



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteinnkalling

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 11.06.2020 kl. 09:00

Møtested: Skagen hotell, Bodø

Arkivsak: 19/04000

---

Mulige forfall meldes snarest til Omar Paal Aardal, [oa865@kirken.no](mailto:oa865@kirken.no).

, 09.06.2020

Omar Paal Aardal  
Sekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-49	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
33/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

## Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

**Vedlegg:**

Møteinnkalling med saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11.06.2020

**Forslag til vedtak**

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
  - Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.
- Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteinnkalling

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 11.06.2020 kl. 09:00- 15:00

Møtested: Skagen hotell, Bodø

Arkivsak: 19/04000

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 47755207 eller e-post oa865@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

#### SAKSLISTE

##### Godkjenning av innkalling og saksliste

33/20 19/04001-49 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

##### Godkjenning av protokoll

34/20 19/04001-50 Godkjenning av protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020

##### Tilsettingssaker

35/20 20/02257-6 Tilsetting av sokneprest i Indre Helgeland prosti med særskilt tjenestested Nevernes og Røssvoll sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Ingrid Olsen)

36/20 20/02262-11 Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Røst. Stillingen er også tillagt prostiprestunksjoner. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Ingrid Olsen)

37/20 20/02164-6 Tilsetting av kapellan i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Kurt Solstrøm)

38/20 20/02261-8 Tilsetting av prost i Vesterålen prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Odvar Olsen)

39/20 20/02482-1 Tilsetting av prost i Sør-Helgeland prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Gro Bergrabb)

### **Saker til behandling**

40/20 19/04025-10 Regnskap pr. 31 mai 2020 (saksordf. Tanja Nyjordet)

41/20 17/00972-62 Tildeling av nye diakonimidler 2020 (saksordfører Per Kristian Skorpen)

42/20 20/02356-3 Økning til 100% fengselsdiakonstilling med Sør-Hålogaland bispedømmeråd som arbeidsgiver (saksordf. Tanja Nyjordet)

43/20 20/01398-3 Høring- Gjennomgang av kirkefagforvaltningen (saksordf. Rolf Steffensen)

44/20 17/05666-17 Oppnevning av nytt medlem til styret for Eiendomsstiftelsen (saksordf. Hanne Jakobsen)

45/20 19/04001-53 Møteplan 2021 for bispedømmerådet (saksordf. Tiril Beathe Sørensen)

### **Orienteringssaker**

46/20 19/04001-51 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

### **Referatsaker**

47/20 19/04001-51 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

Bodø, 04.06.2020

Tanja F. Nyjordet  
Leder

Jan-Kjell Jonassen  
Stiftsdirektør



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-50	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

Godkjenning av protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020

### Vedlegg:

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15.04.2020

Høring – gjennomføring av Kirkemøtet og valg av Kirkerådet m.m. - Sør-Hålogaland bispedømmeråds høringsuttalelse

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 27.05.2020

### Forslag til vedtak

Protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteprotokoll

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 15.04.2020 kl. 11:00

Møtested: Telefonmøte

Arkivsak: 19/04000

Til stede: Hanne Jakobsen (Nominasjonskomitéens liste)  
Per Kristian Skorpen (Nominasjonskomitéens liste)  
Odvar Nordnes (Åpen folkekirke)  
Ingrid Olsen (Åpen folkekirke)  
Hugo Johansen (Nominasjonskomitéens liste)  
Kurt Solstrøm (samisk representant)  
Rolf Steffensen (geistlig representant)  
Gro Bergrabb (lek kirkelig tilsatt representant)  
Ann-Helen F. Jusnes (biskop)

Møtende varamedlemmer: På grunn av kort varsel ble det ikke gjort forsøk på å kalle inn vara.

Forfall: Tanja Fatima Nyjordet (Åpen folkekirke)  
Tiril Beathe Sørensen (Nominasjonskomitéens liste)

Andre: Jan-Kjell Jonassen  
Omar Aardal  
Trine Nordvik Løkås (rådgiver) (sak 25 til 28/20)  
Jan Ivar Vorren (tillitsvalgt PF) (sak 25 til 28/20)

Protokollfører: Omar Aardal

## **SAKSLISTE**

### **Godkjenning av innkalling og saksliste**

[25/20](#) Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020

### **Godkjenning av protokoll**

[26/20](#) Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 9. mars 2020

### **Tilsettingssaker**

[27/20](#)

Tilsetting av sokneprest i Vesterålen prosti med særskilt tjenestested Andøy sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

[28/20](#)

Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

### **Saker til behandling**

[29/20](#)

Budsjett 2020 - endelig tildelingsbrev

### **Orienteringssaker**

[30/20](#)

Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020

### **Referatsaker**

[31/20](#)

Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020

## Godkjenning av innkalling og saksliste

### 25/20 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	25/20

#### Forslag til vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Møtet gjennomføres som telefonmøte i henhold til «Midlertidig forskrift om fjernmøter i kirkelige organer for å begrense spredning av Covid-19.»

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020 godkjennes.

#### Møtebehandling

Det ble informert om at leder Tanja Nyjordet hadde meldt forfall. Nestleder Hanne Jakobsen ledet møtet.

Leders forfall ble meldt i løpet av påskehelga og det ble vurdert som vanskelig få ut sakspapirer til vararepresentant. Av denne grunn var det ikke innkalt vararepresentant.

Tiril Sørensen møtte ikke, og en fikk etter hvert beskjed fra henne om at hun måtte melde forfall p.g.a. møtevirksomhet på arbeidsplassen i forbindelse med Covid-19.

Leder informerte om at oppsatt orienteringssak om korona-situasjonens konsekvenser for gjennomføring av bispedømmerådets møter blir tatt først i forbindelse med godkjenning av innkalling og saksliste.

#### Votering

Enstemmig

#### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Møtet gjennomføres som telefonmøte i henhold til «Midlertidig forskrift om fjernmøter i kirkelige organer for å begrense spredning av Covid-19.»

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020 godkjennes.



**Godkjenning av protokoll****26/20 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 9. mars 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	26/20

**Forslag til vedtak**

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 9. mars 2020 godkjennes

**Møtebehandling**

Per Kristian Skorpen påpekte at det i den utsendte protokollen ikke var ført opp at Nils Jøran Riedl (tillitsvalgt PF) var til stede under tilsettingssakene.

Det var enighet om at Riedl hadde vært til stede, og at dette måtte tilføyes i protokollen.

**Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 9. mars 2020 godkjennes med tilføyelse som framkom under møtebehandling.

**Tilsettingssaker**

I forbindelse med behandling av tilsettingssakene ble tillitsvalgtes habilitet avklart å være formelt i orden.

**27/20 Tilsetting av sokneprest i Vesterålen prosti med særskilt tjenestested Andøy sokn**

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	27/20

**Votering**

Vedtatt med 9 stemmer

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Som sokneprest i Vesterålen prosti med særskilt tjenestested Andøy sokn tilsettes

Erik Mørtzell

Dersom han ikke tar imot stillingen, lyses den ut på nytt.

Stiftsdirektør fastsetter tiltredelsesdato og lønn.

**28/20 Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn**

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	28/20

**Votering**

Vedtatt med 9 stemmer

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Som sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn tilsettes

1. Marianne Hermann Brekken

2. Reiulf Pedersen

Dersom ingen av dem tar imot stillingen, lyses den ut på nytt.

Stiftsdirektør fastsetter tiltredelsesdato og lønn.

**Saker til behandling****29/20 Budsjett 2020 - endelig tildelingsbrev**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	29/20

**Forslag til vedtak**

Stiftsdirektørens budsjettforslag «Endelig budsjett 2020» for budsjettgruppene 1A-Drift, 1C og 1B-Tilskudd vedtas.

**Møtebehandling**

Stiftsdirektøren gjennomgikk saken muntlig i møtet før avstemning.

**Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Stiftsdirektørens budsjettforslag «Endelig budsjett 2020» for budsjettgruppene 1A-Drift, 1C og 1B-Tilskudd vedtas.

**Orienteringssaker****30/20 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	30/20

**Forslag til vedtak**

Framlagte orienteringssaker 15. april 2020 tas til orientering

**Møtebehandling**

Det ble gitt orientering om:

- Bemanningsoversikt presteskabet
- Bemanningsoversikt bispedømmekontoret
- Forflytning internt i Nord-Helgeland prosti

### **Votering**

Enstemmig

### **Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Framlagte orienteringssaker 15. april 2020 tas til orientering

### **Referatsaker**

### **31/20 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	15.04.2020	31/20

### **Forslag til vedtak**

Framlagte referatsaker 15. april 2020 tas til orientering

### **Møtebehandling**

Biskopen orienterte om korona-situasjonens konsekvenser for arbeidet i kirka.

Det framkom flere kommentarer på at det gjøres svært mye godt arbeid preget av kreativitet og evne til nytenkning. Kirka er tilgjengelig og når mange på nye måter.

Bispedømmerådet ønsker å gi uttrykk for stolthet og takknemlighet overfor alle som bidrar til at kirka er synlig til stede i denne tiden.

### **Votering**

Enstemmig

### **Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Framlagte referatsaker 15. april 2020 tas til orientering



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Protokoll

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 27.05.2020 kl. 00:00  
 Møtested: Behandling av enkeltsak pr. e-post  
 Arkivsak: 19/04000

#### SAKSLISTE

##### Sak til behandling

[32/20](#) Høring – gjennomføring av Kirkemøtet og valg av Kirkerådet m.m. -  
 Sør-Hålogaland bispedømmeråds høringsuttalelse

##### Sak til behandling

#### 32/20 Høring – gjennomføring av Kirkemøtet og valg av Kirkerådet m.m. - Sør-Hålogaland bispedømmeråds høringsuttalelse

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	27.05.2020	32/20

#### Møtebehandling i Sør-Hålogaland bispedømmeråd 27.05.2020:

##### Møtebehandling

På grunn av kort frist lot det seg ikke gjøre å behandle høringen i et ordinært møte. Høringsdokument ble sendt ut til alle rådets medlemmer pr. e-post 11.05.2020. Det ble bedt om tilbakemelding innen 26.05.2020 slik at høringsuttalelse kunne sammenfattes og sendes Kirkerådet innen fristen 27.05.2020.

##### Votering

10 av 11 medlemmer har svart aktivt, og det anses derfor å være bred enighet i rådet om nedenstående uttalelse.

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener det er viktig at Den norske kirke strekker seg veldig langt for å få gjennomført Kirkemøtet (KM) fysisk i 2020. Kirkemøtet er det viktigste demokratiske møtet for kirken og ikke noe som bør avlyses om det blir utfordrende å gjennomføre. Så selv om det også høsten 2020 vil være omfattende smitteverntiltak, håper en at det vil være mulig å gjennomføre årets Kirkemøtet som planlagt.

Om det mot formodning ikke skulle bli mulig å gjennomføre, mener Sør-Hålogaland bispedømmeråd at det beste alternativet vil være å forlenge funksjonstiden for Kirkerådet fram til KM i april 2021. Et nyvalgt Kirkemøte vil ha store utfordringer med å velge et nytt Kirkeråd uten å komme fysisk sammen. En er bekymret for at et Kirkeråd valgt uten større debatt, vil gi et Kirkeråd med lav legitimitet. Kirkemøtet er en viktig møteplass der legitimiteten til de som velges inn i Kirkerådet blir forankret.

Presentasjon av kandidatene er dessuten bare en av mange måter man blir kjent med de som foreslås inn i KR. Dette kan derfor være et for «tynt» grunnlag. Noe som kan vise seg å bli utfordrende både for rådet og resten av kirken, siden rådet skal være valgt helt til KM i 2024.

Da vil det være bedre å gjennomføre valget av nytt KR, sammen med de andre rådene og utvalgene i april 2021. Selv om dagens KR er valgt i forrige periode, har det demokratisk legitimitet.

På denne bakgrunn går Sør-Hålogaland bispedømmeråd inn for alternativ 3.1, dersom det skulle vise seg at det blir umulig å arrangere Kirkemøtet høsten 2020 som planlagt.

Dersom KR likevel skulle vedta at KM 2020 skal gjennomføres digitalt, anbefales alternativ 3.3.B – videomøter der deltakerne møter bispedømmevis som den beste løsningen for en eventuell fjernmøteavvikling.

Det må legges til rette for at Kirkemøtets deltakere kan samles til møter i tillegg til plenum, f.eks. om det skal avholdes komitemøter, samling for listerepresentanter, valgte representanter for prester og leke tilsatte, andre interessegrupper m.m. Det må legges til rette for at kandidatene til valgene blir bredt presentert, og at det inviteres til bred debatt før valgene gjennomføres.

Kirkemøtet som fjernmøte/videomøte bør holdes over flere dager og innenfor tidsrommet for den oppsatte tiden 8.-11.oktober for Kirkemøtet 2020. Det bør foreligge en plan for hvordan offentligheten kan sikres innsyn i debatten og saksbehandlingen på Kirkemøtet.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Kirkerådet  
Postboks 799 Sentrum  
0106 OSLO

Dato: 27.05.2020

Vår ref: 20/02084-14

Deres ref:

### **Høring – gjennomføring av Kirkemøtet og valg av Kirkerådet m.m. - Sør-Hålogaland bispedømmeråds høringsuttalelse**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har behandlet «Høring – gjennomføring av Kirkemøtet og valg av Kirkerådet m.m. i lys av smittevern mot covid-19».

Behandlingen har foregått gjennom at høringsdokumentet er sendt ut til medlemmene i bispedømmerådet på e-post. De har så gitt tilbakemeldinger med synspunkter på de aktuelle problemstillingene. 10 av 11 medlemmer har svart aktivt, og det anses derfor å være bred enighet i rådet om følgende uttalelse:

*«Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener det er viktig at Den norske kirke strekker seg veldig langt for å få gjennomført Kirkemøtet (KM) fysisk i 2020. Kirkemøtet er det viktigste demokratiske møtet for kirken og ikke noe som bør avlyses om det blir utfordrende å gjennomføre. Så selv om det også høsten 2020 vil være omfattende smitteverntiltak, håper en at det vil være mulig å gjennomføre årets Kirkemøtet som planlagt.*

*Om det mot formodning ikke skulle bli mulig å gjennomføre, mener Sør-Hålogaland bispedømmeråd at det beste alternativet vil være å forlenge funksjonstiden for Kirkerådet fram til KM i april 2021. Et nyvalgt Kirkemøte vil ha store utfordringer med å velge et nytt Kirkeråd uten å komme fysisk sammen. En er bekymret for at et Kirkeråd valgt uten større debatt, vil gi et Kirkeråd med lav legitimitet. Kirkemøtet er en viktig møteplass der legitimiteten til de som velges inn i Kirkerådet blir forankret.*

*Presentasjon av kandidatene er dessuten bare en av mange måter man blir kjent med de som foreslås inn i KR. Dette kan derfor være et for «tynt» grunnlag. Noe som kan vise seg å bli utfordrende både for rådet og resten av kirken, siden rådet skal være valgt helt til KM i 2024.*

*Da vil det være bedre å gjennomføre valget av nytt KR, sammen med de andre rådene og utvalgene i april 2021. Selv om dagens KR er valgt i forrige periode, har det demokratisk legitimitet.*

*På denne bakgrunn går Sør-Hålogaland bispedømmeråd inn for alternativ 3.1, dersom det skulle vise seg at det blir umulig å arrangere Kirkemøtet høsten 2020 som planlagt.*

*Dersom KR likevel skulle vedta at KM 2020 skal gjennomføres digitalt, anbefales alternativ 3.3.B – videomøter der deltakerne møter bispedømmevis som den beste løsningen for en eventuell fjernmøteavvikling.*

Postadresse:

E-post: [shbdr@kirken.no](mailto:shbdr@kirken.no)

Telefon: +47 75 54 85  
50

Saksbehandler

Tolder Holmers vei 11  
8003 BODØ

Web: [www.kirken.no/shbd](http://www.kirken.no/shbd)  
Org.nr.: 818 066 872

Telefaks:

Omar Paal Aardal  
+47 75548561

*Det må legges til rette for at Kirkemøtets deltakere kan samles til møter i tillegg til plenum, f.eks. om det skal avholdes komitemøter, samling for listerepresentanter, valgte representanter for prester og leke tilsatte, andre interessegrupper m.m. Det må legges til rette for at kandidatene til valgene blir bredt presentert, og at det inviteres til bred debatt før valgene gjennomføres.*

*Kirkemøtet som fjernmøte/videomøte bør holdes over flere dager og innenfor tidsrommet for den oppsatte tiden 8.-11.oktober for Kirkemøtet 2020. Det bør foreligge en plan for hvordan offentligheten kan sikres innsyn i debatten og saksbehandlingen på Kirkemøtet.»*

Når det gjelder hvilke saker som skal behandles på Kirkemøtet i en evt. alternativ behandlingsform, så har ikke bispedømmerådet ønsket å ta stilling til de tre alternativene. Imidlertid kan nevnes at et av medlemmene har foreslått alternativ B, og et annet medlem alternativ C.

Med vennlig hilsen

Jan-Kjell Jonassen  
stiftsdirektør

Omar Paal Aardal  
rådgiver

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

Mottakere:  
Kirkerådet

Postboks 799  
Sentrum

0106 OSLO



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

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jan-Kjell Jonassen	112	19/04025-10	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

## Regnskap pr. 31 mai 2020

### Saksorientering

#### Sammendrag

Det gjøres oppmerksom på at denne rapporten er utarbeidet den 02.06.2020, dvs. før regnskapsperioden for mai 2020 er endelig avsluttet. Eksempelvis er avskrivninger og andre regnskapsmessige føringer i fbm. periodeavslutning ikke foretatt. Det anses likevel at rapporten gir et tilfredsstillende bilde av Sør-Hålogaland bispedømmeråds økonomiske status.

Per mai 2020 er det for budsjettgruppe 1A (presteskabet og administrasjon) regnskapsført 38,8 mill. kr., noe som gir et mindreforbruk på 5,1 mill. kr. i forhold til periodisert budsjett.

Tilsvarende for budsjettgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni/undervisning og kirkemusikk) er det regnskapsført 17,4 mill. kr., som gir et mindreforbruk på 0,9 mill. kr.

#### Tildeling/Budsjett

Sør-Hålogaland bispedømmerådet behandlet endelig tildelingsbrev/budsjett 2020 i sak 29/20 den 15. april 2020.

Totalt har Sør-Hålogaland en tildeling/budsjetttramme for 2020 på kr. 117.137.000,-. Av dette gjelder kr. 82.366.000,- budsjettgruppe 1A (presteskabet og administrasjon) mens budsjettgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni/undervisning og kirkemusikk) har en ramme på kr. 34.238.000,-. OVF-midlene utgjør kr. 532.000,- i 2020 (tilsvarende som for årene 2015 - 2019). I tillegg er Sør-Hålogaland bispedømmeråd bevilget kr. 100.000,- fra Mellomkirkelig råd til SKKB-samarbeidet.

Når det gjelder det regnskapsmessige mindreforbruket fra tidligere år (2018 og 2019) er dette holdt utenfor tildelingen fra Kirkerådet. Det er lagt opp til at tilsvarende beløp bokføres på en balansekonto i regnskapet og kan disponeres ved behov (i hht. egne rutiner). Stiftsdirektørens vurdering er at dette beløpet ikke tas inn årets regnskap, da bispedømmerådet per mai 2020 ser ut til å få et betydelig mindreforbruk ved årets slutt.

**Regnskapsforklaring budsjettgruppe 1A (drift av presteskap og administrasjon)**

Per mai 2020 er det regnskapsført 38,8 mill. kr. Av dette utgjør presteskabet 33,6 mill. kr. og administrasjonen (inkl. biskop, bispedømmeråd og ungdomsrådet) 5,2 mill. kr.

Som nevnt ovenfor gir dette et periodisert mindreforbruk per mai 2020 på 5,1 mill. kr.

Mindreforbruket knyttet til lønn og godtgjørelser utgjør 3,57 mill. kr.

Inkludert i dette er sykepengerefusjoner med 1,53 mill. kr fra sykepengerefusjoner.

For presteskabet isolert er mindreforbruket innenfor lønn og godtgjørelser på 3,10 mill. kr., mens det for administrasjonen er på 0,43 mill. kr.

Mindreforbruket er et synlig tegn på at det er utfordrende å fylle ledige stillinger med fast ansatte eller med vikar. Det er fortsatt en viktig jobb å få fylt ledige stillinger med kvalifisert personale, men det blir viktigere og viktigere med utgangspunkt i den krevende rekrutteringssituasjonen, å få tilsatt «egne folk» inn i stillingene. Her må stiftsdirektør med sin stab samt prostene i større grad lete etter gode alternativer, når kvalifisert personell ikke er mulig å skaffe.

Ordinære driftskostnader har et mindreforbruk i forhold til budsjett per oktober på 1,31 mill. kr.

Dette skyldes i hovedsak tilskudd til prostesekretær for 1. halvår 2020 som i budsjettet er periodisert til mai måned, men som pr. dato ikke er utbetalt til fellesrådene. Dette utgjør alene 1,15 mill. kr. av avviket.

Videre er husleie for kontorlokaler og Bispeboligen ikke kostnadsført pr. dato (faktura ikke mottatt). Dette utgjør kr. 375.000,- ved utgangen av mai måned.

**Regnskapsforklaring budsjettgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk)**

Budsjettrammen for 2020 er på 34,2 mill. kr.

Per mai måned er det regnskapsført 16,5 mill. kr og utbetaling av tilskudd er i hovedsak gjennomført for 1. halvår 2020. Det forventes at hele rammen til budsjettgruppe 1B benyttes innen utgangen av året.

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### Regnskapsrapport pr. 31.05.2020

Driftsrapport - budsjettgruppe 1A	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-1 445	0	1 445	0
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	0	0	0	-250 000
3xxx - Andre inntekter	-230 083	0	230 083	-510 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-231 528</b>	<b>0</b>	<b>231 528</b>	<b>-760 000</b>
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	67 700	77 500	9 800	160 000
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>67 700</b>	<b>77 500</b>	<b>9 800</b>	<b>160 000</b>
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	28 597 335	31 191 758	2 594 423	67 234 017
5005 - Diverse tillegg	793 895	1 141 205	347 310	1 812 430
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	983 201	125 000	-858 201	676 600
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	450 592	197 625	-252 967	474 300
540x - Arbeidsgiveravgift	1 746 967	1 973 611	226 644	4 272 591
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 531 277	0	1 531 277	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	-52 618	-7 500	45 118	-730 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	64 104	4 165	-59 939	-250 000
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>31 052 199</b>	<b>34 625 864</b>	<b>3 573 665</b>	<b>73 489 938</b>
60xx - Avskrivninger	40 447	50 420	9 973	121 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	300 565	437 500	136 935	1 050 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	36 190	41 665	5 475	100 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	138 160	33 330	-104 830	80 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	0	0	0	0
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	0	10 415	10 415	25 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	343 698	250 000	-93 698	600 000
6796 - Flytting	71 936	187 500	115 564	450 000
6797 - Annen bistand	0	1 150 000	1 150 000	2 300 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	127 968	18 750	-109 218	45 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	216 932	404 160	187 228	970 000
69xx - Telefon, porto mv	22 773	25 000	2 227	60 000
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>1 298 669</b>	<b>2 608 740</b>	<b>1 310 071</b>	<b>5 801 000</b>
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 507 221	1 499 995	-7 226	3 600 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2 698	0	-2 698	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	4 960	10 477	5 517	75 062
77xx - Annen kostnad	1 624	0	-1 624	0
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>1 516 503</b>	<b>1 510 472</b>	<b>-6 031</b>	<b>3 675 062</b>
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	578	0	-578	0
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>578</b>	<b>0</b>	<b>-578</b>	<b>0</b>
<b>Sum</b>	<b>33 704 121</b>	<b>38 822 576</b>	<b>5 118 455</b>	<b>82 366 000</b>



## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Regnskapsrapport pr. 31.05.2020

Nøkkeltall pr. sektor (i hele 1.000)

Kirkelig administrasjon (budsjettgruppe 1A)	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Tilskudd mv	68	77	9		160
Lønn og godtgjørelser	3 345	3 813	468		8 625
Andre driftskostnader	1 024	1 340	316		3 266
<b>Sum kostnader</b>	<b>4 437</b>	<b>5 230</b>	<b>793</b>	<b>15,2 %</b>	<b>12 051</b>
Inntekter	-1	0	1		-760
<b>Sum netto</b>	<b>4 436</b>	<b>5 230</b>	<b>794</b>	<b>15,2 %</b>	<b>11 291</b>

Presteskapet (budsjettgruppe 1A)	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Tilskudd mv	0	0	0		0
Lønn og godtgjørelser	27 707	30 813	3 106		64 865
Andre driftskostnader	1 791	2 779	988		6 210
<b>Sum kostnader</b>	<b>29 498</b>	<b>33 592</b>	<b>4 094</b>	<b>12,2 %</b>	<b>71 075</b>
Inntekter	-230	0	230		0
<b>Sum netto</b>	<b>29 268</b>	<b>33 592</b>	<b>4 324</b>	<b>12,9 %</b>	<b>71 075</b>

Tilskudd (budsjettgruppe 1B)	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Trosoplæring	9 179	8 809	-370	-4,2 %	17 619
Undervisning/Diakoni/Kirkemusikk	7 200	8 309	1 109	13,3 %	16 619
OVF-midler	137	272	135	49,6 %	532
<b>Sum netto</b>	<b>16 516</b>	<b>17 390</b>	<b>874</b>	<b>5,0 %</b>	<b>34 770</b>

<b>SØR-HÅLOGALAND BISPEDØMME - TOTALT</b>	<b>50 220</b>	<b>56 212</b>	<b>5 992</b>	<b>10,7 %</b>	<b>117 136</b>
---	---------------	---------------	--------------	---------------	----------------

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd tar regnskapsrapporten per 31. mai 2020 til etterretning.

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Brita Bye	702	17/00972-62	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
41/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

**Tildeling av nye diakonimidler 2020****Vedlegg:**

360.771651 Statsbudsjett 2020 - endelig tildelingsbrev

Mulighet til å søke om nye diakonitilskudd i 2020

Søknad Vågan

Søknad om 50 % diakonistilling Vågan kirkelige fellesråd-prostens påtegning

Søknad fra Øksnes

Øksnes -Diakoniens årshjul revidert april 2019

Øksnes Revidert diakoniplan april 2019

Søknad Skjerstad og Misvær

Søknad Rana

**Saksorientering**

Kirkerådet har i sitt budsjett for 2020 vedtatt at Den Norske kirke ønsker en videre diakonal satsning i landets menigheter. Dette innebærer at Sør-Hålogaland bispedømmeråd fra 2020 får en årlig økt diakonal tildeling (budsjettpost 1B) på kr. 457.000,-. Dette er faste midler på lik linje med andre tilskuddsmidler Kirkerådet tildeler Sør-Hålogaland bispedømme til diakoni og undervisningsstillinger i menighetene. Tildeling av nye diakonimidler skal primært gå til å styrke lokalkirkens diakonale arbeid og kan nyttes både til diakonale stillinger og til diakonale prosjekter. Tilskuddet kan gis som et fast årlig tilskudd eller avgrenset i tid. Ved bruk av midler til nye diakonale stillinger er det et absolutt krav at finansieringen ikke overstiger 50% av kostnadene. (jfr. Statsbudsjettet 2020 – endelig tildelingsbrev).

Menigheter i Sør-Hålogaland som har 100% diakonstilling får utbetalt 50% lønnstilskudd etter gjeldende regler fastsatt av Kirkemøte. Foreløpig beregnet sats for 2020 er ca. kr. 300.000,-. Resterende utgifter til stillingene blir finansiert lokalt gjennom kommunale midler / fellesråd / innsamlede midler.

Stillingsmidlene er utlyst i brev til menighetene i Sør-Hålogaland 14.04 med søknadsfrist 15.05.

Det er kommet inn 4 søknader fra følgende fellesråd / menigheter:

- Vågan kirkelige fellesråd
- Øksnes kirkelige fellesråd
- Saltstraumen /Skjerstad og Misvær menigheter
- Kirken i Rana

Menighetene som har søkt midler til diakonstilling vil i praksis ikke kunne tilsette diakon med oppstart i stilling før årsskiftet 2020/2021. Det er derfor lagt til grunn at menighetene får full støtte til stillinger fra 01.01.2021.

#### **Vurdering:**

- Vi har kr. 457.000,- til utdeling pr år.
- Alle stillingssøknadene vil ikke kunne trenge full utbetaling i 2020 – men fra 2021.
- Alle søknadene var aktuelle ut fra kriteriene til Kirkerådet.
- Stillingene i Vågan, Øksnes er nyopprettede. Stillingen i Saltstraumen og Skjerstad / Misvær er utvidelse av nåværende stilling.
- Ut fra søknadene er administrasjonen ved Sør-Hålogaland bispedømmeråd innstilt på å tilgodese nyopprettede faste diakonhjemler. Dette med bakgrunn at det er lenge siden det er opprettet nye diakonstillinger i Sør-Hålogaland. I 2019 var det også ekstra tildeling til diakonstillinger. Da ble midlene fordelt til opprettede stillingen som stod i fare for å miste sine tilskudd.
- Menighetene som søker om tilskudd til opprettelse av diakonstillinger vil ikke ha behov for full tildeling i 2020. Derfor foreslås det å gi engangstildeling til prosjektet til Kirken i Rana rettet mot mennesker med utviklingshemming.

#### **Vågan kirkelige fellesråd: 50% diakonstilling.**

- Det søkes om fast årlig tilskudd til 50% diakonstilling fra 01.01.2021.
- Det søkes om kr. 20.000,- for 2020 til kartlegging av behovsgrupper, samarbeidspartnere/ samt utarbeidelse av revidert diakoniplan.
- Egenfinansiering: Fellesrådet / bidrag fra menighetene
- Tiltak: Barn/ unge, rus, integrering, eldre. Samarbeid med offentlige og frivillige instanser.

#### **Vurdering:**

- Øst- Lofoten har ikke diakonstilling. I Vest-Lofoten er det 2 diakonstillinger med tilskudd. En nyopprettet stilling i Vågan vil styrke det totale diakonale arbeidet i Lofoten som også kan komme nabomenighetene til gode.
- Det er en høy andel flyktninger i Vågan. Det er også en utfordring med flere unge som har rusproblemer. Kirken kan her være en viktig diakonal bidragsyter.

#### **Øksnes kirkelige fellesråd: 100% diakonstilling.**

- Det søkes om fast årlig tilskudd på kr. 350.000,- til diakonstilling.
- For 2020 vil det være behov for en mindre tildeling, da diakonstilling ikke kommer i gang før tidligst 1.oktober. Menigheten anslår dette til kr 120.000,-.
- Egenfinansiering: Fellesrådet og innsamlede midler
- Tiltak: Frivillighet, samarbeid kommune/ institusjoner, psykisk utviklingshemmede, døve, barn, voksne, eldre, trosopplæring, julematesker.

#### **Vurdering:**

- Øksnes har hatt diakonstilling frem til 2013 – og mye diakonalt arbeid ble bygd opp. Menigheten jobber systematisk med diakoni ut fra nåværende begrensede rammer.
- Det er en stor bredde på diakonale tiltak for unge og eldre. Mye arbeid i forhold til mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- Diakonien i Øksnes har utarbeidet tett samarbeid med offentlige og frivillige instanser som nå kan videreutvikles.

#### **Saltstraumen/Skjerstad / Misvær menigheter: 40% diakonstilling**

- Det søkes om kr. 140.000,- til 40% stilling fra 2021.
- Pr. i dag har de ansatt en diakon i diakonstilling Saltstraumen / Skjerstad / Misvær med fordeling på 80% i Saltstraumen og 20% i Skjerstad / Misvær. De søker om å utvide sin nåværende diakonstilling i Saltstraumen fra 80% til 100% og sin nåværende diakonstilling i Skjerstad /Misvær fra 20% til 40%. Dette betyr at diakonen i Saltstraumen kan jobbe 100% i en menighet og at det kan utlyses en 40% diakonstilling for Skjerstad og Misvær.
- For 2020 vil det antagelig være behov for litt mindre tildeling frem til ny ansatt er på plass.
- Egenfinansiering: Menighetsråd og søknad til fellesrådet

- Tiltak: barn/ unge, trosopplæring, eldre, besøktjeneste, flyktninger. I Skjerstad/Misvær er det stort behov for arbeid blant eldre.

#### **Vurdering:**

- Det er utarbeidet et godt diakonalt arbeid over tid som her kan videreutvikles. Administrasjonen mener i denne omgang ikke denne søknaden skal prioriteres øverst da de allerede har diakonstilling.

#### **Kirken i Rana: Midler til fellestiltak for mennesker med utviklingshemning i Rana.**

- 6 Menigheter søker om midler til fellestiltak for mennesker med utviklingshemning i hele Rana.
- Det søkes om inntil kr. 67.000,- pr år, inntil 5 år. Totalbudsjett kr. 335.000,-.
- De har fått 10.000 i støtte fra NND i 2020.
- Pengene skal brukes til blant annet bevertning, utstyr, transport, musikere.
- På grunn av koronasituasjonen er det usikkert hvor mange tiltak som kan gjennomføres i 2020.
- Tiltak: Besøk i omsorgsbolig, arbeidssenteret, gudstjeneste, klubbkveld, folkedans, konsert, pilegrimsvandring, advent-teater, kunstnerisk aften.

