nemndmøte, jf. § 16-9 annet ledd.

Nåværende § 16-12 fjerde ledd blir nytt femte ledd og tilføyes følgende nytt tredje punktum:

I en sak som nevnt i fjerde ledd skal det som utgangspunkt også kunne føres vitner fra den menigheten i Norge som utlendingen er tilknyttet.



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Leer-Helgesen	721	20/02977-2	

Saksordfører: Stein Reinertsen

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
70/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

### Høring kristne migranter

#### Vedlegg:

høringsuttalelse - Kristne migranter

~ 20\_02977-1 Bakgrunnsnotat om Innvandring og innvandrere i Norge0 849052\_1\_1

~ 20\_02977-1 Høring - Kristne migranter 849050\_1\_1

~ 20\_02977-1 Sak om Kristne migranter til høring i bispedømmene0 849051\_1\_1

#### Saksorientering

Saken om «Kristne migranter» skulle vært oppe på Kirkemøtet våren 2020. Da dette ikke kunne gjennomføres som planlagt, bestemte Kirkerådet på møtet 4-5 juni at saken skulle sendes på høring til bispedømmene med svarfrist 15. oktober 2020.

Bispedømmene blir bedt om å fremheve de viktigste perspektivene i saken, hva som bør prioriteres i det videre arbeidet samt komme med eventuelle andre kommentarer til saken og det videre arbeidet.

Høringssvarene fra bispedømmerådene tas med i det videre arbeidet i Kirkerådet som skal munne ut i reviderte vedtakspunkter som følges opp av en handlingsplan. Da Kirkerådet i tillegg har bestemt at «Kirken i det flerkulturelle Norge» skal være ett av fem fokusområder for 2021, vil dette temaet konkretiseres i kommende årsplan samt tildeles ressurser i budsjett 2021.

Kirkerådet skriver: «Hovedhensikten med å sette denne saken på Kirkemøtets agenda, er at kristne migranter som ønsker en tilknytning til en menighet i Den norske kirke skal bli tatt imot og oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet.» Og videre heter det at Kirkemøtet (ved denne høringen i bispedømmene) inviteres til å se på «muligheter fremfor hindringer».

Nettopp denne siste avgrensningen har vært et tema i administrasjonens saksforberedelser. Høringen har som forslag til vedtak «Ti kjennetegn for den norske kirke i en ny tid». Disse kjennetegnene er mange fine og også viktige ord. Samtidig bør det reflekteres over to utfordringer som bør med når denne saken drøftes.,

#### 1. Rasisme og fremmedfrykt.

I en tekstbolk som følger saken sier Yohannes Mekonnen Shanka (seniorrådgiver i misjon og globalt kirkeliv, Oslo bispedømme): «Generelt er forskjellsbehandling basert på hudfarge og navn helt vanlig i arbeidsmarkedet i Norge. Dette skjer også i

Den norske kirke». Hvis vi skal lykkes med målet om at migranter skal oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet, må vi starte med et selvkritisk blikk på egne holdninger og egne fellesskap.

1. Teologisk uenighet og ulike kirker.

Det er selvsagt at migranter ikke er en ensartet gruppe. Samtidig vil kun et begrenset antall av migrantene være lutheranere, og mange av dem kommer fra kulturer og kirker med et annet syn på temaer som kvinnelige prester og likekjønnet ekteskap enn det som er majoritetssynet i Den norske kirke. For mange av disse migrantene er dette ulikheter som i utgangspunktet gir dem et distansert forhold til Den norske kirke. Mange av disse utfordringene kan løses med dialog og med å etablere gode møteplasser, men en kommer ikke videre uten å ta disse hindringene på alvor. En høring som ensidig fokuserer på mulighetene fremfor disse hindringene, har etter administrasjonens syn ikke de beste forutsetningene for å kunne ut i en aktuell og realistisk handlingsplan.

På denne bakgrunn følger vedlagt et forslag til høringsuttalelse fra Agder og Telemark bispedømmeråd.

### **Forslag til vedtak**

Agder og Telemark bispedømmeråd vedtar vedlagte høringsuttalelse om kristne migranter.



## Høringsuttalelse om Kristne migranter – Agder og Telemark bispedømmeråd

Agder og Telemark bispedømmeråd takker for muligheten til å avgi hørings svar i saken om «Kristne migranter». Bispedømmerådet mener at de ti kjennetegnene for Den norske kirke i en ny tid er gode, relevante og viktige. Vi vil særlig trekke frem «representativt lederskap» som et tema som bør kunne ut i konkrete forslag i en handlingsplan. Nå er ikke bredden i befolkningen representert i Den norske kirkes styrende organer, men vi har sett at kvinneandelen og andelen unge under 30 år har økt på Kirkemøtet og i menighetsråd når det er vedtatt konkrete mål.

Agder og Telemark bispedømmeråd vil fremheve to mulige hindringer i migranternes tilknytning til Den norske kirke, hindringer som må arbeides med på dette stadiet i prosessen for at den kommende handlingsplanen skal fremstå både aktuell og realistisk. Disse hindringene er:

1. Rasisme og fremmedfrykt. Hvis vi skal lykkes med målet om at migranter skal oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet, må vi starte med et selvkritisk blikk på egne holdninger og egne fellesskap. At vi tar opp kampen mot rasisme og fremmedfrykt, i samfunnet og i eget kirkesamfunn, bør inn som ett kjennetegn på Den norske kirke i en ny tid.
2. Teologisk uenighet. Kristne migranter er selvsagt ikke en ensartet gruppe, men kun et begrenset antall av dem er lutheranere. Når vi samtidig vet at mange kommer fra kulturer og kirker med et annet syn på temaer som kvinnelige prester og likekjønnet ekteskap enn det som er majoritetssynet i Den norske kirke, kan dette skape utfordringer hva gjelder tilknytning til Den norske kirke. Mye av dette kan løses med åpen dialog og gode møteplasser, men for å komme dit må disse ulikhetene tales åpent og ærlig om i det videre arbeidet.

Til slutt vil vi fremheve at KIA med sin kompetanse og erfaring i arbeidet med migranter er en avgjørende ressurs for Den norske kirkes migrantarbeid. Dette samarbeidet bør fremheves i den kommende handlingsplanen i større grad enn det som er tilfellet i denne høringen.

Agder og Telemark bispedømmeråd mener det er svært positivt at Kirkerådet fokuserer på temaet kristne migranter, og vi ser frem til en handlingsplan som har alle muligheter til å bli en god ressurs i det videre arbeidet.

## Innvandring og innvandrere i Norge

### Innvandring til Norge-litt statistikk

Innvandrere er man bare i en generasjon, og barn av innvandrere er ikke selv innvandrere hvis de er født i Norge. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrere-foreldre».<sup>1</sup> I 2019 (1.jan) er det 765 108 innvandrere, og 179 294 norskfødte med to innvandrereforeldre i Norge. Folketallet i Norge vokste med 1,3% i 2018 til 5.345.600 personer og innvandringen sto for 72% av denne veksten<sup>2</sup>.

Selv om det til alle tider har vært både innvandring og utvandring i Norge, er det netto innvandring særlig fra ca 1970, dvs innvandring minus utvandring. Netto innvandring har økt ganske jevnt og trutt fram til ca 2005. Da fikk vi en ganske rask økning fram til 2012, mens den i 2018 igjen er nede på samme nivå som i 2005 (Figur 1)<sup>3</sup>.

### Hvor kommer innvandrerne fra?

Innvandrere i Norge kommer fra 220 forskjellige land og selvstyrte områder. Ser vi på verdensdelar, er det flest fra Asia, og deretter fra Øst-Europa (Figur 2). Brutt ned på enkeltland, kommer de fleste fra Polen (ca 98 700 i 2019). Deretter er det flest fra Litauen (39 000) og Sverige (35 300) (figur 3). Det er også 24 500 innvandrere fra Tyskland og 19 150 fra Danmark. Fra ikke-Europeiske land er det flest innvandrere fra Syria (30 800), Somalia (28 600), Irak (23 200), Eritrea (22 600), Fillippinene (22 300), Pakistan (20 700) og Thailand (20 400).

### Blandet

halvt og halvt,  
kvart. Delt.  
Født her,  
Men kommer fra Der.

De spør:  
hva, hvor,  
aldri Hvem.

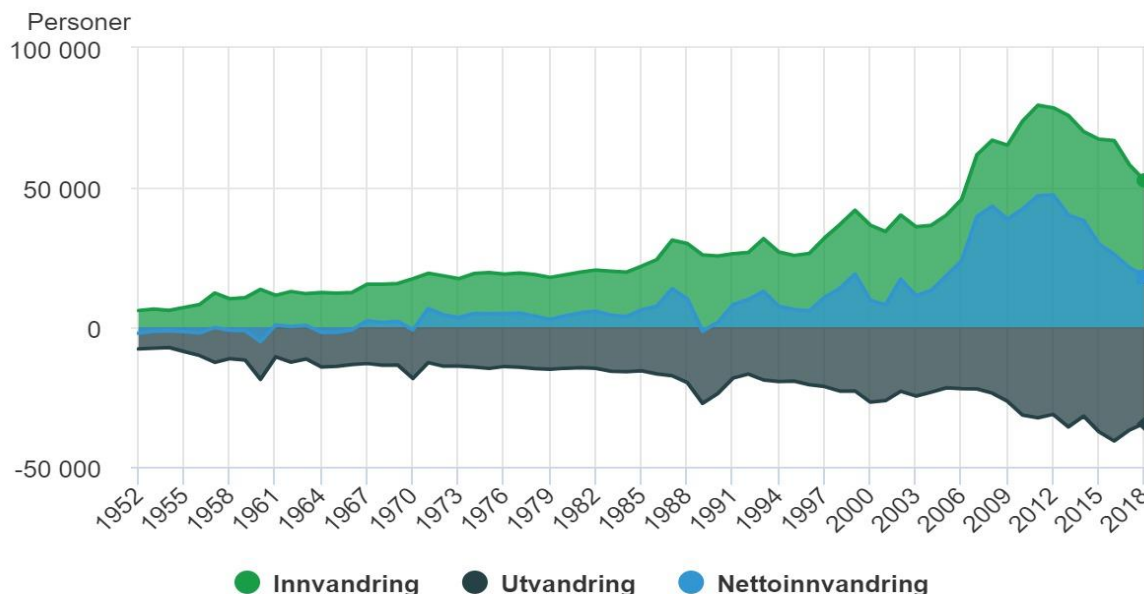
De insisterer,  
mens de peker i motsatte  
retninger,  
det er Sant,  
det er Riktig.

De påstår:  
du er en av Oss  
eller du er en av Dem –

hvorfor ikke dobbelt,  
hvorfor ikke Hel?  
hvorfor ikke nøytral,  
hvorfor ikke Alt?

Lill Tsehay Salole  
<https://www.lillsalole.com/poesi>

## Innvandring og utvandring



Kilde: Folkemengde og befolkningsendringer, Statistisk sentralbyrå

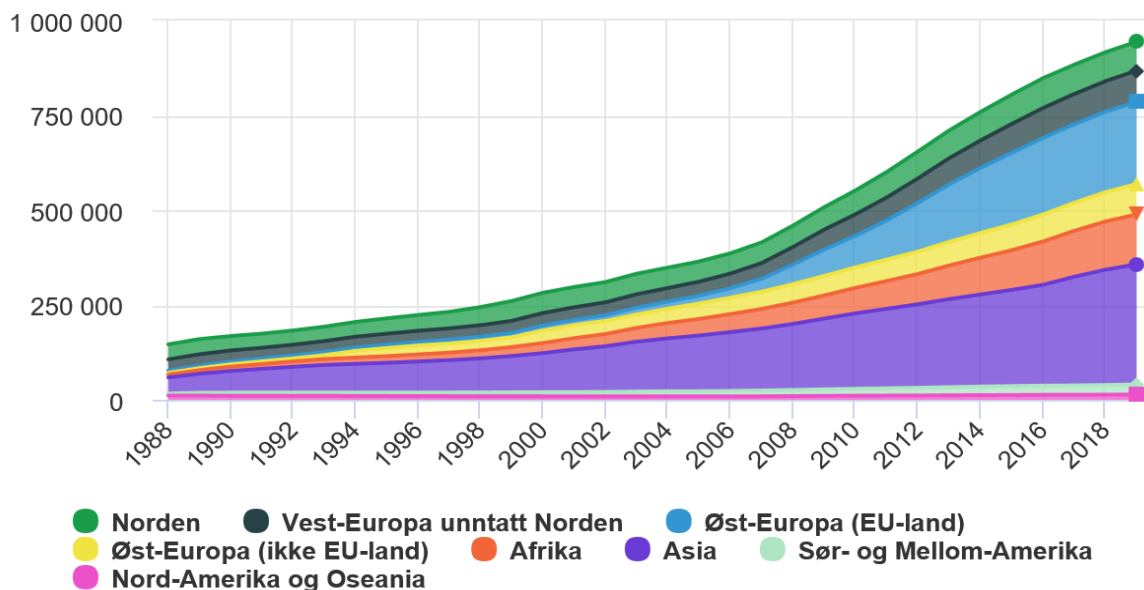
**Figur 1. Innvandring og utvandring i Norge, 1952-2018.**