#### **Vurdering:**

- Arbeidet med mennesker med utviklingshemning er viktig tiltak for å hindre isolasjon og ensomhet samt styrke kirkens arbeid med inkludering.
- Det drives et godt diakonalt samarbeid på tvers av menighetene i Rana, med blant annet felles diakoniplan. Bispedømmeadministrasjonen ser det som en viktig utvikling at diakonalt arbeid skjer på tvers av menighetsgrenser. Dette for at flere skal få nytte av den diakonale kompetansen som finnes og det diakonale arbeidet som gjøres.
- Dette er tiltak som også styrker kirkens samarbeid med kommunale og frivillige instanser.

#### **Forslag til vedtak**

Tildeling av diakonale midler tildeles disse menighetene:

1. Øksnes kirkelige fellesråd får tildelt 50% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 100% diakonstilling fra 1. januar 2021. Det tildeles inntil kr 100.000,- til diakonstilling i 2020 dersom stillingen tiltredes før årsskiftet.
2. Vågan kirkelige fellesråd får tildelt 25% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 50% diakonstilling fra 1. januar 2021. For 2020 tildeles det inntil kr 20.000,- til planlegging av stilling og utarbeidelse av diakoniplan.
3. Rana kirkelige fellesråd får utbetalt kr 335.000,- i løpet av 2020, som engangssum for hele prosjektperioden 2020 – 2024, til prosjekt rettet mot mennesker med utviklingshemning.
4. Stiftsdirektør gis fullmakt til å disponere eventuelt resterende midler til diakonale tiltak.



# DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon Felles økonomienhet

Alle bispedømekontor

Dato: 18.02.2020

Vår ref: 18/04244-27

Deres ref:

## Statsbudsjett 2020 - endelig tildelingsbrev

Vi viser til foreløpig tildelingsbrev av 25.11.2019, vedlagte tilskuddsbrev 10.01.2020 fra Barne- og familiedepartementet (BDF) samt retningslinjer for tilskudd til rettssubjektet Den norske kirke. Stortinget gjorde 13.12.2019 vedtak om statsbudsjettet for 2020. Bevilgningen for 2020 under kap 880, post 70, Rammetilskudd til Den norske kirke er 2 198 279 000 kroner. Dette er samme beløp som grunnlag for foreløpig tildelingsbrev av 25.11.2019.

I rammetilskuddet er det gitt en økning på kr 2,84 mill som følge av økte pensjonskostnader.

Nytt fra 2020 er at rammetilskuddet inkluderer årlig tilskudd øremerket kirkevalget. I tilskuddet inngår således valgmidler kr 22,85 mill som gir en samlet økonomisk ramme for kirkevalget 2023 på kr 91,4 mill. Midlene er foreløpig ikke fordelt ut til bispedømmene.

Den samlede tildelingsøkningen til Dnk er på 2,7% når vi tar hensyn til effekten av valgmidlene.

Utover rammetilskuddet er det bevilget kr 4 mill via kap 882, post 70, til ivaretagelse av oppgaver som bispedømmerådene har innen gravplassforvaltningen. Den norske kirke får videre tilskudd på kr 5,5 mill til drift av Svalbard kirke fra Justisdepartementet.

Det finansielle tilskuddet fra Opplysningsvesenets fond (Ovf) er på kr 42 mill. Samlet tilskudd til fordeling 2020 er dermed 2 249 779 000 kroner.

### Mål og oppfølgingskriterier for 2020

Tilskuddsbrevet fra BDF beskriver formålet slik: Formålet med rammetilskuddet under kap 880, post 70, er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. I Prop. S 1 (2019-2020) er det ut fra dette utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av bevilgningen:

*Den norske kirke skal være en landsdekkende, fri og demokratisk folkekirke*

Prop. 1 S (2019-2020) operasjonaliserer dette på følgende måte:

*«Den offentlige finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja held fram som ei landsdekkjande folkekyrkje med ei sterk lokal forankring, slik at*

*medlemmar av kyrkja kan gå til gudsteneste og få del i andre kyrkjelege tenester der dei bur. Ved å vere til stades i alle lokalsamfunn er kyrkja ein viktig bidragsytar til det frivillige arbeidet blant barn og ungdom, ikkje minst innanfor trusopplæringa, diakonien og det lokale musikk- og kulturlivet. Skal kyrkja vere ei lokalt forankra folkekyrkje i alle delar av landet, må prestenesta alle stader ha gode rammevilkår og dei mange kyrkjebygga haldast ved like. Kyrkjebygga tilhøyrrer og gir identitet til den einskilde bygda eller bydelen.»*

Målene skal følges opp som tidligere og enhetene må utarbeide for 2020 en årsrapport med regnskap på lik linje som for 2019. For virksomheten Den norske kirke skal det utarbeides et samlet årsregnskap og årsrapport som skal behandles av Kirkerådet før 1.juni 2021, og fremlegges for Kirkemøtet 2021 for orientering.

### Fordeling av midler 2020

Fordeling av forventede midler for 2020 ble behandlet av Kirkerådet 5.12.2019 jf. sak KR 68/19.

Kirkemøtet har i KM 12/19 vedtatt at rammen for 1A fastsettes etter at midlene til budsjettgruppene 1B, 1C, 2 og 3 er trukket ut.

	Tilskudd	Fordelt
Statsbudsjett, rammetilskudd	2 198 279	
Gr 1A: Tilskudd til Svalbard (kr 5,5 mill) og Gravferd (kr 4 mill)	9 500	9 500
Gr 1A: Til fordeling på KR, BM og BDR		1 290 732
Gr 1B: Til fordeling på KR og BDR, trosopplæring, diakoni, mm + diakonal satsning		510 711
Gr 1C: Rettssubjektsnivået, felleskostnader og satsningsområder,		113 267
Gr 1C: Pensjon på rettssubjektsnivå og inkl enhetenes andel		228 838
Gr 1C: Midler til Kirkevalg 2023		22 852
Gr 3: Til andre institusjoner og kirkelige formål		31 879
Ovf-tilskudd til budsjettgruppe 2 internasjonale og økumeniske organisasjoner	10 000	10 000
Ovf-tilskudd til fordeling på KR og BDR	15 500	15 500
Ovf-tilskudd til felles IKT-aktivitet på rettssubjektsnivå (Gr 1C)	16 500	16 500
<b>TOTALT</b>	<b>2 249 779</b>	<b>2 249 779</b>

### 1A Tildeling av ramme til bispedømmerådene, Kirkerådet og Bispemøtet

Rammetilskuddet til budsjettgruppe 1 A utgjør kr 1 300,2 mill hvorav kr 1 290,7 mill tildeles enhetene Kirkerådet, Bispemøtet og bispedømmerådene.

Fra og med 2020 er det vedtatt nye fordelingsnøkler for den delen som gjelder menighetsprestedtjenesten. Det vises til vedtak i KM-sak 09/19. Fordelingsnøkkel skal innføres over to år med halv virkning i 2020 og full virkning fra 2021. Den nye fordelingsmodellen gir ingen resultatteffekt på totalnivå men gir en omrokering av midler på kr 5,8 mill (fra 2021 kr 11,6 mill) mellom bispedømmene. Effekten pr enhet fremgår av tabellen under.

75% av tildelingen til bispedømmene gjelder tilskudd til menighetsprestedtjeneste hvorav halvparten er beregnet ut fra ny fordelingsmodell, og resterende halvpart ut fra gammel fordelingsnøkkel. 25% av tildelingen er midler til øvrig tjeneste (annen prestedtjeneste og administrasjon) og er i sin helhet fordelt ut fra gammel fordelingsnøkkel.

Tildeling etter ny modell og effekt av ny beregning menighetspresttjenesten	Netto effekt 2020	Budsjettgr 1A 2020	Budsjettgr 1A 2019
110 - Den norske kirke		-	-
120 - Kirkerådet		85 112	84 286
130 - Bispemøtet		6 890	6 870
210 - Oslo	-2 568	145 344	146 551
220 - Borg	1 692	123 370	120 558
230 - Hamar	-244	107 388	106 641
240 - Tunsberg	454	107 517	106 078
245 - Gravplass-forvaltning		4 000	4 000
250 - Agder og Telemark	-898	115 690	115 515
260 - Stavanger	2 089	98 335	95 360
270 - Bjørgvin	1 059	147 504	145 097
280 - Møre	494	74 554	73 379
290 - Nidaros	-748	114 045	113 737
300 - Sør-Hålogaland	-1 305	79 916	80 473
310 - Nord-Hålogaland	-26	85 067	84 310
311 - Svalbard Kirke		5 500	5 500
<b>Totalt</b>	<b>-0</b>	<b>1 300 232</b>	<b>1 288 355</b>

### Tillegg og fratrekk

Tabellen i vedlegget viser ekstra tildeling eller fratrekk til den enkelte enhet. Det er gjort justeringer for midler knyttet til beredskapsavtalen. Det er videre korrigert for feil i avskrivningsbeløp.

Flere bispedømmer er fra 2020 berørt av kommunereformen gjennom endringer i prosti- og bispedømmegrenser. Justeringer påvirker tildelingen i 1A og 1B. Justeringene i beløp mellom bispedømmene vises i egen tabell under avsnitt «Fordeling pr enhet og budsjettgruppe», og i tabellvedlegget.

### Pensjon

Arbeidsgivers andel av pensjonspremie inklusiv arbeidsgiveravgift budsjetteres og bokføres på rettssubjektnivå. Enhetene tildeles 100% av lønnskostnader pluss 2% som svarer til den ansattes del av pensjonspremien. Dette fremkommer i tabellvedlegget på egen linje pensjon under gruppe 1A.

I den grad enhetene mottar eksterne midler/tilskudd til dekning av lønnskostnader skal arbeidsgivers andel av pensjonskostnader med påslag av arbeidsgiveravgift overføres til rettssubjektnivå etter nærmere avtale med Kirkerådet.

### 1B Midler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk med mer

Fordeling av midler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk mm er gitt etter samme fordelingsnøkkel som tidligere. Med prisjustering 2,7% og styrket diakonal satsing utgjør samlet tildeling til 1B kr 510,7 mill. Justeringer mellom bispedømmene som følge av endringer av bispedømmegrenser fremkommer av egne linjer i tabellvedlegget.

Fordeling budsjettgruppe 1B	2020	2019
Trosopplæring	327 879	319 259
Nidaros og Oslo domkirker	5 426	5 284
Diakoni, undervisning og kirke-musikk mm	148 028	144 137
<b>Sum 1B før satsning diakoni</b>	<b>481 333</b>	<b>468 680</b>
Satsning diakoni 2019, videreført 2020	14 378	14 000
Satsning diakoni 2020	15 000	
<b>Sum 1B inklusiv satsning diakoni</b>	<b>510 711</b>	<b>482 680</b>

Det enkelte bispedømmeråd forvalter rammene og sørger for at midler som gis som tilskudd til eksterne, blir utbetalt og fulgt opp i overensstemmelse med retningslinjer for dette. Tilskuddene utbetales i to terminer, hhv vår og høst. Nye rapporteringsrutiner vil foreligge 10.mars.

For tildeling av midler til diakon- og kateketstillinger gjelder kravene i regelverk for tjenesteordning og kvalifikasjonskrav slik de er fastsatt av Kirkemøtet.

### *Ekstramidler til diakonal satsing*

I 2019 ble det gitt ekstramidler til nye diakonale stillinger på kr 14 mill, jf KR-vedtak 15/19. Disse midlene er videreført for 2020, prisjustert og fordelt ut til bispedømmene. Tilskuddet dekker inntil 50% av kostnadene for 35 nye stillinger.

Den diakonale satsingen er i 2020 ytterligere styrket med kr 15 mill som er finansiert fra innsparte midler, jf omorganisering av merkantile tjenester i Dnk. Av disse midlene reserveres kr 1,5 mill til diakonalt utviklingsarbeid. Dette er midler som vil bli lyst ut nasjonalt til prosjekter og tiltak som er «nyskapende» og som har overføringsverdi. Søknadskriterier vil bli utarbeidet.

Kr 3,5 mill tildeles Agder og Telemark bispedømme for nye fengselsprestestillinger.

Omdisponerte midler 2020	Mill kr
Styrket diakonal satsing, til bdr	10,0
Sentral utlysning av innovasjonsmidler	1,5
Fengselsprester i Agder, 3.5 årsverk	3,5

Gjenværende kr 10 mill er diakonale midler fordelt til bispedømmene ut fra befolkningstall 2018. Midlene skal primært gå til å styrke lokalkirkens diakonale arbeid. Midlene har større frihetsgrad enn for 2019-midlene og kan nyttes til både nye diakonistillinger og til diakonale prosjekter. Ved bruk av midler til nye diakonale stillinger er det et absolutt krav at finansieringen ikke overstiger 50% av kostnadene. Det stilles ikke særskilte krav for rapporteringen.

1 B Styrket diakonal satsing	KR-vedtak	2020	Samlet
Alle tall i hele 1000 kr	15/19	ekstra	2020
210 - Oslo	2 054	1 632	3 686
220 - Borg	1 643	1 376	3 019
230 - Hamar	1 232	726	1 958
240 - Tunsberg	1 643	1 003	2 646
250 - Agder og T	1 232	898	2 130
260 - Stavanger	1 232	893	2 125
270 - Bjørgvin	1 643	1 190	2 833
280 - Møre	822	502	1 324
290 - Nidaros	1 232	867	2 099
300 - Sør Hålogaland	822	457	1 279
310 - Nord Hålogaland	822	456	1 278
<b>Totalt</b>	<b>14 377</b>	<b>10 000</b>	<b>24 377</b>
<b>Fordelingsgrunnlag</b>	<b>Antall</b>	<b>Folketall</b>	
	<b>stillinger</b>	<b>2 018</b>	

Det tas forbehold for mulige justeringer som følge av endring av kommune- og bispedømmegrenser.



### 1C Rettssubjektkostnader

Ny budsjettgruppe 1C omfatter midler til aktiviteter og kostnader felles for alle enhetene i Dnk. Dette gjelder drift av folkevalgte råd på nasjonalt nivå, klagenemnd, kontrollutvalg, IKT-drift, pensjon, felles økonomi- og arkivenheter, avsetninger for lønnsoppgjør, midler til nasjonale satsinger og fokusområder etc.

Det er avsatt nye midler for nasjonale kampanjer inn mot påske, vigsel og dåp. Tidligere satsinger på «Kirke på nett» videreføres.

Det er avsatt midler til å dekke kostnadene for lønnsoppgjøret i 2020. Disse midlene tildeles hver enhet når lønnsoppgjøret er gjennomført.

### Gruppe 2 økumeniske og internasjonale organisasjoner

Tilskuddene til internasjonale og økumeniske organisasjoner er for 2020 kr 10 mill. Dette er samme nivå som for 2019, og dekkes via tilskuddet fra Ovf.

### Gruppe 3 andre institusjoner og kirkelige formål

Tilskuddene til andre institusjoner og kirkelige formål er prisjustert med 2,7% og fordeles på følgende måte i 2020:

Fordeling budsjettgruppe 3	Tildeling	
	2020	2019
Døvekirken	12 038	11 722
Kristent arbeid blant blinde	364	354
Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning (KIFO)	7 055	6 869
Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep	4 320	4 206
Samisk bibeloversettelse (Det Norske Bibelselskap)	1 746	1 700
VID (tidligere KUN)	6 358	6 191
<b>Sum tilskudd</b>	<b>31 880</b>	<b>31 041</b>

### Mer-/mindreforbruk

Mer-/mindreforbruk for 2019 per enhet blir først klart når Kirkerådet vedtar endelig årsregnskap. Merforbruk må dekkes inn i 2020 i samsvar med Kirkemøtets budsjettreglement §6. Mindreforbruk kan overføres og disponeres av enheten.

### Tildeling av Ovf-midler i 2020

Basert på departementets tildelingsbrev 13.1.2020 til Ovf vil det finansielle tilskuddet til Dnk fra Opplysningsvesenets fond utgjøre kr 42 mill. Dette er samme beløp som for 2019. Kr 16,5 mill anvendes til finansiering av IKT-tjenester. Etter Kirkerådets budsjettvedtak i KR 68/19 fordeles resterende kr 10 mill til økumeniske og internasjonale organisasjoner (budsjettgruppe 2) og kr 15,5 mill til kirkelige aktiviteter som fordeles mellom Kirkerådet og bispedømmerådene. Tildelingen følger samme fordelingsnøkkel som tidligere:

Enheter i Dnk	Tildeling 2020	Tildeling 2019
120 - Kirkerådet	8 355	8 355
210 - Oslo	576	576
220 - Borg	696	696
230 - Hamar	783	783
240 - Tunsberg	638	638
250 - Agder og T	689	689
260 - Stavanger	557	557
270 - Bjørgvin	875	875
280 - Møre	502	502
290 - Nidaros	723	723
300 - Sør-Hålogaland	532	532
310 - Nord-Hålogaland	574	574
<b>Totalt</b>	<b>15 500</b>	<b>15 500</b>

Bruken av Ovf-midlene skal rapporteres på 8 kategorier: administrasjon, diakoni, barn og unge, gudstjenesteliv, kirkemusikk og kultur, samisk kirkeliv, andre fellestiltak inkl SMM samt internasjonale og økumeniske organisasjoner.

### Fordeling pr enhet og budsjettgruppe

Basert på ovenstående viser tabellen fordeling pr enhet og pr budsjettgruppe, og i kolonnene til høyre justeringer som følge av endrede bispedømmegrenser.

Enheter i Dnk							Justering pga endring av bispedømmegrense			
	1A	1B	Diakonal satsning	OVF	1C	2 & 3	1A	Trosopp-læring	Diakoni	Totalt
110 - Den norske kirke	-		1 500	-	349 367	41 880				392 747
120 - Kirkerådet	85 112	10 385		8 355	1 428	-				105 280
130 - Bispemøtet	6 890	-		-	400	-				7 290
210 - Oslo	145 344	48 278	1 632	576	2 878	-	5 006	1 955	907	206 577
220 - Borg	123 370	57 914	1 376	696	3 558	-				186 913
230 - Hamar	107 388	37 925	726	783	3 019	-				149 840
240 - Tunsberg	107 517	42 990	1 003	638	2 641	-	-5 006	-1 955	-907	146 921
245 - Gravplass-forvaltning	4 000	-		-	-	-				4 000
250 - Agder og Telemark	115 690	44 171	4 398	689	2 737	-				167 686
260 - Stavanger	98 335	48 782	893	557	2 114	-				150 681
270 - Bjørgvin	147 504	61 381	1 190	875	3 381	-	-250	-114		213 967
280 - Møre	74 554	31 443	502	502	2 149	-	-1 000	-170		107 980
290 - Nidaros	114 045	47 106	867	723	2 768	-	1 250	284		167 043
300 - Sør-Hålogaland	79 916	33 920	457	532	2 851	-	-400	-139		117 136
310 - Nord-Hålogaland	85 067	31 417	456	574	2 165	-	400	139		120 218
311 - Svalbard kirke	5 500	-		-	-	-				5 500
<b>Totalt</b>	<b>1 300 232</b>	<b>495 711</b>	<b>15 000</b>	<b>15 500</b>	<b>381 456</b>	<b>41 880</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2 249 779</b>

### Budsjettfullmakt

Stiftsdirektørene gis med dette budsjettfullmakt til å disponere midlene som er stilt til disposisjon for hver enhet innenfor tildelte rammer i samsvar med § 5 i Kirkemøtets budsjettreglement og § 2b i økonomiregelverket for rettssubjektet Den norske kirke. Videre delegering av budsjettfullmakter skal skje ved skriftlige budsjett disponeringsbrev der koststed, beløp og navn fremkommer.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
Direktør

Jan Rune Fagermoen  
Avdelingsdirektør

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

Vedlegg:  
Tabellvedlegg 2020 end tildeling  
Tilskuddsbrev til Dnk 2020  
Retningslinjer for tilskudd

Kopi til:  
Ernst & Young As

Mottakere:  
Bispemøtet

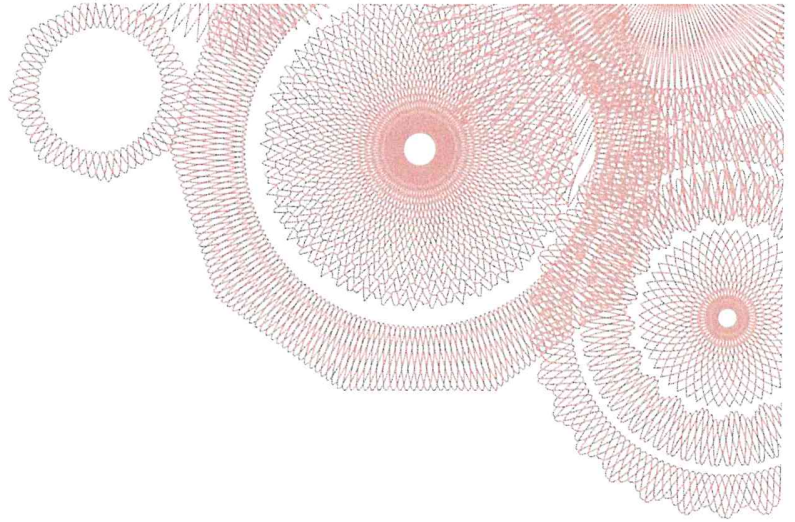
Alle bispedømekontor

Postboks 799  
Sentrum

0106 OSLO

## Vedlegg til endelig tildelingsbrev for 2020

Innreter	110 - Den Norske Kirke	120 - Kirkerådet	130 - Bispemøtet	210 - Oslo	220 - Borg	230 - Hamar	240 - Tunsberg	245 - Gravplassforvaltning	250 - Agder og Telemark	260 - Stavanger	270 - Bjergvin	280 - Møre	290 - Nidaros	300 - Sør-Hålogaland	310 - Nord-Hålogaland	311 - Svalbard Kirke	Total
Innreter																	
I Statbudsjett post 70	2 158 279																1 290 732
II Ovf kirkeleg aktivitet	25 500																-
III Ovf tilskudd IKT	16 500																19 422
IV Svalbard kirke fra Justisdep.	5 500																16 500
V Gravplassforvaltning (kap 342)	4 000																29 838
Sum Innreter	2 249 779																24 000
Gruppe 1A																	5 500
I Rammetilskudd																	5 500
II Rammetilskudd - justering pga endring av bispedømmegrensene		85 112	6 890	145 344	107 388	107 388	107 517	98 335	147 504	74 554	114 045	79 216	85 067				93 845
III Rammetilskudd (eks. pensjon 1.02018)	93 845			5 006			-5 006		-250	-1 000	1 250		400				
IV Rammetilskudd (jf sak KR 67/18 vedtakspunkt 4)																	
V Rammetilskudd (jf sak KR 67/18 vedtakspunkt 4)																	
VI Rammetilskudd (jf sak KR 67/18 vedtakspunkt 4)																	
III Ovf-forsikring IKT		988		2 364	2 044	1 608	1 789	1 488	2 303	1 189	1 740	1 192					19 422
IV Ovf-forsikring IKT (indjeksjoner)																	16 500
V Rammetilskudd (jf sak KR 68/19)	21 851																209 012
VI Rammetilskudd (jf sak KR 68/19)																	21 851
V Gravplassforvaltning (kap 342)																	4 000
IV Svalbard kirke fra Justisdep.																	4 000
Sum Gruppe 1A	361 630	86 100	6 890	152 715	125 414	108 996	104 299	99 823	149 557	74 743	117 035	80 752	86 659			5 500	1 681 688
Ovf-tilskudd																	
II Til fordeling BDR		8 355		576	656	783	638	557	875	502	723	532	574				15 500
Sum Ovf-tilskudd		8 355		576	656	783	638	557	875	502	723	532	574				15 500
Gruppe 1B																	
I Trossopplæring		7 238		30 861	41 072	25 228	30 824	33 242	43 111	19 959	31 403	17 758	17 860				327 879
II Trossopplæring - justering pga endring av bispedømmegrensene				1 955			-1 955		-114	-170	284	-139	139				-
III Oslo og Nidaros domkirker				2 171							3 256						5 426
IV Diakoni, undervisning og kirkemusik m.m.**		3 147		13 192	15 198	11 465	10 923	14 307	16 627	10 622	11 215	15 340	12 636				148 029
V Diakoni - justering pga endring av bispedømmegrensene				907			807										-
VI Satsning Diakoni 2019, videreført i 2020 (jf. Sak KR 68/19)				2 054	1 643	1 232	1 643	1 232	1 643	822	1 232	822	822				14 378
VII Satsning Diakoni 2020 (jf. Sak KR 68/19)				1 632	1 376	726	1 003	893	1 190	502	667	457	456				15 000
Sum Gruppe 1B	1 500	10 385		52 772	59 250	38 651	41 331	48 570	62 457	31 775	48 258	34 238	32 012				510 712
Gruppe 2																	
II Ovf-tilskudd til økumeniske kontingenter mm	10 000																10 000
Sum Gruppe 2	10 000																10 000
Gruppe 3																	
I Døvekirken	12 038																12 038
II Kristent arbeid blant blinde	364																364
III Institutt for kirke-, religions- og livsytelseforskning (KIFO)	7 055																7 055
IV Kirkeleg ressursenter mot vold og seksuelle overgrep	4 320																4 320
V Samisk bibeloversettelse (Det Norske bibelstøp)	1 746																1 746
RUN	6 358																6 358
Sum Gruppe 3	31 880																31 880
Annet																	
III Integreringsrådgiver i Sør- og Nord-Hålogaland																	
IV Huske	-480																-350
V Trøkk til Bispemøtet	-1 000		400														-33
VI Fagsekretariatstilling Borg																	-40
VII Konfirmandbrosjyre																	-40
VIII Beredningsavtale 2020	-9 265																924
IX Auktinger for anleggsmidler anskaffet før 01.01.2017	-1 518																924
Sum annet	-12 263	440	400	514	1 514	1 410	852	626	1 079	960	1 029	1 015	973				1 746
Total tildeling endelig tildelingsbrev for 2020	392 747	105 280	7 290	206 576	186 913	149 840	146 921	150 680	213 967	107 980	167 044	117 137	120 217			5 500	2 249 779



TILSKUDDSBREV  
TIL  
DEN NORSKE KIRKE  
  
2020

Cathrin Sætre e.f.  
ekspedisjonssjef

Ellen Ur  
avdelingsdirektør

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

9. januar 2020



Barne- og  
familiedepartementet

## Tilskuddsbrev 2020

## 1. Statstilskudd til Den norske kirke for 2020

Barne- og familiedepartementet (BFD) viser til Stortingets behandling av Prop. 1 S (2019–2020) for BFD, jf. Innst. 14 S (2019-2020).

### Kap 880, post 70 Rammetilskudd til Den norske kirke

På kap. 880, post 70, Rammetilskudd til Den norske kirke er det bevilget i alt 2 198 279 000 kroner i 2020.

Tilskuddet er justert opp med 2,84 mill. kroner som følge av at Den norske kirke må betale premie for flere alderspensjonister. I rammetilskuddet er det nå innarbeidet 7 mill. kroner med bakgrunn i dette. Videre er tilskuddet justert ned med 46,7 mill. kroner som følge av at midler for kirkevalg i 2019 trekkes ut.

Rammetilskuddet vil utbetales til Den norske kirke ved Kirkerådet (org.nr: 818066872) i fire terminer. Som følge av at rammetilskuddet også innbefatter midler som Kirkerådet skal utbetale til andre, vil utbetalingen være høyere i første og tredje termin enn for andre og fjerde termin. I 2020 utbetales tilskuddet som følger:

- 681,279 mill. kroner for første termin, betales ut 6. januar 2020
- 418 mill. kroner for andre termin betales ut 6. april 2020
- 681 mill. kroner for tredje termin betales ut 5. juni 2020
- 418 mill. kroner for fjerde termin betales ut 4. september 2020

Tilskuddet vil bli utbetalt til deres bankkonto 2801 45 98164 i Sparebanken Sør.

### Kap 882, post 70 Tilskudd til sentrale tiltak for kirkebygg og gravplasser

På kap. 882, post 70, er det budsjettert med 4 mill. kroner for ivaretagelse av oppgaver som bispedømmerådene har innen gravplassforvaltningen. Midlene vil med det første bli utbetalt til Den norske kirke ved Kirkerådet (org.nr: 818066872), bankkonto 2801 45 98164 i Sparebanken Sør.

Fordi dette er et felt der kirken utfører oppgaver på vegne av alle innbyggere, er tilskuddet på 4 mill. kroner øremerket formålet. Midlene skal nyttes til dekning av utgifter som påløper ved at bispedømmerådene etter gravferdsloven er tillagt myndighet som godkjennings- og klageinstans i saker hvor lokale gravferdsmyndigheter treffer vedtak i første instans. Videre skal tilskuddet bidra til at det ytes veiledning overfor lokale gravferdsmyndigheter gjennom konferanser, kurs og annen informasjonsvirksomhet. I Kirkerådets årsberetning, jf. pkt. 3 nedenfor, skal det gis en særskilt redegjørelse for ressurb Bruken på feltet, med tilhørende regnskapsoversikt.

## 2. Mål og oppfølgingskriterier 2020

Formålet med rammetilskuddet under kap. 880, post 70, er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. I Prop. S 1 (2019-2020) er det ut fra dette utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av bevilgningen:

- **Den norske kirke skal være en landsdekkende, fri og demokratisk folkekirke.**

## Tilskuddsbrev 2020

Prop. 1 S (2019-2020) operasjonaliserer dette på følgende måte:

*"Den offentlege finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja held fram som ei landsdekkjande folkekyrkje med ei sterk lokal forankring, slik at medlemmar av kyrkja kan gå til gudsteneste og få del i andre kyrkjelege tenester der dei bur. Ved å vere til stades i alle lokalsamfunn er kyrkja ein viktig bidragsytar til det frivillige arbeidet blant barn og ungdom, ikkje minst innanfor trusopplæringa, diakonien og det lokale musikk- og kulturlivet. Skal kyrkja vere ei lokalt forankra folkekyrkje i alle delar av landet, må prestetenesta alle stader ha gode rammevilkår og dei mange kyrkjebygga haldast ved like. Kyrkjebygga tilhøyre og gir identitet til den einskilde bygda eller bydelen."*

Det vil ligge til Kirkemøtet, eller Kirkerådet etter fullmakt fra Kirkemøtet, å fastsette ytterligere mål for bevilgningen, samt indikatorer som belyser måloppnåelsen. Det samme gjelder for å fastsette strategier og tiltak for å sikre måloppnåelse.

### 3. Forutsetninger knyttet til rammetilskuddet

Barne- og familiedepartementet fastsatte 9. januar 2020 overordnede retningslinjer for tilskudd til rettssubjektet Den norske kirke, jf. kap. 880, post 70. Retningslinjene følger vedlagt og skal ligge til grunn for Kirkerådets bruk av tilskuddsmidlene. Videre gjelder forutsetninger og krav til økonomiforvaltning og kontroll som følger av dette brevet.

Det er en forutsetning for rammetilskuddet at Kirkerådet sikrer at driften er økonomisk forsvarlig, og det må avsettes tilstrekkelige midler til investeringer, samt til fri egenkapital som sikkerhet mot uforutsette kostnads- og inntektssvingninger. Tilskuddet kan ikke nyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgifter etter kirkeloven §15.

Det forutsettes videre at Kirkerådet arbeider for å hindre trakassering og annen utilbørlig oppførsel, i tråd med arbeidsmiljølovens krav. Institusjonen skal ha rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Rettssubjektet Den norske kirke har adgang til å ta opp lån. Ved låneopptak utover kortvarig driftskreditt skal departementet være orientert.

### 4. Tilbakebetaling av tilskudd

Dersom det i ettertid viser seg at tilskuddet ikke er benyttet i samsvar med forutsetningene i tilskuddsbrevet eller i de vedlagte retningslinjene for tilskudd til rettssubjektet Den norske kirke, kan departementet kreve hele eller deler av tilskuddet tilbakebetalt.

### 5. Rapportering mv., frister i 2020 og 2021

Kirkerådet skal utarbeide årsregnskap og årsberetning for rettssubjektet Den norske kirke, jf. kirkeloven § 25 fjerde ledd og lov om årsregnskap.