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen>

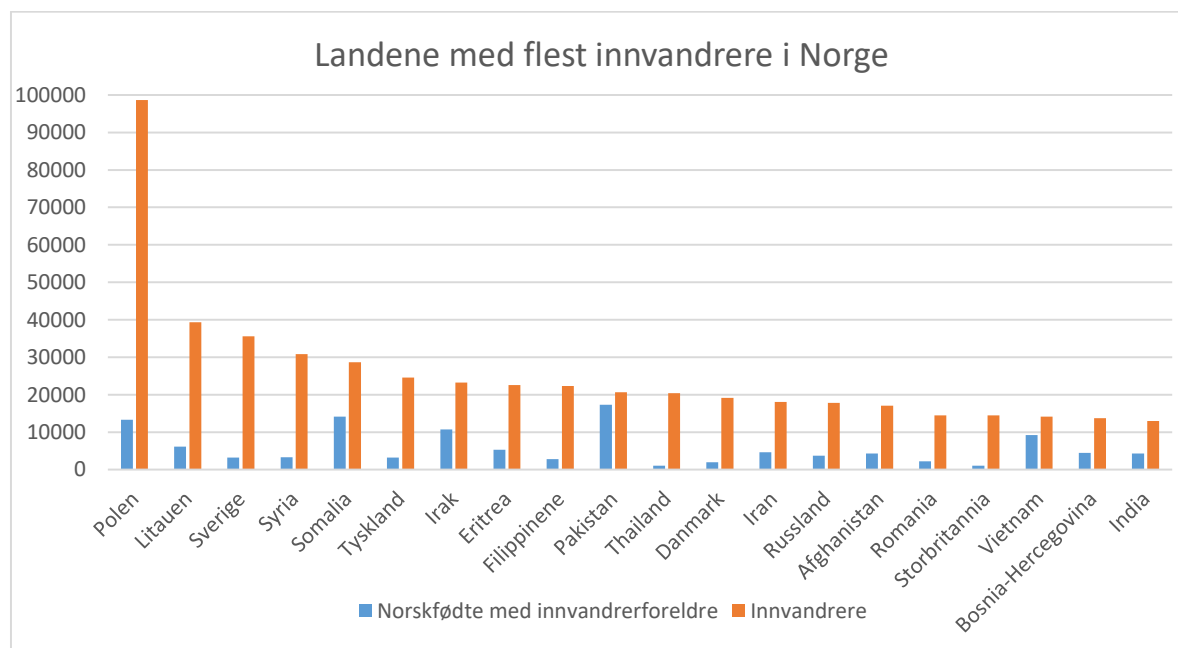
<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

## Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

Figur 2. Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge, 1988-2018.



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

Figur 3. Landene med flest innvandrere i Norge, 2019.

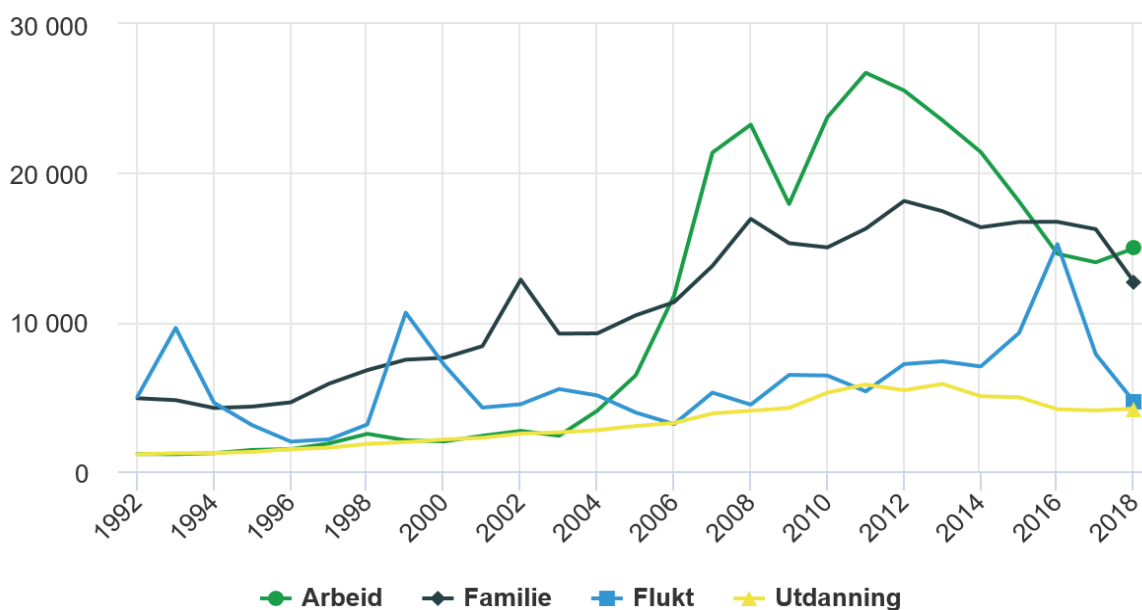
Av norskfødte med to innvandrerforeldre er det flest med foreldre fra Pakistan (17 300), etterfulgt av Somalia (14 100), Polen (13 300), Irak (10 700) og Vietnam (9 200) (Figur 3). Av norskfødte med en utenlandsfødt forelder, er det flest med en forelder fra Sverige (40 800) og Danmark (31 100). For mer informasjon om Norskfødte med innvandrerforeldre henvises til SSB.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/innvandrere-i-norge/2017>

## Ulik årsak til innvandring

Innvandrere kommer til Norge av ulike årsaker. Det har gjennom historien vært ulike bølger av arbeidsinnvandring og flyktninger, det siste som oftest forårsaket av krig og konflikt. Siden 1990 hadde vi topper med flyktninger i 1993, 1999 og 2016. Arbeidsinnvandring har vært høy, særlig fra Øst-Europa fra 2006 til nå (Figur 4).

## Innvandringer etter innvandringsgrunn



Kilde: Innvandrere etter innvandringsgrunn, Statistisk sentralbyrå

Figur 4. Innvandrere etter innvandringsbakgrunn i Norge, 1992 – 2018

## Utdanningsnivå for innvandrere

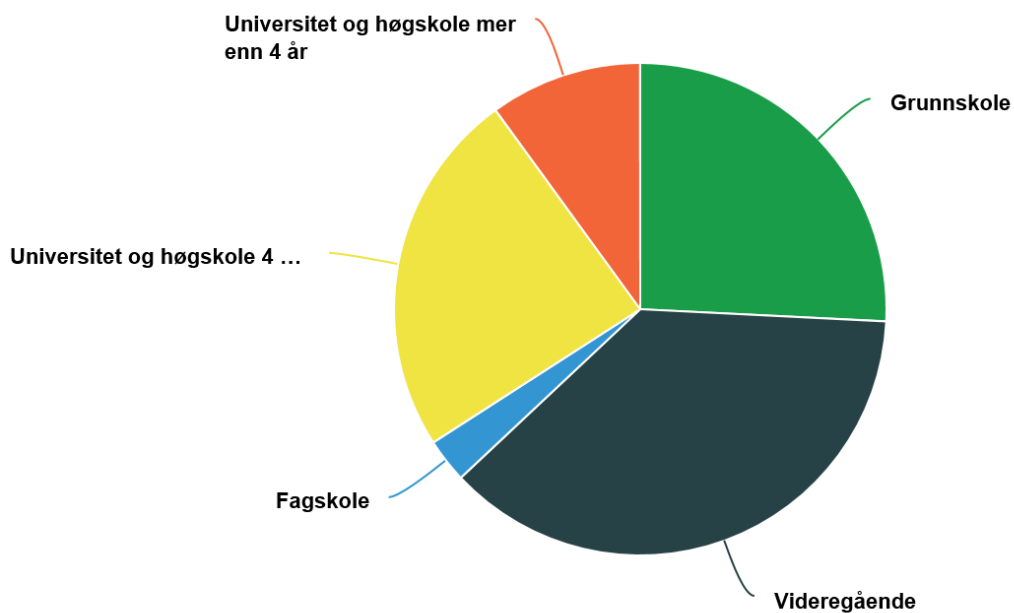
Når det gjelder utdanningsnivå er det her interessante forskjeller på landsgjennomsnittet av befolkningen og innvandrere. En liten del av innvandrerne (1.7%) har ingen fullført utdanning, mens denne kategorien ikke er synlig i landsgjennomsnittet. Ca ¼ av totalbefolkningen har kun fullført grunnskole, mens det blant innvandrerne er ca 1/3. Det motsatte forholdet gjelder de som har fullført videregående skole. Ca ¼ av befolkningen både blant innvandrere og totalbefolkningen har fullført universitet og høyskole 4 år eller mindre. Mer enn 16% av innvandrerne har en høyere utdanning på mer enn 4 år, mens det blant befolkningen som helhet er kun 10% som har det samme (Figur 5).

Blant norskfødte med innvandrerforeldre er det også langt større andel som tar høyere utdanning enn hva tilfellet er for den øvrige befolkningen. Det er særlig norskfødte med innvandrerforeldre fra Kina, Sri Lanka, India og Vietnam som har en høy andel i høyere utdanning (50 – 63 %).<sup>5</sup> Hver femte unge kvinne i Norge med foreldre fra India blir lege, mens det for befolkningen for øvrig er en av 100.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/391638?\\_ts=16bb80598d8](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/391638?_ts=16bb80598d8)

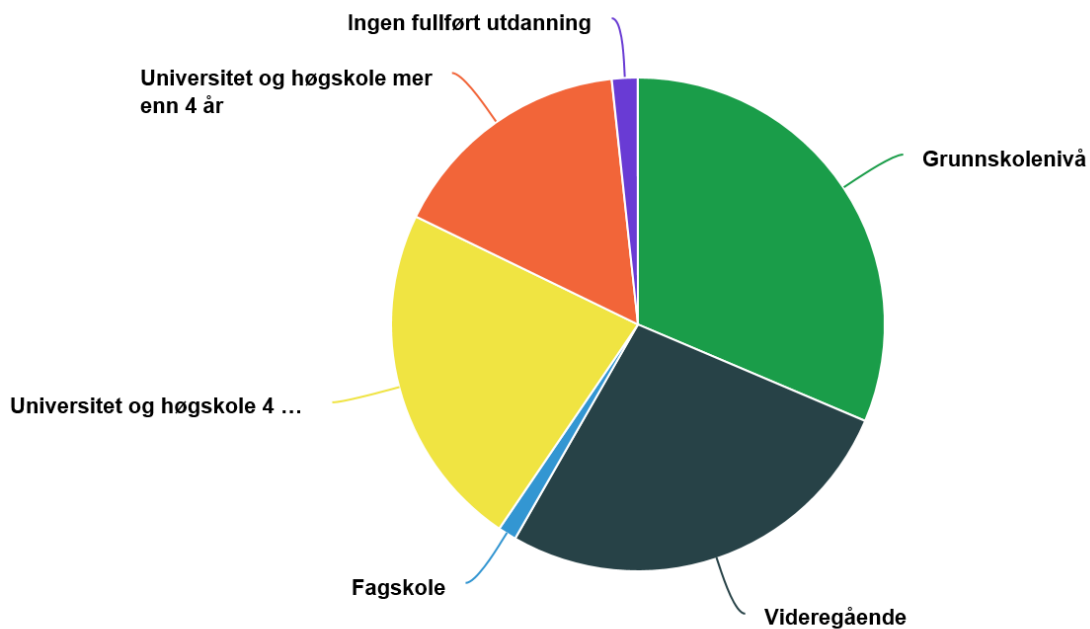
<sup>6</sup> <https://www.nrk.no/osloogviken/norske-kvinner-med-foreldre-fra-india-blir-ofte-leger-1.14851858>

## Utdanningsnivå totalbefolkningen



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

## Utdanningsnivå innvandrere



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

*Figur 5. Befolkningens utdanningsnivå i Norge, 2018*

## Kristne innvandrere i Norge

Vi har ikke eksakte tall for religionstilhørighet for innvandrere i Norge, men vi har tall for befolkningen som helhet, basert på trossamfunn som mottar offentlig støtte i Norge. I 2018 er det 355 070 som er medlemmer av kristne trossamfunn utenfor Den norske kirke, en økning på ca 15 580 fra året før. Tilsvarende er det ca 166 860 muslimer, opp ca 13 800 siste år. Det er også ca 20 000 buddhister og 10 400 hinduister, og de økte også sist år med hhv ca 2 700 og 1 400 medlemmer<sup>7</sup>. Se også denne siden for mer statistikk<sup>8</sup>.