Årsberetningen skal redegjøre for rettssubjektets virksomhet med vekt på måloppnåelse, jf. pkt. 2 over, men også for forvaltningen av tilskudd til andre enn rettssubjektet. Det skal også gis en redegjørelse for hvordan personressurser nyttes, bl.a ved angivelse av årsverkomfang

*Tilskuddsbrev 2020*

for administrative stillinger og prestestillinger for den enkelte enhet (bispedømmerådene og Kirkerådet), og for rettssubjektet samlet. Vi viser i denne sammenhengen særlig til lov om årsregnskap § 3-3a og kravene om å opplyse særskilt om den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og for å redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven. Rapporteringen på kjønnsbalanse skal følge mal i del III i Prop. 1 S (2019-2020) for Barne- og familiedepartementet, dvs. at det skal opplyses om kjønnsbalanse i prosent, antall personer og årsverk i realtall, samt kvinners lønn i prosent av menns lønn. Det skal opplyses om dette både for virksomheten som helhet og for de enkelte stillingskategorier.

**Frister:**

- Årsberetning og revisorgodkjent regnskap for 2019 skal være sendt departementet **innen 2. juni 2020**.
- Årsberetning og revisorgodkjent regnskap for 2020 skal være sendt departementet **innen 1. juni 2021**.
- Oversikt over nye budsjettbehov for 2022 må være mottatt **innen 19. oktober 2020**.
- Helhetlig budsjettssøknad for 2022 må være mottatt **innen 1. mars 2021**.

**Møter:**

- Møte mellom Kirkerådet og departementet om blant annet årsberetning og -regnskap for 2019, foreslås avholdt **onsdag 3. juni 2020** i departementets lokaler i R5.
- Som det framgår av vedlagte retningslinjer for tilskuddsordningen, skal det avholdes møte mellom Kirkerådet og departementet for nærmere gjennomgang av budsjettssøknaden. Møtet foreslås avholdt **tirsdag 3. november 2020**.





DET KONGELIGE BARNE-  
OG FAMILIEDEPARTEMENT

# RETNINGSLINJER FOR TILSKUDD TIL RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE – KAP. 880, POST 70

*Fastsatt av Barne- og familiedepartementet 9. januar 2020, jf. kirkeloven § 2A, Regelverket for økonomistyring i staten § 8 og Bestemmelser om økonomistyring i staten pkt. 6*

## 1. Formål og avgrensning

### 1.1. Formålet

Tilskuddet skal støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16.

### 1.2. Avgrensning

Tilskuddet skal finansiere kirkens prestatjeneste og annen virksomhet som hører inn under oppgavene til rettssubjektet Den norske kirke.

Tilskuddet skal også anvendes til kirkens trosopplæring, diakoni og annen virksomhet som bidrar til å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke.

Tilskuddet kan ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver etter kirkeloven § 15 første ledd bokstavene a – f.

## 2. Kriterier for måloppnåelse

Kriteriet for måloppnåelse er at Den norske kirke er en landsdekkende, fri og demokratisk folkekirke.

Departementet kan i tilskuddsbrevet gi ytterligere konkretisering av kriteriet for måloppnåelse.

Kriteriet er retningsgivende for anvendelsen av bevilgningene. Kirkemøtet, eller Kirkerådet etter fullmakt fra Kirkemøtet, skal utdype og supplere dette med egnede resultatmål og -indikatorer, jf. pkt. 5 om rapportering.

## 3. Budsjettsøknad

Etter budsjettsøknad fra Kirkemøtet gir staten tilskudd til prestatjenesten og kirkens virksomhet regionalt og nasjonalt. Departementet kan gi nærmere retningslinjer om utformingen av budsjettsøknad, frister m.m., jf. kirkeloven § 2a.

## 4. Kirkemøtets myndighet som tilskuddsmottaker

Tilskuddet stilles til Kirkemøtets disposisjon gjennom et årlig tilskuddsbrev fra departementet og utbetales i avtalte rater gjennom året. Som tilskuddsmottaker har Kirkemøtet myndighet til å treffe beslutninger om fordelingen av tilskuddet. Kirkemøtets myndighet kan delegeres til Kirkerådet etter bestemmelser gitt av Kirkemøtet. Kirkemøtets bestemmelser skal sendes departementet til orientering.

## 5. Oppfølging og kontroll

Retningslinjene vil gjelde for Kirkerådet som ansvarlig for økonomiforvaltningen i rettssubjektet Den norske kirke, inkl. disponeringen av tilskuddet.

Departementet følger opp tilskuddsmottaker gjennom rapportering av årsregnskap og årsberetning, jf. pkt. 7 nedenfor. Videre gjennomføres minst to årlige samtaler mellom Kirkerådet og departementet, bl.a. for gjennomgang av årsrapport og innsendt budsjettsøknad.

Årsregnskapet fra Den norske kirke skal være revisorgodkjent før oversending.

Tilskudd som ikke er nyttet etter forutsetningene i tilskuddsbrevet kan kreves tilbakebetalt.

## 6. Forutsetninger knyttet til bruken av tilskuddet

Dersom Den norske kirke disponerer deler av tilskuddet gjennom å utbetale tilskudd til andre mottakere, skal regelverket for økonomistyring i staten og tilhørende bestemmelser følges. Kirkerådet skal ha utarbeidet retningslinjer for denne tilskuddsforvaltningen.

Driftstilskuddet skal som hovedregel benyttes til formålet i samme året som tilskuddet er tildelt. Tilskuddet skal plasseres på institusjonens bankkonto. Det er ikke anledning til å plassere hele eller deler av tilskuddet i fond eller andre finansielle instrumenter som gir større avkastning av midlene over tid.

## 7. Krav til regnskap og rapportering

For rettssubjektet Den norske kirke gjelder lov om årsregnskap m. v. (regnskapsloven), med de unntak som følger av forskrift 4. oktober 2016 nr. 1167 om regnskapsføring av pensjonsutgifter for rettssubjektet Den norske kirke.

Kirkerådet skal utarbeide årsregnskap og årsberetning for rettssubjektet Den norske kirke, jf. kirkeloven § 25 fjerde ledd og lov om årsregnskap. Årsberetningen skal også redegjøre for forvaltningen av tilskudd til andre enn rettssubjektet, med vekt på måloppnåelse.

Årsberetning og revisorgodkjent regnskap skal være sendt departementet innen 1. juni påfølgende år. Departementet kan be om regnskapsrapportering i løpet av regnskapsåret.

Departementet kan i tilskuddsbrevet eller på annen måte be om utfyllende rapportering.



# DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Menigheter, kirkelige fellesråd og proster i  
Sør-Hålogaland

Dato: 14.04.2020

Vår ref: 17/00972-47

Deres ref:

## Mulighet til å søke om nye diakonitilskudd i 2020

Kirkerådet og bispedømmekontorene har ved å omorganisere og rasjonalisere innen økonomi, arkiv, telefon og regnskap frigjort midler som Kirkemøtet har vedtatt skal gå til diakonstillinger. Av det innsparte beløpet tildeles Sør-Hålogaland bispedømmeråd kr. 457.000. Midlene skal primært gå til å styrke lokalkirkens diakonale arbeid og kan nyttes til både nye diakonstillinger og til diakonale prosjekter. Tilskudd kan gis som et fast årlig tilskudd eller avgrenset i tid. Ved bruk av midler til nye diakonale stillinger er det et absolutt krav at finansieringen ikke overstiger 50% av kostnadene. Det rapporteres til bispedømmerådet om bruk av midlene.

Vi ønsker å få inn søknader, i tråd med kriteriene, fra fellesråd og menigheter i Sør-Hålogaland bispedømme.

Vi ber om en kort søknad som redegjør for hva midlene skal brukes til. Ta også med i søknaden om tiltaket vil bli finansiert av andre finansieringskilder. Vi ber om en fremdriftsplan som sannsynliggjør at midlene vil bli brukt i 2020 og kommende år. Bispedømmerådet vil ut fra en helhetsvurdering prioritere hvor i bispedømmet midlene skal tildeles.

Søknad om å få tildelt ekstra diakonitilskudd sendes innen 15. mai 2020 til [shbdr@kirken.no](mailto:shbdr@kirken.no)

Hvis spørsmål ta kontakt eller rådgiver i diakoni Brita Bye [bb698@kirken.no](mailto:bb698@kirken.no)

Med vennlig hilsen

Jan-Kjell Jonassen  
stiftsdirektør

Brita Bye  
diakonrådgiver

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

Postadresse:

E-post: [shbdr@kirken.no](mailto:shbdr@kirken.no)

Telefon: +47 75 54 85

Saksbehandler

Tolder Holmers vei 11  
8003 BODØ

Web: [www.kirken.no/shbd](http://www.kirken.no/shbd)  
Org.nr.:818 066 872

50

Telefaks:

Brita Bye



DEN NORSKE KIRKE  
Kirkelig fellesråd i Vågan

TIL Sør- Hålogaland Bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11  
8003 Bodø

Svolvær 13.05.2020

### Søknad om fast diakonitilskudd 50 % – Vågan kirkelig fellesråd

Vågan kirkelig fellesråd viser til brev av 14.04.20 – ref 17/00972-47 – og søker herved om fast tilskudd til 50 % diakonistilling / diakonihjemmel gjeldende fra 01.01.2021.

Vågan har ikke tidligere hatt en diakonistilling, mens både Vestvågøy, Moskenes og Flakstad har diakonistillinger i Lofoten. Vi ønsker nå å styrke lokalkirkens diakonale arbeid, da vi ser at behovet i kommunen har vært økende over flere år.

Vågan kommune har ca 9500 innbyggere, kommunen har 5 sokn, og lokalkirken står sterkt. Vågan kirkelig fellesråd ser et økende og sterkt behov og et utviklingspotensial for en synlig, tjenende og god omsorgstjeneste i kirken lokalt, og som man med nåværende ressurser ikke klarer å dekke slik man ønsker.

Soknene i kommunen har en vedtatt diakoniplan som bygger på de fire søylene for DNK's plan for diakoni; nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Denne diakoniplanen ønsker man nå å videreutvikle med flere målrettede- og utadrettede tiltak og aktiviteter. Diakonen skal arbeide for menneskers beste i lokalmiljøet. Det legges opp til samarbeid med både offentlige og frivillige instanser med målsetning om å styrke samhandling mellom kirken og lokalmiljøet.

Diakonstillingen vil ha hovedfokus på arbeid med barn og ungdom, grupper innenfor rus og integrering. Videre vil arbeid med eldre, og grupper innenfor kriminalitet og fattigdom også ha fokus ved behov. Vågan kommune har utfordringer innenfor alle overnevnte grupper, og Vågan kirkelig fellesråd anser kirken som en viktig bidragsyter i arbeidet ut til disse. Diakonstillingen vil også kunne ha ansvar for å rekruttere, veilede, følge opp og støtte menighetenes frivillige og diakoniutvalg.

#### Finansieringsplanen som følger for 50 % diakonistilling:

25 % tilskudd fra Sør- Hålogaland Bispedømmeråd

25 % finansiert av Vågan kirkelig fellesråd (med bidrag fra menighetsrådene)

Finansieringsplan og søknad er godkjent og vedtatt av Vågan kirkelig fellesråd i møte 14.05.2020. Dersom menighetsrådene ikke har økonomi til å bidra til finansieringen, står fellesrådet endelig ansvarlig for 25 % av finansieringen.

På grunn av at det inneværende år er en del usikkerhet rundt økonomi grunnet koronakrisen, og videre usikkerhet rundt kommunalt tilskudd for kommende år, så har fellesrådet valgt å søke midler for oppstart av en fast 50 % stilling fra 01.01.2021.

For 2020 ønsker Vågan kirkelig fellesråd å søke bispedømmerrådet om tilskuddsmidler på kr 20.000,-. Tilskuddet skal brukes til en nærmere kartlegging av behovsgrupper og samarbeidspartnere, planlegging og utarbeidelse av en revidert plan for lokalt diakoniarbeid innen 15.11.2020.

Vi håper på en positiv behandling av vår søknad, og at vi nå får muligheten til å styrke det viktige diakonale arbeidet i Kirken i Vågan.

Med beste hilsen



**Siri Esperø**

*Kirkeverge*

*Vågan Kirkelige Fellesråd*



**DEN NORSKE KIRKE**  
Vågan kirkelige fellesråd  
Postboks 100, 8301 SVOLVÆR

**Fra:** prost@lofotkatedralen.no  
**Sendt:** fredag 15. mai 2020 15:36  
**Til:** Sør Hålogaland-bdr; Brita Bye  
**Kopi:** Marina K. Forsaa; Siri Esperø  
**Emne:** VS: Søknad om 50 % diakonistilling /-tilskudd Vågan kirkelig fellesråd  
**Vedlegg:** 1027\_001.pdf

**Oppfølgingsflagg:** FollowUp  
**Status for flagg:** Flagget

Prostens påtegning

Det er veldig gledelig at Vågan kirkelig fellesråd og menighetene der søker midler til diakonstilling og tiltak. Det er også gledelig at kirken i Vågan er oppmerksomme på de utfordringene som finnes i lokalsamfunnene og som et diakonalt tilbud vil kunne avhjelpe.

Ungdata-undersøkelser i Vågan viser et meget høyt antall tenåringer som har erfaring med ulike former for rus. Vågan kommune er også en kommune med høy andel flyktninger og innvandrere sett i forhold til sammenliknbare kommuner, 14,4% , og det er en utfordring med integrering.

Vest-Lofoten har i mange år hatt diakonistillinger, men Vågan kirkelig fellesråd har p.g.a akkumulert gjeld aldri hatt muligheten til selv å finansiere deler av en diakonstilling. Økonomien er nå i balanse og gjelden er slettet. Det ville være en styrke for kirkens tilstedeværelse og troverdighet i Vågan, om det kunne bli mulighet for en diakonstilling i 50%. Jeg opplever menighetsrådene og fellesrådet som positivt innstilt til å dekke sin andel av kostnadene til dette og staben som meget positiv til mulighetene for å få en diakon på plass i kirkefellesskapet.

Jeg anbefaler søknaden

Med vennlig hilsen

Kristine Sandmæl  
prost i Lofoten

---

**Fra:** Siri Esperø <Siri.Espero@vagan.kommune.no>  
**Sendt:** fredag 15. mai 2020 10.42  
**Til:** Kristine Sandmæl <prost@lofotkatedralen.no>  
**Kopi:** 'Arve Haakstad' <haakstad@advokatlofoten.no>  
**Emne:** Søknad om 50 % diakonistilling /-tilskudd Vågan kirkelig fellesråd

Til prosten i Lofoten.

Vedlagt finner du søknad om 50 % fast diakonistilling /- tilskudd fra Vågan kirkelig fellesråd til Sør-Hålogaland bispedømmeråd.

Vågan kirkelig fellesråd ber om prostens påtegning i saken, og at søknaden videresendes til bispedømmerådet innen søknadsfristen 15 mai 2020.

Søknaden sendes til: [shbdr@kirken.no](mailto:shbdr@kirken.no) med kopi til rådgiver i diakoni: [bb698@kirken.no](mailto:bb698@kirken.no).

Vi håper på en positiv behandling av vår søknad.

Med beste hilsen

**Siri Esperø**

*Kirkeverge  
Vågan Kirkelige Fellesråd*

*Tlf: 75420364  
Mob: 40091201*



# DEN NORSKE KIRKE

Øksnes kirkelige fellestråd

Postboks 384  
8439 MYRE  
Tlf: 76119150  
Faks: 76119151

Sør-Hålogaland Bispedømmeråd  
Tolder Holmersveg 11  
8003 BODØ

14.05.2020

## Søknad om tilskudd til diakoni

Vi viser til e-post med vedlagt dokument av 14. april med mulighet for å søke om tilskudd til diakoni. Øksnes kirkelige fellestråd søker med dette om tilskudd til å opprette en diakonistilling. Vi søker om kr 350.000 for å dekke 50% av kostnadene ved en full stilling.

Menigheten i Øksnes har vært uten diakonistilling siden juni 2013. Da sluttet diakonen vi hadde hatt i noen år, og vi mistet samtidig tilskuddet fra bispedømmerådet siden dette var knyttet til personen som var i stillingen. I perioden da vi hadde diakon ble det utarbeidet gode planer, og satt i gang en del tiltak. Med et godt planverk har vi klart å opprettholde viktige deler av aktiviteten, men vi har ikke hatt forutsetninger for å opprettholde alt.

Øksnes menighet har et diakoniutvalg, vi har en diakoniplan og vi har et årshjul for det diakonale arbeidet. Soknepresten har bidratt til at vi har fått oppdatert både diakoniplan og årshjul i årene uten diakon, og diakoniutvalget har tatt ansvar for flere av aktivitetene. Andre aktiviteter har ansatte hatt et hovedansvar for, og noen aktiviteter har frivillige i og utenfor diakoniutvalget bidratt til at er blitt gjennomført.

Et eksempel på en aktivitet vi har videreført er julemateskene til husholdninger som sliter økonomisk i jula. Menigheten samler inn midler, kjøper inn mat, pakker og fordeler esker med julemat til om lag 100 husstander i Øksnes. Når hver eske når fram til alt fra husholdninger med en person til husholdninger med 5-6 personer, blir disse eskene med julemat til hjelp for familier med til sammen mellom 50 og 100 barn, og det når fram til over 5% av innbyggerne i kommunen. Ansatte står for innkjøp og organiserer innsamlingen, frivillige bidrar med pakking og både kommunens hjemmetjeneste, psykiatritjeneste og frivillige bidrar med utdeling til de som ikke kan hente selv.

Et eksempel på tiltak vi ikke har hatt kapasitet til å gjennomføre er frivillighetsfest. Det var et populært tiltak, der alle med en eller annen rolle eller oppgave i menigheten – stor eller liten – ble invitert til en fest. Et annet tiltak vi ikke har hatt de siste årene er sorggruppe. Dette har vært savnet, det var et godt tilbud for de som deltok, og det bidro også til å styrke samarbeidet med kommunen.

I vår diakoniplan har vi tiltak for hørselshemmede med en tilrettelagt gudstjeneste sammen med døvepresten hvert år. Vi har også tiltak for (psykisk) utviklingshemmede, blant annet med en egen speidergruppe, samt særskilt invitasjon til helligtrekongersfest første søndag i januar. En diakon vil styrke muligheten for å opprettholde og utvide tilbudet.

Staben i Øksnes har vært stabil og uforandret fra kirkevergen begynte i januar 2013 og diakonen sluttet i juni 2013 fram til en ansatt søkte permisjon fra høsten 2019. Staben består nå av organist (80% fast og noe innleie av vikar), konsulent (100%), kirketjener/kirkegårdsarbeider (100%) og kirkeverge (100%), mens vi leier inn gravetjenester og ekstra hjelp til gravplassvedlikehold på sommeren for å dekke opp for den fellestrådsansatte som har hatt permisjon. I tillegg har vi 2 prester i arbeidsfellestrådet, som skal levere 1,5





# DEN NORSKE KIRKE

Øksnes kirkelige fellestråd

årsverk i Øksnes menighet. Om en går 20 år tilbake var det 2 fulle prestestillinger og vi hadde en full stilling som kateket (kommunale midler).

Nylig har den som søkte permisjon sagt opp sin kombinerte stilling som kirkegårdsarbeider (70%) og kirketjener (30%), og vår konsulent ved kontoret har varslet at hun går av med AFP fra årsskiftet 2020-2021. Vi er derfor tvunget til – og får mulighet til – å tenke nytt rundt sammensetningen av vår stab. Vi ser for oss endringer, der vi reduserer stillingsbrøk knyttet til kirkegårdsarbeid i vinterhalvåret, benytter noe av dette til ekstra innsats for vedlikehold av både kirkebygg og kirkegårder i sommermånedene, samt frigjør noen ressurser til oppgaver knyttet til diakoni og/eller trosopplæring. Vi ser også for at når vår konsulent slutter, vil noen oppgaver tilfalle kirkevergen, fakturering av festeavgift vil innarbeides i tjenesteavtale med kommunen, og åpningstider på telefon kan bli litt begrenset i forhold til dagnes 08.00 til 15.30. Sammen med litt oppsparte midler og en klar forventning om å kunne samle inn noe midler i form av gaver, har vi forutsetninger for å kunne dekke 50% av utgiftene til en stilling som diakon.

Vi ønsker å styrke menighetens diakonale arbeid. I første omgang er målet å gjennomføre flere av tiltakene i vedtatt diakoniplan enn det vi har klart uten diakon. Sammen med en diakon vil menighetsrådet og diakoniuvalget vurdere hva som kan være prioriterte tiltak som kan legges til. Vi har gode relasjoner til kommunen og samarbeider godt med institusjonene, og med en diakon har vi forutsetninger for å styrke dette ytterligere.

Øksnes menighet hadde for flere år siden to fulle prestestillinger. Dette er kuttet ned over år, og menigheten er nå, som nevnt over, forutsatt å ha en sokneprest i full stilling, samt en 50% stilling som kombineres med tjeneste som prostiprest. Fra juni 2020 vil vi være uten prest i 50%-stillingen, og erfaringene fra da stillingen ble lyst ut i 2019 tilsier at det kan bli vanskelig å rekruttere. En fast tilsatt diakon vil være en stor styrke i en slik situasjon.

Vi har drøftet muligheten for å søke om disse diakonimidlene i menighetsrådet. Vår menighetsrådsleder pekte i da på at det er viktig å sette noen mål for hva en ønsker når en søker om midler – og eventuelt etter hvert lyser ut en stilling. Noe av det som ble trukket fram i den påfølgende debatten var at den gudstjenestefeirende menigheten i Øksnes ikke er spesielt ung. Barnefamilier er nesten fraværende når det ikke er fasegudstjenester med spesiell invitasjon, barnekor som deltar, eller dåp. En mulig oppgave for en diakon kan derfor bli å ta del i og legge til rette for miljøskapende arbeid rundt aktiviteter for barn, trosopplæringstiltak og gudstjenester, der et av målene er at det kommer flere til søndagsskole under gudstjenesten enn barna fra et eventuelt dåpsfølge. Samtidig som en diakon vil gå inn i det som gjerne anses som tradisjonelle diakonale oppgaver, ønsker vi at diakonen, i likhet med alle andre tilsatte, skal være med å bygge menighet og bygge menighet rundt gudstjenesten. En annen oppgave vi håper en diakon kan bidra til er mobiliseringen av frivillige og kanskje det å utarbeide en plan for frivillighet, noe som ble trukket fram av biskopen i rapporten etter visitasen i november 2019.

Vi søker med dette om tilskudd for å dekke 50% av kostnadene ved en full stilling. Hvis tilskuddsmidlene ikke strekker til for å dekke 50% av en full stilling er vi åpne også for å se på mulige løsninger som kombinerer en deltidstilling som diakon/diakonimedarbeider med andre oppgaver – merkantile oppgaver, trosopplæring, renhold – avhengig av hva en eventuell søker har interesse av. En full stilling knyttet til det diakonale oppgaver er imidlertid absolutt å foretrekke. Det er viktig for oss, om søknaden innvilges, at vi også har forutsigbarhet med tanke på tildelinger i årene framover. Når vi eventuelt lyser ut en stilling er det viktig for oss å vite at vi kan forvente å få tildelt midler i årene som kommer på linje med andre menigheter som har diakonistillinger med 50% tilskudd.

Vi har ikke lagt ved noe budsjett for en diakonistilling. Lønnskostnadene er veldig avhengig av om vi får en diakon eller en diakonimedarbeider og av om vi får en person med lang ansiennitet eller ikke. Med det omsøkte beløp antar vi å kunne dekke 50% av årlige lønnsrelaterte kostnader for en utdannet diakon. Det vil ikke påløpe kostnader av et slikt omfang i 2020. Etter at vi eventuelt mottar et positivt svar på søknaden trenger vi å gjennomføre et møte i diakoniuvalget og et møte i menighetsrådet for å drøfte nærmere hva som



# DEN NORSKE KIRKE

Øksnes kirkelige fellesråd

skal prioriteres av oppgaver og trekkes fram i en utlysning. Det vil i beste fall påløpe lønnskostnader for noen måneder på slutten av 2020. Om vi tildeles mindre midler i 2020 er derfor ikke avgjørende, men forutsigbarheten som nevnt i avsnittet over er avgjørende.

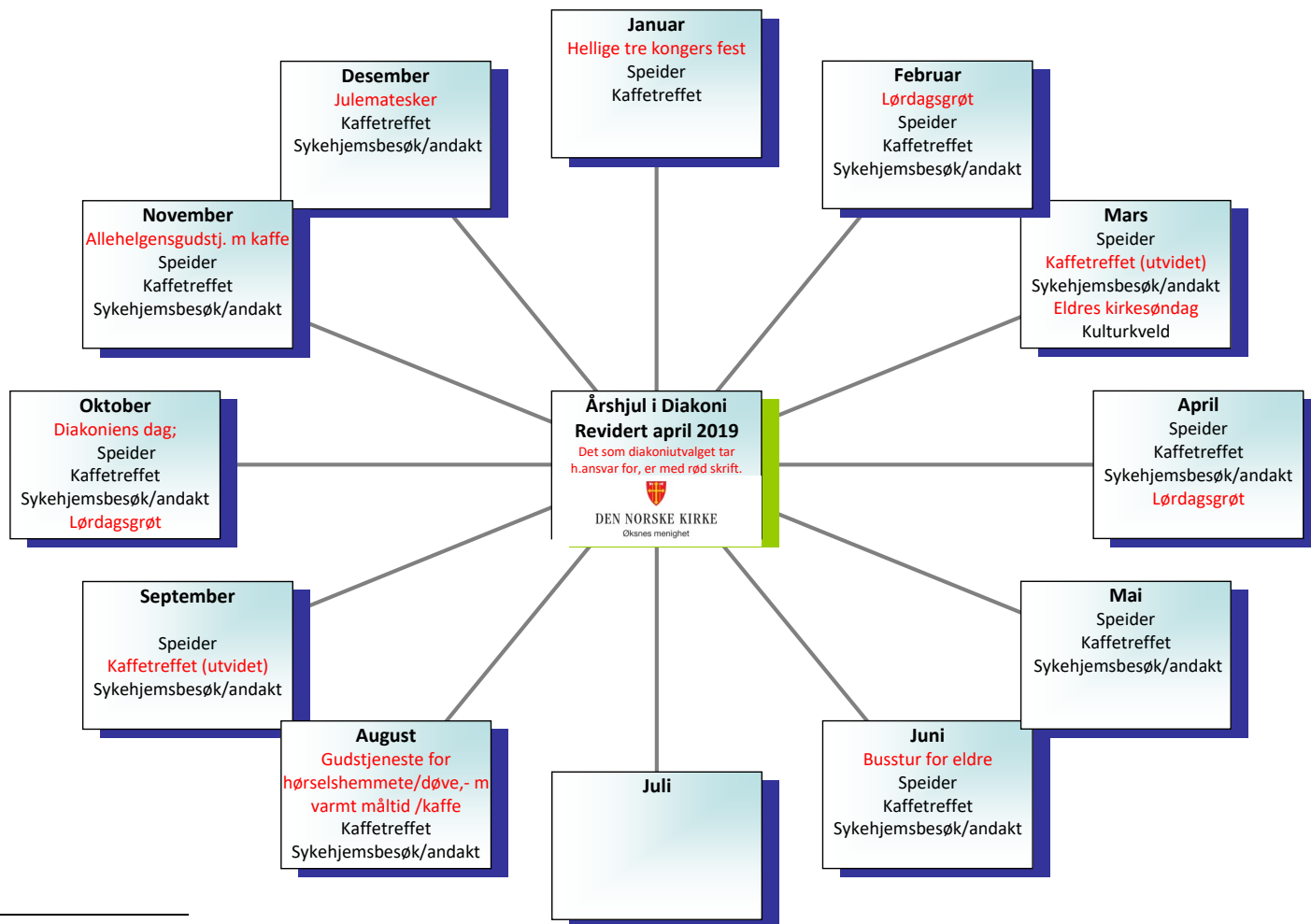
Vi er overbevist om at en diakon kan utgjøre en stor forskjell for menigheten vår og for lokalsamfunnet, og håper dere finner å kunne imøtekomme vår søknad.

Vennlig hilsen

Tore Christiansen  
Kirkeverge

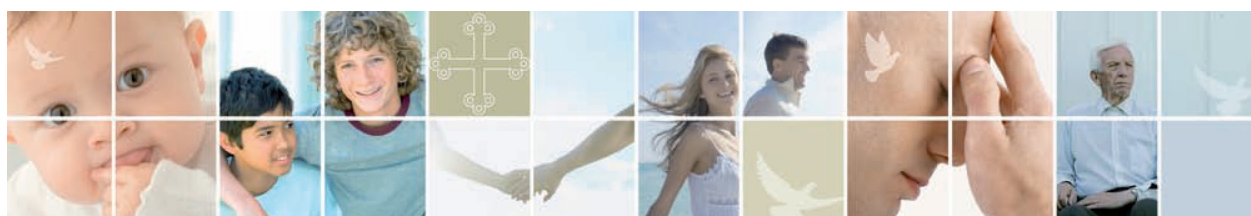
Vedlegg:

Diakoniplan for Øksnes menighet, vedtatt april 2019  
Årshjul for diakoni for Øksnes menighet



# LOKAL DIAKONIPLAN for Øksnes Menighet

Revidert april 2019. Vedtatt av menighetsrådet mai 2019.



## Visjonen

- for Den norske kirkes diakonale tjeneste:

*Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte,  
virkeliggjort gjennom liv og tjeneste.*

## Definisjonen

- som planen legger til grunn:

*”Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.”*



DEN NORSKE KIRKE  
Øksnes Menighet

## Innholdsfortegnelse

<b>Lokal diakoniplan pr. 2019</b>	..... s.3
<b>Forord</b>	..... s.3
<b>Diakonihjulet</b>	..... s.4
<b>Nestekjærlighet</b>	..... s.5
Sjelesorg og samtaler	..... s.5
Allehelgensdag	..... s.5
Forbønn	..... s.6
Besøktjeneste	..... s.6
Institusjonsbesøk.	.....s. 6
Diakoniens dag	..... s.6
Kirkevert	..... s.7
Sorggruppe	..... s.7
<b>Inkluderende fellesskap</b>	..... s.7
Kulturkveld	..... s.7
Kaffetreff	..... s.8
Busstur	..... s.8
Hellige tre kongers fest	..... s.8
Kirkekaffe	..... s.9
Lys Våken	..... s.9
<b>Vern om skaperverket</b>	..... s.10
Friluftsgudstjeneste	..... s.10
Arbeid med Grønn Menighet	..... s.11
Speideren	..... s.11
Kildesortering og gjenbruk	..... s.11
<b>Kamp for rettferdighet</b>	..... s.12
Julemateskene	..... s.12
Fasteaksjon	..... s. 13
Misjonsprosjekt	..... s.13
Eldres kirkesøndag	..... s.14



## Øksnes menighet

Myre kirke, Kirkeveien 10  
Postboks 384, 8439 Myre  
TELEFON: 76 11 91 50  
www.oksnes.kirken.no

### **LOKAL DIAKONIPLAN pr. 2019.**

Dette er den lokale diakoniplanen for Øksnes Menighet, som først ble utarbeidet av diakon Svanhild Enstad og vedtatt av menighetsrådet I 2011. En revidering av planen er gjort i april 2019.

Under arbeidet med denne reviderte planen har prest og diakoniutvalg gått gjennom alle tiltak og sett på hva som er mulig å få til, også i en tid med færre ansattressurser. Øksnes menighet har for tiden ingen diakon, og presteressursen har gått ned fra 200 til 150%. Dette gir utfordringer også innenfor den diakonale satsingen. Men med et aktivt diakoniutvalg og mange frivillige håper vi å holde ved like de tiltak som er skissert i denne planen.

Bilder som illustrerer tiltak er også oppdatert.

Myre kirke, 08.april 2019

Stian Arntzen, leder for diakoniutvalget.

Evy Brun, sokneprest.

### **FORORD:**

Det er ikke alt vi gjør i kirken som er diakoni, men diakonien skal gjennomsyre alt vi gjør. Dette ønsker vi at lokal diakoniplan skal si noe om. Lokal diakoniplan skal være en konkret plan. Dette har utfordret oss til å finne konkrete fremgangsmåter, for hvordan den gode tanke om vår neste kan bli til den gode handling overfor vår neste.

Plan for diakoni som ble vedtatt på kirkemøtet i 2007 sier at diakoni handler om nestekjærlighet, omsorg, rettferdighet og miljø. Å inkludere, se, møte og lytte er bærebjelker i diakonien. Diakoni er nestekjærlighet i praksis og den bygger fellesskap basert på medvandring og respekt og hvor mennesker føler seg inkludert og sett.

Øksnes menighet ønsker at diakonien skal gjennomsyre alt vi gjør i kirken, hvordan vi møter mennesker, men også hvordan vi deltar og lar oss engasjere i samfunnet både lokalt og globalt. Diakonien må fokusere og prioritere. Den må først og fremst rette seg mot mennesker som lider.

**Diakonihjulet settes inn HER, se eget dokument.**

**Diakoniutvalget lager hver år sin egen daterte ÅRSPLAN  
(handlingsplan).**

## Nestekjærlighet

”Mennesker er gjensidig avhengige av hverandre. Gjennom hele livsløpet trenger vi å bli møtt med nestekjærlighet og barmhjertighet. Nestekjærlighet i praksis handler både om små, enkle handlinger og om store, krevende tiltak. Barmhjertigheten ydmyker ikke mottageren, men ivaretar den andres verdighet. Gjenkjennelsen; ”det kunne vært meg”, er viktig, likeså gjensidigheten (Plan for diakoni i Den norske kirke, 2008:16)”.

- Målsetting: 1 Den lokale menigheten har et omsorgsarbeid rettet mot lokale utfordringer.  
2. Kirke og menighet inspirerer til et liv i nestekjærlighet (Ibid)

### Tiltak: Sjelesorg og samtaler

**Målsetting:** Gi tilbud om hjelp og støtte til mennesker i vanskelige livssituasjoner

**Målgruppe:** Alle mennesker som har behov for det

**Hvordan:** Brosjyre til helseetat, informasjon på menighetens hjemmeside, på institusjoner, i kirkene og ved kunngjøring i gudstjenesten.

**Samarbeid med:** Frivillige i menigheten

**Ansvarlig:** Prestene.

### Tiltak: Allehelgensdag

**Målsetting:** Tilby fellesskap og omsorg til dem i Øksnes menighet som har mistet en av sine nærmeste det siste året

**Tid for gjennomføring:** Allehelgensdag

**Hvordan:** Det sendes ut brev med spesiell invitasjon til allehelgensdag til dem i Øksnes

menighet som har mistet en av sine nærmeste det siste året.

Det dekkes til kirkekaffe i menighetssalen

**Ressurser:** Porto til brev, frivillige, gudstjenesterommet og menighetssalen

**Samarbeid med:** Diakoniutvalget som har ansvar for kirkekaffe denne dagen

**Ansvarlig:** Prest /kirketjener/organist





**Tiltak: Forbønn**

**Målsetting:** Vise omsorg ved å be for alle mennesker men særlig mennesker som er i nød, lokalt, nasjonalt eller globalt. Bønn kan gi mot, håp og trøst. Forbønnen bør synliggjøre at kirken er til for alle og at enhver i sin svakhet er elsket av Gud.

**Tid for gjennomføring:** Gudstjenestene og ellers samlinger hvor menigheten er samlet til bønn

**Ansvarlig:** På gudstjenesten; Prest/medliturg.

**Tiltak: Besøktjeneste**

**Målsetting:** Være medvandrer og til stede for mennesker der de er i sine liv.

**Tid for gjennomføring:** Kontinuerlig

**Hvordan:** Det tas kontakt direkte med prest, med et ønske om besøk.

**Ansvarlig:** Prest.

**Tiltak: Institusjonsbesøk**

**Målsetting:** Bringe kirken til dem som bor på institusjoner i kommunen og som ikke selv kan komme til kirken.

**Tid for gjennomføring:** Etter oppsatt turnus. Denne planlegges foran hvert semester og legges ut på menighetens hjemmeside..

**Hvordan:** Andakt og institusjongs gudstjenester. Være tilgjengelig for samtale.

**Ressurser:** Prest og organist

**Samarbeid med:** Institusjonene og pleierne der

**Ansvarlig:** Prest og organist.

**Tiltak: Diakoniens dag**

**Målsetting:** Synliggjøre diakonien for menigheten. Gi informasjon om hva diakoni er. Inspirere menigheten til diakoni. Ta med seg erfaringene fra det diakonale arbeidet inn på en særlig måte i denne gudstjenesten.

**Hvordan:** Diakoniutvalget er aktivt med i planleggingen og i gudstjenesten. Hele gudstjenesten preges av at diakoni er tema.

**Samarbeid med:** Diakoniutvalget

**Ansvarlig:** Prest.

## Tiltak: Kirkevert

**Målsetting:** At hver enkelt som kommer i kirken skal føle seg velkommen og bli sett

**Hvordan:** Kirkeverten står ved inngangen til kirkerommet og hilser folk velkommen og deler ut salmebøker.

**Samarbeid med:** Kontorkonsulenten i samarbeid med menighetsråd.

**Ansvarlig:** Menighetsrådet (MR)

## Tiltak: Sorggruppe

**Målsetting:** Sorgbearbeiding

**Tid for gjennomføring:** En gruppe annen hvert år eller ved kapasitet.

**Hvordan:** For dem som ønsker det, tilbys det samtale i gruppe. Her kan en dele tanker og erfaringer og på den måten hjelpe hverandre til å mestre hverdagen. Info om oppstart av gruppe kan fås gjennom å kontakte kirkekontoret eller hovedansvarlig.

**Sorggruppene er et samarbeid mellom:** Prest og kreftsykepleier i kommunen.

**Ansvarlig:** Prest.

## Inkluderende fellesskap

”Grunnleggende i kristen tro er at mennesket er skapt til fellesskap. Å styrke båndene mellom mennesker og knytte nye bånd der forhold er gått i stykker, er en diakonal utfordring. Gode fellesskap gir alle mulighet til både å yte og å ta i mot. De har plass til mangfoldet og sørger for at ingen faller utenfor (Plan for diakoni i Den norske kirke 2008:18)”. Inkluderende fellesskap er teologisk forankret i fellesskapet mellom Fader, Sønn og Hellig Ånd. Dette fellesskapet er også et ideal for kirkens fellesskap.

**Målsetting:** Menighetens fellesskap er åpne og inkluderende  
Menigheten deltar aktivt med å styrke fellesskap og nettverk generelt i lokalsamfunn (Ibid)

## Tiltak: Kulturkveld (Et nytt tiltak)

**Målgruppe:** Nye Øksnesbeboere fra ulike land og kulturer.

**Målsetting:** Tverrkulturelt fellesskap.

**Tid for gjennomføring:** Mars.

**Tid for evaluering:** Første møte i diakoniutvalget etter arr.

**I samarbeid med:** Frivilligsentralen, kulturkontoret, lag og foreninger.

**Ansvarlig:** Menighetsråd, i samarbeid med diakoniutvalg og prest.

### **Tiltak: Kaffetreff**

**Målsetting:** Fellesskap, forebygge ensomhet og vedlikeholde nettverk.

**Tid for gjennomføring:**

Hver onsdag i menighetssalen i Myre kirke.

**Ressurser:** Menighetssalen, prest + organist

**Ansvarlig:** Frivillige i samarbeid med prest/organist.



### **Tiltak: Busstur**

**Målsetting:** Invitere til tur for dem som ellers ikke kommer seg på tur så ofte. Skape en god opplevelse og et inkluderende fellesskap.

**Målgruppe:** Eldre og personer innenfor miljøtjenesten/psykiatri

**Tid for gjennomføring:** Juni hvert år.

**Tid for evaluering:** Første møte i diakoniutvalget etter arrangementet.

**Ressurser:** Egenandel, buss med sjåfør, penger til annonsering, forhåndstale, spisested til kaffe og restaurant til middag.

**Økonomi:** Det tas inn en egenandel som dekker store deler av middag og reise.

Imidlertid må det påregnes utgifter til annonsering og eventuelt ubenyttede plasser i bussen.

**Samarbeid med:** buss-sjåfør

**Ansvarlig:** Diakoniutvalget.

### **Tiltak: Gudstjeneste med Hellige tre kongers fest**

**Målsetting:** Å tilby en juletreffest for hele storfamilien hvor aktiviteter og formidling er tilrettelagt for alle aldersgrupper og med spesiell invitasjon til utviklingshemmede.

**Tid for gjennomføring:**

Søndag nærmest Hellige tre kongers dag i begynnelsen av januar

**Tid for evaluering:** Første møte stabsmøte etter arrangementet

**Ressurser:** Lage invitasjoner og sende ut brev til spesielt inviterte. Penger til innkjøp av poser, pakking av poser og til utdeling. Noen til å lage til bevertning, forberede og til å rydde opp etter kirkekaffe i menighetssalen. Mat; vi informerer at det er mulig å ta med seg julekaker. Trenger både kirkerommet og menighetssalen.

**Samarbeid med:** Blåveisspeiderne og med miljøtjenesten i kommunen

**Ansvarlig:** Prest, organist, leder Blåveisspeidere og diakoniutvalg.

### Tiltak: Kirkekaffe

**Målsetting:** Skape et inkluderende fellesskap i menigheten hvor en kan «se» hverandre. Legge til rette for kirkekaffe etter hver gudstjeneste.

**Hvordan:** Kirketjenerne koker kaffe og setter frem kaffemat/frukt i kirkerommet i forb.m. gudstjenesten. Ved større kirkekaffearrangement; avtalt ansvarsfordeling mellom frivillige, MR og eventuelt stab.

**Tid for gjennomføring:** Etter hver gudstjeneste.

**Ressurser:** kaffe og enkel kaffemat. Evt frukt. Kirketjenerne handler inn.

**Samarbeid med:** Frivillige og stab

**Ansvarlig:** MR

### Tiltak: Lys Våken

**Målsetting:** At barn i 5. og 6. klasse blir kjent med kirken og utvikler en kristen tro.

**Hvordan:** Diakonien kommer til uttrykk i å se, lytte og være til stede for barna og synliggjøre kirken som et sted for hele mennesket. Overnatting i kirkerommet.

**Tid for gjennomføring:** Siste søndag i januar; når sola kommer tilbake.

**Ressurser:** Hele kirken, penger til mat og annet utstyr til hobbyaktiviteter, frivillige, stab og diakon. Brev med invitasjon.

**Samarbeid med:** Frivillige, foreldrene, prest, organist og øvrig stab

**Ansvarlige:** MR



## Vern om skaperverket

”Vern om skaperverket favner alt Gud har skapt, jorden med planter, dyr og mennesker, havet og luften og hele det økologiske samspill. ”For jorden og alt som fyller den, hører Herren til.” (1. Kor.10.26). Det gjelder også vårt eget forbruk og vår livsstil (Plan for diakoni i Den norske kirke, 2008:21)”.

- Målsetting:
1. Kirke og menighet arbeider med den bibelske forståelsen av Guds skaperverk og mennesket som en del av det.
  2. Menigheten og den enkelte bidrar aktivt og konkret til en positiv livsstil som fremmer balanse og helhet (Ibid)

### Tiltak: Friluftsgudstjeneste

**Målsetting:** Skape en gudstjeneste med himmelen som tak. Synliggjøre miljø og klimaspørsmål som viktig tema for kirken. Motivere og inspirere menigheten til å ta vare på skaperverket. Som et ledd i *Grønn Menighet* har menigheten forpliktet seg til å arrangere en gudstjeneste ute årlig.

**Tid for gjennomføring:** Mai-juni

**Tid for evaluering:** Første stabsmøte etter gudstjenesten

**Samarbeid med:** Speiderne, lokale gårdsforeninger (rullering på bygdene)

**Ansvarlig:** Miljøkontakt, prest og organist.



### Tiltak: Arbeid med Grønn Menighet

**Målsetting:** At Øksnes Menighet er sertifisert som *Grønn Menighet*

**Tid for evaluering:** Ved behov

**Samarbeid med:** Staben, prestene, regionskontakt i KN, diakoniutvalget

**Ansvarlig:** MR, kirkevergen, miljøkontakt i menigheten.

### Tiltak: Speideren

**Målsetting:** Gi barn og unge et samfunnsengasjement, følelse av mestring, mellommenneskelig forståelse og kunnskap om skaperverket. Utvikle en kristen tro blant speiderne og deres ledere.

**Tid for gjennomføring:** Samling onsdag hver uke kl. 17.30 -19.00

**Ressurser:** Menighetssalen, ungdomsalen og andre ledige rom. Øksnes KFUK-KFUM speidere har sin egen facebookside: [ØksnesKFUK-KFUM speidere](#)

**Samarbeid med:** Frivillige

**Ansvarlig:** Speiderledere.



### Tiltak: Kildesortering av avfall og gjenbruk

**Målsetting:** Sortere avfall til forbrenning og gjenbruk. Holde avfallsmengden minst mulig. Kjøpe brukt når det er mulig. Bruke steintøy når det er mulig.

**Tid for gjennomføring:** Kontinuerlig kildesortering. Bruke minst mulig engangsutstyr.

**Ressurser:** Frivillige som ønsker å være med å vaske opp ved arrangementer. Tid.

**Samarbeid med:** Staben og menigheten

**Ansvarlig:** Kirketjenere

## Kamp for rettferdighet

”Alle mennesker har rett til å leve et menneskeverdig liv. Vi kan ikke stille oss likegyldige til mennesker som kjemper for livet. I denne kampen må vi stå på rettferdighetens og solidaritetens side sammen med dem. Som kirke er vi utfordret til å arbeide med rettferdighet og menneskerettigheter i et globalt så vel som lokalt perspektiv. Dette gjelder utfordringer knyttet til globaliseringen, internasjonal handel, illegitim gjeld, fattigdom, krig, fred og forsoning, den teknologiske utviklingen, med mer (Plan for diakoni i Den norske kirke, 2008:23)”.

**Målsetting:**

1. Kirke og menighet engasjerer seg i rettferdig fordeling av verdens ressurser.
2. Kirke og menighet står opp for mennesker som får sitt menneskeverd krenket. (Ibid)

### Tiltak: Julemateskene i Øksnes.

**Matutdeling i forbindelse med julen til mennesker som trenger det i Øksnes.**

**Målsetting:** Lindre nød og fattigdom i vår egen kommune. Gi håp og lys inn i julehøytiden.

**Hvordan:** Kirkevergen samarbeider med KTP- personene og oppsøkende innenfor rus/psykiatri, NAV og hjemmetjenesten om å informere om tilbudet. Diakoniatet ordner klar esker på forespørsel. Eskene med mat kan hentes i kirken eller bli delt ut av personer innenfor det offentlige hjelpeapparatet der det er mest hensiktsmessig.

**Tid for evaluering:** Evalueringsmøte på våren med aktørene som har vært med i samarbeidet.

**Ressurser:** Pengebidrag fra lag, foreninger, bedrifter og private.

**Samarbeid med:** Rus/psykiatri, Frivillighetssentralen, KTP, NAV, hjemmetjenesten og næringslivet i Øksnes

**Ansvarlig:** Menighetsrådet ved kirkeverge, leder MR og kontorkonsulent.



### **Tiltak: Kirkens Nødhjelps fasteaksjon. Gudstjeneste og innsamlingsaksjon.**

**Målsetting:** Bevisstgjøre vårt globale ansvar og dele med mennesker i nød.

Konfirmantene får delta på en praktisk måte for å kjempe for mer rettferdig fordeling av verdens ressurser.

**Hvordan:** Informasjon om aksjonen på forhånd for å spre kunnskap og informasjon om fasteaksjonen. Innsamling ved å gå med bøsse fra dør til dør i kommunen.

**Tid for gjennomføring:** Fastetiden; tirsdag før palmesøndag. Denne dagen er bestemt av Kirkens Nødhjelp

**Ressurser:** Mat til konfirmantene, menighetssalen, frivillige, prest, konfirmanter og foreldre til konfirmantene

**Ansvarlig:** Regionskontakt for KN, og KN kontakt lokalt.



### **Tiltak: Menighetens misjonsprosjekt på Madagaskar.**

**Målsetting:** Bidra til en mer rettferdig fordeling. Verve faste givere til misjonsprosjektet. Støtte opp om Misjonsselskapets arbeid blant fattige i byen Antsirabe på Madagaskar.

**Hvordan:** Informere om misjonsprosjektet og giverkonto på menighetens hjemmeside/facebook-side, i gudstjenester og på andre samlinger i kirken. Kjøpe dåpsposer og dåpsservietter fra Antsirabe som gave fra menigheten til bruk ved dåpen (Serviettene kjøpes fra NMS)

**Tid for evaluering:** Ved behov





**Ressurser:** Offer fra Gudstjenester, menigheten

**Samarbeid med:** Det Norske Misjonsselskap (NMS), prestene.

**Ansvarlig:** MR

### **Tiltak: Eldres kirkesøndag**

**Målsetting:** FNs internasjonale dag for eldre. Fremheve de eldre sin situasjon, rettigheter og behov. Lage måltidsfellesskap for mennesker som ofte spiser alene.

**Tid for gjennomføring:** Mars.

**Tid for evaluering:** Første møte i diakoniutvalget etter arrangementet

**Ressurser:** Penger til innkjøp av middag. Bruk av kjøkken og menighetssalen, kirkerommet. Frivillige til pynting, program, servering og kjøkken.

**Økonomi:** Det blir samlet inn en egenandel av deltakerne

**Ansvarlig:** Diakoniutvalg i samarbeid med prest

Avs.  
Saltstraumen menighet og  
Skjerstad og Misvær menighet  
Storgata 29, 8006 Bodø

Til  
Sør-Hålogaland Bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11  
2003 Bodø

## **Søknad om fast årlig diakonitilskudd for 40 % økt diakonistilling, fordelt med 20% til Saltstraumen menighet, og 20% til Skjerstad og Misvær menighet**

*Det vises til brev fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd, datert 14/4-20, deres ref. 17/00972-47*

Saltstraumen menighetsråd og Skjerstad menighetsråd søker med dette om et fast årlig tilskudd til 40% økt diakonistilling, likt fordelt på menighetene.

**Bakgrunn:** Stillingen for diakon i Saltstraumen menighet ble i sin tid økt fra 50% til 80% stilling, bl.a. for å ivareta stor ungdomssatsing i menigheten. Kirkevergen i Bodø foreslo samtidig at for enklere å kunne få en fagutdannet diakon, ville det være gunstig å kunne lyse ut en 100% stilling. Skjerstad og Misvær menighet, som ble en del av Bodø kirkelige fellesråd i 2005, hadde ikke stillingshjæmmel som diakon, men fikk ved dette mulighet til å ha diakon i 20% stilling, ved at Saltstraumens diakon fikk tjenestested også der i en del av stillingen. Diakonstillingen er fullt finansiert av Bodø kirkelige fellesråd.

**Erfaring:** Gjennom årene som har gått har dette vært en løsning som har vært god, men også krevende for både menighetene og den tilsatte.

- I Skjerstad og Misvær menighet viser alderssammensetningen at nær 25% av innbyggerne er over 70 år, og mye av diakonens tjenester er knyttet opp mot disse, med arrangementer, andakter på sykehjemmet, besøkstjeneste og kontakt. I tillegg deltar diakonen på trosopplæringstiltak etter oppsatt plan. Innenfor 20% stilling er det en umulighet å rekke over alt dette.
- I Saltstraumen menighet har diakonens arbeidsoppgaver vært innenfor både trosopplæring, ungdomsarbeid, senior/eldrearbeid, andakter på Tverlandet Bo- og Servicesenter og Straumbo bofelleskap, miljøarbeid og i de senere år også knyttet til tiltak for de mange flyktninger/asylsøkere som bor på Tverlandet mottak.

Behovet for, og forventning til diakonale tjenester i begge menighetene er mye større enn det er mulig å dekke innenfor dagens stilling. Menighetsrådene i begge menighetene har derfor gjentagende ganger meldt til fellesrådet et behov for økt stillingsressurs, men fellesrådet har ikke funnet finansiering til det innenfor sine rammer.

**Konklusjon:** Saltstraumen menighetsråd og Skjerstad og Misvær menighetsråd søker på denne bakgrunn om årlig tilskudd til å utvide diakonstillingen i Saltstraumen menighet fra 80% til 100%, og til å utvide diakonstillingen i Skjerstad og Misvær menighet fra 20% til 40%. Dette betyr at diakonen i Saltstraumen kan jobbe fullt i en menighet, og at det må utlyses en 40% stilling for diakon i Skjerstad og Misvær menighet.

**Finansiering:** I brevet fra bispedømmerådet er det uttrykt klart at finansiering fra bispedømmerådet maksimalt dekker 50% av kostnadene ved nye diakonale stillinger. Dersom søknaden innvilges, er det derfor allerede lagt en plan om å søke fellesrådet om finansiering, samt at begge menighetsrådene er innstilt på å legge inn det resterende, fordelt etter økonomisk evne/mulighet.

Nedenfor følger et oppsett over kostnader og fordeling, beregnet utfra *dagens* lønnsnivå, iberegnet alle kostnader ved stillingen (arbeidsgiveravgift, pensjon mv.)

	<b>Totalkostnad, årlig for økning med 20% stilling i hver menighet (Lønnsnivå pr. april-20)</b>	<b>BDR 50% dekning</b>	<b>Fellesrådet /menighetene 50% dekning av kostnadene</b>
<b>Saltstraumen menighet økning 20% stilling</b>	Kr 136 556,44	Kr 68 278,22	Kr 68 278,22
<b>Skjerstad og Misvær menighet økning 20% stilling</b>	Kr 136 556,44	Kr 68 278,22	Kr 68 278,22
	Kr 273 112,88	Total årlig søknadssum BDR Kr 136 556,44	Totalsum årlig fra FR/ menighetene Kr 136 556,44

**Ut fra tabellen over, avrundes søknadsbeløpet til Kr 140 000 i årlig tilskudd, med forventning om at lønns- og prisstigning utjevnes.**

Dersom søknaden innvilges, vil Bodø kirkelig fellesråd kunne endre arbeidsavtalen for Saltstraumens diakon til å gjelde i *en* menighet, og lyse ut ny 40% stilling for diakon i Skjerstad og Misvær.

Tidspunkt for svar på denne søknaden, samt tilgang på søkere og ansettelsestidspunkt, vil være avgjørende for når utlysning, ny ansettelse, samt endringen av dagens arbeidsavtalen kan skje.

Dersom søknaden innvilges, er det viktig at tilskuddet til menighetene betales inn via Bodø kirkelige fellesråd, som forvalter arbeidsgiveransvaret på vegne av menighetene.

**Vi imøteser en positiv behandling av søknaden!**

Tverlandet/ Misvær 11.mai 2020

For Saltstraumen menighetsråd  
Magne Valvik(sign.), leder

For Skjerstad og Misvær menighetsråd  
Monica H. Johansen(sign.), leder

Saksbehandler



Liv Nome Sivertsen, daglig leder

Til Sør-Hålogaland  
Bispekontor

[shbdr@kirken.no](mailto:shbdr@kirken.no)



13.05.2020

## **Søknad om midler til Diakoni. Rettet mot mennesker med utviklingshemming.**

Vi viser til brev fra Sør-Hålogaland Bispekontor datert 14.04.2020/ Deres ref: 17/00972-47

Vi er seks menigheter i Rana som går sammen om et diakonalt prosjekt rettet mot mennesker med utviklingshemming. Vi søker om et tilskudd på inntil kr 67.000.- på årsbasis over fem år.

For 2019 har fått tilsagn om kr 10.000.- fra Nord-Norges Diakonistiftelse, for bruk i 2020.

### **Samarbeidspartnere**

Menighetsrådene i Rana; Gruben, Mo, Nord-Rana, Nevernes, Røssvoll og Sjona og diakoniutvalgene i de menighetene, som har opprettet det.

Kirken i Rana, vil i stor grad delta med ansatte og lokaler.

Rana kommune v. MTA, vil bidra med organisering av påmeldinger og skyss, ivareta behovet for ledsagere, og delta på samarbeidsmøter i lag med oss.

### **Mål - Vi vil gjerne etablere et prosjekt for å etablere et tilbud til mennesker med utviklingshemming.**

Prosjektet består av 10 ulike tiltak som til sammen favner hele målgruppen. Tiltakene er tenkt systematisk fordelt slik at ressursbruken utnyttes best mulig. Etter evaluering, første hele år, vil de best fungerende tiltakene bli videreført. Målsettingen er å komme i gang i 2020. (Under pandemien vil smitteverntiltak være avgjørende for hvilke tiltak som lar seg gjennomføre).



## Dagens situasjon

Menighetene i Rana kommune søkte 23.10.2019 i fellesskap Nord-Norges Diakonistiftelse om midler til et prosjekt for å etablere et kirkelig tilbud til mennesker med utviklingshemming.

Vi fikk kr. 10.000 i støtte til tiltaket, for bruk i 2020.

Coronapandemien har gjort det vanskelig å komme i gang, men vi vil likevel ikke gi slipp på prosessen.

I Rana var det i fjor 111 brukere tilknyttet kommunens miljøterapeutiske avdeling (MTA). Avdelingen har 14 omsorgsboliger og et dagsenter. Brukerne har funksjonsnedsettinger eller utviklingshemming. Kirken i Rana har ingen tiltak særskilt rettet mot denne brukergruppen med unntak av konfirmantundervisning.

## Gjennomføringsevne

Både fellesrådsansatte og prester fra alle seks menighetsrådene i Rana vil kunne disponeres.

Det er en arbeidsgruppe bestående av en representant fra ledelsen i MTA og kirkelige ansatte med relevant kompetanse. Denne gruppen vil på sikt suppleres med en brukerrepresentant og blir ansvarlig for prosjektet. Dette er godkjent av prost og kirkeverge.

## Generell beskrivelse av tiltaket

Vi vil tilby kvalitetsbevertning; sunn mat og gode kaker. Det er ekstra viktig for denne målgruppen om de skal få en god opplevelse.

Det er derfor høyt prioritert.

Av erfaring vet vi at skyss kan være en utfordring, og vi legger derfor inn en buffer på nettopp dette.

## Budsjett og tiltaksbeskrivelse – siste side.

**Mo i Rana**

**m.v.h.**

**Berit Moss – på vegne av Kirken i Rana**

**Budsjett og tiltaksbeskrivelse**

1	Gudstjeneste m. nattverd. Beverting på kirkekaffe.	4000	Spesialtilpasset brukerne gjennom et tett samarbeid med MTA
2	Besøk på omsorgsboligene Beverting og hilsen fra Kirken. 14 boligbesøk av kr 500.-.	8000	Bygge relasjoner, å være synlig og tilgjengelige
3	Samlingsstund på arbeidssenteret. Måltid og hilsen fra Kirken.	4000	Skape en positiv opplevelse med musikk og kjente sanger på deres hjemmebane
4	Klubbkvelder i Kirken. Karaokeanlegg og annet teknisk Utstyr. Beverting og aktivitetsmateriell.	15000 5000	Som et supplement til kommunens klubbtilbud. Gi brukerne en god opplevelse i kirkebygget og legge til rette for opplevelser i kirkerommet
5	Pilgrimsvandring m. beverting.	2000	Et tilrettelagt og tilpasset opplegg med fokus på opplevelser utendørs.
6	Deltagelse på aktivitetsdager. Fingermat og aktivitetsmateriell.	4000	Hver sommer arrangerer kommunen SAKU, og hver vinter VAKU. Kirken kan tilby seg å delta med aktiviteter utvalgt i dialog med arrangør
7	Advent-teater. Beverting og liten julegave med kristent innhold til hver enkelt.	7000	En videreutvikling av tilbudene til barnehager og skoler i adventstiden
8	Konsert særskilt for prosjektets Målgruppe. Innleie musikere. Fellesmåltid.	10000 4000	Både kirkelig og ikke-kirkeligmusikk
9	Kunstnerisk aften. Fellesmåltid og formingsmateriell.	6000	Fokus på å samles i fellesskap i en kirke for å skape noe
10	Sangleik og folkedans. Beverting og en hilsen til aktørene (produsert på arbeidssenteret).	5000	Et musikalsk arrangement i kirken med ressurser fra lokalsamfunnet
11	Transportbuffer, knyttet til transporten til og fra tiltakene.	3000	
	<b>Totalsum budsjett</b>	<b>77000</b>	





## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jan-Kjell Jonassen	105	20/02356-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

### Økning til 100% fengselsdiakonstilling med Sør-Hålogaland bispedømmeråd som arbeidsgiver

#### Vedlegg:

Anmodning om full stilling som diakon for kriminalomsorgen Nordland.msg  
 Samarbeidsavtale mellom SHBdr og Kirkens Bymisjon, Bodø - signert 12.02.2016  
 E-post - fengselsdiakon i hel stilling.msg  
 Anmodning fra kriminalomsorgen Nordland om 100% fengselsdiakon  
 Vedlegg 1 til saken om fengselsdiakon i 100% stilling  
 Vedlegg 2 vedlagt saken om 100% fengselsdiakon

#### Saksorientering

##### Innledning

Bispedømmerådet har vært arbeidsgiver for fengselspreststillingen (50%) parallelt ved å være arbeidsgiver for presteskapet. Fra februar 2016 inngikk stiftsdirektør en samarbeidsavtale med Bymisjonen i Bodø, som sikret fengsels-/ gatediakon i 100% stilling. Bymisjonen har siden 2016 vært arbeidsgiver for stillingen med 50% stillingsrefusjon fra bispedømmerådet. Samarbeidet med Bymisjonen har vært og er uproblematisk og fungerer svært godt. Det har i midlertidig i den senere tid hos flere vokst frem ønske om å kunne ha fengselsdiakon i hel stilling. Parallelt med dette har behovet i fengslet for diakon-/prestedtjeneste bare økt. Dette er bakgrunnen for fengsles anmodning om å øke bispedømmerådets bidrag til 100% stilling, jf. vedlagt anmodning fra Kriminalomsorgen Nordland.

##### Biskop og stiftsdirektør ønsker å legge til rette for 100% fengselsdiakon

Dagens fengsel fungerer på mange måter som et eget samfunn hvor det er et tydelig skille mellom de som er på utsiden og de på innsiden av muren. Innsatte opplever å bli isolert fra omverden, familie og venner og hverdagen blir fort institusjonspreget med rutiner, tvang og kontroll. Maktaspektet mellom innsatt og betjent (system) er ikke til å unngå og fengselskulturen er i stor grad preget av mistanke og mistillit, hvor den innsatte daglig føler på umyndiggjøring og avmakt. Mange innsatte opplever flere tapsopplevelser og relasjonsbrudd under soning og mange innsatte kjenner på ensomhet og isolasjon. Ofte går den innsatte gjennom hele soningen sin uten å bearbeide og forsone seg med hva han eller hun er dømt for. Straffedømte blir ofte sett på som nederst på rangstigen i samfunnet. Sedelighetsforbrytelser anses minst høyverdig og ofte fører denne type kriminalitet til dobbel isolasjon, ikke bare fra samfunnet, men også fra egen fangebefolkning. Disse lovbruddene er ofte gjenstand for samfunnets avsky og resignasjon og denne gruppen er økende nasjonalt i kriminalomsorgen og representert med stor andel i Nordland.

Tro og - livssynsarrangement er etterspurt og viktig for de innsatte. Diakon/prest har ansvar for å tilrettelegg for at tro - og livssynsbehovene blir dekket og har samarbeid med ulike tro- og livssynsgrupper. Det har ofte avgjørende betydning at diakon/prest er tilgjengelig og til stede i fengselet for å plukke opp åndelige og eksistensielle behov hos innsatte. Ofte får fengselsdiakon/prest en rolle som husets sjelesørger og felleskapssamler, som snakker med alle, uavhengig av tro og livssyn. Samtalebehovet er stort i fengselet og den innsatte skal ha mulighet til å få et sjelesorgtilbud som oppleves forsvarlig og trygt. Det er viktig for den innsatte at han/hun vet at diakon/prest er tilgjengelig for samtaler når behovet er der. Taushetsplikten og det at diakon/prest ikke rapporterer eller fører journal, er også ofte avgjørende for den innsatte og samtalens innhold. I sjelesorgen skapes det et annet maktrom, enn det den innsatte er vant til, her gjenopprettes menneskets verdi og maktaspektet utlignes, det ligger også et håp der, med mulighet for forsoning og tilgivelse.

Gudstjenestelige handlinger er en viktig del av tjenesten i fengselet. Mennesket er født til å være i felleskap med Gud og andre, til å oppleve mening og tilhørighet. De innsatte skal få mulighet til å delta på gudstjenester, tenne lys for sine kjære og motta nattverd. Når gudstjenesten starter, skjer det en endring, det skapes et hellig rom som transcenderer ekstremsituasjonen den innsatte lever i på egen celle i fengselet. I nattverden får de tilgivelse og mottar guds nåde. Nattverden er åpen for alle, og uavhengig av tro og tilhørighet ønsker mange innsatte å gå på gudstjeneste og motta nattverd og tenne lys. Å være kirke er å være hos alle som marginaliseres, isoleres og utstøtes. Kirken har et særlig samfunnsansvar med å løfte opp mennesker i sårbare og utsatte livssituasjoner, uavhengig om det gjelder den som krenkes eller den som krenker og soner sin straff. Kirkens menneskesyn skal være med på å opprettholde tanken og prinsippet om at alle mennesker er skapt i Guds bilde med lik verdi. Diakon/prest har en unik posisjon i fengselet til å minne og hjelpe den innsatte på at han/hun ikke bare er et cellenummer, men et medmenneske med muligheter og fremtid. Det å bli sett på som noe mer enn kriminell, er helt nødvendig for å kunne leve og fungere integreert i samfunnet. En dag skal medmennesket bli noens nabo og Kriminalomsorgen Nordland har mange innsatte som tilhører Salten og Nordland. Relasjonsbygging og nærvær over tid skaper trygghet og rom for den innsatte til å bearbeide og komme igjennom vanskelige situasjoner under soning. Kanskje er den «mest helbredende rehabiliteringen» å få mulighet til å bygge relasjon over tid og oppleve å bli trodd på som helt menneske. Som kirke har vi et særskilt oppdrag å se mennesker i sårbare og utsatte livssituasjoner og løfte frem den åndelige og eksistensielle rammen. Vi har også et samfunnsansvar med å løfte opp menneskets ukrenkelige verdi i vanskelig og tabubelagte temaer i vårt samfunn.