De store gruppene fra Polen og Litauen tilhører i første rekke den katolske kirke. Det samme gjelder mange fra Vietnam og Filippinene. Det er også mange kristne innvandrere fra Etiopia, Eritrea og Myanmar. De fleste av disse tilhører den Koptiske kirke, Mekane Yesus-kirken eller baptistkirken. Mange innvandrere fra Nordiske naboland, Tyskland, USA og Storbritannia er med i en nasjonal kirke i Norge. Noen finner seg også til rette i Den norske kirke. Det er flere prester fra Tyskland og Island, og mange kantorer / organister fra Øst Europa som er ansatt i Den norske kirke.

I 2016 var 72,1 % av befolkningen i Norge medlem i Den norske kirke. Ser vi bort fra innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, var 86,1% av befolkningen medlem. Det viser at en stor del av nedgangen i medlemskap i Den norske kirke de senere år skyldes en økt innvandrerbefolkning og deres barn som ikke blir medlem. Denne trenden er enda større i Oslo enn i resten av landet. Der er kun 51,6 % av befolkningen medlemmer eller tilhørige i Den norske kirke, mens 76,5% er medlemmer om vi ser bort fra de 32.5 % av innbyggerne som har innvandrerbakgrunn i Oslo.<sup>9</sup> Er Den norske kirke irrelevant for kristne med en annen etnisk bakgrunn enn den norske?<sup>10</sup>

I 2010 var 60% av innvandrere i Norge fra kristne land, og flertallet av dem regnet seg som kristne.<sup>11</sup> Mange har ikke en luthersk tilhørighet og vil derfor søke til andre kirkesamfunn. Andre vil søke menigheter der de kjenner seg mer hjemme med de kulturelle kodene, i nasjonale menigheter, internasjonale menigheter, eller migrantmenigheter. Migrantmenigheter er etablert og drives av migranter, hvor medlemmene er migranter (både med og uten fast opphold i Norge). Disse menighetene og kirkene er ofte delt inn etter konfesjon og etnisitet, språk og kulturfellesskap.

### Kristne migranter og Den norske kirke

En kirkemøtesak om kristne migranter må se på både enkeltmennesket og menighetene. Det har innvirkning på mange sider av kirkens virksomhet på nasjonalt og lokalt plan. Dette er forsøkt fremstilt i figur 6. Det trengs ytterligere kartlegging, forskning og utredning for å kunne lage gode strategier og handlingsplaner for veien videre. Rapport 3, 2019 fra KIFO (Institutt for Kirke-, Religions og livssyns Forskning) om menigheters møte med kristne migranter er et eksempel på slik dokumentasjon som det trengs mer av.<sup>12</sup> KIFO har også flere publikasjoner som gir relevant bakgrunnsstoff til feltet.<sup>13</sup>

<sup>7</sup> <https://www.ssb.no/trosamf>

<sup>8</sup> <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/faktaside/religion>

<sup>9</sup> Witsø Rafoss, T. 2017. Unge voksne og Den norske kirke. Medlemskap, tro og tilhørighet. KIFO Rapport 2017:3

<sup>10</sup> [https://www.idunn.no/kok/2019/03/den\\_norske\\_kirke\\_fornordmenn](https://www.idunn.no/kok/2019/03/den_norske_kirke_fornordmenn)

<sup>11</sup> Statistisk Sentralbyrå, SSB 2010. Sekularitet og religiøsitet i Norge.

<sup>12</sup> [http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/03/Migrantmen\\_rapport-002.pdf](http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/03/Migrantmen_rapport-002.pdf)

<sup>13</sup> <http://www.kifo.no/forskning/det-flerreligiose-samfunn/>

Se også: <http://www.kifo.no/forskning/det-flerreligiose-samfunn/migrantmenigheter/>.

### Salmer fra den verdensvide kirke (utenfor Europa) i Norsk Salmebok 2013

26	New Zealand/USA
87	Madagaskar
204	Tanzania
258	Argentina
293	Dakota-indianerne
407	New Zealand
479	Argentina/Uruguay
519	Nigeria
620	Filippinene
632	Namibia
637	Palestina
674	Nederland/Sri Lanka
725	New Zealand/Sverige
727	New Zealand/Sverige
742	Colombia
300/803	Kina
330/976.5	Ghana
390/633/977.7	Sør-Afrika
393/541/739	Brasil
681/752	India

## Den norske kirkes arbeid med migranter og migrantmenigheter



### Erfaringer og ressurser

Det er mange organisasjoner og kirkesamfunn som har verdifulle erfaringer og kompetanse på feltet. Her vises særlig til KIA, Flerkulturelt kirkelig nettverk i Norges Kristne Råd <https://norgeskristnerad.no/flerkulturelt-arbeid/> internasjonale menigheter, misjonsorganisasjoner og hjemvendte misjonærer.

Det finnes mye bra ressurser og erfaringer fra nordiske søsterkirker. Se Den danske folkekirke<sup>14</sup>, og Svenska kyrkan<sup>15</sup>.

Sjømannskirken har erfaringer av å være en minoritetskirke i utlandet. Dette er nyttig kompetanse for å forstå migrantmenigheters behov for å komme sammen med mennesker som deler samme kultur og språk. Hvordan kan vi benytte denne erfaringen i samarbeid med migrantmenigheter?

Videre er det viktig å ta til seg erfaringer og kompetanse fra samisk kirkelig i deres tilnærming til minoritetsperspektiver, med vekt på språk, kultur og identitet.

Om det å vokse opp med en krysskulturell identitet og å bygge kompetanse på dette anbefales stiftelsen flexid.<sup>16</sup>

### Intervju med Jadwiga Ihlen fra Polen, frivillig medarbeider i Fjell menighet, Drammen.

*Hvordan kom du med i menighetens arbeid, hva jobber du med, og hvordan trives du der?*

Jeg ble involvert i frivillig arbeid gjennom en av kirkens ansatte som inviterte meg inn.

I kirken arbeider jeg mest med matlaging i forbindelse med forskjellige prosjekter, men også andre oppgaver. Jeg trives meget godt med kirkens ansatte og andre frivillige. Det er et meget godt sted å være for både barn, ungdom og voksne.

*Hva kan Den norske kirke gjøre for å legge bedre til rette for at flere innvandrere kan bidra med frivillig innsats i kirken?*

Det er viktig å være åpen, inkluderende og ikke sette misjonering i første rekke, men invitere til sosiale og kulturelle begivenheter og prosjekter. Samarbeid med andre organisasjoner er viktig.

<sup>14</sup> <http://www.interchurch.dk/>

<sup>15</sup> <https://www.svenskakyrkan.se/migration>

<sup>16</sup> <https://flexid.no/>. Se også <https://www.gyldendal.no/Forfattere/Salole-Lill>



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 29.06.2020

Vår ref: 19/02269-13 pv383

Deres ref:

## Høring - Kristne migranter

2020 blir et unntaksår på mange områder på grunn av korona-pandemien. Kirkemøtet i april måtte utsettes og det planlegges en forkortet utgave i oktober uten komitebehandling av saker.

Kirkerådet bestemte derfor på sitt møte 4-5 juni 2020 å arbeide alternativt med noen av sakene som var planlagt til behandling på årets Kirkemøte.

Vedlagte sak om «Kristne migranter» er en av disse. Denne sendes nå på høring til bispedømmene. Kirkerådet vil oppsummere innspillene og legge saken fram for Kirkerådet i desember med sikte på et endelig vedtak i saken. Samtidig vil Kirkerådet få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling. Deretter vil bispedømmene bli invitert til felles arbeid for å nå målene i planen.

Vedlagt følger saksdokumentet. Vi ber høringsinstansene reflektere over

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den.

Høringsuttalelse sendes elektronisk til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no).

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på [kirken.no](http://kirken.no).

Frist for å sende inn hørings svar er 15. oktober 2020.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
Direktør

Jan Christian Kielland  
avdelingsdirekør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:



Høringsbrev Kristne migranter  
Sak om Kristne migranter til høring i bispedømmene

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	KRISTIANSAND S 1606
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	FREDRIKSTAD 2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

## Kristne migranter

### I. Sammendrag

Norge er et flerkulturelt samfunn med om lag 14% innvandrere, bosatt i alle landets kommuner. Mange har kristen bakgrunn. Deres tro, spiritualitet og erfaringer gjør det kristne fellesskapet i Norge mer mangfoldig. Globalt vokser den kristne kirken, særlig i sør. Også i Norge ser man fremvekst av nye kristne fellesskap, ikke minst blant migranter og innenfor andre konfesjoner enn den lutherske. Fram til nå har Den norske kirke i liten grad klart å inkludere migranter. Skal Den norske kirke være en inviterende og inkluderende folkekirke også i årene fremover, må en større bredde av folket kjenne at de er en del av kirken og at kirken har plass for deres tro og engasjement. Det må legges til rette for et større mangfold av språk og kultur og trosuttrykk.

Kristne migranter kan velge å tilhøre en av migrantkirkene som finnes i Norge, de kan bli medlemmer i en annen etablert kirke innenfor sin egen konfesjon, eller bli med i Den norske kirkes menighet der de bor enten de melder seg inn eller ikke. Hovedhensikten med å sette denne saken på Kirkemøtets agenda, er at kristne migranter som ønsker en tilknytning til en menighet i Den norske kirke skal bli tatt imot og oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet. Om kirken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, er den bedre i stand til å utføre kirkens oppdrag her hjemme og i verden.

Kirkemøtet inviteres til å drøfte Den norske kirkes selvforståelse som folkekirke for en befolkning som i økende grad består av ulike kulturer og tradisjoner, og hvordan det kan tilrettelegges for at kristne migranter kjenner seg hjemme i menigheter og er med og preger kirken. Saksdokumentet foreslår ti kjennetegn som kan forstås som uttrykk for kirkens selvforståelse, men også som utfordringer eller forpliktelser.

Kirkemøtet behandlet i 2009 saken «Kristne innvandrere og menighetene i Norge», (KM 07/09). Den gangen drøftet man også regelverk og formelle og praktiske hindringer for inkludering og økumenisk samarbeid. Oppfølgingen av saken ble vanskelig siden kirkens organisering var forankret i kirkeloven. Med en ny tros- og livssynslov er mulighetsrommet større. Dette saksdokumentet vil ikke gå i detaljer om regelverk, men vil nevne noen muligheter som finnes når det gjelder kirkelig organisering og økumenisk samarbeid.

## II. Forslag til vedtak

### Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid

Den norske kirke er en del av den verdensvide kirke. Kristne utgjør et mangfoldig fellesskap. Dette må gjenspeiles i Den norske kirkes møte med migranter og i samarbeid med andre kirkesamfunn. For å være en folkekirke i tiden fremover må Den norske kirke kjennetegnes av:

1. **Dialogisk ydmykhet:** *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet*
2. **Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, støtter dem i å etablere en hverdag i Norge, og legger til rette for deres deltakelse i diakonalt arbeid*
3. **Gode relasjoner:** *Kirken arbeider aktivt for å bygge relasjoner og mangfoldige fellesskap med rom for forskjellige språk, tradisjoner og personligheter*
4. **Inkluderende fellesskap:** *I kirken møtes alle med samme respekt, frihet til å være seg selv og forventning om deltakelse ut fra sine forutsetninger*
5. **Mangfoldige gudstjenester:** *Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk*
6. **Relevant forkynnelse:** *Kirken forkynner evangeliet frimodig med sensitivitet for det kulturelle, språklige og religiøse mangfoldet i samfunnet*
7. **Kultursensitiv trosopplæring:** *Undervisning i kristen tro og praksis tilpasses migranters erfaringer og perspektiv, språk og alder*
8. **Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** *Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid*
9. **Representativt lederskap:** *Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen*
10. **Økumenisk samarbeid:** *Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter*

## III. Saksorientering

### 1. Avgrensninger og begrepsavklaringer

Denne kirkemøtesaken omtaler både kristne enkeltpersoner og migrantmenigheter. Den griper inn i mange av kirkens arbeidsfelt og pågående prosesser, og det kreves videre arbeid med oppfølgingen av saken. Dette er utdypet i vedlagt bakgrunnsnotat. Saken berører regelverk knyttet til menighetsdannelser innenfor kirken og samarbeid med menigheter utenfor kirken, medlemskap, biskopenes tilsyn, kompetansekrav til stillinger, åpenhet for ulike uttrykksformer i gudstjenesten og utleie av kirkebygg. Samtidig har saken fokus på holdninger og verdier som må ligge til grunn for handlingene, og på hva som kan gjøres innenfor gjeldende ordninger og regelverk. I denne omgang inviteres Kirkemøtet til å drøfte muligheter fremfor hindringer.

### «Innvandrere» og «migranter»

Migranter er en felles betegnelse for immigranter (innvandrere) og emigranter (utvandrere), Innvandrere blir man først med innvilget opphold, mens «migranter» i tillegg omfatter flyktninger og asylsøkere som ikke har fått opphold.