Biskop og stiftsdirektør er svært glad for at Kriminalomsorgen Nordland er så tydelig på ønske om at kirkas tilstedeværelse er viktig og at den må øke i takt med flere oppgaver og ansvar som legges på Kriminalomsorgen i landsdelen. Det understrekes at kirkas tilstedeværelse ved dagens diakontjeneste er en viktig del av Kriminalomsorgen i Nordland og at Kriminalomsorgen ønsker å legge til rette for mer diakontjeneste. Koronatiden har også vist oss nødvendigheten av 100% diakontjeneste. Et ansvar som Kriminalomsorgen har «pålagt seg selv» ved å ha utvidet diakonstillingen til 100% i forbindelsen med koronapandemien. Det er stiftsdirektørens klare oppfatning at den diakonen som har stillingen i dag ivaretar de mange utfordringer som er beskrevet i avsnittet over på en svært god måte. Det er også svært gledelig å merke hennes sterke pastorale identitet knyttet til kirkelige handlinger. Etter stiftsdirektørens mening er hun svært egnet for tjenesten i fengslet og hun har som diakon gått opp nye spor, noe hun helt sikkert vil fortsette med og som hun får utvidet mulighet til ved å kunne jobbe fast i 100% stilling.

Stiftsdirektør vil peke på de økonomiske utfordringene ved å bli arbeidsgiver for 100% fengselsdiakon. Stiftsdirektør minner bispedømmerådet om at dagens tildeling til godkjent bemanningsplan i presteskap og ved bispedømmekontorer ikke holder dersom alle stillingene til enhver tid er i bruk. Samtidig må vi ta innover oss at tildelte/ budsjetterte lønnsmidler ikke blir brukt fullt ut de siste årene, jf. regnskapssak i dette møte samt regnskapsresultat for 2018 og 2019. Utfra dagens rekrutteringssituasjon og ved «naturlig vakanse» for stillingene i presteskap og ved kontoret, er det godt mulig i tillegg å kunne forsvare en utvidelse av dagens fengselspreststilling. Store mindreforbruk som



bispedømmerådet bl.a. hadde i 2019 må man søke å unngå i fremtiden. Det kan på sikt skade rammeoverføringen fra staten til Dnk. Dette ble bl.a. sist understreket i utviklingssamtalen (styringsdialogen) med Kirkens nasjonale ledelse nå sist i mars. Kirkerådsdirektørene uttrykte det veldig klart ved å si: «Sett pengene i arbeid».

Det er stiftsdirektørens inntrykk at Bymisjonen, på litt sikt ikke vil kunne ivareta arbeidsgiveransvaret for dagens diakon i 100% stilling og vi står i fare for å kunne miste en dyktig medarbeider. Dette skyldes ikke minst at gaveinntektene til Bymisjonen fra næringsliv og andre drastisk har endret seg med bakgrunn i koronapandemien.

Ut fra viktigheten av at kirka er synlig tilstede hos de innsatte og i Kriminalomsorgens arbeid, ønsker stiftsdirektør å tilrettelegge slik at dagens diakonstilling ved Bodø fengsel økes til 100% stilling. Stiftsdirektør ønsker samtidig å avvikle dagens avtale med Bymisjonen i Bodø om 50% stillingsrefusjon, jf. vedlagt avtale. Stiftsdirektør legger til grunn at dagens avtale med Bymisjonen kan avvikles rundt 1.september og at dagens fengselsdiakon vil være ansatt av Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 100% stilling fra samme dato. Fengselsdiakonen ansettes i prestelinjen og underlegges Domprosten som nærmeste leder. Kriminalomsorgen i Nordland (Bodø fengsel) blir premissleverandør for tjenestens faglige innhold. Saken drøftes i kontaktmøte før arbeidsavtale og samarbeidsavtale signeres.

### **Forslag til vedtak**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd gir stiftsdirektør fullmakt til å fremforhandle en samarbeidsavtale med Kriminalomsorgen i Nordland (Bodø fengsel) vedrørende fengselsdiakon i 100% stilling. Avtalens varighet begrenses til så lenge nåværende diakon er ansatt i stillingen. Dagens samarbeidsavtale med Bymisjonen i Bodø avvikles.

Prof. Schyttesgt. 2c  
Postboks 792  
8001 Bodø  
T: +47 75 52 32 02  
bymisjon.no

**KIRKENS  
BYMISJON**

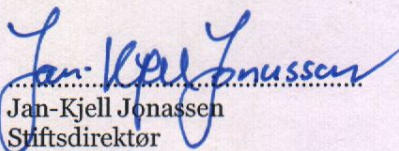


## Samarbeidsavtale mellom Sør-Hålogaland Bispedømmeråd og Kirkens Bymisjon Bodø

1. Denne avtalen regulerer et samarbeid mellom Sør-Hålogaland Bispedømmeråd (SHBR) og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Bodø (SKBB) for en 100% prestestilling der partene finansierer 50% hver.
2. SKBB er arbeidsgiver med de rettigheter og plikter som følger med arbeidsgiveransvaret. Nærmeste overordnede for stillingen er daglig leder i SKBB.
3. Den delen av stillingen som finansieres av SHBR gjelder tjeneste som fengselsprest og reguleres av tjenesteordning for fengselsprester. Domprosten er tilsynsmyndighet for fengselsprest-tjenesten. Den delen av stillingen som finansieres av SKBB gjelder tjeneste som gateprest/bymisjonsprest.
4. Fengsels-/bymisjonspresten har kontor i SKBB's lokaler. Det lages avtale mellom Bodø Fengsel og SKBB om arbeidstid på fengselet.
5. SKBB utbetaler lønn og dekker alle andre kostnader knyttet til stillingen.
6. SKBB fakturerer SHBR for 50% av kostnadene til lønn og andre kostnader. En oversikt over disse kostnadene er vedlagt denne avtalen. Tilskuddet reguleres årlig i henhold til lønns- og prisstigning. Faktura sendes årlig i løpet av 1. kvartal.
7. Ved eventuelle sykefravær ut over arbeidsgiverperioden, søker SKBB i samarbeid med domprosten å finne vikarløsninger og dekker kostnadene til dette.
8. Presten er forpliktet på Den norske kirkes lære og lover og regler som gjelder for prester i Den norske kirke.
9. Presten får mulighet til å søke REU-midler på lik linje med andre prester i bispedømmet.
10. Denne avtalen gjelder fra ny prest starter i stillingen i 2016. Avtalen har en gjensidig oppsigelsesfrist på 6 måneder.

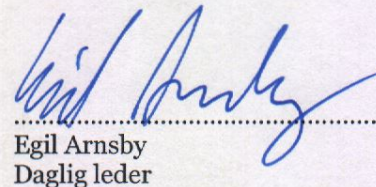
Sted/dato: 12/2-2016

Sør-Hålogaland Bispedømmeråd

  
Jan-Kjell Jonassen  
Stiftsdirektør

Sted/dato: 12/2-2016

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Bodø

  
Egil Arnsby  
Daglig leder

## Kostnadsoversikt fengselsprest/bymisjonsprest. Årlige kostnader - februar 2016

	Beløp		Noter
<b>Lønnskostnader</b>			
Lønn	kr	570 000	1
Statens pensjonskasse	kr	16 245	2
Arb.giveravgift	kr	46 313	3
Vikarutgifter, ferie o.a.	kr	30 000	kr 662 558
<b>IT og telefon</b>			
Telefon	kr	3 500	
Teleabonnement	kr	7 200	
Leasing datautstyr	kr	5 208	
Linjeleie	kr	5 078	
Drift og lisenser	kr	22 500	kr 43 485
<b>Kontor og faglig</b>			
Faglitteratur	kr	2 000	
Kontor 10m2	kr	20 000	
Reiser, kurs, seminar	kr	50 000	kr 72 000
Adminstrasjonsutgifter	kr	77 804	5
<b>SUM</b>	kr	855 848	
Kostnad SHBR	kr	427 924	
Av dette er lønnskostnader	kr	331 279	
Av dette er andre kostnader	kr	96 645	

### Noter

1. Lønnskostnader er beregnet ut fra PF's lønnsoversikt
2. Pensjon forutsetter at ansatte kan videreføre/  
innmeldes i SP og at hele arbeidsgiverandelen må dekkes
3. Sone IV 7,9%
4. Hvis Bispedømmerådet ønsker å dekke disse utgiftene direkte for fengselsprest-delen,  
tas dette punktet bort
5. Her ligger bl.a. HMS, utlysning og rekruttering, regnskap og revisjon og øvrige administrative  
kostnader knyttet til arbeidsgiveransvaret.

**Fra:** Jansson Kenneth (Kriminalomsorgen Nordland, Avdeling høy sikkerhet) <Kenneth.Jansson@kriminalomsorg.no>  
**Sendt:** onsdag 20. mai 2020 15:49  
**Til:** Sør Hålogaland-biskop; Jan-Kjell Jonassen  
**Kopi:** 'Christina Ellefsen'; Leifseth Roger (Kriminalomsorgen Nordland, Avdeling høy sikkerhet, Bodø)  
**Emne:** Anmodning om full stilling som diakon for kriminalomsorgen Nordland  
**Vedlegg:** 201914011\_D1\_V1.doc; 201914011\_D1\_V2.pdf; 201914011\_D1\_V3.pdf

Vedlagt er brev vedr. vår anmodning om full stilling som diakon for Kriminalomsorgen Nordland.

Brevet er også sendt pr post til Sør- Hålogaland Bispedømmeråd, Tolder Holmers vei 11, 8003 BODØ



Med hilsen

**Kenneth Jansson**

Avdelingsleder høy sikkerhet | Kriminalomsorgen Nordland

E: [kenneth.jansson@kriminalomsorg.no](mailto:kenneth.jansson@kriminalomsorg.no) | T: 75559420 | M: 47451701

Elfiler/vedlegg - Anmodning om full stilling som diakon for kriminalomsorgen Nordland :

- Anmodning om full stilling som diakon for kriminalomsorgen Nordland
- Overføringsskriv 2000 fengselsprestjenesten
- Samarbeid+om+tros-+og+livssynstjenester

**Fra:** Jan-Kjell Jonassen  
**Sendt:** torsdag 28. mai 2020 09:36  
**Til:** Egil Arnsby  
**Emne:** SV: Fengselsdiakon i hel stilling

Hei og takk for din positive tilbakemelding!  
Da blir det dialog mellom bispedømmerådet ved stiftsdirektør og Bymisjonen ved nestleder om vår samarbeidsavtale når den tid kommer – en gan etter bdr.møtet 11. juni.

Fin dag til deg!

Mvh.  
Jan-Kjell

---

**Fra:** Egil Arnsby <Egil.Arnby@bymisjon.no>  
**Sendt:** torsdag 28. mai 2020 09.19  
**Til:** Jan-Kjell Jonassen <jj343@kirken.no>  
**Kopi:** Inger Johanne Lindahl <Inger.Lindahl@bymisjon.no>; Børge Hansen <Borge.Hansen@bymisjon.no>  
**Emne:** SV: Fengselsdiakon i hel stilling

Hei Jan-Kjell!  
Du har rett i at jeg har kjenner til at det jobbes med å gjøre stillingen på fengselet til en 100% stilling. Jeg setter pris på denne orienteringen fra deg om prosessen framover. Først og fremst er dette en veldig gledelig styrking av det diakonale arbeidet i fengselet og i regionen. Fra mine år som fengselsprest vet jeg hvor viktig dette arbeidet er, og er ikke i tvil om at behovet for en full stilling er stort. Så får vi i Kirkens Bymisjon eventuelt håndtere dette slik det gjøres når gode medarbeidere går videre til nye utfordringer.

Rent praktisk delegeres det til nestleder Inger Johanne Lindahl og avdelingsleder Børge Hansen å følge opp prosessen herfra og finne gode løsninger i samarbeid med bispedømmerådet.

**Vennlig hilsen**

**Egil Arnsby**  
Daglig leder

---

**Kirkens Bymisjon Bodø**  
[www.bymisjon.no](http://www.bymisjon.no)  
M: 90243493 | Gavekonto:7011 05 18593  
**Gi 1 MIDDAG HVER MÅNED – Send sms MIDDAG til 2490 (kr 40)**

---

**Fra:** Jan-Kjell Jonassen <jj343@kirken.no>  
**Sendt:** onsdag 27. mai 2020 15:33  
**Til:** Egil Arnsby <Egil.Arnby@bymisjon.no>  
**Kopi:** Christina Ellefsen <Christina.Ellefsen@bymisjon.no>; Ann-Helen Fjeldstad Jusnes <aj326@kirken.no>; Brita Bye <bb698@kirken.no>; [Kenneth.Jansson@kriminalomsorg.no](mailto:Kenneth.Jansson@kriminalomsorg.no)  
**Emne:** Fengselsdiakon i hel stilling


Hei Egil!

Som du sikkert er informert om, ønsker fengslet og Christina 100% fengselsdiakon. Vi har nå fått en henvendelse fra fengslet v/ Enhetsleder Mette Moe om det. Stiftsdirektør ønsker å legge til rette for at bispedømmerådet kan ansette Christina i 100% som fengselsdiakon. Hun vil da få en fast arbeidsavtale på 100% fra bispedømmerådet. Christina er da sikret ansettelse hos oss så lenge hun er i stillingen, men fengslet er kun sikret med 100% ressurs så lenge Christina er ansatt hos oss. Christina vil være underlagt Biskop/ Domprosten og hennes tilsyn – følger «prestelinjen». Biskop og stiftsdirektør ønsker å tilrettelegge for fengselspresttjenesten og stiftsdirektør vil fremme sak for bispedømmerådet så snart som mulig slik det her er beskrevet. Håper å kunne fremme sak til bdr. nå den 11. juni.

Det er viktig å gi Bymisjonen melding om at vår samarbeidsavtale med Bymisjonen som arbeidsgiver for Christina kan bli avvirket/ sagt opp i løpet av kort tid. Vi ønsker å være i dialog med deg og Bymisjonen om hvordan dette kan gjøres til beste for alle parter. Fremdriftsplanen nå er å fremme sak til bispedømmerådet i henhold til den informasjon som er gitt i denne e-posten. Deretter vil stiftsdirektør gå inn i konkret samtale med Fengslet om en samarbeidsavtale med Christina i 100% stilling, arbeidsavtale og begynnerdato for Christina. Parallelt med dette samtale med deg og Bymisjonen om avvikling av dagens samarbeidssamtale.

Det legges kopi av denne e-posten til informasjon til Christina Ellefsen, biskop Ann-Helen F. Jusnes, rådgiver Brita Bye hos oss og Kenneth Jansson i Kriminalomsorgen.

Med vennlig hilsen  
Jan-Kjell Jonassen  
Stiftsdirektør

 DEN NORSKE KIRKE  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Web: <http://kirken.no/shbd>  
Telefon sentralbord: 75 54 85 50  
Telefon direkte: 75 54 85 65  
Mobil: 41559507



**Kriminalomsorgen Nordland**  
Avdeling høy sikkerhet, Bodø

Biskop Ann Helen Fjellstad Jusnes  
Sør- Hålogaland Bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11  
8003 BODØ

Deres ref:

Vår ref:  
201914011-2

Dato: 19.05.2020

## **ANMODNING OM 100% STILLING SOM FENGSELSDIAKON FOR KRIMINALOMSORGEN NORDLAND**

Kriminalomsorgen Nordland, avd. høy sikkerhet Bodø (Bodø fengsel) har 50 % stilling for fengselsprest/diakon. I dagens situasjon er det Kirkens Bymisjon som har arbeidsgiveransvar for den ansatte, Christina Ellefsen, som også har 50 % stilling der.

Siden stillingsandelen ble opprettet, har det skjedd en betydelig utvidelse av Bodø fengsel. Ved høyt sikkerhetsnivå i Bodø er antallet plasser nå økt til 56. I 2008 ble vår nye avdeling på Fauske med plass til 18 innsatte etablert. Preste/-Diakonstillingen har dekket begge avdelingene.

I tillegg har vi siden 2013 hatt avdeling overgangsbolig innlemmet som avdeling i Bodø fengsel, med plass til 12 innsatte. Innsatte ved den avdelingen skal i utgangspunktet benytte seg av det ordinære tilbudet i samfunnet også når det gjelder kirkelige/religiøse tjenester. Vi erfarer imidlertid at fengselsprest/diakon etterspørres også her. Flere innsatte som har hatt kontakt med fengselsprest/diakon mens de var på høyt sikkerhetsnivå ønsker å beholde kontakten etter overføring til overgangsbolig. De fleste innsatte der er heller ikke hjemmhørende i Bodø/Salten og derfor lite kjent med hva de kan benytte av lokale tjenester også på dette området.

Fra 1. september 2019 ble alle kriminalomsorgens enheter i Nordland slått sammen til en felles enhet – Kriminalomsorgen Nordland. Dette innebærer at tidligere Bodø fengsel med avdelinger nå er slått sammen med Mosjøen fengsel og Nordland friomsorgskontor med underkontorer i Mosjøen og Svolvær. Enheten er organisert med tre avdelinger:

- Kriminalomsorgen Nordland, Avdeling høy sikkerhet (Bodø og Mosjøen fengsel)
- Kriminalomsorgen Nordland, Avdeling lavere sikkerhet, Fauske og Bodø overgangsbolig
- Kriminalomsorgen Nordland, Avdeling samfunn (tidligere Nordland friomsorgskontor).

Behovet for tro-og livssynstjenester ved Mosjøen fengsel dekkes per i dag ikke av fast fengselsprest/diakon. I den sammenslåtte enheten Kriminalomsorgen Nordland bør det imidlertid nå være en anledning til å foreta en gjennomgang av behovet for slike tjenester samlet i Nordland med tanke på å kunne utvide stillingsandelen for fengselsprest/-diakon, både for å kunne gi og koordinere et tilbud i Mosjøen, og for å kunne hensynta økning i antall innsatteplasser i Bodø og Fauske.

*Kriminalomsorgen region nord*

Postadresse:  
Dokumentsenter,  
Postboks 694  
4302 Sandnes

Besøkadresse:  
Hålogalandsgt. 91

Telefon: 75 55 94 00  
Telefaks:

Org.nr: 911 830 868

Saksbehandler:  
Kenneth Jansson (Bodø fengsel)

E-post:  
Postmottak.Nordland@kriminalomsorg.  
no

Samlet i Nordland dreier det seg om 101 innsatteplasser, hvorav 71 på høyt sikkerhetsnivå (Bodø og Mosjøen), 18 på lavere sikkerhetsnivå Fauske og 12 på avdeling lavere sikkerhetsnivå Bodø.

Kriminalomsorgen Nordland, Avd. høy sikkerhet, Bodø erfarer at 50 % stilling for fengselsprest/diakon er en knapphetsressurs i forhold til behovet hos dagens innsattegruppe. I den forbindelse vil vi påpeke at vi ser store endringer i innsattesammensetningen sammenlignet med hva det var for 20-30 år siden. Ved Kriminalomsorgen Nordland, Avd. høy sikkerhet, Bodø har gjennomsnittlig domslengde vært stadig økende, og er for tiden over 4 år, mens det på 1990-tallet dreide seg om gjennomsnittlig domslengde under 1 år. I tillegg til at gjennomsnittlig domslengde har økt betydelig, ser vi også en økning i antall innsatte med psykiske lidelser. Mange innatte er også dømt for alvorlig kriminalitet som drap, vold og sedelighet. Det er for tiden et sterkt fokus fra flere hold på å hindre skadevirkninger av isolasjon. Kriminalomsorgen er således under sterkt press fra blant annet Sivilombudsmannen og CPT (Den europeiske torturkomité) for å oppnå mindre bruk av isolasjon. For de innsatte som av ulike årsaker likevel må isoleres, er det et viktig moment at disse skal tilbys meningfull menneskelig kontakt i minst to timer per dag.

Lang soningstid, alvorlig kriminalitet og isolasjon øker behovet for tjenester og oppfølging i fengselet for den enkelte, også når det gjelder tro – og livssynsbehov.

I henhold til lov skal innsatte gis mulighet til å utøve sin religion og sitt livssyn under gjennomføring av straff. Det skal gis anledning til å delta i gudstjenester, søke sjelesorg eller motta andre religiøse eller livssynsmessige tjenester innenfor rammen av straffegjennomføringen (*Rundskriv V-13B/2009: Samarbeid om tros- og livssynstjenester i fengsel, straffegjennomføringsloven § 23*).

Vi erfarer at tro- og livssynsbehovet er stort i fengselet og tidligere kartlegging av tros- og livssynsbehov i Bodø fengsel 2018/2019 viser at 50 % stilling ikke er tilstrekkelig. Med 50 % diakonstilling blir det gjennomført ca. 450 samtaler/sjelesorg med innsatte i løpet av året. Dette er utenom arbeidstid som går med til andre kirkelig handlinger, ulike tro- og livssynsarrangement, oppfølging av frivillige og frivillige organisasjoner, miljøarbeid på avdelinger, samtaler og veiledning for ansatte, ettervern ved løslatelse og pårørendearbeid. I tillegg ligger det også en beredskapsordning til diakonstillingen ved uttrykning ved akutte hendelser.

Ansatte i kriminalomsorgen og helseavdelingen etterspør også diakon i full stilling. Tett samarbeid med diakon er svært verdifullt for å kunne ivareta den innsatte på best mulig helhetlig måte. Samhandling på daglig basis vil kunne gi bedre kontinuitet i arbeidet som gjøres, samtidig som økt tilstedeværelse av diakon vil gi bedre mulighet til å rådføre seg raskere og igangsette hjelpetiltak når det oppstår akutte situasjoner. Helseavdelingen vektlegger særlig at diakonen har mulighet til å tilby et helhetlig omsorgstilbud (*jf, samhandling mellom tro- og livssynssamfunn og helse- og omsorgstjenesten*) og at den diakonalfaglige kompetansen også innenfor sorg og krise er med på å forebygge psykisk helse hos innsatte. Betjentene trekker særlig frem at diakon også er en del av den gjenopprettende prosessen, der den innsatte får hjelp til å forsones seg med lovbruddet og rehabiliteres tilbake til samfunnet (*Strgjfl. § 2, Formål*). Her har diakonen en unik posisjon til å tilby innsatte tid og samtaler over tid, ved å følge innsatte gjennom systemet, fra høy sikkerhet til lav sikkerhet, og til slutt ut i samfunnet.

Fagutvalget for fengselsprester ved leder Kristin Holen Daae, uttaler også sin støtte til utvidelse av fengselsprest/diakon i Nordland, med anbefaling om at Ellefsen viderefører det arbeidet hun har bygget opp. Daae påpeker at stillingen bør endres med behovene i kriminalomsorgen og understreker at Den Norske Kirke er en grunnlovsforankret folkekirke med et samfunnsansvar for å betjene mennesker i sårbare livssituasjoner. Tilbudet i kriminalomsorgen skal tilsvare tilbudet i samfunnet og Kirken som innleid tjeneste har et ansvar for tilsette og å levere den tjenesten de innsatte har krav på (*Jf, St.meld.nr. 37, Normalitetsprinsippet*). Daae anbefaler



samtidig at bispedømmet overtar arbeidsgiveransvaret og ser svært positivt på at kirkelig betjening i Kriminalomsorgen region Nord forsterkes.

Når det kommer til arbeidsgiveransvar og 50% stilling er vår erfaring i fengselet at prester som har hatt delt stilling mellom to «arbeidsgivere», har opplevd dette såvidt krevende at man fortløpende har søkt andre stillinger med kun en «arbeids-/oppdragsgiver». Som et svar på dette ble det etablert en ny samarbeidsavtale mellom bispedømmet og Kirkens Bymisjon i 2016, med ansettelse av dagens diakon i 2017. Vi erfarer at denne kombinasjonen faglig gangner stillingen med tanke på brukergrupper, men erfarer fremdeles at det er utfordrende for den ansatte å ha delt stilling hos to «arbeids-/oppdragsgiver» som begge har behov for mer enn 50 % stillingsressurs.

Under Koronasituasjonen (2020) har diakonen tjenestegjort 100 % i fengselet i april og mai etter avtale med Kirkens Bymisjon. Diakonen har vært et av våre viktigste kompeserende tiltak i en periode der innsatte blant annet ikke har fått anledning til besøk av sine pårørende, gjennomføre permisjoner og langt mindre grad av aktivisering. Krisen understreker nok en gang hvor sårbare kriminalomsorgen er når kriser rammer samfunnet og hvor viktig diakontjenesten er for de innsatte.

Kriminalomsorgen Nordland har sett på mulighet for å finne lønnsmidler til full diakonstilling og behandlet dette i ledergruppa. Frikjøp av diakon under koronakrisen ble godkjent som et Covid-19 tiltak, i forbindelse med en unntakstilstand. Dette har vi ikke mulighet til å videreføre. Det finnes ingen fremtidige lønnsmidler til å dekke diakontjenesten, og på lik linje med andre innleide tjenester må vi henvende oss til etatene etter de behovene som er i kriminalomsorgen. Det vi kan tilby per i dag er delt kontor plass i andre etasje ved Avd. høy sikkerhet Bodø, og vi vil se nærmere på andre administrative forhold og hvilken tilgang diakon kan få til systemet i kriminalomsorgen, se vedlegg. Etter det vi kjenner til, er det i dag ingen fengselsprester som er ansatt i kriminalomsorgen, og kriminalomsorgen Nordland ber derfor om at arbeidsgiveransvaret ligger hos bispedømmet.

Det for oss viktig å påpeke at diakon Christina Ellefsen har bygget opp og utformet stillingen som diakon ved tidligere Bodø fengsel med avdelinger. Hun oppleves for oss som en meget viktig ressurs der hennes personlige egnethet og tilnærming til jobben, tilsier at det er svært ønskelig for Kriminalomsorgen Nordland å beholde henne. Vi er også kjent med at Ellefsen selv har et ønske om å fortsette den jobben hun har startet og i den forstand fortsette hennes positive og viktige bidrag over flere år. Kriminalomsorgen Nordland har vært igjennom store endringer siden fengselspreststillingen ble opprettet første halvdel av 1990-tallet. I dag er det en fordobling av innsattgruppen og lengre domslengder i Nordland. Kriminalomsorgen Nordland anmoder derfor om ny samarbeidsavtale med Sør-Hålogaland Bispedømme med avtale om 100% fengselsdiakon. Vi gjør samtidig oppmerksom på at daglig leder i Kirkens Bymisjon, Egil Arnsby er informert om vår anmodning.

Med vennlig hilsen

Mette Moe  
Enhetsleder  
Kriminalomsorgen Nordland

Kenneth Jansson  
Avdelingsleder høy sikkerhet  
Kriminalomsorgen Nordland

*Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ikke signatur.*



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENT

KOPI  
LFPK

RST . P.O.A.M.F.  
MOTTATT  
PRESTEFORENINGEN  
9 MAI 2000  
J.nr. 953/00  
Arkiv: 072-0

HS mai 00

Direktøren (KIA)

Deres ref

Vår ref  
99/19281 MG/mm

Dato  
04.05.2000

## OVERFØRINGEN AV FENGSELSPRESTENE FRA JUSTISDEPARTEMENTET TIL KIRKE-, UTDANNINGS- OG FORSKNINGSDEPARTEMENTET.

Det vises til den overføring av fengselsprestetjenesten som fant sted pr. 01.01.00.

Til orientering legges endringer i tjenesteordning og tilsetningsbestemmelser for fengselsprester fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ved dette brev.

Justisdepartementet presiserer at omlegningen skjer p.g.a. prinsipielle betraktninger om "forvaltningssamarbeid". Prestetjenestene er fortsatt en viktig del av god anstaltsdrift og den administrative omlegningen skal ikke føre til at prestene får dårligere rammebetingelser i den daglige arbeidssituasjonen. Det er naturlig å presisere noen administrative forhold:

1. Det skal stilles nødvendig kontorplass og annet kontorteknisk nødvendig utstyr til disposisjon for den enkelte prest ved den enkelte anstalt.
2. Det enkelte distrikt/sentralanstalt oppfordres til å sette av nødvendige driftsmidler til fengselsprestetjenesten. Prestene skal også i fremtiden ha anledning til å få dekket utgifter etter regning til f.eks. lønn til organist, kaffe, møtemat og andre nødvendige driftsutgifter innenfor de rammene som settes.
3. I forbindelse med kompetanseutvikling er det arbeidsgiver (det vil si KUF) som skal besørge dette. Det kan imidlertid oppstå tilfeller der fengselsprestene og den enkelte

Postadresse  
Postboks 8005 Dep  
0030 Oslo

Kontoradresse  
Akersgt. 42

Telefon - sentralbord  
22 24 90 90 / 22 24 90 90  
Org. nr.:  
972 417 831

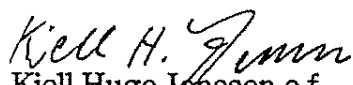
Kriminalomsorgsavdelingen  
Telefaks:  
22 24 55 90

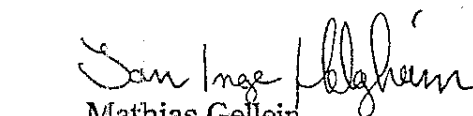
Saksbehandler  
Mathias Gellein  
22 24 54 22

anstalt ønsker å delta i felles opplæringstiltak f.eks. introduksjonskurs ved KRUS. Justisdepartementet ber i disse tilfellene direktøren om å prioritere fengselspresten på lik linje med øvrige som er tilsatt i anstalten.

4. Justisdepartementet forutsetter at det administrativt legges til rette for at fengselsprestene skal gis anledning til å delta i tverrfaglige arrangementer av betydning for anstaltdriften. Utgiftene til slike sammenkomster skal dekkes innenfor direktørens rammer.
5. Fengselsprestene skal på lik linje med ansatte i anstalten gis anledning til å benytte tjenestebil til ulike tjenestelige oppdrag.

Med hilsen

  
Kjell Hugo Jønsen e.f.  
underdirektør

  
Mathias Gellein  
førstekonsulent

Vedlegg: Endringer i tjenesteordning for fengselsprester

Kopi: Den norske kirkes presteforening



**Justis- og politidepartementet  
Kultur- og kirke departementet**

## **Rundskriv**

Fengselsprestene, Bispedømmerådene, Biskopene,  
Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn,  
Tros- og livssynssamfunnene,  
Kriminalomsorgens regioner, fengslene,  
frimsorgskontorene, Kriminalomsorgens  
utdanningssenter, Arbeids- og inkluderingsdepartementet,  
NFF, KY, Kriminalomsorgens lederforbund, KITT

Nr.

Vår ref  
200607578

Dato  
1.7.2009

### **SAMARBEID OM TROS- OG LIVSSYNTJENESTER I FENGSEL**

#### **1. BAKGRUNN**

Religions- og livssynsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet (Verdenserklæringen om menneskerettighetene, artikkel 18). Et økende etnisk, kulturelt og religiøst mangfold i det norske samfunnet fordrer at staten innarbeider hensynet til ulike minoriteter i stadig flere sammenhenger, også for innsatte i fengsel.

I henhold til lov av 18. mai 2001 nr. 21 (lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven)), § 23 skal innsatte i norske fengsler gis mulighet til å utøve sin religion og sitt livssyn under gjennomføring av straff. De skal gis anledning til å delta i gudstjenester, søke sjelesorg eller motta andre religiøse eller livssynsmessige tjenester så langt dette ligger innenfor rammene av straffegjennomføringen.

Europarådets ministerkomité har, gjennom de europeiske fengselsreglene, gitt anbefalinger som gir føringer for norsk kriminalomsorg så langt dette er mulig innenfor kriminalomsorgens rammer. Her heter det at fengslene skal, så langt det lar seg gjøre, tillate de innsatte å praktisere sin religion, å følge sitt livssyn, å overvære gudstjenester eller møter ledet av godkjente representanter for vedkommendes religion eller livssyn, å få besøk av slike representanter, og å være i besittelse av bøker eller litteratur om sin religion og sitt livssyn (Ministerkomiteens rekommandasjon Rec(2006)2 til medlemsstatene om de europeiske fengselsreglene, pkt. 29.2). Rekommandasjonen fremhever at innsattes deltakelse i religiøs eller livssynsmessig praksis skal baseres på frivillighet (Rec(2006)2 pkt. 29.3).

Den norske kirkes virksomhet i norske fengsler er regulert ved en egen forskrift, jf. forskrift 20. november 1997 nr. 1179 Tjenesteordning for fengselsprester. Den norske kirkes virksomhet i fengslene vil for øvrig også omfattes av straffegjennomføringsloven § 4 om forvaltningssamarbeid med andre offentlige etater.

## 2. FORMÅL

Justisdepartementet og Kultur- og kirke departementet vil med dette rundskrivet formalisere et samarbeid om tros- og livssynstjenester i fengsel. Formålet er å klargjøre ansvarsforholdene og samarbeidsformene mellom tros- og livssynssamfunnene og kriminalomsorgen, samt å sikre oppfølging av og kontinuitet i tjenestetilbudet. Målet er å legge til rette for at alle innsatte skal ha mulighet til religions- og livssynsutøvelse.

Det er den innsattes behov for tjenester som skal være styrende for tros- eller livssynssamfunnets atkomst til fengselet. Hensikten er å ivareta de innsattes ønsker om religiøs eller livssynsmessig betjening.

## 3. DEFINISJONER

Med "representant" menes forstander, prest eller annen person som representerer et bestemt tros- eller livssynssamfunn.

Med "tjenester" menes religiøse eller livssynsmessige seremonier, ritualer, bønn, sjelesorg, livssynssamtaler eller religiøs eller livssynsmessig rådgivning.

Med "fellessamlinger" menes enhver kunngjort samling der flere enn én innsatt deltar, til forskjell fra "enkeltsamtaler".

## 4. ANSVARSFORDELING

Justisdepartementet har et overordnet ansvar for at kriminalomsorgen tar initiativ til samarbeid om innsatte, slik at de innsatte får de tjenestene som lovgivningen gir dem krav på, jf. straffegjennomføringsloven § 4. Justisdepartementet har videre det overordnede ansvar for at kriminalomsorgen følger opp straffegjennomføringsloven § 23 om religion og livssyn i fengslene.

Kultur- og kirke departementet har det overordnede ansvar for tilskuddordningen til tros- og livssynssamfunn og for Den norske kirke, jf. lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna, lov 12. juni 1981 nr. 64 om tilskott til livssynssamfunn og lov 7. juni 1996 nr. 31 om Den norske kirke.

### Kriminalomsorgens rolle og ansvar

Kriminalomsorgen skal sørge for at innsatte gis mulighet til å utøve religion og livssyn jf. straffegjennomføringsloven § 23. Kriminalomsorgen har videre ansvar for at forvaltningssamarbeidet initieres og følges opp på ulike nivå mellom tros- og livssynssamfunnene og kriminalomsorgen.

Leder av fengselet skal, så langt det er praktisk mulig og forenlig med sikkerheten, legge forholdene til rette for at innsatte skal kunne utøve sin tro eller sitt livssyn.

Leder av fengselet har det overordnede ansvar for oppfølging og gjennomføring av tros- og livssynstjenester i fengselet.

Kriminalomsorgen skal sørge for nødvendig opplæring i bl.a. regelverk og sikkerhetsrutiner, kriminalomsorgens målsettinger og verdigrunnlag etc. Kriminalomsorgen skal likeledes sørge for oppfølging av den enkelte representant som skal utføre tjenester i fengslene, for eksempel ved årlige samlinger.

#### Tros- og livssynssamfunnenes rolle og ansvar

Tros- og livssynssamfunn som vil gjøre tjeneste i norske fengsler må følge retningslinjene i dette rundskrivet. Den norske kirkes utgifter til fengselsprester inngår i grunnlaget for beregningen av tilskuddsatsen til tros og livssynssamfunnene. Tilskudd til trossamfunn skal benyttes til religiøse formål, mens tilskudd til livssynssamfunn skal brukes til formål som går inn under virksomheten som livssynssamfunn. Tros- og livssynssamfunn kan følgelig benytte tilskuddet til å dekke utgifter i forbindelse med tros- eller livssynsmessige tjenester i fengslene. Tjenesten må for øvrig skje innenfor de rammer som kriminalomsorgen setter.

Fengselsprestene gjør tjeneste i norske fengsler etter tjenesteordning for fengselsprester og etter arbeidsavtale med bispedømmerådet. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte fengselspreststilling kan fastsettes ved instruks av bispedømmerådet, jf. tjenesteordning for fengselsprester § 6 første ledd.

#### **5. KRITERIER FOR Å FORESTÅ TROS- OG LIVSSYNTJENESTER I NORSKE FENGLER**

Tros- og livssynssamfunn som omfattes av lov om trdomssamfunn og ymist anna eller lov om tilskott til livssynssamfunn kan gjøre tjeneste i norske fengsler etter dette rundskrivet.

Det er en forutsetning at tjenesten følger norsk lov, forskrifter og retningslinjer eller påbud gitt av kriminalomsorgen.

Kriminalomsorgen bygger på et humanistisk menneskesyn, som poengterer at mennesket er unikt og ukrenkelig. Dette innebærer at tros- og livssynstjenesten i fengsel skal utøves med respekt for individet og menneskerettighetene uavhengig av innsattes bakgrunn. Leder av fengselet kan nekte representanter adgang til fengselet dersom tjenesten ikke samsvarer med kriminalomsorgens etiske verdier, målsettinger og regler.

#### **6. KRAV TIL REPRESENTANTER SOM UTØVER TJENESTE I NORSKE FENGLER**

Leder av fengselet skal godkjenne adgang til fengselet for representanter for tros- og livssynssamfunn. Dette innebærer at representanten må kunne dokumentere at

vedkommende representerer det aktuelle samfunn. I tillegg kan leder kreve fremlagt uttømmende politiattest jf. straffegjennomføringsloven § 8. Straffegjennomføringsloven § 27, første, andre, fjerde og femte ledd kommer til anvendelse for representanter.

Representanten skal før tjenesten påbegynnes ha gjennomgått særskilt opplæring. Representanten og fengselsledelsen skal gjennom dialog og samarbeid påse at tjenesten skjer i overensstemmelse med den gitte opplæringen, samt fengselets retningslinjer for yrkesutøvelse / tjenesteutøvelse i kriminalomsorgen.

Det fordres endelig at representanten som skal forestå bønn, seremoni eller andre kunngjorte samlinger, behersker norsk eller engelsk språk. Kravet til språk gjelder ikke ved besøk til enkeltsamtaler.

## 7. TJENESTENS ORGANISERING OG INNHOLD

### a) Fellessamlinger:

Der det er mulig ut fra sikkerhetsmessige og bygningsmessige forhold, bør det etableres et fellesrom der de innsatte kan utøve religion eller livssyn i fellesskap med likesinnede, enten i form av mindre gruppesamtaler eller større samlinger. I henhold til § 3-9 i forskrift til straffegjennomføringsloven, skal fengselet føre kontroll med fellesskapet i fengsel med høyt sikkerhetsnivå, slik at de innsatte er under stadig tilsyn og kontroll. I fengsler med lavere sikkerhetsnivå vurderes behovet for tilstedeværelse av tilsatte av fengselets leder.

Bønn, opplesning av religiøse eller livssynsmessige tekster, herunder opplesning av liturgisk skrift, og eventuelle andre ritualer kan utføres på det språk tros- eller livssynssamfunnet finner hensiktsmessig. For øvrig skal samlingen gjennomføres på norsk eller engelsk.

### b) Enkeltsamtaler:

Den enkelte innsatte skal ha mulighet for å be om kontakt med en representant fra et tros- eller livssynssamfunn for å motta sjelesorg eller ha livssynssamtale i enerom. Fengslene skal legge til rette for at slike enkeltsamtaler kan gjennomføres.

Når innsatte har samtale i enerom med en representant fra et tros- eller livssynssamfunn på besøksrom eller liknende, skal ikke besøket regnes med i innsattes ordinære besøkskvote. Forøvrig gjelder ordinære regler for besøk, jf. punkt 3.34 i retningslinjene. Besøksmulighetene er til enhver tid begrenset av fengselets kapasitet.

Med hilsen

Unni Gunnes  
Fung. ekspedisjonssjef  
Justis- og politidepartementet  
e.f.

Nina Økland  
konst. ekspedisjonssjef  
Kultur- og kirke departementet  
e.f.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Brita Bye	500	20/01398-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
43/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

### Høring- Gjennomgang av kirkefagforvaltningen

#### Vedlegg:

Brev fra Kirkerådet høring  
 Rapport fra kirkefagutvalget  
 spørsmål i høringen

#### Saksorientering

I 2019-20 ble kirkefagforvaltningen i bispedømmene gjennomgått. Et utvalg nedsatt av Kirkerådet stod for gjennomgangen, ut fra et mandat gitt av Kirkerådet.

Mandatet som ble gitt arbeidsgruppen er som følger:

“Rettssubjektet Den norske kirke ble én virksomhet fra 2017. Departementet har utfordret rettssubjektet Den norske kirke på en effektiv merkantil forvaltning, og et effektiviseringsprosjekt har lagt til rette for dette gjennom ny organisering av økonomiforvaltningen og arkivtjenestene i rettssubjektet Den norske kirke fra 1.juni 2019. Den norske kirke er offentlig finansiert og plikter alltid å ha en best mulig organisering av arbeidet både nasjonalt, regionalt og lokalt. På denne bakgrunn ønskes nå en gjennomgang av kirkefaglige stillinger regionalt og nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke.

En videreutvikling av kirkefagene regionalt og nasjonalt skal fortsatt være høyt prioritert i Den norske kirke. Arbeidet har derfor ikke som mål å redusere antall kirkefagsårsverk. Prosjekter og satsninger som ulike bispedømmer har valgt å prioritere innenfor sin budsjettamme, inngår ikke i gjennomgangen. Biskopenes og bispedømmerådenes faglige støttefunksjon skal opprettholdes.”

Mandatet har videre følgende mål:

- Den norske kirke har en kirkefagforvaltning på høyt faglig nivå som styrker arbeidet i hele kirken
- Kirkefagforvaltningen bidrar til læring, samhandling og innovasjon lokalt, regionalt og nasjonalt
- Kirkefagforvaltningen bidrar aktivt til læring gjennom praksis
- Kirkefagforvaltningen bidrar til at hele Den norske kirke får del i analyse og forskning knyttet til kirkefagene
- Kirkefagforvaltningen bruker aktivt prinsippet om å få fram og dele beste praksis



- Kirkefagforvaltningen har en effektiv ressursbruk med god forankring og prioritering og vekt på gode arbeidsmetoder og prosesser for læring og utvikling”

Utvalget leverte 27. februar 2020 en rapport, som er sendt bispedømmene og biskopene på høring.

Høringen inneholder femten konkrete spørsmål, med mulighet til kommentarer.

Rapporten ligger ved. Medlemmene i bispedømmerådet bør som forberedelse til saken skaffe seg oversikt over denne, men trenger ikke sette seg like grundig inn i alt. Det kan være fint å lese rapporten i lys av mandatet, som blir referert bakerst i rapporten.

Rådgiver for diakoni, misjons/ internasjonalt arbeid og samisk kirkeliv i Sør-Hålogaland har vært medlem av utvalget. Staben ved bispedømmekontoret ved kirkefagavdelingen har utarbeidet svar på spørsmål underveis i prosessen.

## Svarforslag Kirkefaghøringen vår 2020

**Dette dokumentet inneholder oversikt over spørsmålene som stilles i høringen om gjennomgang av kirkefagforvaltningen, slik at høringsinstanser har anledning til å forberede sine høringssvar før de legges inn i det elektroniske skjemaet.**

Høringen inneholder 15 spørsmål. Ingen spørsmål er obligatoriske å besvare. Skjemaet gjengir ikke utvalgets resonnementer, men henviser til kapitlet i rapporten hvor det aktuelle temaet er omtalt.

Innledende spørsmål:

- Avsender av høringssvaret Sør-Hålogaland bispedømmeråd
- Jeg svarer som (velg mellom alternativer)
- Kontaktperson for avsender
- E-postadresse til kontaktperson

### Kap 3 Relasjoner mellom organer, og effektiv implementering

**Både kantor, kateket, diakon og menighetsprest må i tjenesteordningen ha en forpliktelse til både soknets og Kirkemøtets mål, strategier og planer.**

- Enig
- Uenig

Kommentarfelt

Dette er en naturlig og selvfølgelig side ved å være ansatt i Den norske kirke. Det må tilstrebes at kirkefaglig ansatte får anledning til å være med i arbeidet med å fastsette mål og strategier i DNK.

### Kap 5 Arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmenivået og nasjonalt nivå

**Det er bedre at et fagfelt har deltidsstillinger på hvert bispedømmekontor enn at man samler disse stillingsressursene i spesialiserte heltidsstillinger som betjener alle kontorer.**

- Enig

- Uenig

Kommentarfelt

Det er viktig at det er en bredde i den kirkefaglige kompetansen på alle bispedømmekontor. Det er behov for dette for å kunne betjene de enkelte områder bispedømmet og biskopen har ansvar for. En spesialisert stilling kan være både heltids- og deltids-stilling. Det er bedre å beholde en spesialisert stilling i en deltidsstilling eller heltidsstilling på hvert kontor fremfor å sentralisere stillingene. En mellomløsning kan være at flere bispedømmekontor har en felles spesialisert kirkefagstilling.

### **Mer samhandling mellom bispedømmenivå og nasjonalt nivå bør foregå gjennom videomøter.**

- Enig

- Uenig

Kommentarfelt

Det er noe uklart å vite hva som menes med mer i denne sammenheng. Vi forholder oss her til det som var situasjonen før Corona-krisen. Mer samhandling digitalt er både nødvendig og positivt, det kan føre til en tettere og mer aktuell kontakt, men det bør ikke skje på bekostning av få, fysiske møter. Digitale møter må sees på som en ressurs som kan utvikles, og ikke minst ivaretar de ønsket om mindre reising og bedre utnyttelse av tiden på en bedre måte enn møter som krever mer reising. Likevel er de fysiske møtene viktig for å opprettholde gode arenaer for samarbeidsprosesser og nettverksbygging, særlig i mer komplekse saksfelt.

Deltakelsen på videomøtene bør skje på like premisser, slik at alle har samme tilbud om å være med på møtene, enten det er fysisk eller på video.

Her blir det også viktig å evaluere bruken og gjøre seg nytte av kunnskapen med bruk av videomøter under Corona-krisen. Flere korte møter på video, i tillegg til faste fysiske samlinger for nettverksbygging kan kanskje vise seg å være en styrke for samarbeidet.

### **Bør det gjøres andre justeringer av samhandlingen mellom regionalt og nasjonalt nivå i Den norske kirke?**

Det er viktig at det er klare retningslinjer for hva som ligger av avgjørelse til de ulike nivåene, og at det ikke dannes samhandlingsarenaer som ikke er forankret i myndighet.

## **Kap 6 Arenaer for læring knyttet til kirkefag**

Mer læring for ansatte i Den norske kirke må legges til samlinger på prosti- og fellesrådsnivå.

- Enig

- Uenig

- Kommentarfelt

Dette vil gjøre læringen tilgjengelig for flere ansatte, og den vil styrke stabskompetansen og stabsfellesskapet på lokalt nivå. Mer læring på prosti- og fellesrådsnivå bør likevel ikke gå på bekostning av bispedømme-vise samlinger. I Sør-Hålogaland er det mange små fellesråd og også enkelte små prostier. Derfor er det viktig å ha samlinger med flere til stede for å

møte andre med faglig kompetanse. Da vil også deltakelse på nasjonale samlinger og konferanser bli viktig, så sant disse gir anledning for erfaringsdeling underveis, og at man deler tanker og ideer hjemme i etterkant. En mellomting kan være at det legges opp til samlinger der flere prostier samarbeider.

Prostivise samlinger gir også gode muligheter for at bispedømmeansatte kan komme ut i prostiene, og de vil kunne fremme samarbeid menighetene imellom. Samlinger på prostenivå handler også om økonomi, og her er det ofte et skille mellom fellestrådsansatte og prester, noe som bør forbedres. Det er viktig å skape tverrfaglige arenaer på prostiplan.

Noen spissede fagfelt krever kompetanse som best kan fremmes gjennom nasjonale samlinger. Å skape fellesskap med andre som jobber med feltene (for eksempel Inkluderingsfeltet og kirkemusikk) kan i seg selv bidra til kompetanseheving.

### **Konferanser og fagdager på bispedømmedømmenivå må opprettholdes på samme nivå som i dag.**

- Enig

- Uenig

#### Kommentarfelt

Det er behov for flere samlinger på bispedømmenivå. Disse samlingene ivaretar både biskopens tilsyn og de ansattes behov for å få faglig påfyll og møte kollegaer innen feltene de jobber med. På disse samlingene møter man også andre organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. Mange kirkelig ansatte uttrykker behov for å møte kolleger oftere, føle på tilhørighet og få mot og inspirasjon til å fortsatt stå i jobben sin. Dette handler også om nettverksbygging og erfaringsdeling mellom dem som jobber i samme region. I Sør-Hålogaland er geografien slik at det medfører reising, gjerne med overnattinger for å møte kolleger i samme område.

Dette har en kostnadsside, og det bør sørges for at alle kirkefagfelt har like muligheter til å delta på samlinger. Samlingene bør også planlegges i samarbeid med målgruppene, slik at det faglige påfyllet kan bli så relevant som mulig. Noen samlinger bør være tilrettelagt slik at flere fra samme stab kan delta.

### **Antall nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager må reduseres.**

- Enig

- Uenig

#### Kommentarfelt

Det er viktig med enkelte spesialiserte nasjonale konferanser. Gode eksempler er HEL-konferansen og den årlige trosopplæringskonferansen. Det er viktig at det er bredde i hvem som sendes på disse konferansene. Det er bra med noen få og gode konferanser og fagdager som favner vidt. Derfor bør det vurderes hvilke typer fagdager som skal være nasjonale og hvordan dette skal samordnes. Nasjonale fagdager bør også vurderes i forhold til klimaavtrykk og reising.

### **Det må tilrettelegges for mer digital læring gjennom f.eks. videomøter, webinarer og streaming.**

- Enig

- Uenig

#### Kommentarfelt

Det ene utelukker ikke det andre. I forhold til nettverksbygging, trivsel i stillingene og erfaringsutveksling er fysiske møter en god løsning. Samtidig har vi erfart at digital læring er et godt tillegg og at digitale løsninger kan inkludere flere ansatte.

### **Bør det gjøres andre endringer i hvordan man driver fagutvikling for ansatte i Den norske kirke?**

Faglig utvikling for kirkefagansatte i menighetene har ulike nivåer: 1) Individuelle behov for faglig oppdatering og videreutdanning, 2) faggruppebehov for kirkemusikalske, pedagogiske, diakonale og formidlende arbeidsoppgaver, 3) kollektive behov for tverrfaglig samarbeid, prosjekter for hele menigheten, prostiet, bispedømmet eller Den norske kirke nasjonalt. Dette krever ulike tilnærminger til læring på ulike arenaer, både lokalt, regionalt og nasjonalt. Kanskje må man i større grad drive tverrfaglig kompetansebygging, jamfør slik de arbeider på Kirkelig utdanningsenter nord, VID Tromsø.

Når det ved tilsettinger er snakk om å se bort fra kompetansekrav til profesjonsstillingene, bør det ligge forventninger til og kanskje forpliktelse fra den ansatte til å ta relevant utdanning i løpet av de første årene. Dette må følges opp. Forslag til fag, studiested og progresjon kan være et tema mellom arbeidsgiver og ansatt. Det er svært viktig at kirkefagstillingene er kompetansestillinger som på adekvate og kompetente måter kan møte den komplekse virkeligheten vi lever i.

## **Kap 7 Organer og innovasjonskraft**

**Alle organer driftet av kirkefagforvaltningen må tilby medlemmer å delta gjennom videoløsning (Egne regler gjelder for folkevalgte organer i Den norske kirke).**

- Enig

- Uenig

-Kommentarfelt

Det må være likeverdighet, slik at alle medlemmer tilbys å møte fysisk eller gjennom videoløsning.

**Bør det gjøres andre endringer i organer som driftes av kirkefagforvaltningen?**

Det bør evalueres hvordan organene er sammensatt, og vi støtter at medlemmer må oppnevnes av hovedorgan for et avgrenset tidsrom og med et klart mandat. Det er viktig å kontinuerlig evaluere behov for organer av denne art.

## **Kap 8 Saksbehandling, rapportering og godkjenninger, og mulighet for forenkling**

**Flere av dagens godkjenningsordninger må erstattes med regelverk med forhåndsgodkjente alternativer.**

- Enig

- Uenig

- Kommentarfelt

Det bør fortsatt være mulighet for å ha egen saksbehandling der det er kontekstuelle varianter, men det er viktig å standardisere og lage maler for bl.a. stola, instrumenter og gravplassforvaltning. Standardiserte løsninger bør allikevel være av en slik art at det er åpenhet for å skrive inn egne varianter der alternativene ikke passer.

Lokale varianter av aktivitet må kunne fanges opp, slik som det gjøres i planverktøy for trosopplæring. Denne plattformen byr på åpenhet for lokale varianter, og bør ikke forenkles nevneverdig, for å ivareta kvalitet.

### **Bør det gjøres andre endringer innen saksbehandling, rapportering og godkjenninger i Den norske kirke?**

På rapporteringer bør det skilles på økonomi og aktivitet. Krav om rapportering på økonomi bør standardiseres slik at man får frem det man etterspør. Når det gjelder aktivitet er det viktig å forenkle og åpne opp rapportering slik at det blir mer kontekstuel, for eksempel når det gjelder trosopplæring. Det er viktig at vi har et analyseverktøy for statistikk som fungerer. Statistikkmateriale kunne med fordel være utarbeidet bedre sentralt, slik at det er vurderingene av statistikkmateriale vi skal gjøre regionalt. Det er også viktig at menighetenes årsstatistikk forbedres, og at menighetene ikke spørres etter tallmateriale som allerede finnes. Rapporteringen bør også se på virksomheten over flere år i sammenheng, slik at vi bedre kan lese utviklingen.

## **Kap 9 Vurdering av om kirkefaglige oppgaver kan ivaretas av andre aktører**

**Flere fagdager og konferanser som i dag arrangeres av bispedømmene og Kirkerådet bør overlates til faglige aktører tett på Den norske kirke, som utdanningsinstitusjoner, institutter eller organisasjoner.**

- Enig
- Uenig **x**

Kommentarfelt

Fagdager og konferanser må ikke overlates til andre faglige aktører, men bispedømmene bør kunne samarbeide tett med dem tema og innhold. Denne type aktivitet bør ikke overlates autonomt til andre institusjoner, og bispedømmene bør forsøke å variere hvilke institusjoner man samarbeider med. Bispedømmet er også en viktig ressurs i forhold til å utvikle kirkefagtenkningen innen institusjonene. Dette gjelder alle fagfelt. Fagdager vil ofte også være en del av biskopens tilsynsansvar, og derfor i hovedsak arrangeres av Bispedømmerådet/ Kirkerådet.

### **Bør andre oppgaver som gjøres av kirkefagforvaltningen utføres av andre aktører?**

I noen sammenhenger kan det helt klart være en fordel å la eksterne miljøer eller enkeltpersoner ivareta bestemte kirkefaglige oppgaver. Det er imidlertid viktig at bispedømmekontoret er en ledende og koordinerende kirkefaglig instans for å kunne bidra til helhetstenkning og være et bindeledd til Kirkerådet eller menighetene. Kirkefagavdelingen ved bispedømmekontoret er også helt avgjørende for at biskopen kan utøve sitt tilsyn med menighetene og de ansatte, og for at bispedømmets kontekstuelle utfordringer kan ivaretas på en god måte.

### **Har du andre kommentarer til rapporten?**

Til høringens siste del *10 Oppsummering* har vi foreløpig følgende kommentarer Dersom det legges opp til at ansatte ved bispedømmekontoret skal ha ansvar for rekrutteringsarbeid, ( og det tror vi er en god løsning), bør det også innebære et punkt om kontakt med utdanningsinstitusjoner – i samarbeid med Kirkerådet sentralt – for å legge trykk på behovet for kirkelig utdanning. Det nytter ikke å øke rekrutteringen dersom utdanningen knapt finnes.

Dersom rekrutteringen til kirkelige stillinger skal kunne øke er det viktig å se på mulighetene til arbeid og studier samtidig, og her vil kirkefagavdelingen kunne være en støttespiller.

Kirkefagavdelingen på bispedømmekontoret vil også kunne stå i et nært forhold til de studiesteder som ligger i regionen, og være pådrivere for kompetansehevende kurs

Kirkefagavdelingene på bispedømmekontorene er vesentlige for å kunne gi menighetene en god faglig støtte i sitt arbeid, og er dermed den utadrettede tjeneste for bispedømmerådet. For lokalkirken er det viktig med nærhet til faggruppen, og derfor er en sentralisering av dette feltet en løsning som ikke vil tjene menighetene. Kirkelivet er svært forskjellig i de ulike bispedømmer, og den kontekstuelle kompetanse som bispedømmene besitter er uvurderlig. Biskopens tjeneste er også helt avhengig av en god regional kirkefagavdeling.

Vi mener det derfor er behov for en kirkefagavdeling på hvert bispedømmekontor. Den samordningen og kompetansen som ligger i kirkefagavdelingene er svært viktig for å møte menighetenes behov og er en støtte for biskopens tilsyn.

### **Forslag til vedtak**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd slutter seg til fremlagt høringssvar fra stiftsdirektør vedrørende kirkefagforvaltningen med de endringene som fremkom i møtet.

**DEN NORSKE KIRKE**

KR - Avdeling for kirkefag

Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11

8003 BODØ

Dato: 12.03.2020

Vår ref: 19/02762-10

Deres ref:

**Høring - gjennomgang av kirkefagforvaltningen**

Rapport fra utvalget for gjennomgang av kirkefagforvaltningen sendes med dette på høring. Rapporten samt lenke til høringsskjema for å avgi svar, ligger tilgjengelig på [www.kirken.no/hoeringer](http://www.kirken.no/hoeringer).

Høringsfristen er satt til fredag 15. mai 2020. Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
direktørJan Christian Kielland  
avdelingsdirektør*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.***Mottakere:**

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Grønland	
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
	Tolder Holmers vei	8003 BODØ

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



# Rapport

fra

Utvalget for gjennomgang av  
kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt  
i Den norske kirke

Avgitt til Kirkerådets direktør 27. februar 2020

## Innhold

1	Innledning .....	4
1.1	Utvalget.....	4
1.2	Mandatet .....	4
1.3	Forutsetninger for arbeidet .....	5
2	Eksisterende kirkefagstillinger .....	6
3	Relasjoner mellom organer, og effektiv implementering.....	7
3.1	Forholdet mellom Kirkemøtet, Kirkerådet, bispedømmerådene, Bispemøtet, biskopene og soknene.....	7
3.2	Implementering av Kirkemøtevedtak og Kirkerådssatsninger.....	10
4	Trender og utfordringer .....	11
4.1	Oppslutning om Den norske kirke i et mangfoldig samfunn .....	11
4.2	Endringer som følge av skille mellom stat og kirke .....	11
4.3	Rekruttering til kirkelige stillinger.....	12
4.4	Reduksjon av klimafotavtrykk.....	12
4.5	Digitalisering .....	12
4.6	Endringer i intern organisering av Den norske kirke .....	12
5	Arbeidsmetoder og samhandling.....	12
5.1	Rådgiversamlinger for ansatte i kirkefagforvaltningen.....	13
5.2	Mulighet for mer spisset kompetanse .....	14
5.3	Teamorganisering .....	16
5.4	Arbeidsrom på Kirkebakken.....	17
5.5	Videomøter .....	17
5.6	Kirkefagstillinger uten nasjonal koordinering.....	18
5.7	Henvendelser fra menighetene .....	19
5.8	De kirkefaglig ansattes deltakelse på fagdager og konferanser i 2018 .....	19
5.9	Grensesnitt mellom kirkefag og kommunikasjon .....	20
6	Arenaer for læring knyttet til kirkefag .....	20
6.1	Utvalgets forståelse av læring.....	21
6.2	Konferanser og fagdager som retter seg mot kirkelig ansatte .....	23
6.3	Biskop og bispedømmeråd .....	31
6.4	Prostinivået og fellesrådsnivået som læringsarena .....	31
6.5	Menigheten som læringsarena .....	32
6.6	Ny teknologi for faglig utvikling og inspirasjon.....	33
6.7	Etter- og videreutdanning i rettssubjektet Den norske kirke .....	35
7	Organer og innovasjonskraft.....	37

7.1	Organer driftet av kirkefagforvaltningen .....	37
7.2	Organer som kirkefaglig ansatte møter i .....	39
8	Saksbehandling, rapportering og godkjenninger, og muligheten for forenkling .....	40
8.1	Saksbehandling .....	40
8.2	Godkjenninger.....	41
8.3	Rapportering .....	42
9	Vurdering av om kirkefaglige oppgaver kan ivaretas av andre aktører.....	44
10	Oppsummering .....	45
11	Vedlegg .....	47
Vedlegg 1:	Utvalgets mandat.....	i
Vedlegg 2:	Oversikt over hvor i rapporten de ulike punktene i mandatet er belyst .....	iv
Vedlegg 3:	Oversikt over stillinger i kirkefagforvaltningen per 15. september 2019 .....	vi

# 1 Innledning

## 1.1 Utvalget

Utvalget ble oppnevnt 17. Juni 2019 og har hatt følgende medlemmer

- Biskop i Agder og Telemark bispedømme Stein Reinertsen
- Generalsekretær i Bispemøtet Christofer Solbakken
- Stiftsdirektør i Stavanger bispedømme Jorunn Kraft Vistnes
- Seniorrådgiver for kultur i Bjørgvin bispedømme Ragna Sofie Grung Moe
- Rådgiver for diakoni, internasjonalt arbeid/misjon og samisk kirkeliv i Sør-Hålogaland bispedømme Brita Bye
- Representant fra Presteforeningen: Michael Onsrud, kirkefagsjef i Tunsberg bispedømme
- Representant fra Fagforbundet TeoLOgene: Gry Friis Eriksen, seniorrådgiver i Oslo bispedømme
- Seksjonsleder for barn, unge og trosopplæring i Kirkerådet Kristine Aksøy
- Avdelingsdirektør for kirkefag og økumenikk i Kirkerådet Jan Christian Kielland

Jan Christian Kielland har ledet utvalget og har skrevet mesteparten av tekstene som så har blitt bearbeidet av utvalget. Rådgiver Kristian Myhre fra Kirkerådet har ivaretatt andre sekretæroppgaver knyttet til utvalget.

Utvalget har hatt følgende møter:

- 2. september kl. 13-15 (videomøte)
- 1. oktober kl. 9-12 (videomøte)
- 11. november kl. 13-15 (videomøte)
- 25. november kl. 13-15 (videomøte)
- 12. desember kl. 10 til 13. desember kl 15 på Gardermoen
- 8. januar kl. 12-15 (videomøte)
- 17. januar kl. 12-15 (videomøte)
- 24. Januar kl. 9-11.30 (videomøte)
- 6. februar kl. 10 til 7. februar kl. 15 på Gardermoen

Totalt utgjør dette i underkant av 50 timers møtevirksomhet.

Utvalget har på fire måter innhentet data til bruk i arbeidet:

- Kartlegging av ulike sider ved arbeidet på bispedømmekontorene og i Kirkerådet, utført med frist 15. September 2019.
- Spørreundersøkelse sendt til alle stiftsdirektører for videresending til alle proster med svarfrist 1. november.
- Spørsmål sendt til alle kirkefagavdelinger med svarfrist 15. November.
- Spørreundersøkelse sendt til alle kirkeverger 18. Desember 2019 med svarfrist 17. Januar 2020.

Som rapporten viser, har disse dataene vært svært viktige for arbeidet.

## 1.2 Mandatet

Mandatet beskrev bakgrunnen for arbeidet som følger:

“Rettssubjektet Den norske kirke ble én virksomhet fra 2017. Departementet har utfordret rettssubjektet Den norske kirke på en effektiv merkantil forvaltning, og et effektiviseringsprosjekt har lagt til rette for dette gjennom ny organisering av økonomiforvaltningen og arkivtjenestene i rettssubjektet Den norske kirke fra 1.juni 2019. Den norske kirke er offentlig finansiert og plikter alltid å ha en best mulig organisering av arbeidet både nasjonalt, regionalt og lokalt. På denne bakgrunn ønskes nå en gjennomgang av kirkefaglige stillinger regionalt og nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke.

En videreutvikling av kirkefagene regionalt og nasjonalt skal fortsatt være høyt prioritert i Den norske kirke. Arbeidet har derfor ikke som mål å redusere antall kirkefagsårsverk. Prosjekter og satsninger som ulike bispedømmer har valgt å prioritere innenfor sin budsjettamme, inngår ikke i gjennomgangen. Biskopenes og bispedømmerådenes faglige støttefunksjon skal opprettholdes.”

Mandatet ga videre følgende mål:

- Den norske kirke har en kirkefagforvaltning på høyt faglig nivå som styrker arbeidet i hele kirken
- Kirkefagforvaltningen bidrar til læring, samhandling og innovasjon lokalt, regionalt og nasjonalt
- Kirkefagforvaltningen bidrar aktivt til læring gjennom praksis
- Kirkefagforvaltningen bidrar til at hele Den norske kirke får del i analyse og forskning knyttet til kirkefagene
- Kirkefagforvaltningen bruker aktivt prinsippet om å få fram og dele beste praksis
- Kirkefagforvaltningen har en effektiv ressursbruk med god forankring og prioritering og vekt på gode arbeidsmetoder og prosesser for læring og utvikling”

Mandatet i sin helhet ligger vedlagt. Punktene i mandatet er sortert noe annerledes i denne rapporten enn i mandatet. Vedlagt følger derfor også oversikt over hvor punktene i mandatet er omtalt i rapporten.