Innvandrere er man bare i én generasjon, og barn og barnebarn av innvandrere er ikke selv innvandrere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrerforeldre»<sup>1</sup>. Innvandrere i Norge er bosatt i alle landets kommuner, og sammen med norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde de 17,7% av befolkningen i Norge pr. 1. jan. 2019. Et økende antall barn og unge i Norge har innvandrerforeldre. Sammen med barn av foreldre med midlertidig opphold og med en annen statstilhørighet er de såkalt krysskulturelle barn<sup>2</sup>.

### Migrantmenigheter

Dette er et samlebegrep om svært forskjellige menigheter med hensyn til etnisitet, konfesjon, organisering og struktur, tilknytning til lokalsamfunn og tilknytning til nasjonale eller internasjonale nettverk. Noen er ikke komfortable med begrepet «migrantmenighet» om sitt fellesskap, og det er viktig ikke å generalisere i omtale av eller tilnærming til ulike migrantmenigheter.

## 2. Bakgrunn

Av verdens rundt 2 milliarder kristne er det ca 80 millioner lutheranere. De fleste kristne innvandrere i Norge er ikke lutheranere, og mange vil søke til sitt eget kirkesamfunn. Andre ønsker å være med i den kirken som «folk flest» er med i. Med en åpen luthersk-økumenisk grunnholdning bør disse ønskes velkommen i Den norske kirke.

Det rapporteres om at det de siste tiårene er etablert mer enn 250 migrantmenigheter i Norge, med gudstjenestefeiringer på 40 ulike språk. De fleste holder til i de store byene. Denne utviklingen krever at Den norske kirke ser mulighetene som ligger der for vekst og fornyelse, samt å bli relevant for nye generasjoner.

Mens innvandrere ofte foretrekker et kristent fellesskap hvor teologisk tradisjon, språk og kultur minner om hjemlandet, har neste generasjon ofte en mer norsk identitet. Dette kan gjøre det mer naturlig å delta i trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid og konfirmasjon i Den norske kirke. Det er stor forskjell på større byer og distriktene, og Den norske kirke har et særlig ansvar for å tilby kristne migranter et fellesskap der andre kirkesamfunn ikke finnes.

Mange menigheter i Den norske kirke har engasjert seg for asylsøkeres rettsikkerhet og integrering av flyktninger i menighet og lokalsamfunn. Dette engasjementet har vært uavhengig av migrantenes religion, og innfallsvinkelen har oftest vært diakonal eller dialogisk. Noen menigheter har arbeidet med religionsdialog sammen med dialogsentrene i bispedømmene og med støtte fra Mellomkirkelig råd. Bispemøtet har gitt ut en veiledning om kirkelige handlinger i en flerkulturell kontekst. Det har også vært arbeidet med kristne asylsøkere og konvertitter. På disse områdene samarbeider Den norske kirke med Norges Kristne Råd, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og en rekke andre organisasjoner, og det er utviklet gode ressurser til bruk i menigheter. Det har vært mindre oppmerksomhet rettet mot kristne innvandrere med oppholdstillatelse eller norsk statsborgerskap.

Den norske kirke har smertelige erfaringer med undertrykkelse og assimilering av det samiske folk og andre minoriteter i det norske samfunn, men har også vist seg i stand til forsoning og endring. Den norske kirke har reflektert mye om sin posisjon som majoritet i møte med minoriteter, og erfaringene er verdifulle også i møte med migranter og kulturelt mangfold.

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

<sup>2</sup> Lill Salole (2018) *Identitet og tilhørighet. Om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst*. Oslo: Gyldendal akademisk

Kirkemøtet behandlet i 2009 saken «Kristne innvandrere og menighetene i Norge». Saken ble fulgt opp i 2010 og 2011, men stoppet så opp av ulike grunner. I 2016 og 2017, ble det etablert en ressursgruppe som har bidratt med innspill til denne kirkemøtesaken.

To andre kirkemøtesaker har relevans for saken om kristne innvandrere: «Misjon til forandring - Utfordringene fra Edinburgh 2010» (KM 07/12) handlet om hvordan Den norske kirke utfører sitt oppdrag sammen med andre kirker i Norge og det globale økumeniske fellesskapet. «Religionsmøte og dialog» (KM 15/16) handlet om det flerkulturelle Norge og møtet med mennesker av annen tro gjennom dialog og samhandling. Saken forklarte også forskjellen på dialog og misjon. Dette er relevant i det flerkulturelle kirkefellesskapet i Norge.

### 3. Den norske kirkes selvforståelse

Hva innebærer det å være folkekirke når den norske befolkningen er i endring? Hvordan gjenspeile den verdensvide kirken i Norge? Hva vil det si å være medlem, bidragsyter og deltager i Den norske kirke i tiden fremover?

Den norske kirke har som majoritetskirke et særlig ansvar for å legge til rette for samarbeid med migrantkirker og for å åpne dørene for migranter. Kristne søsken fra andre land har rett på trosutøvelse, og det er et lederansvar, nasjonalt og lokalt, at de blir tatt imot og ønsket velkommen i våre sammenhenger. At de har med seg andre skikker og perspektiv som kan berike fellesskapet er flott, men de skal først og fremst få møte mennesker og felleskap der de kan føle seg hjemme, der de møter søstre og brødre i troen, midt i en fremmed kultur.

Nedenfor foreslås ti kjennetegn som uttrykk for kirkens selvforståelse. Kjennetegnene kan også forstås som utfordringer eller forpliktelser. De skal fremme en åpen holdning og gode møter mellom mennesker, og en fremtidsrettet, vital og relevant kirke for hele befolkningen.

#### 1. Dialogisk ydmykhet: *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet*

Kirken må preges av en lyttende og dialogisk holdning som er åpen for andres livsfortellinger og for å korrigere egne fordommer. Inkludering av migranter i kirken er både en gave og en utfordring. Det kan være vanskelig å unngå at det blir «oss og dem». Alle er avhengige av å møtes som likeverdige, og å gjensidig tilpasse seg hverandre. Ofte må begge parter endre eller gi avkall på ting man verdsetter. Inkluderingen av nye kan aldri skje utelukkende på premissene til de som allerede hører til. Språkbuk og tankesett utfordres og det må skapes et nytt, åpent og inkluderende «vi» som alle kan kjenne seg hjemme i.

#### **Yohannes Mekonnen Shanka, ansatt i 50% stilling som Seniorrådgiver i misjon og globalt kirkeliv i Oslo bispedømmeråd, og vikarierer som prest i tillegg.**

Jeg kommer opprinnelig fra Den etiopisk-evangeliske Mekane Yesus kirken. Jeg har bodd i Oslo siden sommeren 1998 bortsett fra noen korte opphold utenfor Norge. Jeg har jobbet i Den norske kirke siden 2005, og har hatt fantastiske kolleger og gode tilbakemeldinger fra folk i menighetene. Det gir meg mot, styrke og håp tjenesten.

Det kan oppleves både godt og utfordrende for oss innvandrere å jobbe i Den norske kirke. Ofte må vi bevise mer enn andre at vi kan den oppgaven vi er satt til å løse. Noen gleder seg over at en afrikansk prest forretter dåp eller gravferd, men andre ser det som en hindring. Det er avgjørende hvordan våre ledere håndterer slike situasjoner i møte med oss.

Generelt er forskjellbehandling basert på hudfarge og navn helt vanlig i arbeidsmarkedet i Norge. Dette skjer også i Den norske kirke. Kirkens stab bør bli mer flerkulturell for å se behovene til en mangfoldig menighet. Det kreves endringer i hvordan kirken jobber med rekruttering og integrering av innvandrere. De må hente inn noe nytt i kirken som kan være både nyttig og utfordrende. Innvandrere kan ikke forventes å gjøre ting akkurat som etniske nordmenn. Det gjelder både språk, kultur og teologi. Det må også gis utdanningsmulighet til innvandrere og vises veien til tjeneste i kirken.

Den norske kirke må jobbe bevisst og strategisk for å skape et attraktivt arbeidsmiljø som er mangfoldig og reflektert, og som ser innvandrere som en del av kirken. Vi må se hver enkelt medarbeider som en bror og søster og motarbeide frykt for fremmed kultur og hudfarge.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *dialogisk ydmykhet*:**

- Skape rom for å lytte til livsfortellingene, stille spørsmål og være nysgjerrige
- Se migrantmenighetene som en ressurs for å lære mer om migranters hverdag
- Dele erfaringer om å leve i det norske samfunnet
- Skape trygge rom for å snakke om det som gleder og det som skremmer oss

### **2. Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, støtter dem i å etablere en hverdag i Norge og legger til rette for deres deltakelse i diakonalt arbeid*

Flyktninger og asylsøkere er ofte i en utsatt situasjon. Det er et diakonalt oppdrag å stå på de utsattes side, motarbeide rasisme og fremmedfrykt og kjempe for rettferdighet. Trosfrihet og det å kunne ha trygge rom for trosutøvelse, er også en rettighet som gjerne tas for gitt i Norge, men som ikke er selvsagt for alle kristne migranter. Kirken har et ansvar for å legge til rette for trosutøvelse.

Kirken har også mange arenaer der mennesker kan være seg selv og slappe av fra krav, bli sett, bidra med sine evner og anlegg, talenter og nådegaver. Her kan mennesker møtes som likeverdige, og kan berike fellesskapet med ulike erfaringer, innsikt og nye perspektiv. Som innvandrere er det viktig å få tilgang til sosiale arenaer. Uformell kontakt kan lede til samtaler om det å leve som ny i det norske samfunnet. Kirken har lang erfaring med å legge til rette for slike samtaler, og mye godt arbeid skjer over hele landet.

Ved å løfte blikket bort fra en relasjon som kun gir rom for å være enten giver eller mottaker til en sameksistens med samhandling og læring, kan kirken skape møteplasser som inkluderer og ansvarliggjør både innvandrere og de mer etablerte<sup>3</sup>.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *diakonal tilnærming*:**

- Legge til rette for språkkafeer og møteplasser i menigheten. Bruke ressurser i lokal-samfunnet, både migranter og de mer etablerte, som kafeerverter og guider
- Løfte fram innvandrere og deres barns historier i menighet, lokalsamfunn og medier
- Etterspørre og gi rom for alles bidrag, ressurser og kreativitet
- Skape møteplasser og delta på arenaer der innvandrere kan møte lokalt næringsliv, offentlige instanser og frivillige aktører

### **3. Gode relasjoner:** *Kirken arbeider aktivt for å bygge relasjoner og mangfoldige fellesskap med rom for forskjellige språk, tradisjoner og personligheter*

Migrantmenigheter kan bruke språk, kultur- og trosuttrykk som virker fremmed for en gjennomsnittlig kirkegjenger i Den norske kirke. Det kan også være utfordrende om migrantmenigheter har et annerledes syn enn det som råder i Den norske kirke, for eksempel i synet på kjønnsroller, barn, familie, ledelse eller autoritetsbruk. Migranter kan på sin side oppleve forhold i Den norske kirke som utfordrende. Derfor trengs tid og velvilje for å bygge gode relasjoner og tillit og for å forebygge misforståelser og konflikt.

Den kristne tro er *relasjonell* og vitner om en Gud som ønsker å være i relasjon til oss gjennom Jesus Kristus og gjennom Den hellige ånds virke i verden. Dette skal også gjenspeile seg i relasjonen til vår neste. Den norske kirke er også til stede i alle lokalsamfunn i hele landet. Hvordan sørger folkekirken for å ivareta ansvaret som ligger i en slik posisjon på en god måte? Hvordan bidra til å skape møteplasser og fellesskap som er inviterende og utfordrende på samme tid, og som legger til rette for at nye vennskap kan etableres?

<sup>3</sup> Et eksempel på en diakonal tilnærming der man ser mulighetene hos den enkelte heller enn begrensningene er «Use Your Talents», som opprinnelig kommer fra Madagaskar.

Den norske kirke kan være med på å skape gode relasjoner til migrantmenighetene og deres ledere. Gode relasjoner vil øke forståelsen for annerledesheten og utfordringene som kan oppstå i møte mellom ulike kulturer og tradisjoner.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *relasjoner* i kirken og andre fellesskap i lokal-samfunnet:**

- Oppsøke og invitere innvandrere til fellesskap og deltakelse
- Kontakte andre kirkesamfunn eller migrantmenigheter, dele erfaringer og bygge relasjoner
- Utfordre egen sjenanse og skepsis eller frykt for det ukjente
- Skape en atmosfære av imøtekommenhet og ivaretagelse

### **4. Inkluderende fellesskap:** *I kirken møtes alle med samme respekt, frihet til å være seg selv og forventning om deltakelse ut fra sine forutsetninger*

Inkludering er ikke ensidig, men innebærer å møte hverandre med åpenhet for selv å kunne bli forandret. Gjennom et slikt gjensidig møte skapes et nytt fellesskap som er kvalitativt annerledes enn de fellesskapene gruppene kan ha hver for seg. Likevel skjer ikke møtene i et balansert forhold. Det er majoritetens ansvar, og særlig et lederansvar, å ta initiativ, inkludere, gi slipp på privilegier og gi videre ansvar både til innvandrere og til unge i kirken.