### 1.3 Forutsetninger for arbeidet

Utvalget har tatt utgangspunkt i mandatet fra Kirkerådets direktør. Med kirkefag forstår utvalget fag som er knyttet til utførelsen av kirkens kjernevirksomhet og oppdrag. I dette inngår det meste som ikke er ren forvaltning og administrative støttefunksjoner.

Utvalget mener at fellesrådslinjen er viktige samarbeidspartnere når Kirkemøtets satsingsområder skal implementeres nasjonalt, regionalt og lokalt. Mulighetene i dette samspillet er ikke drøftet på ett sted i rapporten, men blir løftet frem under enkelte underkapittel.

Formålet har vært å analysere ressursbruk og former for samhandling med sikte på å arbeide best mulig. Et kriterium for god kirkefagforvaltning vil være at arbeidet er rettet mot det som skjer i soknet, og at det kan bidra til å fremme og styrke det lokale kirkelivet.

Utvalget har ut fra mandatet forsøkt å beskrive de forhold som påvirker kirkefagforvaltningen, og gi noen innspill og vurderinger til en mer samkjørt og fremtidsrettet kirkefagforvaltning med god ressursforvaltning.

Gjeldende lover og regler ligger til grunn for utvalgets arbeid. Nåværende kirkelov og tjenesteordningene for biskop, prost og menighetsprest er særlig relevante for gjennomgangen.

Mandatet refererer tidvis til bispedømmeråd og Kirkerådet. Utvalget har tolket mandatet slik at det er bedt om å se på kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt. Utvalget har derfor lagt til grunn at

det på regionalt nivå finnes både biskop og bispedømmeråd, og på nasjonalt nivå Kirkerådet og Bispemøtet.

I mandatet er kirkefagforvaltningen beskrevet som én størrelse. Utvalget vil presisere at kirkefagforvaltningen ikke opererer som en størrelse, men preges av og ledes på de ulike kontorene. Kirkefagforvaltningen som helhet har ikke et felles møtepunkt og er heller ikke gjenstand for egen kommunikasjon utover den kommunikasjonen som skjer til og med alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke. Kirkefagforvaltningen betjener følgende organer:

- Bispemøtets sekretariat betjener Bispemøtet.
- Avdeling for samisk kirkeliv i Kirkerådets sekretariat fungerer som sekretariat for Samisk kirkeråd.
- Kirkefaglige avdelinger på bispedømmekontorene betjener biskop og bispedømmeråd.
- Avdeling for kirkefag og økumenikk betjener Kirkemøtet, Kirkerådet og Mellomkirkelig råd.

Kirkefagforvaltningen inkluderer kirkefaglig ansatte i avdeling for samisk kirkeliv og i Bispemøtet. Utvalget har i noen grad tatt disse med i kartleggingen, men har ikke gått inn i vurdering av arbeidet til avdeling for samisk kirkeliv og Bispemøtets sekretariat.

De kirkefaglige avdelinger som betjener flere, erfarer at disse oppgavene noen ganger er tydelig avskilte, og andre ganger er det vanskelig og kanskje heller ikke ønskelig å skille arbeidet.

Utvalget vil understreke at rapporten ikke gir et fullstendig bilde av kirkefagforvaltningens arbeid. Dette var heller ikke oppdraget til utvalget. Mandatet som har vært utgangspunkt for arbeidet, inneholdt i stedet noen av kirkefagforvaltningens oppgaver for at disse skulle gjennomgås og vurderes. I dette ligger at alle organer som kirkefagforvaltningen betjener, også har andre oppgaver enn de som er beskrevet i denne rapporten. Dermed vil også mange i kirkefagforvaltningen kunne oppleve at deres arbeid ikke er beskrevet og vurdert i denne rapporten.

## 2 Eksisterende kirkefagstillinger

Utvalget er i mandatet bedt om å "Beskrive de nåværende kirkefagstillingene i bispedømmeråd og Kirkerådet, Samisk Kirkeråd og Bispemøtet". Liste over eksisterende kirkefagstillinger per 15. September 2019 ligger vedlagt. Det var da totalt 123 ansatte i kirkefagforvaltningen. Dette utgjorde i underkant av 105 årsverk. Stillingstitlene antyder at:

- 18 av stillingene er knyttet til diakoni
- 21 av stillingene er knyttet til undervisning og trosopplæring
- 17 av stillingene er knyttet til kultur
- 13 av stillingene er knyttet til misjon
- 9 av stillingene er knyttet til ungdom 15-30 år, herunder ungdomsdemokrati
- 8 av stillingene er knyttet til inkludering
- 8 av stillingene er knyttet til samisk kirkeliv
- 3 av stillingene er knyttet til rekruttering
- 4 av stillingene er knyttet til kirkebygg, kirkekunst eller kirkeinventar
- 2 av stillingene er knyttet til pilegrim
- 34 ansatte i kirkefagforvaltningen har enten deltidsstillinger eller stillinger som eksplisitt er knyttet til flere fagfelt, for eksempel gudstjeneste, forordning, sokneendring, demokratiutvikling, kjønn og likestilling

Det er vanlig i hele kirkefagforvaltningen at ansatte gjør oppgaver utenfor sitt definerte hovedfagfelt. Eksempelvis arbeides det i alle bispedømmer med samisk kirkeliv, rekruttering, kirkebygg og pilegrim uten at dette er gjenspeilet i stillingstitler. Samtidig indikerer stillingstitlene en prioritering.

I kirkefagforvaltningen er den største gruppen teologer:

- 45 av de ansatte er cand.theol.
- 13 er diakoner
- 7 er kateketer
- 6 er kirkemusikere

Av de øvrige framgår det av registreringen at 10 har bachelorgrad og 22 har mastergrad. Da oversikten over ansatte ble hentet inn, ble det for 20 ansatte ikke registrert hvilken utdanning de har.

Flere kirkefagansatte i Kirkerådet og ansatte på bispedømmekontorene følger opp samme fagfelt:

- De 11 rådgiverne for misjon på bispedømmekontorene har én kontaktperson i Kirkerådet.
- De 8 rådgiverne for ungdom på bispedømmekontorene, samt andre som følger opp ungdomsdemokratiet, har én kontaktperson i Kirkerådet.
- De 7 rådgiverne for inkludering på bispedømmekontorene samt andre som følger opp inkludering, har én kontaktperson i Kirkerådet.
- De 11 rådgiverne for kultur på bispedømmekontorene har en kontaktperson i Kirkerådet.
- De 16 rådgiverne for undervisning og trosopplæring på bispedømmekontorene har en seksjon i Kirkerådet med en ordning der alle bispedømmer har én kontaktperson i Kirkerådet.
- De 11 rådgiverne for diakoni på bispedømmekontorene har én kontaktperson i Kirkerådet og forholder seg samtidig til en hel seksjon i Kirkerådet.
- De 3 rådgiverne for samisk kirkeliv på bispedømmekontorene forholder seg til Samisk Kirkeråd.
- De 10 lederne for kirkefaglige avdelinger på bispedømmekontorene (Sør-Hålogaland har ikke kirkefagsjef) koordineres ikke av Kirkerådet, men møter Kirkerådet i forbindelse med sine to årlige samlinger.

### 3 Relasjoner mellom organer, og effektiv implementering

Utvalget er i mandatet bedt om å «vurdere Kirkerådets rolle og funksjon i forhold til KM, BDR og menigheten», og å «vurdere hvordan KM-vedtak og KR-satsninger mest effektivt kan implementeres». Begge disse punktene står under «Belyse arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmerådene og mellom bispedømmerådene og Kirkerådet, og foreslå forbedring av denne», men utvalget anser disse punktene som så grunnleggende for en gjennomgang av kirkefagforvaltningen at de er løftet fram i dette kapitlet i starten av rapporten. I tillegg til de nevnte aktørene vil utvalget inkludere biskopene og Bispemøtet.

#### 3.1 Forholdet mellom Kirkemøtet, Kirkerådet, bispedømmerådene, Bispemøtet, biskopene og soknene

Ut fra dagens kirkelige organisering vil utvalget beskrive Den norske kirke som følger:

Den norske kirke har menigheter med stor grad av selvstendighet (er kongregasjonal), et valgt Kirkemøte (er synodal) og biskoper (er episkopal). I dette ligger det at ulike organer er gitt en

selvstendig myndighet, noe som også innebærer en maktfordeling. Ulike organer i Den norske kirke samvirker med hverandre. Det er i noen saker en overordning og underordning mellom dem, samtidig som det er klare grenser for myndigheten.

I nåværende kirkelov står følgende om forholdet mellom organene:

- Fra § 2: «Soknet er den grunnleggende enhet i Den norske kirke og kan ikke løses fra denne. Den norske kirke, så vel som det enkelte sokn, er egne rettssubjekter og har selv rettigheter og forpliktelser, er parter i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstol og andre myndigheter.» Fra § 5: «I hvert sokn skal det være et menighetsråd. Menighetsrådet treffer avgjørelser og opptre på vegne av soknet når det ikke er fastsatt i eller i medhold av lov at myndigheten er lagt til kirkelig fellesråd eller annet organ.» Menighetsrådets oppgaver er definert i nåværende kirkelov § 9.
- Fra § 23: «Bispedømmerrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet. Bispedømmerrådet utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet. Bispedømmerrådet kan også utføre oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd eller kirkelige fellesråd.»
- Fra § 25: «Kirkerådet forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Kirkerådet har ansvaret for at økonomiforvaltningen og økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig. Kirkerådet fastsetter regnskapet. For regnskapet gjelder regnskapsloven om ikke departementet har fastsatt andre bestemmelser i forskrift.»
- Omfanget av de beslutningene som Kirkerådet «iverksetter» er definert i nåværende kirkelov § 24 fjerde ledd: «Kirkemøtet treffer avgjørelser og opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke når det ikke er fastsatt i eller i medhold av lov at myndigheten er lagt til annet organ».
- Fra § 26: «Bispemøtet virker for samordning av de gjøremål som etter gjeldende regler tilligger biskopene og utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet. Det avgir uttalelse i saker som det blir forelagt av Kirkemøtet. Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser for møtene.»
- Fra § 31: «Kirkemøtet fastsetter tjenesteordning og gir nærmere regler om vilkår mv. for prester, proster og biskoper.»

Også tjenesteordning for biskoper omtaler mye av biskopens ansvar, myndighet, tjenestefunksjoner og tjenestevilkår. Her står det blant annet at biskopen «er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse».

I relasjonen mellom Kirkemøtet, Kirkerådet, Bispemøtet, biskopen, og bispedømmerrådet er det grenser for Kirkerådets myndighet. Utvalget viser til KM 04/16, hvor kapittel XVI handler om «Forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen – særlig om situasjonen ved delegasjon». Her påpekes noen begrensninger i Kirkerådets myndighet:

«Mer generelt må det for det første legges til grunn at Kirkerådet ikke kan treffe beslutninger som står i formell motstrid med de beslutninger Kirkemøtet har truffet. Med andre ord må Kirkerådet i enhver sammenheng – også her – nøye seg med å sørge for at



Kirkemøtets beslutninger blir iverksatt etter sitt innhold og sin intensjon. Gjennom sin rolle som utøvende myndighet vil Kirkerådet i enkelte sammenhenger måtte følge opp den myndighet som er delegert til andre.

*For det annet* er det nettopp viktig at Kirkemøtet – i de ulike sammenhenger der det eventuelt kan være behov for det – *tydeliggjør* hvilken myndighet Kirkerådet skal ha.

Dette kan for eksempel bestå i at det, eventuelt med nærmere føringer, overlates til Kirkerådet å etablere *ordninger med kontroll eller rapportering* til Kirkerådet. Kirkerådet vil så selv bli undergitt kontroll av det kontrollutvalg som ventelig blir vedtatt opprettet under Kirkemøtet i 2016, jf. sak KM 14/16 (red.anm.: kontrollutvalget ble vedtatt opprettet).

I forslaget omtalt i nevnte sak pkt. VI og utkast til § 2 første ledd er det bare Kirkerådet som gjøres til gjenstand for utvalgets kontroll. Det vil med en slik løsning kunne oppstå et større behov for at Kirkerådet tildeles et oppfølgingsansvar overfor andre organer enn om kontrollutvalget selv kan føre kontroll med disse.» (side 99 og 100).

Utvalget viser videre til KM 14/16 om forholdet mellom Kirkerådet og biskopene:

«Kirkerådet skal til slutt nevne at departementet har søkt å tydeliggjøre Kirkemøtets overordnede rolle i samband med omtalen av biskopene, der det heter at departementet antar at:

«... det er grunn til å sikre en fortsatt uavhengig bispetjeneste og unngå at det fastsettes ordninger som innebærer at Kirkerådet kommer i et overordningsforhold til biskopene. Departementet foreslår *etter dette at biskopen bestemmes i loven som et organ som Kirkemøtet kan bemyndige til å opptre på vegne av Den norske kirke.*

Skal biskopen videreføres som et langt på vei uavhengig kirkelig organ, slik biskopen er i dag, følger det naturlig at det *bare bør være Kirkemøtet selv* som normalt skal kunne *pålegge biskopene oppgaver eller legge myndighet til dem.*

Departementet antar at disse spørsmålene i hovedsak vil kunne reguleres i tjenesteordningen for biskoper» (høringsnotatet av 2. september 2014 side 36–37; kursivert her; se også nær identisk i høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 52–53).

Mens Kirkemøtet kan delegere sin myndighet både til bispedømmerrådet, Bispemøtet, biskopene og prostene, jf. utkast til ny § 24 siste ledd, kan Kirkerådet bare delegere til bispedømmerrådet, jf. ovennevnte bestemmelse i utkast til ny § 23 siste ledd.

Kirkerådet får altså ikke myndighet til å pålegge biskopene oppgaver – annet enn der Kirkemøtet har åpnet for dette.» (s 101)

Det er preses som gjennom biskopenes tjenesteordning § 25 «ivaretar arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene og skal ivareta arbeidsgivers interesser hvis en biskop viser seg ute av stand til å utføre sine tjenesteplikter på en forsvarlig måte».

Når det gjelder Bispemøtet, har dette et definert forhold til Kirkemøtet i nåværende kirkelov § 26 andre ledd: «Bispemøtet virker for samordning av de gjøremål som etter gjeldende regler tilligger biskopene og utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet. Det avgir uttalelse i saker som det blir forelagt av Kirkemøtet.» Kirkemøtets forretningsorden sier videre om forholdet mellom Kirkemøtet og Bispemøtet: «Saker av læremessig karakter forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkemøtet. (...) Dersom en tilråding som har minst

2/3 flertall i Bispemøtet, ikke får flertall i Kirkemøtet, sendes saken tilbake til Bispemøtet. Ved annen gangs behandling i Kirkemøtet stilles krav om minst 2/3 flertall dersom vedtaket ikke er i samsvar med Bispemøtets siste tilråding.»

### 3.2 Implementering av Kirkemøtevedtak og Kirkerådssatsninger

Med implementere forstår vi som «å iverksette, utføre eller realisere». Utvalget ser faren for at begrepet implementering kan gi assosiasjoner til en mer entydig hierarkisk organisasjon enn Den norske kirke er. I det følgende vil utvalget beskrive hvordan det mener at implementering kan gjøres og forstås i Den norske kirke.

I Den norske kirke skjer læring, utvikling og deling både på tvers, oppover og nedover i strukturen. Utvalget har reflektert rundt dette andre steder i rapporten. Her vil vi se på hva som skjer når Kirkemøtet eller Kirkerådet gjør vedtak som så skal implementeres.

En rekke KM-vedtak er bindende for hele trossamfunnet Den norske kirke. Dette gjelder blant annet liturgier, salmebok, tjenesteordninger, regler, læresaker og retningsgivende planer. Når dette vedtas i Kirkemøtet, er ulike organer gitt myndighet til å sikre at det følges. For eksempel slår § 4 i biskopenes tjenesteordning fast at «Biskopen utøver den myndighet som i liturgiernes bestemmelser er tillagt biskopen». Implementeringen av disse vedtakene, hvorav mange er knyttet til det kirkefaglige, fungerer i dag etter utvalgets mening godt i Den norske kirke. Et eksempel på dette er trosopplæringsreformen. Vi vil derfor ikke gå nærmere inn på dette.

Andre KM-vedtak, og alle KR-satsninger, er ikke like forpliktende for menighetene. Disse faller inn under det som i tjenesteordningene for proster og biskoper er omtalt som «virksomhetens mål og strategier». Det er denne typen vedtak det er knyttet størst utfordring til for å implementere i hele kirken. En kirke som er kongrasjonal, synodal og episkopal har en iboende utfordring når det gjelder å implementere denne typen vedtak fattet av kirkemøtet (synoden). Som følge av at Den norske er kongregasjonal, kan ikke kirkemøtet binde soknene med disse vedtakene, samtidig er dette også en styrke ved vår kirkeforståelse. For at vedtakene skal bli realisert i sognene, er det viktig at menighetsrådene også slutter seg til satsingene, og stedegengjør disse mål og strategier i egne planer. Prosessen forutsetter derfor forankring, motivasjon, dialog, samvirke, inspirasjon og god forståelse av egen og andres roller.

I kirkens organisering er det mange forbindelseslinjer og kontaktpunkter som gir mulighet for implementering og videreføring av vedtakene. Kirkerådet, bispedømmerådene, biskopene og prostene er på ulike måter forpliktet til å følge opp disse vedtakene.

En kort beskrivelse av mulighet som ligger i dagens organiseringen:

- Kirkerådet, som «iverksetter Kirkemøtets beslutninger» (Kirkeloven), gjør dette primært i kontakt med bispedømmerådene. Kirkerådet har dialog med Bispemøtets sekretariat, biskopene og bispedømmerådene i denne prosessen.
- Biskopen legger ut fra sin tjenesteordning § 1 til rette for en god prosess der forankring og oppfølging kan skje i prosti og menighet. Dette skjer i møte med de forskjellige tjenestegruppene i deres samlinger, og i møter med råd og utvalg. På visitaser og i forkynnelse må biskopen trekke frem målene. En viktig medhjelper i biskopens arbeid for implementering er prostemøtene og den enkelte prost.
- Prostene «leder prestetjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse». Tjenesteordning for menighetsprester inneholder ulike formuleringer som er relevante for hvordan prostene kan følge opp at menighetsprester bidrar til implementering av KM-vedtak og KR-satsninger. «Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt

arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.» Prosten må ha god dialog med kirkelig råd, utvalg og ansatte for å støtte opp under tiltak som fremmer virksomhetens og bispedømmets mål og strategier. Prostene har jevnlig besøk i menighetsrådene og kan der ta opp kirkemøtets vedtak til samtale og utfordring.

- I arbeidet med prestenes arbeidsplaner er det også naturlig at prosten har med seg sentrale satsinger og prioriteringer.
- Bispedømmerådene utgjør en del av kirkemøtet og hvert enkelt bispedømmeråd utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet. Dette betyr at bispedømmerådene har en forpliktelse til å innarbeide Kirkemøtets strategier og målsettinger i bispedømmerådernes egne strategier, planer, mål og budsjett. Dette må vektles sammen med bispedømmerådernes formål om å vekke og nære det kristelige liv i menighetene og fremme samarbeidet mellom de enkelt menighetsråd og andre lokale grupper.

### 3.2.1 Utvalget anbefaler:

- I arbeidet med kirkelig organisering bør det legges vekt på å etablere gode forbindelseslinjer mellom de ulike råd, for å sikre at planer og strategiarbeid i Den norske kirke henger sammen. Det bør legges vekt på å finne en sunn balanse mellom soknets autonomi og Kirkemøtets myndighet.
- Alle tjenestegrupper må ha en forpliktelse til både soknets og Kirkemøtets strategier og planer.

## 4 Trender og utfordringer

Utvalget er i mandatet bedt om å «vurdere trender og utfordringer framover og hva som skal til for å stå best mulig rustet til å møte dem». Utvalget vil peke på følgende trender og utfordringer som særlig vil prege Den norske kirke og kirkefagforvaltningen i årene framover:

### 4.1 Oppslutning om Den norske kirke i et mangfoldig samfunn

Den norske kirke er en landsdekkende folkekirke. Norge har de siste tiårene blitt et pluralistisk samfunn med økende religiøs mangfold i befolkningen. Samtidig blir samfunnet mer sekulært og færre er religiøst aktive. Å høre til i kirken er ikke lenger en selvfølge, men krever et aktivt valg. Dette fører til en nedgang i medlemstall og at andelen av befolkning som er medlemmer i Den norske kirke synker. Oppslutningen om kirkelige handlinger og gudstjenester er også nedadgående på landsbasis. I møte med denne situasjonen er godt og relevant kirkefaglig arbeid for alle aldre og bredden av befolkningen vesentlig for å sikre fortsatt høy oppslutning om kirken. Den norske kirke er fortsatt en viktig samfunnsaktør og tradisjonsbærer. Samtidig må kirken evne å fornye seg for å være relevant for nye generasjoner.

### 4.2 Endringer som følge av skille mellom stat og kirke

Kirken merker i økende grad effekten av skillet fra staten. Det er ikke lenger en selvfølge at kirken inkluderes som samarbeidspartner i offentlige prosesser, høringer osv. Dette merkes både nasjonalt og lokalt. Kirken må derfor aktivt delta på den offentlige arena, bidra med sin kompetanse og være en tydelig stemme for menneskeverd, skaperverk og et livssynsåpent samfunn. Dette utfordrer til bevisstgjøring av kirkens sentrale rolle i samfunnsprosesser og et fokus på kvalitet i kirkens tjenester. De økonomiske og juridiske rammevilkårene for Den norske kirke er i endring. Dette kan påvirke ressursene i rettssubjektet og i fellesrådene. Dette understreker viktigheten av å ha en

kostnadseffektiv virksomhet. Kirken må ha store ambisjoner om å nå lenger ut, og må samtidig være forberedt til å ta et større økonomisk ansvar.

### 4.3 Rekruttering til kirkelige stillinger

Det utdannes for tiden for få kirkelige medarbeidere til å fylle opp stillinger som blir ledige. Dette gjelder særlig prestestillinger, men er en utfordring også for de andre kirkelige profesjonene. Trenden vil trolig fortsette, og den rammer i særlig grad avsidesliggende strøk. Kompetente medarbeidere som trives i jobben er kirkens beste rekrutteringsressurs. Et bredt barne- og ungdomsarbeid skaper arenaer der unge mennesker kan bli motivert for å velge kirkelig utdanning. Fleksible utdanningsløp og alternative veier til kirkelig tjeneste kan styrke rekrutteringen. Dette medfører en mer sammensatt kompetansebakgrunn hos kirkelige medarbeidere. Gode arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter gir slitestyrke og kan bidra til at kirkelige medarbeidere forblir i kirkelig tjeneste.

### 4.4 Reduksjon av klimafotavtrykk

Klimaendringene fører til et økende fokus på å redusere klimafotavtrykk på alle samfunnsområder. Det er naturlig at ansatte og frivillige i Den norske kirke i årene framover vil ha oppmerksomhet på dette. Samfunnet vil ha en økt forventning til at Den norske kirke setter mål for økt bærekraft og gjennomfører tiltak for å redusere sine utslipp. Endringene fører til at kirkelig tilsatte blir mer opptatt av at reiser skal være klimavennlige, noe som vil få konsekvenser for tidsbruk og reisemåter. Dette kan igjen få konsekvenser for hvordan man tilrettelegger det kirkefaglige samarbeidet i hele Den norske kirke.

### 4.5 Digitalisering

Det pågår en omfattende digitalisering av kommunikasjon og tjenester på alle samfunnsområder og alle livets områder. Tekniske løsninger og digitale arbeidsverktøy er i kontinuerlig utvikling. Med utviklingen følger større muligheter for medlemskontakt og kommunikasjon både mellom de kirkefaglig ansatte og mellom kirkefagforvaltningen og øvrige ansatte i Den norske kirke. Med dette følger økte forventninger og krav til å ta ny teknologi i bruk, både innenfra fra Den norske kirke og fra stat og kommuner.

### 4.6 Endringer i intern organisering av Den norske kirke

Dagens organisering av Den norske kirke i to arbeidsgiverlinjer og med tre nivåer (nasjonalt, regionalt og lokalt), preger kirkefagforvaltningen. I motsetning til de andre trendene, som fører til utvikling for å møte endringer som i stor grad kommer utenfra Den norske kirke, vil fremtidige vedtak om kirkens interne organisering kunne medføre gjennomgripende endringer av premisser og rammevilkår for kirkefagforvaltningen. Utvalget har derfor valgt å ikke gå dypere inn i problemstillinger knyttet til endringer av organiseringen av Den norske kirke.

Spørsmålet om hva som skal til for å stå best rustet i møte med disse utfordringene, besvares ikke her, men danner bakteppe for rapporten.

## 5 Arbeidsmetoder og samhandling

I mandatet er utvalget bedt om å "Belyse arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmerådene og mellom bispedømmerådene og Kirkerådet, og foreslå forbedring av denne", og dette kapitlet omhandler dette. Følgende punkter er knyttet til dette og er derfor behandlet i dette kapitlet:

- «Vurdere ulike arbeidsmetoder (digitale arbeidsrom, videomøter, teamorganisering mm) på felt som rekruttering, religionsdialog, misjon, diakoni, ungdom, trosopplæring og undervisning, beredskap, kultur, kirkeinventar og gudstjenesteliv mm.»
- «Innhente oversikt over hvor mange av de kirkefaglige ansatte sine arbeidsdager i 2018 som gikk med til deltakelse på henholdsvis frivillige og obligatoriske konferanser og fagdager.»
- «Vurdere grensesnittet og samarbeidet mellom kirkefag og kommunikasjonsarbeid med sikte på best mulig ressursutnyttelse», siden også dette omhandler samhandling mellom ansatte».
- «Kartlegge henvendelser som Kirkerådet og bispedømmerådene mottar fra menighetene, og vurdere hvordan disse kan fordeles på en best mulig måte».
- «Vurdere grensesnittet og samarbeidet mellom kirkefag og kommunikasjonsarbeid med sikte på best mulig ressursutnyttelse».

Utvalget vil ved inngangen til dette kapitlet komme med noen presiseringer knyttet til forståelsen av Kirkerådets rolle i samhandlingen med bispedømmene, siden dette berører alle delene av dette kapitlet. Som beskrevet i kapitlet om forholdet mellom Kirkemøtet, Kirkerådet, bispedømmerådet, biskopene og soknene, har Kirkerådet på noen felter en rolle som innebærer styring av bispedømmerådene. Denne rollen utøves primært i kontakt med stiftsdirektørene og lederne av bispedømmerådene. Stiftsdirektørene er øverste ledere for bispedømmekontorets ansatte. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å bestemme hva den enkelte rådgiver skal delta på. Kirkerådet har derfor formelt sett ikke myndighet til å bestemme at den enkelte rådgiver ved et bispedømmekontor skal delta i samhandlingen og koordineringen som er nevnt i dette kapitlet. Kirkerådets rolle er å invitere.

Det er like fullt ønskelig og naturlig at Kirkerådet initierer og inviterer til samhandling. Samhandling har også et betydelig element av relasjonelt arbeid. Det får konsekvenser for å legge til rette for dialog og gjensidig kontakt. Utvalget forstår begrepet «koordinere», som er brukt i mandatet, som å sette ulike enheter i det riktige forhold til hverandre og bringe i samvirkende system. Utvalget oppfatter dette som en god beskrivelse av den rollen Kirkerådet bør ha. Samtidig kan denne oppgaven i enkelte tilfeller også ivaretas av rådgivere på bispedømmenivå.

## 5.1 Rådgiversamlinger for ansatte i kirkefagforvaltningen

### 5.1.1 Beskrivelse

Rådgiversamlinger er en metode for samhandling mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet. På flere fagfelter arrangeres det en eller flere ganger i året samlinger med rådgivere fra bispedømmene og Kirkerådet. Ulike typer rådgivere har ulik praksis for fysiske samlinger i løpet av ett år.

- Diakonirådgivere møtes 2 ganger i året for 2 dager hver gang, til sammen 4 dager årlig.
- Undervisnings- og trosopplæringsrådgivere har 2 samlinger i året med 1-2 dager hver gang, til sammen 3 dager årlig.
- Kulturrådgivere møtes 2 ganger hvert år og 2 dager hver gang, til sammen 4 dager årlig.
- Ungdomsrådgivere møtes i forbindelse med ungdommens kirkemøte.
- Misjonsrådgivere møtes 3 ganger hvert år og dette utgjør til sammen 5 dager årlig.
- Kirkefagsjefene organiserer selv at de møtes 2 dager under kirkemøtet og 2 dager i forbindelse med trosopplæringskonferansen, til sammen 4 dager årlig.
- Rådgivere for inkludering har 2-3 årlige samlinger på 2 dager, til sammen 4-6 dager årlig.

### 5.1.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener av hensyn til koordinering, erfaringsdeling og inspirasjon at det er viktig med slike samlinger. Ofte vil det være naturlig at Kirkerådet koordinerer samlingene, men gjerne i samarbeid med ansatte på bispedømmekontorene. Utvalget vil peke på at det i innspillsrunden har blitt foreslått å samle noen rådgiversamlinger på samme tidspunkt. Utvalget mener dette er verdt å vurdere i større grad enn i dag, samtidig som det ikke er mulig å gjennomføre fullstendig så lenge en relativt stor andel av rådgiverne på bispedømmekontorene har ansvar for flere fagfelt.

## 5.2 Mulighet for mer spisset kompetanse

Utvalget er i mandatet bedt om å «Vurdere muligheter for mer spisset og/eller komplementær kompetanse mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet, herunder vurdere faglig samarbeid om høringer mm».

Spørsmålet om mer spisset kompetanse berører etter utvalgets mening et viktig dilemma i kirkefagforvaltningen: På den ene siden er det viktig at hvert kontor kan håndtere alle saksfelter for å være en tilstrekkelig støtte for de organer som er tilknyttet kontoret og for henvendelser fra menigheter, ansatte og øvrige medlemmer av Den norske kirke. De lokale bispedømmekontorene har også størst lokalkunnskap. På den andre siden er det sannsynlig at en større spesialisering vil heve kvaliteten og effektiviteten ved saksbehandlingen. Dette kunne tale for å legge saksbehandling for et gitt saksfelt til ett kontor, som råd, biskoper og Bispemøtet så måtte benytte seg av. Utvalget mener imidlertid at hensynet til å opprettholde tilstrekkelige støttefunksjoner for de ulike organene i Den norske kirke, veier tyngre enn en eventuell gevinst ved større spesialisering. Mister et bispedømmekontor saksbehandlingen, mister man også kompetansen på veiledning i møte med menigheter i bispedømmet.

Samtidig er det et potensial for bedre utnyttelse av den kompetansen som den enkelte ansatte i kirkefagforvaltningen har. Dersom kompetansen til den enkelte rådgiver i større grad enn i dag var synlig for resten av kirkefagforvaltningen, ville det bidra til økt bruk av den enkeltes kompetanse. Utvalget anbefaler at arbeidsgiver og arbeidstaker samles om å gjøre kompetansekartlegging av de ansatte i kirkefagforvaltningen, og at denne gjøres tilgjengelig for alle i kirkefagforvaltningen. Dette kan gjøre det mer attraktivt for arbeidstakere med faglig spisskompetanse å jobbe i kirken og samtidig heve den faglige kvaliteten i organisasjonen.

Utvalget vil samtidig som et eksempel nevne et konkret felt hvor det er behov for at det finnes spisskompetanse på et gitt sted i kirkefagforvaltningen, og hvor det ikke er kjent for utvalget hvor i kirkefagforvaltningen det sitter høyest kompetanse i dag, nemlig vurdering av søknader knyttet til orgelbygging. Dette er et felt som krever høy spesialisering. Utvalget anbefaler derfor at én rådgiver i sin stillingsbeskrivelse har en nasjonal funksjon på dette feltet. Avgjørelsesmyndigheten i slike saker må fortsatt ligge hos den lokale biskop.

### 5.2.1 Samarbeid om høringer

I mandatet er utvalget bedt om å «Vurdere muligheter for mer spisset og/eller komplementær kompetanse mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet, herunder vurdere faglig samarbeid om høringer med mer». I dette punktet berøres faglig samarbeid om høringer.

Stiftsdirektører og kirkefagsjefer anslo i september 2019 hvor mye tid som var brukt på ulike høringer i 2018. På bispedømmenivå er det registrert at det ble brukt i underkant av 1000 timer på høringer i 2018. Noen forhold tyder samtidig på en viss underrapportering: På 20 av 57 registrerte høringer som bispedømmene skriver at de deltok i, mangler det tall for tidsbruk. 8 bispedømmer rapporterer å ha avgitt høringssvar på strategiplan for samisk kirkeliv, mens det i realiteten ble gitt

10 høringssvar fra bispedømmeråd. Tallet 1000 timer gir like fullt et nyttig totalbilde, og det er ingen grunn til å anta at tidsbruk på høringer på bispedømmekontorene totalt utgjør mer enn ett årsverk (ca. 1700 timer) av de i overkant av 100 årsverkene i kirkefagforvaltningen.