Assimilering innebærer en ensidig forandring som visker ut annerledesheten og gjør den assimilerende konform med flertallet. «Kom til oss og bli som oss» er uttrykk for dette. Da står den som assimileres i fare for «å miste deg selv», og fellesskapet mister muligheten for fornyelse av det den nye kunne bragt inn i fellesskapet. Mye tyder på at assimilering er et ganske vanlig fenomen i møte med migranter i menigheter i Den norske kirke<sup>4</sup>.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *inkluderende fellesskap*:**

- Skape rom for annerledeshet og åpenhet for forandring
- Samarbeide med aktører i lokalsamfunnet
- Skape gode lokalmiljø og nabofellesskap
- Gi rom for nye uttrykk i kirkerommet

### **5. Mangfoldige gudstjenester:** *Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk*

Alle har behov for å uttrykke seg på sine egne språk. Gradvis har vi skapt bedre grunnlag for dette i mange, ulike nasjonale språk,<sup>5</sup> men vi er langt fra ferdig med dette arbeidet.

Migrantmenigheter representerer ofte et sted der innvandrere kan være seg selv og slippe krav om å tilpasse seg. Trosuttrykk er gjerne noe av det dypeste og mest personlige hos et menneske. Det å kunne bruke kjente uttrykk og et språk man behersker har stor betydning for de fleste av oss. Samtidig har vi behov for å møtes på tvers av språk, kultur og trosuttrykk i samlende gudstjenester. Kirken skal uttrykke et bredere fellesskap som en påminnelse om det kristne verdensvide fellesskapet. Kirken er ikke definert av enhetlige uttrykk, men av enheten i Jesus Kristus på tvers av alle forskjeller.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *mangfoldige gudstjenester*:**

- Ta godt imot alle som kommer til gudstjeneste og invitere til kirkekaffe
- Bruke ulike språk og kulturuttrykk i gudstjenesten, og samarbeide med eller lære av migrantmenigheter
- Invitere alle som likeverdige bidragsyttere i planlegging og gjennomføring av gudstjenesten
- Sørge for at Bibelen, liturgi og informasjon er tilgjengelig på ulike språk

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kkd/kirke/artikkel---praktisk-teologi-ivn.pdf>

<sup>5</sup> I tillegg til de to norske skriftspråkene (bokmål og nynorsk) har vi følgende språk som er beskyttet av minoritetsspråkpakten i Norge: nordsamisk, lulesamisk, sørsamisk, skoltesamisk, pitesamisk, umesamisk, tegnspråk, kvensk, romanés og romani.

## 6. Relevant forkynnelse: *Kirken forkynner evangeliet frimodig og inviterer til kristent fellesskap med sensitivitet for kulturelt, språklig og religiøse mangfold i samfunnet*

Kirken er kalt til å forkynne evangeliet om Jesus Kristus som verdens frelser. Det kan skje gjennom forkynnelse og å ta på alvor at Den norske kirke har særlige ressurser til å skape åpne fellesskap.

Kristne migranter og migrantmenigheter har ofte en verdensanskuelse som er mer åpen for spiritualitet og åndelige dimensjoner enn det norske sekulariserte samfunnet. Det kan gi et verdifullt utenfrablikk. Samtidig kan etablerte menigheter formidle en kultursensitivitet og forståelse for norsk kultur og tenkemåte som kan justere migranternes syn på det de observerer i Norge.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med relevant forkynnelse:**

- Bidra som en synlig aktør i lokalsamfunnet og invitere inn til fellesskapet i kirken
- Bygge videre på avtaler gjennom Samarbeid menighet og misjon (SMM)
- La forkynnelsen speile det språklige og kulturelle mangfoldet i menigheten
- Skaffe innsikt i migranternes hverdag så forkynnelsen blir relevant og utfordrende for alle

## 7. Kultursensitiv trosopplæring: *Undervisning i kristen tro og praksis tilpasses migranternes erfaringer og perspektiv, språk og alder*

Mange kristne migranter ønsker å fordype seg i kristen tro. I kirkens tilrettelegging for dette er det avgjørende at migranter får uttrykke seg både på sitt eget morsmål og på norsk. Det er derfor viktig å legge til rette for at begge muligheter er til stede i materiell og i tilbud som gis. Materiellutvikling er primært et nasjonalt ansvar, men mye ressursmateriell finnes allerede hos organisasjoner som Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA)<sup>6</sup>.

På samme måte som menigheter kan hente inspirasjon og fornyelse gjennom møtet med andre uttrykk for kristen tro, kan innvandrere ha behov for økt forståelse av det norske samfunnet og de uttrykk for kristen tro som finnes her. Læring er en gjensidig prosess og migranter og migrantmenigheter er en ressurs som kan opplyse og fornye etablerte sammenhenger i et mer mangfoldig samfunn.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med kultursensitiv trosopplæring:**

- Se etter muligheter for å legge til rette for undervisning på migrantenes morsmål
- Tilby introduksjonskurs i norsk kristendom og kirketradisjon som tar høyde for flere språk og kulturelle bakgrunner
- Arbeide aktivt for undervisningsmateriell på flere språk sammen med aktuelle organisasjoner og institusjoner

## 8. Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge: *Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid*

Det norske samfunnet er preget av stort frivillig engasjement for barn og unge. Kirken skal fortsette å bidra til å myndiggjøre barn og unge til å være aktører i samfunnet, og språk og kultur skal ikke være noen hindring for det. Menighetene i Den norske kirke jobber systematisk med å nå barn og unge gjennom trosopplæringstiltak. Dette er en naturlig konsekvens av å være en barnedøpende folkekirke. Samtidig lar et økende antall foreldre være å døpe med begrunnelse at barna skal få velge selv. Det er derfor vanlig at menighetene også inviterer de som ikke er døpt som barn til trosopplæringstiltak. Stadig flere barn og unge deltar i trosopplæringstiltak og konfirmasjonstiden som en forberedelse til dåp.

Mange krysskulturelle barn og unge med en kristen identitet vil legge mindre vekt på de nasjonale uttrykkene og vil se etter en internasjonal eller tverrkulturell sammenheng. Noen

<sup>6</sup> Se <http://kianorge.no/>



føler seg hverken hjemme i foreldrenes migrantmenighet eller i en norsk menighet. Det er derfor viktig at de blir sett og ønsket velkommen. De kan også være naturlige brobyggere mellom kulturer, og de besitter unike ressurser til å forstå kulturmøter og kulturkonflikter. Krysskulturelle barn og unge kan være viktige for å bygge mer mangfoldige og tverrkulturelle menigheter og felleskap i Norge i årene som kommer. Det må derfor gis plass til at disse med slik kompetanse blir verdsatt for det de kan bidra med.

Mange menigheter har aktiv deltagelse fra barn og unge med ulik religiøs tilhørighet. Foreldre skal være trygge på at kirken er et tydelig kristent fellesskap som også gir rom for mangfold. På denne måten kan kirken fortsette å være en bidragsyter til å skape et tillitsfullt og trygt samfunn som barn kan vokse opp i.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide for barn og unge blant innvandrere:**

- Gi muntlig informasjon om kirkens tilbud for barn og unge, ikke skriftlig og upersonlig.
- Reflektere sammen om det å leve med kristen identitet i Norge. Hvordan forstås religionsfrihet og toleranse?
- La erfaringer og refleksjoner fra krysskulturelle barn og unge komme fram, og bygge kunnskap og forståelse om ulike dilemma i møtet mellom kulturer i en globalisert verden
- Ta kulturelle eller religiøse hensyn og ha en åpen dialog om slike hensyn med ledere i barne- og ungdomsarbeidet

### **9. Representativt lederskap:** *Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen*

Mange innvandrere har ledererfaring fra sitt tidligere hjemland. Noen er ledere i egne migrantkirker eller andre fellesskap. Alle migranter har erfaringer og perspektiver som er viktige for Den norske kirke. Den norske kirke på alle nivåer har ansvar for å legge til rette for at migranter slipper til, at de blir vist tillit og kan få bruke seg selv i ulike former for kirkelig tjeneste. Ansvar innebærer også å søke gode ordninger for medlemskap. Den norske kirke kan legge til rette for at flere innvandrere rekrutteres til kirkelig utdanning og arbeid ved å veilede og gi informasjon om utdanningsløp, se på ulike muligheter for hospitering og godkjenne kirkelig utdanning fra andre land innenfor eksisterende økumeniske samarbeidsavtaler.

Som frivillige vil innvandrere kunne få arbeidstrening og erfaring, opparbeide nettverk og få nye bekjentskaper. Å være frivillig innebærer å bli del av et arbeidsfellesskap som er nyttig for videre inkludering i det norske samfunnet. Deltakelse i frivillig arbeid kan også gi en

### **Fra Fossum kirke i Oslo ved Ole Kristian Sand, migrantprest i Groruddalen prosti:**

Rundt Fossum kirke er det ca 70% innvandrere, og ni av ti barn har bakgrunn fra et annet land enn Norge. Til en vanlig gudstjeneste er det rundt 50% innvandrere og deres barn. Vi har nå tre migrantgrupperinger som bruker Fossum kirke. Den ene menigheten har søndags-skole på fredager, og barna deltar i vår to-språklige «Sammen»-gudstjeneste annen hver søndag. Dette samarbeidet har gjort det mulig med søndagsskole på fredager som kan utvikles til en flerkulturell kristen tweens- og ungdoms-klubb. Slik får vi ny-rekruttering i den kristne befolkningen i Fossum.

**Kommunikasjon.** For innvandrere som har et annet morsmål, må vi bruke et enkelt norsk og også andre språk. Dessuten har de en muntlig tradisjon som gjør at personlige møter og telefon fungerer bedre enn brev, epost sms osv. Deres barn har norsk som morsmål og i kommunikasjonen må vi være overtydelige på at vi ser på dem som norske med en annen bakgrunn.

**Integrering.** Kirken kan være den fremste instansen i integreringsarbeidet. I vår bydel med mange familier som lever i vedvarende fattigdom, gir samarbeid med migrantmenigheten oss et innblikk i hvordan innvandrere og deres barn har det. Det har ført til at vi har startet livssynsåpen leksehjelp og ungdoms-klubb, for å motvirke utenforskap og skape muligheter og felleskap i vår bydel. Disse er svært godt besøkt.

**Gjensidig nytte.** Vi har personell og lokaliteter, migrantmenighetene har tilgang inn i den flerkulturelle befolkningen. Sammen kan vi gjøre en forskjell og berike hverandre.

opplevelse av å få brukt seg selv, noe som kan være spesielt viktig for asylsøkere som enda ikke har arbeidstillatelse. Det har også stor verdi for språkpraksis og læring. Dette er et diakonalt tiltak, med stor betydning for rekruttering til kirkelige stillinger, verv og lederoppgaver.

At migranter er representert i demokratiske styringsorganer er viktig for en kirke som ønsker å representere bredden av befolkningen. Da må de spørres, nomineres, gis tillit og få opplæring. For den enkelte migrant som går inn i slike oppgaver og får nødvendig oppfølging, vil det kunne bety mye for å forstå kirkedemokratiet, for å kunne påvirke kirken og for å bli integrert i det norske samfunnet.

Migranter i ulike posisjoner i kirken vil også kunne være forbilder for andre og bidra til en mer mangfoldig rekruttering. Den norske kirke ønsker at alle skal bidra med sine evner og egenskaper i kirken og samfunnet. Kirken trenger ledere som både er villige til å ta ansvar og som får rom til å ta dette ansvaret.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med å få mer *representativt lederskap*:**

- Legge til rette for at migranter kan delta i frivillig arbeid og få nødvendig oppfølging
- Nominere innvandrere og barn av innvandrere inn i menighetsrådet.
- Invitere til større økumeniske lederfelleskap i lokalsamfunnet for å bygge relasjoner og samarbeid og dele erfaringer om ledelse i det norske samfunnet
- Lete etter muligheter for utdanning, kursing og rekruttering av innvandrere og deres barn til kirkelig tjeneste.

#### **Rima Annie Seth, frivillig medarbeider i Fossum menighet, Oslo:**

Jeg flyttet fra India til Norge som tenåring. Min store lidenskap har alltid vært å hjelpe mennesker. Jeg er ansatt som sykepleier på et aldershjem i Oslo med spesiell kompetanse i migrasjonshelse.

Å tilhøre en menighet har vært viktig for meg. Før var jeg med i American Lutheran Congregation, Oslo, men ble en del av Fossum menighet via min mann som har vært i denne menigheten i mange år. Jeg giftet meg i Fossum kirke og føler en sterk tilknytning og tilhørighet til den. Jeg har alltid følt meg velkommen og en del av fellesskapet. Jeg beundrer hvordan gudstjenester er tilrettelagt for ulike aldersgrupper og etniske grupper. Jeg føler meg privilegert som får være en av mange frivillige medarbeidere i Fossum. Det gir meg glede og positiv overskudd, en slags "åndelig næring".

Jeg som en kristen innvandrere opplever at det allerede er tilrettelagt for å inkludere flere kristne innvandrere. Religion og livssyn er ofte veldig innvevd i kulturen hos mange innvandrergupper. Dette er ulikt fra det norske samfunnet der det er et skille mellom kulturelle og religiøse tradisjoner. Dermed kan kristne nordmenn bli utfordret på en positiv måte i møte med kristne innvandrere. Vår religiøse og kulturelle tro, erfaringer og tradisjoner kan berike den norske kristne selvforståelsen.

Jeg mener at vi må greie å nå ut til miljøer med minoritetsbakgrunn og fortelle mer om de tilbudene som finnes. Vi med flerkulturell bakgrunn burde være personer som kunne snakke i de ulike miljøene om kirken og felleskapet. Invitere til gudstjeneste og la Guds vilje skje.

### **10. Økumenisk samarbeid: Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter.**

Det lutherske verdensforbund (LVF) oppfordrer til nær samhandling mellom kirkene. Mange av medlemskirkene har åpnet for skifte av, eller overlappende medlemskap, hospitering og andre former for utveksling. Norsk misjon har i en årrekke samarbeidet med medlemskirker i LVF. Når medlemmer fra disse kirkene kommer til Norge, burde forholdene for samarbeid ligge godt til rette. Innenfor den lutherske kirkefamilien er det få teologiske hindringer for samarbeid, men det kan være utfordringer knyttet til blant annet statsborgerskap, statlig

regelverk, finansieringsordninger og kvalifikasjonskrav. Noe av dette kan gjøres enklere og mer fleksibelt etter at Den norske kirke ble eget rettssubjekt i 2017.

Den norske kirke har inngått flere økumeniske samarbeidsavtaler som gjør det enklere med et ordnet og nært samarbeid med ikke-lutherske kirker. Dette gjelder Porvoo-avtalen (mellom anglikanere og lutheranere), Leuenberg-konkordien (mellom protestantiske og reformerte kirker) og Nådens fellesskap (mellom Den norske kirke og Metodistkirken i Norge). Disse avtalene åpner for ulike former for fellesskap og samarbeid. Medlemskapet i Norges Kristne Råd og andre økumeniske organisasjoner åpner også flere muligheter for samarbeid og involvering av kristne migranter i Den norske kirke enn man i dag har utnyttet. Disse mulighetene må gjøres bedre kjent for menighetene og de organer som har ansvar for arbeidsforhold og demokrati i Den norske kirke.

Mange av migrantmenighetene i Norge er knyttet til Norges Kristne Råds Flerkulturelle Nettverk. Noen av disse har gitt uttrykk for at de ønsker en nærmere tilknytning til Den norske kirke. I dagens regelverk for kirkelig organisering er det mulig å innlemme migrantmenigheter som en egen kategori på linje med døvekirken eller sørsamisk menighet. Valgmenighet er en annen betegnelse som kan benyttes. Kirkemøtet i 2019 vedtok ny kirkeordning for Den norske kirke som åpner for dette<sup>7</sup>. Det kan også formelt under menighetsrådet opprettes et utvalg som et styre for en forsamling. Nærmere tilknytning kan også dreie seg om gudstjenestefellesskap, felles aktiviteter og tilsyn fra en biskop. Dette er særlig aktuelt for lutherske menigheter. Andre menigheter ønsker å låne eller leie lokaler av Den norske kirke til sine egne aktiviteter. Det anbefales at det også legges vekt på relasjonsbygging og ulike former for samhandling i tillegg til avtaler om utleie eller lån.

Mange lokalsamfunn har etablert godt samarbeid mellom kirkesamfunnene. Den norske kirke skal ikke konkurrere med andre kirkesamfunn om å vinne mennesker over til sin sammenheng, men arbeide sammen med andre kirker for at kristne migranter finner sin plass i et kristent fellesskap lokalt. Slik synliggjøres at menigheter er del av den verdensvide kirken.

Migrantmenigheter fyller en viktig funksjon for mange innvandrere. Gode relasjoner mellom dem og etablerte menigheter og mellom ansatte og frivillige i de ulike menighetene, gjør at migrantmenighetene kan spille en viktig brobyggerrolle for de som er nye i Norge.

#### **Slik kan Den norske kirke arbeide for økumenisk samarbeid:**

- Kjenne økumeniske samarbeidsavtaler og hvilke muligheter som finnes for samarbeid
- Søke aktivt samarbeid med andre kirkesamfunn og migrantmenigheter i lokalmiljøet
- Samtale åpent om hvilke løsninger for medlemskap i kirkesamfunn som er best for den enkelte migrant og migrantmenighet
- Legge til rette for bruk migrantmenigheters av menighetslokaler og kirker

## **IV. Økonomiske/administrative konsekvenser**

Kirkerådet har vedtatt at «Kirken i det flerkulturelle Norge» skal være ett av fem fokusområder for 2021. Et Kirkerådsvedtak må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene må på ulike nivåer i Den norske kirke følges opp av handlingsplaner og ressurser til å gjennomføre disse. For Kirkerådet vil dette konkretiseres i årsplan og budsjett for 2021 og påfølgende år.

<sup>7</sup> Kirkeordning for Den norske kirke § 3 femte ledd.

**DEN NORSKE KIRKE**

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Grethe Ruud Hansen	421	18/01713-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
71/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

Eventuelt 14.09.20

**Saksorientering**

Skriv inn teksten her.

**Forslag til vedtak**

Skriv inn teksten her.



## DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Grethe Ruud Hansen	421	19/04887-16	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
72/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

### Referatsaker 14.09.20

#### Vedlegg:

Virksomhetsplan vedtatt 08.06.20

Orientering om endringer i gravferdsloven fra 1. januar 2021

2020 NCA Council meeting - signert protokoll.pdf

#### Saksorientering

1. Orientering om endringer i gravferdsloven fra 1. januar 2021
2. 2020 NCA Council meeting – signert protokoll
3. Virksomhetsplan vedtatt 08.06.20

#### Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering



## DET KONGELIGE BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	20/1116-10	26. juni 2020

### Orientering om endringer i gravferdsloven fra 2021

[Gravferdsloven](#) er vedtatt endret fra årsskiftet. Dette informasjonsbrevet går til de kirkelige fellesrådene, kommunene som har overtatt gravplassmyndigheten og bispedømmerådene.

Stortinget har vedtatt endringer i gravferdsloven to ganger i vår. I april ble [trossamfunnsloven](#) vedtatt på grunnlag av [Prop. 130 L \(2018–2019\)](#). Lovvedtaket gjør også endringer i gravferdsloven. I juni hadde [lovvedtak 130](#) grunnlag i [Prop. 86 L \(2019–2020\)](#). Vi gjør her kort rede for de viktigste endringene:

- § 10: Første ledd oppheves. Loven har ikke lenger særvilkår for kremasjon.
- § 21 annet ledd: Loven tillater igjen etablering av urnevegger. Departementet kommer tilbake med et forslag til nærmere regulering i forskrift av gravlegging i urnevegg.
- Samme bestemmelse gir hjemmel til å ta avgift ved gravlegging i anonym minnelund og navnet minnelund.  Dette innebærer at avgifter for bruk av anonym minnelund og navnet minnelund må fastsettes av kommunen etter forslag fra gravplassmyndigheten. Avgiften kan variere mellom minnelundene i kommunen. Lovendringen innebærer at gravplassmyndigheten etter årsskiftet ikke kan kreve betaling ved slik gravlegging uten at kommunen har fastsatt avgift for det. Vi oppfordrer til å ta dette opp med kommunen på egnet måte, ev. i samband med budsjettforslaget for 2021, jf. gravferdsloven § 3 annet ledd.
- § 23 annet ledd lyder fra årsskiftet: "Etter søknad fra kommunen kan fylkesmannen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen." Fylkesmannen kan overføre gravplassmyndigheten til kommunen.
- § 23 nytt femte ledd: Departementet kan kreve opplysninger (statistikk).
- Lovens korttittel endres til gravplassloven og *kirkelig fellesråd* erstattes med *gravplassmyndigheten*.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8036 Dep	Akersgt. 59	22 24 90 90	Forbruker-, tros- og	Martin Hill
0030 Oslo		Org.nr.	livssynsavdelingen	Oppegaard
postmottak@bfd.dep.no	www.bfd.dep.no	972 417 793		22 24 80 04

Fra årsskiftet overføres bispedømmerådenes oppgaver til fylkesmannen. Oppgavene samles hos Fylkesmannen i Vestfold og Telemark for hele landet. Funksjonen som gravplassrådgiver vil ligge i dette embetet.

Med hilsen

Ellen Ur (e.f.)  
avdelingsdirektør

Martin Hill Oppegaard  
utredningsleder

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi

Den norske kirke  
KA - Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter  
Norsk forening for gravplasskultur

Adresseliste

Agder og Telemark bispedømmeråd  
Bjergvin bispedømmeråd  
Borg bispedømmeråd  
Bærum kommune  
Gjesdal kommune  
Hamar bispedømmeråd  
Kirkelige fellesråd  
Modum kommune  
Møre bispedømmeråd  
Nidaros bispedømmeråd  
Nord-Hålogaland bispedømmeråd  
Oslo bispedømmeråd  
Sandefjord kommune  
Stavanger bispedømmeråd  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tunsberg bispedømmeråd  
Vennesla kommune

## Protokoll for Kirkens Nødhjelps Representantskapsmøte 2020

**KIRKENS NØDHJELPS REPRESENTANTSKAPSMØTE 2020**

4. juni 2020– Digitalt møte på Teams/GoPlenum

**Deltakere:**

<b>Oslo bispedømmeråd</b>	Inger Johanne Aas	
<b>Borg bispedømmeråd</b>	Sidsel Repstad	
<b>Hamar bispedømmeråd</b>	Toril Kristiansen	
<b>Tunsberg bispedømmeråd</b>	Lill Tone Grahl-Jacobsen	
<b>Agder og Telemark bispedømmeråd</b>	Aslak Wegge	
<b>Stavanger bispedømmeråd</b>	Gunnlaug H. Sigmundsen	
<b>Bjergvin bispedømmeråd</b>	Kjersti Brakestad Boge	
<b>Møre bispedømmeråd</b>	Monika Tetti	
<b>Nidaros bispedømmeråd</b>	Arild Kvernmo Pedersen	
<b>Sør-Hålogaland bispedømmeråd</b>	Odvar Nordnes	
<b>Nord-Hålogaland bispedømmeråd</b>	Kai Krogh	
<b>Den norske kirkes Kirkemøte</b>	Harald Hauge	
	Berit Hagen Agøy	
	Marianne Brekken	
	Mari Johansen Aune	
	Olav Øygard	
<b>Dnk Ungdomsrepresentanter</b>	<i>forfall</i> Fredrik Røste/Oda Henriette Bavda Mortensen	
<b>Samisk Kirkeråd</b>	Rita Leinan	vara
<b>Norges KFUK-KFUM</b>	Øystein Magelsen	
<b>Den Evangelisk Lutherske Frikirke</b>	Terje Bjørkås	
	Anne Mari Schiager Topland	
<b>De Frie Evangeliske Forsamlinger</b>	Helge Nupen	
	Kjell Ohidieck	
<b>Det Norske Baptistsamfunn</b>	Jan Sæthre	
	Halvor Krunenes	vara
<b>Misjonskirken i Norge</b>	Jon Arne Hoppestad	
	Øyvind Slåtta	
<b>Frelsesarmeen</b>	Eli Nodland Hagen	
	Bente Gundersen	
<b>Metodistkirken i Norge</b>	Øyvind Aske	
	Liv Berit Carlsen	
<b>Pinsebevegelsen i Norge</b>	Ingunn Ulfsten	
	David J. Hetlelid	
<b>Observatører</b>		
<b>NORME</b>	<i>forfall</i>	
<b>Norges Kristne Råd</b>	Erhard Hermansen	
<b>Styret</b>	Kjetil Aano	Styreleder
	Sissel Vartdal	Nestleder
	Ottar Mæstad	
	Kjetil Drangsholt	
	Ingeborg Midttømme	<i>forfall</i>
	Bo Christoffer Brekke	
	Kjersti Thoen	
	Tone Lindheim	
	Ingrid Erøy Fagervik	
	Javier Fabra-Mata	Ansatt-valgt
	Gunn Inger Røkke Ruud	Ansatt-valgt
	Embla Regine Mathisen	CM-leder
<b>Administrasjonen</b>	Dagfinn Høybråten	generalsekretær
	Lisa Sivertsen	PS-sjef+ konst. Komm.sjef
	Liv Steimoeggen	konst. Utlandssjef
	Ragnhild Øien Toyomasu	Markedssjef
	Cathrine Haugeli Halvorsen	HR-sjef
	Anders Østeby	Økonomisjef
	Siv Bonde	Nettverksleder
	Dag Ivar Belck-Olsen	Strategisk rådgiver
	Sidsel Riis Evensen	RS-sekretær
	Sondre Nave	Konsulent
	regionskoordinatorer deltok - kun på Teams	



## Protokoll for Kirkens Nødhjelps Representantskapsmøte 2020

Sittende ordfører Jan Sæthre ønsket velkommen og hadde åpningsord.  
Dette er første samling for det nyoppnevnte Representantskapet for perioden f.o.m. RS 2020 – til RS 2024.

### **Sak 01/2020 KONSTITUERING AV MØTET**

Opprop. Møtet var beslutningsdyktig.  
Det var 32 stemmeberettigede til stede (av 33). Se for øvrig listen på første side.  
Innkalling og saksliste ble godkjent.

### **Sak 02/2020 VALG AV ORDFØRERSKAP**

Sittende ordfører presenterte valgkomitéens innstilling til nytt ordførerskap.

Representantskapet fattet følgende enstemmige

#### **VEDTAK:**

1. Berit Hagen Agøy velges som Representantskapets ordfører for perioden f.o.m. RS 2020 – RS 2024.
2. Helge Nupen velges som Representantskapets varaordfører for perioden f.o.m. RS 2020 – RS 2024.

### **Sak 01/2020 KONSTITUERING AV MØTET fortsetter**

Nyvalgt ordfører, Berit Hagen Agøy, overtok møteledelsen.  
Avtroppet ordførerskap, Jan Sæthre og Marianne H. Brekken, ble takket for god og stødig møteledelse siste periode.

Inger Johanne Aas (Oslo bispedømmeråd) og Kjell Ohldieck (DFEF) ble enstemmig godkjent som protokollunderskrivere.

### **Sak 03/2020 GODKJENNING AV PROTOKOLLER**

Representantskapet fattet følgende enstemmige

#### **VEDTAK:**

1. Representantskapet godkjenner den framlagte protokoll for Representantskapsmøtet 2019
2. Representantskapet godkjenner den framlagte protokollen for mailvote-saken vedr. endring av statuttens § 4a – 1.11.2019

### **Sak 04/2020 ÅRSMELDING 2019**

Representantskapet hadde til denne saken fått tilsendt en norsk oversettelse av teksten for styrets årsmelding på s. 22-34 i den formelle årsberetningen, som ligger i vedlegget til sak 6: 2019 Financial statements – Annual report from NCA Board of Directors.

Styreleder Kjetil Aano holdt sin innledning.

Resultatfilm 2019 ble vist.

Generalsekretær Dagfinn Høybråten holdt sin innledning.

Deretter ble det åpnet for generaldebatt. Følgende hadde ordet:

Berit Hagen Agøy, Marianne H. Brekken og Embla R. Mathisen (CM-leder/styremedlem), Dagfinn Høybråten, Kjetil Aano.

## Protokoll for Kirkens Nødhjelps Representantskapsmøte 2020

Representantskapet fattet følgende enstemmige

**VEDTAK:**

Representantskapet tar styrets årsmelding 2019 til orientering.

**SAK 05/2020      ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2019**

Økonomisjef Anders Østeby presenterte hovedtrekk ved årsregnskapet. Regnskapet er revidert av revisjonsselskapet BDO. I tråd med tidligere styrevedtak er konsernregnskapet og årsberetningen på engelsk.

Regnskapet for 2019 viser at Kirkens Nødhjelp har implementert aktiviteter til en verdi av 1 053 millioner kroner (MNOK) i løpet av året, fordelt på 32 land.

Kirkens Nødhjelp oppnådde totale inntekter på 1 019 MNOK. Dette er en økning på 91 MNOK fra fjorårets beløp som primært skyldes høyere inntekter fra FN, søsterorganisasjoner i ACT, og andre internasjonale donorer.

Årets resultat for frie midler er et overskudd på 1 MNOK. Dette betyr at deler av inntektene fra 2019 kan finansiere aktiviteter inn i 2020.

Årets totale resultat på minus 34 MNOK\* er sammensatt av resultatene for frie og øremerkede midler. Minus 35 MNOK på øremerkede midler skyldes kostnader fra prosjekter hvor inntektene er bokført i tidligere regnskapsår, slik som TV-aksjonen. Dette dekkes av formålskapital med eksternt pålagte bindinger (øremerking) og er i henhold til plan.

Resultatet er foreslått disponert slik som fremkommer av talloppstillingen i punkt C. Egenkapitalen 31.12.19 er på 153 MNOK frie midler og 10 MNOK med eksternt pålagte bindinger. Dette anses som dekkende i forhold til omsetningen.

Representantskapet fattet følgende enstemmige

**VEDTAK:**

1. Representantskapet godkjenner det fremlagte reviderte årsregnskap og årsberetning for 2019.
2. Årets underskudd på kr 34 145 750 disponeres slik som fremkommer av regnskapet:

Overføres fra fri formålskapital	1 011 863
Overføres fra formålskapital med eksternt pålagte bindinger	- 35 157 613
Sum disponert	- 34 145 750 *

**Sak 06/2020      REVISJONSHONORAR 2019 OG 2020**

Representantskapet fattet følgende enstemmige

**VEDTAK:**

1. Ordinært revisjonshonorar for 2019 fastsettes til kr. 476 000,- inkl. mva.
2. Ordinært revisjonshonorar for 2020 autoriseres til kr. 290 000,-oppjustert ihht inflasjon inkl. mva.

**Sak 07/2020      VALG AV STYREMEDLEMMER FOR KIRKENS NØDHJELPS STYRE FOR PERIODEN fra RS 2020 t.o.m. RS 2023**

Følgende styremedlemmer ender sin valgperiode i år:  
Ingeborg Midttømme (3 perioder), Sissel Vartdal (2 perioder), Ottar Mæstad (2 perioder)

## Protokoll for Kirkens Nødhjelps Representantskapsmøte 2020

Ordfører presenterte valgkomitéens innstilling, som var prioritert i tråd med kriteriene/ kompetansen som var etterspurt for årets valg.

1. Herborg Finnset – 2. Ottar Mæstad – 3. Vegard Kolbjørnsrud – 4. Turid Skorpe Lannem – 5. Jostein Senumstad

Det ble ikke fremmet benkeforslag.

Det ble stemt under ett; de tre kandidatene som fikk flest stemmer, ble valgt inn.

Det ble avgitt 31 stemmer i GoPlenum.

Resultat:

Ottar Mæstad	30 stemmer
Herborg Finnset	28 stemmer
Vegard Kolbjørnsrud	26 stemmer
Jostein Senumstad	5 stemmer
Turid Skorpe Lannem	4 stemmer

### VEDTAK:

Følgende personer velges som styremedlemmer for perioden fra RS 2020 t.o.m. RS 2023:

Ottar Mæstad (gjenvilgt)

Herborg Finnset

Vegard Kolbjørnsrud

Uttredende styremedlemmer Ingeborg Midttømme og Sissel Vartdal ble takket for innsatsen og vil få tilsendt KN-glassmaleriduen som gave.

### Sak 08/2020 VALG AV VALGKOMITÉ OG LEDER AV VALGKOMITÉEN FOR PERIODEN fra RS 2020 t.o.m. RS 2024

Ordfører presenterte valgkomitéens innstilling til ny valgkomité og leder av denne, som velges ved særskilt valg.

Forslag til valgkomité:

Øyvind Aske (Metodistkirken) – Marianne H. Brekken (Dnk) – Lill Tone Grahl-Jacobsen (Dnk) – Eli Nodland Hagen (Frelsesarmeen) – Odvar Nordnes (Sør-Hålogaland BDR)

Forslag til leder: Marianne H. Brekken

Representantskapet fattet følgende enstemmige

### VEDTAK:

Som medlemmer av Representantskapets valgkomité 2020 - 2024 velges:

Aske, Øyvind (Metodistkirken)

Brekken, Marianne (Dnk - Kirkemøtet)

Grahl-Jacobsen, Lill Tone (Dnk – Tunsberg bispedømmeråd)

Hagen, Eli Nodland (Frelsesarmeen)

Nordnes, Odvar (Dnk – Sør-Hålogaland bispedømmeråd)

Som leder av valgkomitéen velges

Marianne Brekken (Dnk-Kirkemøtet)

Ordfører takket avtroppet valgkomité med sin leder Ivar August Bye for solid innsats denne perioden.

## Protokoll for Kirkens Nødhjelps Representantskapsmøte 2020

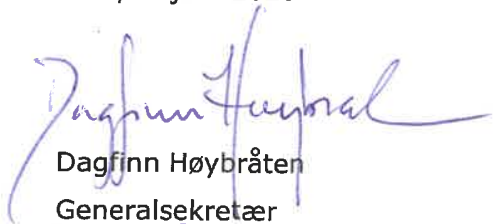
---

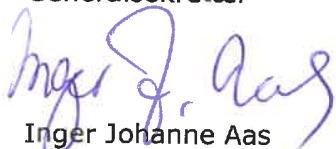
Ordfører avsluttet møtet og takket for deltakelsen i møtet.

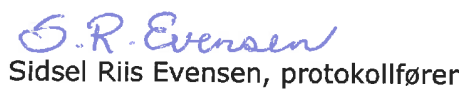
Det planlegges en mer uformell Representantskapsamling i Oslo **fredag 23. oktober**.

**Representantskapsmøtet 2021** fastsettes til 27. -28. mai i Gardermoen/Lillestrøm-området.

Oslo, 4. juni 2020

  
Dagfinn Høybråten  
Generalsekretær

  
Inger Johanne Aas

  
Sidsel Riis Evensen, protokollfører

  
Berit Hagen Agøy  
ordfører

  
Kjell Ohldieck

# VIRKSOMHETSPLAN 2020-2021

## AGDER OG TELEMARKE BISPEDØMMERÅD OG AGDER OG TELEMARKE BISKOP

Bispedømmets overordnede målsetting er å være en lokal forankret folkekirke i alle lokalsamfunn i Agder og Telemark. I alle sokn skal det avholdes gudstjenester og kirkelige handlinger, og det kristelig liv skal næres og styrkes. Gudstjenesteliv, trosopplæring, samfunnsengasjement og rekruttering er strategiske målområder.

Virksomhetsplan for Agder og Telemark bispedømmeråd og for Agder og Telemark biskop tar utgangspunkt i de hovedmål som her er beskrevet, erfaringer fra tidligere år, spesielle utfordringer man ser for 2020-2021 samt de til enhver tid gjeldende økonomiske betingelser virksomheten må forholde seg til.

### Særlige utfordringer for 2020-2021

Regnskapstallene viser at de økonomiske ressursene blir utnyttet til fulle. Samtidig er de økonomiske rammene redusert og de vil reduseres ytterligere. En stram budsjettamme ligger således til grunn for utarbeidelsen av virksomhetsplanen.

### Personalområdet

Mens tendensen for tidligere var at presteskaper i Agder og Telemark hadde en høy gjennomsnittsalder i forhold til resten av landet, har det gradvis skjedd en utvikling slik at alderssammensetningen nå speiler landsgjennomsnittet. Alderssammensetningen viser at det blir en økt avgang for alderspensjon i presteskaper de kommende årene. Søkere til stillinger er stort sett tilfredsstillende for vårt bispedømme, men vi merker oss at flere stillinger nå har én eller få kvalifiserte søkere. Bispedømmet har en langsiktig strategisk satsning, hvor nærkontakt med de ulike utdanningsinstitusjoner har vist seg formålstjenlig, samt god oppfølging av VTP/VTVT-studenter. Dette arbeidet anses enda viktigere fremover da stadig større årskull av prestene går over i pensjonistenes rekker. Likeledes vil arbeidet med å få prestene til å stå lenger i tjenesten være et viktig fokusområde. Videre vil det fortsatt være fokus på å rekruttere kvinner til preste- og lederstillinger.

### Det menighetsrettede arbeidet

Årsrapportene for 2019 viser at den nedadgående tendensen for gudstjenestedeltakelse og dåp har snudd i Agder og Telemark bispedømme. Dette gjør oss optimistiske med tanke på virkningen av strategisk satsning. Statistikken viser også at det er store innbyrdes forskjeller mellom de ulike menighetene. Det er derfor behov for å vite mer om hvordan noen menigheter lykkes i å øke oppslutningen mens andre har tilbakegang.

Det er også viktig å trekke fram det menighetslivet som foregår mellom søndagens gudstjenester. Kirken har en oppgave i møte med dagens mediebilde av kirken, om å formidle kirkens virksomhet

gjennom uken. Hverdagskirken vil kanskje bli mer og mer viktig etter som weekendsamfunnet knyttet opp mot ferie og fritid vokser.

Fokuset på unge voksne uten barn må innarbeides i planen for neste år.

### Strategisk mål 1: Gudstjenestelivet blomstrer

Den norske kirke feirer gudstjenester fordi vi er en bekjennende, åpen, tjenende, og misjonerende kirke som vil bringe mennesker til tro. Gudstjenestelivet vil aldri kunne blomstre uten evangelieforkynnelsen og sakramentsforvaltningen. Det siste tiåret er det en stabil nedgang i oppslutningen om gudstjenester og kirkelige handlinger av gudstjenestelig karakter (gravferd og vigsel). Målet er å snu denne trenden ved å jobbe kontinuerlig med gudstjenestens form og innhold. I tillegg har Agder og Telemark «Gudstjenesten i 100» som særlig satsingsområde, der målet er å ha gjennomsnittlig gudstjenestedeltakelse på 100 i bispedømmet.

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
Vekst i antall deltakere på gudstjeneste.  Indikator: Gudstjenestedeltakelse	Høy gjennomsnittsalder på «faste gudstjenestedeltakere» Manglende planlegging	Satsingsområdet «Gudstjenesten i 100» med fokus på: -strategisk arbeid, kommunikasjon, langtidsplanlegging. Økt fokus på å nå unge og barnefamilier	Biskop/prost og Kirkeliv
	Grunnordninger avviker og har dårligere kvalitet enn vedtatte liturgier	Følge opp revisjon av lokale grunnordninger, inkludert prostivise kurs	Biskop/prost og Kirkeliv
	Manglende faglig utvikling for kirkemusiker og prest	Fagdager, EVU, biskopens møte med kirkemusikere	Personal og Kirkeliv
	Trosopplæringen, ungdomsarbeidet og diakonien blir ikke en integrert del av gudstjenestelivet	Rådgivning, revisjon av trosopplæringsplaner, diakoniplaner og Ungdomskirken	Kirkeliv
	Menighetene når ikke ut med informasjon og få ansatte har informasjon som spesifikt ansvarsområde	Delta i nasjonal satsing «Kirken på nett» I større grad prioritere fagfeltet informasjonsrådgivning	Kirkeliv

Flere velger kirkelig vigsel. Indikator: antall vigslar	Økt konkurranse fra livssynsnøytrale og humanistiske tilbud	Informasjon om kirkens tilbud, delta i nasjonal kampanje Kirken på nett	Kirkeliv
Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe. Indikator: antall gravferder	Kirkelige ansatte ikke godt nok kjent i lokalmiljøet	Rådgivning, fokus på relasjonsbygging	Prost, Personal
Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet. Indikator: Antall menigheter med samisk språk i gudstjenestelivet	Få lokale initiativ	Det utarbeides et gudstjenesteoppsett/oppsett for andakter med forslag til bønner, sanger/salmer og liturgiske ledd som sendes ut til alle menigheter i god tid før samisk nasjonaldag 6. februar. Domkirken, Skien og Trefoldighet kirker utfordres spesielt.	Kirkeliv

## Strategisk mål 2: Flere søker dåp og trosopplæring

Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabilt godt i bispedømmet, og oppslutningen om dåp var økende i 2019 etter flere år med jevn nedgang. Det kontinuerlige faglige og relasjonelle arbeidet i menighetene er avgjørende for at medlemmer og andre skal søke dåp og trosopplæring. Biskopens og bispedømmerådets viktigste oppgave for å nå dette strategiske målet, er å bidra til at det skapes levende menigheter der ansatte og frivillige har gode relasjoner i lokalmiljøet.

Dåp er hovedsatsingsområde både i Den norske kirke og Agder og Telemark bispedømme, og det blir et sentralt mål å fortsette den gledelige utviklingen i antall dåp i bispedømmet.

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
Oppslutning om dåp holdes oppe. Indikator: Antall døpte barn	Utdaterte nettsider	Delta i nasjonal kampanje om dåp og gjennomgang av menighetenes nettsider	Kirkeliv
	Ingen i menigheten har informasjon som ansvarsområde	Rådgivning og webinar	Kirkeliv
	For få gudstjenester tilgjengelig for dåp	Rådgivning og webinar	Kirkeliv
			Kirkeliv

	Lite fokus på dåp for ungdom og voksne. For lite fokus på betydningen av ansatte synlig i lokalmiljøet.	Informasjonskampanje og rådgivning	
Oppslutning om trosopplæringstiltakene er stabil Indikator: Deltakelse i utvalgte landsomfattende tiltak	Prest ikke tilstrekkelig involvert i trosopplæringen  Høyt arbeidspress, lite faglig utvikling  Manglende bevissthet om trosopplæringsplan	Fokus på trosopplæring i samtaler prost-prest og visitaser  Rådgivning, fagdager, biskopens møte med undervisningsansatte  Oppfølging, rådgivning og godkjenning av plan	Biskop  Personal og Kirkeliv  Kirkeliv
Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe. Indikator: Konfirmerte av døpte 15-åringer	Lite attraktive undervisningsformer  Dårlig informasjon om konfirmasjonsåret i forkant.  Mangel på kontinuerlig ungdomsarbeid kan redusere oppslutningen om konfirmasjon og ikke minst trosopplæringstiltakene etter konfirmasjon.	Overføre kunnskap om prosjektet «Ønsket og elsket» til andre steder i bispedømmet  Rådgivning om variert undervisning, særskilt leirvirksomhet	Biskop/prost og kirkeliv  Kirkeliv

### Strategisk mål 3: Kunst- og kulturuttrykk er en del av kirkelivet

I kraft av å være en kulturåpen folkekirke er kunst- og kulturuttrykk en sentral og naturlig del av kirkelivet.

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
-------------	--------	--------	--------



Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement Indikator: Antall deltakere	Menighetene kjenner ikke til og/eller får ikke del i støtteordningene som finnes innen kultur og kirkemusikk.	Informasjon om støtteordninger og rådgivning i søknadsprosess.	Kirkeliv
Flere åpne kirker Indikator: Antall åpne kirker	Kirkene oppleves stengt utenom faste aktiviteter	Kartlegge menigheter som vil kunne tilby åpne kirker, særskilt i byer og nær pilegrims mål  Delta i nasjonal kampanje i forkant av Allehelgen	Kirkeliv  Kirkeliv

#### Strategisk mål 4: Kirken engasjerer seg i samfunnet

Dette strategiske målet innbefatter flere resultatmål enn de som er vedtatt av kirkemøtet for perioden.

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
Flere menigheter med diakonal betjening.  Indikator: Andel menigheter med diakonal betjening	Sviktende kommuneøkonomi  Eventuell nedgang i egenfinansiering grunnet økonomisk nedgang  Manglende faglig påfyll	Rådgivning og dialog med ansatte i menighetene. Fokustema under besøk med kommunen ved visitas  Rådgivning og kursing om givertjeneste/ gaveinntekter  Fagdager, veiledning og oppmuntring av diakonansatte. Revisjon av diakoniplaner.	Kirkeliv og biskop  Kirkeliv  Kirkeliv
Flere menigheter tilbyr mangfold og fellesskap til nye i Norge Indikator: Antall menigheter med tilbud ifm integreringsarbeid	Manglende fokus på inkludering og tilrettelegging	Rådgivning og dialog med diakoner og andre ansatte  Dialog og samarbeid med aktuelle organisasjoner	Personal og Kirkeliv  Kirkeliv
Arbeid med religionsdialog styrkes.	Religionsdialog blir et lite prioritert område	Delta i nasjonalt forum  Dialog med STL og FTL i bispedømmet om	Kirkeliv  Kirkeliv

Indikator: antall fora for religionsdialog		lokale initiativ for økt fokus på religionsdialog  Dialog- og økumeniske samtaler prioriteres på visitas	Biskop
Kirkens digitale nærvær øker. Indikator: Antall SoMe-kanaler. Antall følger pr kanal og poster pr uke pr kanal.	Den økte tilstedeværelsen på nett blir kun midlertidig under koronakrisen.	Rådgivning vedrørende menighetenes hjemmesider  Delta i nasjonal satsing  Erfaringsdeling om koronakrisen og veien videre	Kirkeliv  Kirkeliv  Biskop
Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom. Indikatorer: Antall artikkeltreff på "Dnk" i radio, TV, print, nettaviser. Antall frokostseminarer/ annet. Antall/omfang av rekkevidde og eksponering for de ulike sosiale mediene som benyttes.	For ensidig fokus på indrekirkelig arbeid/arrangement	Kronikker etc fra biskop  Media kontaktes ifm visitas  Utfordre proster/prester til å ta kontakt med lokalmedier	Biskop  Biskop/prost  Kirkeliv
Samarbeidet kirke-skole styrkes. Indikator: Antall barnehage- og skolegudstjenester	Forståelsen av at et livssynsnøytralt samfunn betyr fravær av religion i barnehage/skole	Spre informasjon om gode kirke-skole-tiltak  Skole- og barnehagebesøk under visitas  Dialog med rektorer og skoleiere  Jevnlige kontakt med utdanningsdirektørene	Kirkeliv  Biskop  Biskop/Kirkeliv  Biskop
Antall misjonsprosjekter opprettholdes og misjonsengasjementet styrkes. Indikator: Antall misjonsprosjekter og totalt innsamlede midler	Misjon blir lite prioritert blant råd og ansatte  Koronakrisen retter et ensidig fokus mot menighetens egen økonomi	Innsamlingskampanje med fokus på menighetenes misjonsavtale  Oppfølging av menighetsråd og utvalg	Kirkeliv  Kirkeliv
Menighetenes miljøengasjement øker. Indikator:	Manglende prioritering blant andre gjøremål	Besøk i prostiene med fokus på Grønn menighet	Kirkeliv

Antall grønne menigheter	Manglende registrering av allerede gode tiltak og initiativ	Kontinuerlig rådgivning, dialog + besøk i prostiene	Kirkeliv
Kirken skaper trygge rom. Indikator: Deltakelse i arbeid mot undertrykking og alle former for vold og overgrep	Manglende fokusområde	Fremme arenaer for å samtale om grenser, makt og seksualitet	Kirkeliv

### Strategisk mål 5: Flere finner sin plass i kirkelig arbeid

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
Rekruttering til vigslede stillinger styrkes  Antall vigslinger	Kirken fremstår ikke som et relevant jobbmarked  Manglende oppfølging av gruppen «second career»	Informasjonsturne Deltakelse på jobbmesser Delta i nasjonale kampanjer. Prioritere VTP/VTVT  Oppfølging av aktuelle kandidater	Personal  Personal og kirkeliv
Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirka. Indikator: antall frivillige	Færre blir i frivillig arbeid over tid  Frivillige blir ikke tilstrekkelig verdsatt av ansatte/råd  Bispedømmet og menighetene tar ikke hensyn til ulike frivillighetstyper	Webinar om frivillighet Prosjekt økte gaveinntekter  Rådgivning  Arbeide frem mot KM-sak om frivillighet	Kirkeliv  Kirkeliv  Kirkeliv
Kirkelige medarbeidere trives i jobben. Indikator: medarbeiderundersøkelsen	Høyt arbeidspress  Samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene i kirka	Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, fokus på to tiltak i hvert prosti Fokus på ABV  Dialog med kirkevergene (kontaktmøter o.l)	Personal og prostene  Personal  Biskop, stiftsdirektør
Tilbud for unge i menighetene styrkes. Indikator: Antall deltakere på tilbud for 13-17 år/18-30 år.	Ungdomsarbeidet blir en «satellitt» i menighetene  Få ungdom i hver enkelt menighet	Rådgivning og oppfølging av ungdomsarbeidere  UT-konferansen	Kirkeliv  Kirkeliv

## Strategisk mål 6: Kirken har en demokratisk og velfungerende organisasjon

Resultatmålet for 2019-2021 har for Den norske fokus på kirkevalget som ikke er aktuelt i 2020/2021. Agder og Telemark bispedømmeråd og Agder og Telemark biskop har av den grunn andre resultatmål.

Resultatmål	Risiko	Tiltak	Ansvar
Styrke samhandlingen mellom ulike ledd i organisasjonen Indikator: Grad av samhandling	Manglende kommunikasjon mellom ulike organer og ledd i organisasjonen, som Bispedømmerådet, Menighet- og Fellestråd, og mellom Bispedømmerådet og Ungdomsrådet.  Geistlige representant i menighetsråd eller fellestråd har uavklart rolleforståelse	Kontaktmøter og samlinger med kirkevergene  Fellesmøte mellom BDR og Ungdomsrådet.  Utarbeide enkel opplæring i rolleforståelse for prestene	Stiftsdirektør  BDR og UR  Personalavdelingen
Ungdomsdemokratiet styrkes	Få ungdom engasjert i kirkedemokrati	UT-konferansen	Kirkeliv

**DEN NORSKE KIRKE**

Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Grethe Ruud Hansen	421	19/04887-15	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
73/20	Agder og Telemark bispedømmeråd 2020 - 2023	14.09.2020

## Orienteringssaker 14.09.20

**Saksorientering**

1. Orientering fra biskopen
2. Orientering fra bispedømmerådets medlemmer
3. Orientering fra stiftsdirektøren

**Forslag til vedtak**

Sakene tas til orientering