Utvalget vil peke på andre momenter fra bispedømmenes registreringer knyttet til høringer:

- Alle bispedømmene deltok i høring om ny kirkeordning. Anslått tidsbruk er ganske lik; fra 27 til 37,5 time.
- Alle bispedømmene deltok i høring om justering av hovedgudstjenesten. Anslått tidsbruk varierer fra 7,5 time til 48 timer.
- Alle bispedømmene deltok i høring om regler for valg av Kirkerådet. Tidsbruken varierer fra 7,5 time til 30 timer.
- 5 bispedømmer deltok i høring om ny fordelingsnøkkel. Tidsbruken varierer fra 7,5 til 32 timer.
- Samlet sett er det de interne høringene i Den norske kirke som krever mye tidsbruk på bispedømmekontorene: Av den registrerte tidsbruken er 87 % av tiden knyttet til interne høringer.

Kirkerådet svarte på 13 høringer i 2018. 7 av disse ble besvart fra det som nå er avdeling for kirkefag og økumenikk. Siden flere av høringssvarene er skrevet av personer som nå har sluttet i Kirkerådet, er det i stedet for timeomfang oppgitt antall sider i høringssvaret. Dette var:

- Justis- og beredskapsdepartementet: Forslag om å avvikle prinsippet om ett statsborgerskap i statsborgerloven (2 sider).
- Kunnskapsdepartementet: Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2 sider).
- Kulturdepartementet: NOU 2017:17 På ein søndag? Reglane om søndagshandel og konsekvensane av endringar (10 sider).
- Helse- og omsorgsdepartementet: Forslag til endringer i MSIS-forskriften og forskrift om allmennfarlige smittsomme sykdommer (2 sider).
- Barne- og likestillingsdepartementet: Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten (1 side).
- Helse- og omsorgsdepartementet.: NOU 2017:16 På liv og død - Palliasjon til alvorlig syke og døende (4 sider).
- Utdanningsdirektoratet: Læreplan i kristendom, religion, livssyn og etikk (KRLE) (18 sider).

### 5.2.2 Utvalgets vurdering

I innspillrunden peker flere kirkefagavdelinger på at høringer tar mye tid, og flere etterlyser bedre koordinering.

Utvalget vil skille mellom høringer internt i Den norske kirke og eksterne høringer som Kirkemøtet, Kirkerådet, Bispemøtet, bispedømmeråd eller biskoper gir høringssvar på.

For interne høringer jobbes det i dag i stor grad separat på hvert bispedømmekontor med å forberede høringssvar. Av hensyn til den enkelte biskops og det enkelte bispedømmeråds selvstendighet, er det viktig at det fortsatt er ressurser til dette ved hvert kontor. Samtidig gir parallelt arbeid på alle kontorene seg utslag i svært ulik tidsbruk. Utvalget mener dette med fordel kan samordnes mer enn i dag, uten at det går utover bispedømmerådenes og biskopenes myndighet. Én konkret løsning for samordning, er at det for hver intern høring opprettes et arbeidsrom hvor rådgiverne på hvert bispedømmekontor legger inn sitt dokument mens de jobber med utkastet til høringssvar. Stiftsdirektørene bør ta ansvar for at arbeidsrommet opprettes, og rådgiverne deltar i arbeidsrommet. Kirkerådsansatte deltar ikke i arbeidsrommet, siden Kirkerådet er

mottaker av høringssvarene. På denne måten kan sidestilte rådgivere hente argumenter og tekst fra hverandres utkast. Dette kan forenkle bispedømmerrådgiveres arbeid med høringer.

Når det gjelder eksterne høringer, må det skilles mellom høringer på nasjonalt nivå og høringer på regionalt nivå. Det er naturlig at hvert bispedømmerråd og hver biskop vurderer hvilke høringer på regionalt nivå, for eksempel i regi av fylke eller kommune, som man skal avgi høringssvar på. Disse høringssvarene må da forberedes på hvert bispedømmekontor.

Med hensyn til eksterne høringer på nasjonalt nivå, er dette annerledes. Kirkerådets sekretariat følger opp relevante høringer på nasjonalt nivå. Utvalget mener at Kirkerådet har en viktig rolle i å fange opp høringer og oppmuntre andre til å delta, særlig etter at Den norske kirke etter skillet mellom kirke og stat får færre direkte invitasjoner til å delta i høringer. Å delta i høringer er en god måte for kirken å bli oppdatert på viktige samfunnstema og en anledning til å bidra med kirkens stemme i påvirkningsprosesser.

Om bispedømmerråd og biskoper ønsker å avgi høringssvar i tillegg til Kirkerådet, vil utvalget peke på muligheten for kunnskapsutveksling før høringssvaret avgis. Dette har allerede blitt gjennomført i tilknytning til noen høringer. Økt bruk av denne arbeidsmåten kan forenkle arbeidet med høringer i Den norske kirke.

Utvalget vil også påpeke at det opplever en trøtthet for høringer i menighetene. Særlig krevende blir høringer når de gjennomføres i sommerferier og juleferier. Det er en risiko ved å gjennomføre mange interne høringer i Den norske kirke, blant annet siden høringene konkurrerer med annen informasjon og med tidsbruk på andre tiltak. Utvalget vil understreke at hvert organ, fra menighetsråd til Kirkerådet, må vurdere hvilke høringer man svarer på. Det er også viktig at bispedømmekontorene legger til rette for at menighetsrådene får den informasjon og veiledning de trenger for å svare på høringene.

## 5.3 Teamorganisering

### 5.3.1 Beskrivelse

Utvalget er i mandatet bedt om å mulighetene for teamorganisering som arbeidsmetode. Mest radikalt kan «teamorganisering» handle om at et nasjonalt team overtar oppgaver som har vært fordelt på de ulike kontorene. Utvalget oppfatter at dette ligger utenfor mandatet. Mindre radikalt kan teamorganisering handle om at det etableres faste grupper med deltakere fra ulike enheter. Ordet «samhandling» kan være beskrivende for dette. Slik samhandling skjer i dag i noen grad mellom bispedømmer uavhengig av Kirkerådet, og det er dette utvalget vil konsentrere seg om her. Bispedømmenes egen registrering av dette viser blant annet:

- Flere nabobispedømmer samarbeider om pilegrimsarbeid
- Oslo, Tunsberg og Borg samhandler aktivt gjennom 5 måneder under påske og pasjon
- Nidaros, Sør- og Nord-Hålogaland samhandler om flere felter, blant annet samisk kirkeliv og allsamisk konfirmanthelg
- Nidaros og Møre samarbeider blant annet om kirkemusikk og skole/kirke
- De nye politidistriktene gjør at flere bispedømmer må samarbeide
- Stavanger og Agder og Telemark har møter mellom misjonsrådgivere
- Stavanger og Bjørgvin har felles møte i pilegrimsutvalgene
- Borg samarbeider med Tunsberg og Stavanger på inkluderingsfeltet
- Borg og Agder og Telemark samarbeider om givertjeneste



### 5.3.2 Utvalgets vurdering

Oversikten viser at det er en del samhandling mellom bispedømmene. Dette kjennetegnes gjerne av geografisk nærhet eller felles tema eller utfordringer. Samhandling starter ofte med ett bispedømme som får flere med seg. Ved vakanser har ansatte på nabobispedømmekontorene vært brukt til å avhjelpe med oppgaver. Utgangspunktet for denne typen samhandling må være at alle ønsker å bidra. Veien til prestatjeneste (VTP) og Veien til vigsletjeneste (VTVT) er eksempel på prosjekt som utvikler samarbeid mellom bispedømmene.

Utvalget oppfordrer til kompetansedeling i større grad enn det som skjer mellom bispedømmene og ser at dette har mange fordeler. Samtidig ser ikke utvalget at det er mulig å gjennomgående gjøre helhetlige strukturelle grep for mer samhandling mellom bispedømmene uten at dette svekker den støtten som biskopen og bispedømmerådet trenger for å utføre sitt oppdrag. Samhandling bør fortsatt skje på initiativ fra de enkelte bispedømmene utfra behov og muligheter, og de ressursene som til enhver tid finnes på bispedømmekontorene.

## 5.4 Arbeidsrom på Kirkebakken

### 5.4.1 Beskrivelse

Digitale arbeidsrom er en av arbeidsmetodene som kirkefagutvalget i mandatet er bedt om å vurdere. Rådgivergrupper har i ulik grad tatt i bruk arbeidsrom i sitt arbeid. Utvalget er kjent med at blant annet følgende arbeidsrom i dag brukes av Kirkerådet og alle bispedømmekontorene:

- Undervisning og trosopplæring
- Ungdom
- Diakoni
- Beredskap
- Miljøledelse (grønne menigheter)
- Kultur
- Dåpsatsing
- Konfirmasjon
- Planverktøy for trosopplæring

### 5.4.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener at arbeidsrom er én av flere viktige arenaer for samhandling, hvor rådgiverne fra ulike kontorer kan utveksle erfaringer og kompetanse. Innspillrunden fra kirkefagavdelingene viser samtidig at arbeidsrom både kan forbedres og brukes bedre.

Utvalget støtter økt bruk av digitale verktøy. Verktøyene som velges må ha høy kvalitet og brukervennlighet, og det må tilbys opplæring i nye verktøy, gjerne i form av videosnutter med instruksjoner.

## 5.5 Videomøter

### 5.5.1 Beskrivelse

Videomøter er en av arbeidsmetodene som kirkefagutvalget er bedt om å vurdere. Den senere tiden har en begynt å ta dette i bruk, og tilbakemeldingene er jevnt over positive.

### 5.5.2 Utvalgets vurdering

Innspillrunden viser at mange av kirkefagavdelingene er positive til mer bruk av videomøter i kommunikasjon med hverandre. Utvalget slutter seg til dette. Det er allerede gjort positive

erfaringer med videomøter på andre felt, som de jevnlige videomøtene mellom stiftsdirektørene og Kirkerådet, samt på det merkantile feltet.

Videoutstyr har potensial for å styrke samhandlingen. Samtidig har også denne formen sine begrensninger. Jo flere deltakere det er i videomøter, jo mer krevende er det å bruke møtene i en prosess. Med deltakere fra alle bispedømmere og Kirkerådet, fungerer videomøter best for enveisinformasjon og møter av koordinerende karakter. Samtidig som dette er erfaringene så langt, er det positivt at man på ulike fagfelter gjør seg erfaringer av hva som fungerer på videomøter og ikke.

Utvalget foreslår på bakgrunn av dette at Kirkerådet øker tilbudet av nasjonale videomøter. En del fagfelter, som diakoni, trosopplæring og kultur, har definerte rådgivergrupper på bispedømmekontorene og i Kirkerådet, og er dermed enkle å etablere. Samtidig bør Kirkerådet vurdere å invitere til videomøter med bispedømmekontorene også på andre fagfelter, og bispedømmekontor må kunne etterspørre nasjonale videomøter på fagfelter hvor de ser behov for faglig utvikling og koordinering. For at videomøter skal bli et godt verktøy for samhandling, vil utvalget understreke behovet for godt utstyr, opplæring og enkelt tilgjengelige instruksjoner.

## 5.6 Kirkefagstillinger uten nasjonal koordinering

Utvalget er i mandatet bedt om å «Gjennomgå hvilke kirkefaglige stillinger i bispedømmerådene som ikke har nasjonal koordinering og vurdere forbedring av dette». Utvalget har så langt i dette kapitlet berørt ulike typer nasjonal koordinering. Mye av koordineringen er knyttet til kirkefaglige stillinger som har et definert hovedarbeidsområde. Når det kommer til hva som ikke er koordinert, ser noe av årsaken til mindre koordinering ut til å være at noen fagfelter i mindre grad har definerte rådgivere på hvert kontor. Utvalget har derfor valgt å se på hvilke fagfelter, ikke hvilke stillinger, som ikke har nasjonal koordinering.

Fagfelt knyttet til kirkebygg, kirkekunst og kirkeinventar følges opp i hvert enkelt bispedømme ved at rådgivere saksbehandler både søknader om endringer i inventar og utstyr i kirkene, som behandles av biskopen. Dette fagfeltet er i kontinuerlig dialog med Riksantikvaren, men har hatt lite nasjonal kirkelig koordinering. Fagfeltet krever høy fagkunnskap, og det er viktig at rådgivere får benyttet hverandres erfaring og kompetanse. Utvalget anbefaler derfor at dette fagfeltet koordineres tydeligere på landsbasis.

Fagfeltet rekruttering til kirkelig utdanning har ingen faste kontaktpersoner ved bispedømmekontorene. Det innebærer en fare for at dette feltet, som kan komme til å påvirke Den norske kirke sterkt i årene framover, forsvinner mellom HR-ansatte som har sin kompetanse og sitt fokus på tilsetninger og oppfølging av tilsatte, og ungdoms-, undervisnings- eller trosopplæringsrådgivere som har fokus på sine fagfelt. Viktigheten av dette feltet tilsier at bispedømmekontoret, Kirkerådet og den aktuelle rådgiveren må ha en felles forståelse av hvem som følger opp rekruttering til kirkelig utdanning. Utvalget anbefaler derfor at ansvaret for arbeid med rekruttering til kirkelig utdanning får en kontaktperson ved hvert bispedømmekontor. Utvalget anbefaler også at dette fagfeltet koordineres nasjonalt, for å få en tydeligere sammenheng mellom det utviklingsarbeidet som gjøres i Kirkerådet og den rollen bispedømmene kan ha når det gjelder å øke rekruttering til kirkelig utdanning. Dette vil gjøre det mulig med en større samordnet innsats på rekrutteringsfeltet.

## 5.7 Henvendelser fra menighetene

I mandatet er utvalget bedt om å «Kartlegge henvendelser som Kirkerådet og bispedømmerådene mottar fra menighetene, og vurdere hvordan disse kan fordeles på en best mulig måte». Siden dette berører hvilke roller Kirkerådet og bispedømmekontorene skal ha, er det tatt opp i dette kapitlet.

### 5.7.1 Kartlegging i august og september 2019

I samråd med stiftsdirektørene ble det i mai 2019 bestemt at det skulle gjennomføres telleuker for slike henvendelser i uke 35 og 36 i 2019. Bestillingen om hva som skulle telles og ikke, var som følger:

- Åpne spørsmål fra menighetene og kirkelig ansatte som går til kirkefaglig avdeling. F.eks.:
  - o Hvor finner jeg ... ?
  - o Hva skal jeg gjøre i denne situasjonen?
  - o Har vi en ressurs som handler om?
  - o Blir det arrangert ... i år?
- Inkludert kirkebygg og kirkeinventar
- Ikke henvendelser til menighetene
- Ikke spørsmål om kirkevalget
- Ikke spørsmål om VTP, siden det de fleste ligger hos personal.
- Ikke skriftlige søknader
- Ikke innsendte rapporter

I telleukene fikk bispedømmekontorene totalt 1834 henvendelser. Kirkerådets avdeling for kirkefag og økumenikk fikk 56 henvendelser.

### 5.7.2 Utvalgets vurdering

Utvalget er klar over alle forbehold som må tas i tilknytning til telleukene. De aktuelle ukene var rett før kirkevalget, og mange i menighetene var derfor opptatt med dette. Tross veiledningen var det mange tvilstilfeller knyttet til hva som skulle telles og ikke. Enkelte rådgivere var borte fra jobb. Tallene for antall henvendelser er derfor ikke presise. Fordi en ikke registrerte utgående henvendelser fra bispedømmekontorene, ble en vesentlig del av kommunikasjonen mellom bispedømmekontor og menighet ikke registrert.

Telleukene gir samtidig et nyttig øyeblikksbilde knyttet til hvor henvendelser fra menigheter og kirkelig ansatte går. Kirkerådet har cirka 20 % av de ansatte i kirkefagforvaltningen, men mottok under 4 % av henvendelsene. Dette er logisk. I strukturen befinner bispedømmene seg mellom Kirkerådet og menighetene, og menighetene og kirkelig ansatte forholder seg med jevne mellomrom til bispedømmerådet og biskopen.

Utvalget anbefaler at man i fortsettelsen forsterker denne tendensen. Når Kirkerådet og Bispemøtet mottar henvendelser, bør det i hvert tilfelle vurderes om henvendelsen heller bør gå til bispedømmet som henvendelsen gjelder. Dette forhindrer ikke at Kirkerådet og Bispemøtet kan og bør motta henvendelser knyttet til nasjonale forhold, men vil sørge for at veiledning i størst mulig grad gis regionalt, hvor kunnskapen om lokale forhold er større.

## 5.8 De kirkefaglig ansattes deltakelse på fagdager og konferanser i 2018

### 5.8.1 Beskrivelse

Utvalget er i mandatet bedt om å "Innhente oversikt over hvor mange av de kirkefaglige ansatte sine arbeidsdager i 2018 som gikk med til deltakelse på henholdsvis frivillige og obligatoriske konferanser og fagdager". Utvalget har valgt å behandle dette her i kapitlet om samhandling, siden en del av

disse konferansene og fagdage er arrangert av Kirkerådet eller er møteplasser for kirkefaglig ansatte.

Utvalget har fått samlet inn antall fagdager og konferanser i 2018 fra 107 kirkefaglig ansatte. I dette er det ikke skilt mellom obligatoriske og frivillige konferanser og fagdager. Bestillingen inkluderer fagsamlinger av minimum 4 timers varighet. Dersom man var arrangør eller bidragsyter på konferansen eller fagdagen, er den ikke telt med. Både arrangementer ved Den norske kirke og ved andre aktører skulle telles med. Samlet sett har de 107 registrert at de hadde 633 enkeltdager som deltakere på konferanser og fagdager i 2018. Kommentarfeltet i registreringen tyder på noe feilregistrering, og utvalget vil derfor mene at rundt 600 dager er et mer realistisk tall. Tallet 600 enkeltdager innebærer at kirkefaglig ansatte i gjennomsnitt har vært på 5,6 fagdager i 2018.

Siden mange av fagdage og konferansene er heldagsarrangementer i Oslo, må det samtidig for en del av de kirkefaglig ansatte legges til reisetid som gjør at tidsbruken på en fagdag eller konferansedag er mer enn 7,5 time.

De kirkefaglig ansatte har vært på mellom 0 og 19 fagdager og konferansedager i 2018. Flest kirkefaglig ansatte, 25 av de 107, har vært på 4 slike dager. 10 ansatte har vært på 3 dager, og 10 har vært på 6 dager. De øvrige fordeler seg stort sett mellom 0 og 10 dager; kun 16 ansatte var på flere enn 10 fagdager og konferansedager i 2018.

### 5.8.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener at tallene ikke gir grunnlag for en generell nedjustering av antall fagdager og konferanser som kirkefaglig ansatte deltar på. Til dette er variasjonen i tallene for stor. I stedet for å sette begrensninger på dette tallet, har utvalget i andre deler av rapporten sett på de konferansene og fagdage som arrangeres. Samtidig mener utvalget at det er viktig at den enkelte ansatte i samråd med sin leder vurderer mengden fagdager og konferanser i løpet av et år.

Utvalget vil understreke at det er viktig at de som har vært på fagdager og konferanser inviteres til å dele fra disse i sin avdeling og på sitt kontor. Dette vil gi bedre læringsutbytte for dem som deler, og det vil føre til at flere blir oppdatert på utviklingen i ulike fagfelt.

## 5.9 Grensesnitt mellom kirkefag og kommunikasjon

Utvalget er i mandatet bedt om å «Vurdere grensesnittet og samarbeidet mellom kirkefag og kommunikasjonsarbeid med sikte på best mulig ressursutnyttelse». Med grensesnitt forstår utvalget hvordan fagfeltene kirkefag og kommunikasjon har felles kontaktflate. Utvalget har av tidshensyn ikke gått grundig inn i denne problemstillingen, men har likevel noen refleksjoner.

I noen bispedømmer er kommunikasjonsrådgiver først og fremst en støtte til stiftsdirektør og biskop og er ikke del av kirkefaglig avdeling. Andre steder er kommunikasjonsrådgiver del av den kirkefaglige avdelingen. I Kirkerådet ligger kommunikasjon i en egen avdeling, noe som byr på særskilte utfordringer.

God ressursutnyttelse i samarbeid mellom kirkefag og kommunikasjon forutsetter som i annet kirkefaglig arbeid involvering, forankring, samarbeid og dialog så tidlig som mulig i prosesser.

## 6 Arenaer for læring knyttet til kirkefag

Utvalget er i mandatet bedt om å «Beskrive ulike arenaer for læring knyttet til kirkefag og vurdere hvilke som bør styrkes». Utvalget har valgt å la dette være et overordnet tema for behandlingen også av følgende punkter mandatet:

- Vurdere verdien av og kostnaden ved konferanser og fagdager gjennom å:
  - Gjennomgå konferanser og fagdager som arrangeres av Kirkerådet og/eller bispedømmeråd og andre aktører, og som retter seg mot ansatte i Den norske kirke
- Kartlegge etter- og videreutdanning i rettssubjektet Den norske kirke og etterbruken av denne
- Vurdere bruk av ny teknologi i arbeid for faglig utvikling og inspirasjon for ansatte lokalt i Den norske kirke

Utvalget var også bedt om å «Gjennomføre en evaluering hvor ansatte får mulighet til å evaluere en fagdag eller konferanse de har vært på i løpet av det siste året», som tematisk hører hjemme i dette kapitlet. Etter avklaring med Kirkerådets direktør ble en spørreundersøkelse om dette utarbeidet og lagt som nyhetssak på Kirkebakken, hvor den lå tilgjengelig i en måned. Spørreundersøkelsen ble også sendt til de som hadde vært deltakere på noen spesifikke konferanser og fagdager det siste året. Likevel fikk undersøkelsen kun 95 svar. Med tanke på at Den norske kirke totalt har over 7500 ansatte, har utvalget vurdert svarprosenten som for lav til å kunne bruke disse svarene.

Utvalget var i mandatet også bedt om å «Innhente tilgjengelige evalueringer som lokalt kirkelig ansatte har gjort etter deltakelse på konferanser og fagdager». Siden utvalget av tidshensyn ikke har gått inn i vurderingen av enkeltkonferanser og –fagdager, har utvalget valgt å ikke gjøre en fullstendig innhenting av tilgjengelige evalueringer. I stedet anbefaler utvalget at evalueringene blir en del av grunnlaget når den enkelte fagdag og konferanse vurderes i forlengelse av denne gjennomgangen.

## 6.1 Utvalgets forståelse av læring

Læring, innovasjon og utvikling av god praksis er sentrale målsettinger for kirkefagforvaltningen på alle nivå i Den norske kirke.

Utvalget vektlegger læring gjennom praksis og refleksjon i faglige fellesskap for å videreutvikle kirkens arbeid. Kirkefagforvaltningen må støtte opp under en utviklingskultur blant ansatte og frivillige lokalt. Ansatte må få rom, oppmuntring og ressurser til å lære gjennom egen praksis, men også arenaer for å motta nye faglige impulser som kan stimulere innovasjon. Rom kan handle om at de ansatte får frihet til å prøve ut nye praksiser og har møteplasser for refleksjon. Oppmuntring kan handle om at både kirkefagforvaltningen og kirkelige ledere på alle nivåer støtter og motiverer til læring og utvikling av praksis. Ressurser kan handle om at det avsettes tid og økonomiske midler til ulike former for læring, samt at det både i kirkefagforvaltningen og av eksterne aktører drives fagutvikling og utvikles ressurser som kan fremme læring blant ansatte i kirken.

Utvalget mener at Den norske kirke må ha som mål å være en lærende organisasjon. Å være en lærende organisasjon innebærer gjensidighet mellom deltakerne i læringsfellesskapet, trygghet på egen faglighet, åpenhet for andres perspektiv og ambisjon om å være i utvikling. Dette stiller store krav til relasjonsbygging, strukturer og samspill mellom alle organer og aktører i Den norske kirke. Kirkefagforvaltningen er særlig utfordret til å fremme dette.

Utvalget har identifisert følgende arenaer for organisert læring i Den norske kirke:

- Nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager
- Regionale tverrfaglige konferanser og fagdager i bispedømmene
- Regionale profesjonsdelte samlinger i bispedømmene
- Arbeidsveiledning
- Samlinger på prosti- og fellestrådsnivå

- Samlinger for ansatte i den enkelte menighet
- Etter- og videreutdanning

Arbeidsveiledning skiller seg ut gjennom å være organisert av personalavdelingene, men er tatt med siden det fortsatt er en viktig arena for læring. Utvalget har ikke gjort vurderinger av hvordan dagens arbeidsveiledning i Den norske kirke fungerer.

### 6.1.1 Spørreundersøkelse til kirkevergene og prostene

Utvalget mener at kirkeverger og proster, som ledere for kirkelig tilsatte i soknene, er viktige kilder i vurderingen av læringsarenaer. Det ble derfor utarbeidet og sendt ut spørreundersøkelser til disse gruppene. Spørreundersøkelsen til prostene ble sendt ut via stiftsdirektørene. 78 av 100 proster besvarte undersøkelsen. Spørreundersøkelsen til kirkevergene ble sendt direkte til disse. Kirkevergene fikk med unntak av spørsmålene om etter- og videreutdanning den samme spørreundersøkelsen som prostene. 132 kirkeverger svarte på hele undersøkelsen. Siden kirkevergene fikk undersøkelsen tilsendt i desember 2019 og hadde svarfrist 17. januar 2020, er det relevant at det var 428 kommuner før og 356 kommuner etter årsskiftet. Dette innebar en tilsvarende reduksjon i antall kirkeverger. Dermed utgjør de 132 svarene fra kirkeverger enten 30 eller 37 % av kirkevergene i Norge. Utvalget mener dette er en tilstrekkelig oppslutning til å legge vekt på besvarelsene.

Spørreundersøkelsen tok opp spørsmålet om hvilke arenaer for læring knyttet til kirkefag som bør styrkes. Prostene og kirkevergene hadde mulighet til å krysse av på så mange svaralternativer som de ønsket. Dersom de ikke ønsket å styrke noe, var dette et eget svaralternativ.

Prostene har i alt avgitt 205 svar. Hver prost som ønsket å styrke noe, har i gjennomsnitt krysset av på 2,7 alternativer. Svarene fordeler seg som følger, hvor man for hvert alternativ ser hvor stor andel av prostene som ønsker å styrke dette:

I Den norske kirke skjer det læring i ulike sammenhenger, f.eks. nasjonalt, regionalt i bispedømmene, i prostier og kirkelige fellesråd, og i menighetene. Hva mener du at bør styrkes? Flere svar er mulig.

Svar	Prosent	Nummer
• Nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager	25.64%	20
• Regionale tverrfaglige konferanser og fagdager i bispedømmene	55.13%	43
• Regionale profesjonsdelte samlinger (f.eks. for diakoner, kirkemusikere, prester osv) i bispedømmene	46.15%	36
• Arbeidsveiledni	30.77%	24
• Samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå	52.56%	41
• Samlinger i den enkelte menighet	11.54%	9
• Etter- og videreutdanning	41.03%	32
• Jeg ønsker ikke at noe av det nevnte styrkes	1.28%	1
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>78</b>

Prostene er mest positive til å styrke regionale fagdager og konferanser og samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå. Prostene ser minst behov for å styrke samlinger i den enkelte menighet og nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager.

Det samme spørsmålet ble stilt til kirkevergene. 134 kirkeverger har svart på dette spørsmålet. De 132 som har krysset av at de ønsket å styrke noe, har i snitt valgt 2,4 alternativer. Svarene fordeler seg som følger, hvor man for hvert alternativ ser hvor stor andel av kirkevergene som ønsker å styrke dette:

**I Den norske kirke skjer det læring for ansatte i ulike sammenhenger, f.eks. nasjonalt, regionalt i bispedømmene, i prostier og kirkelige fellesråd, og i menighetene. Hva mener du at bør styrkes? Flere svar er mulig.**

Svar	Prosent	Nummer
● Nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager	11.85%	16
● Regionale tverrfaglige konferanser og fagdager i bispedømmene	51.11%	69
● Regionale profesjonsdelte samlinger (f.eks. for diakoner, kirkemusikere, prester osv) i bispedømmene	39.26%	53
● Arbeidsveiledning	26.67%	36
● Samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå	62.22%	84
● Samlinger i den enkelte menighet	11.11%	15
● Etter- og videreutdanning	32.59%	44
● Jeg ønsker ikke at noe av det nevnte styrkes	1.48%	2
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>135</b>

Kirkevergene er mest positive til å styrke samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå og regionale tverrfaglige konferanser og fagdager i bispedømmene. Kirkevergene ser minst behov for å styrke samlinger i den enkelte menighet og nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager.

Utvalget vil understreke at hver prost og kirkeverge svarer utfra sin kontekst, og at denne varierer mellom bispedømmene og mellom prostiene og fellesrådene. I bispedømmer hvor det er omfattende tilbud om fagdager, er det for eksempel sannsynlig at prostene og kirkevergene har lagt mindre vekt på å styrke dette feltet.

Sammenligner man oppslutningen om de ulike læringsarenaene fra prostene og kirkevergene, er det mest merkbart hvor like de to tabellene er. Proster og kirkeverger tenker altså på mange måter likt om hvilke læringsarenaer for ansatte i Den norske kirke som bør styrkes. Den største forskjellen mellom kirkeverger og proster er at kun halvparten så stor andel kirkeverger som proster ønsker å styrke de nasjonale åpne og frivillige konferansene og fagdage. Videre ønsker en noe større andel av kirkevergene enn prostene å styrke samlinger på prosti- og fellesrådsnivå, og en noe mindre andel kirkeverger enn proster ønsker å styrke regionale profesjonsdelte samlinger.

## 6.2 Konferanser og fagdager som retter seg mot kirkelig ansatte

### 6.2.1 Samlet oppslutning om arrangementene

#### 6.2.1.1 Nasjonale konferanser og fagdager

Samlet oppslutning om åpne og frivillige nasjonale konferanser og fagdager arrangert av Kirkerådet er i et normalår mellom 1000 og 1500. Trosopplæringskonferansen er uten sammenligning den største konferansen, med mellom 800 og 1100 deltakere de siste årene. I tillegg er det de siste årene arrangert Kulturkonferanse, Mikkelsmesskonferanse, Pilegrimskonferanse og Rekrutteringskonferanse som alle har samlet mellom 30 og 100 deltakere. Det arrangeres også HEL-konferanse og diakonikonferanse annethvert år hvor vertskapsbispedømmet er sterkt involvert,

sistnevnte i samarbeid med andre diakonale aktører. I tillegg arrangerer Bispemøtet annethvert år teologidagene.

Fra KA har utvalget fått opplyst at det per 1.12.2018 var 6235 stillinger i menighetsråd og fellesråd, og 1566 stillinger i Kirkerådet og bispedømmerådene. I dette tallet kan det være inkludert personer som har flere stillinger, og KA antar derfor at det reelle tallet er cirka 7400 ansatte. Dette innebærer at nasjonale konferanser og fagdager årlig har et deltakertall som tilsvarer mellom 13 og 20 % av alle ansatte i Den norske kirke.

#### 6.2.1.2 Bispedømmerådenes og biskopenes konferanser og fagdager

Bispedømmekontorene har til sammenligning registrert fagdager og konferanser de har arrangert i årene 2016-2018, samt deltakerantall på disse. I dette er det ikke skilt mellom profesjonsdelte og tverrfaglige arrangementer. Samlet viser registreringen at det var:

- 4800 deltakelser i 2016
- 4100 deltakelser i 2017
- 6300 deltakelser i 2018

Dette innebærer at regionale konferanser og fagdager årlig har et deltakertall som tilsvarer mellom 55 og 85 % av de kirkelig ansatte. Det høye deltakerantallet er påvirket av at de ansatte blir innkalt, ikke invitert, til mange av disse fagdagerne. Dette er annerledes enn på nasjonalt nivå, hvor alle konferanser og fagdager er frivillige.

#### 6.2.2 Geografisk deltakelse

En opptelling av 16 nasjonale konferanser i perioden 2016 til 2019 viser at det er tydelige forskjeller mellom bispedømmene i deltakelse på nasjonale konferanser og fagdager.

Arrangement	Bispedømmedeltakelse for de som jobbet i menighet (inkluderer her ikke proster og kirkeverger)										
	Oslo	Borg	Ham	Tuns	A og T	Stav	Björg	Møre	Nidar	S-H	N-H
<b>2016</b>											
Mikkelsmesskonferansen (Trondheim)	3			1		1			13	2	
Trosopplæringskonferansen* (Lillestrøm)	101	141	73	98	39	29	51	49	71	49	31
<b>2017</b>											
HELkonferansen (Trondheim)	6	12		2	7	12	9	9	19		3
Diakonikonferansen (Trondheim)	4	3	3	6	4	1	3	1	40	5	1
Kulturkonferansen (Oslo)	4	2			3	4	1	2	2		
Mikkelsmesskonferansen (Trondheim)	2	17	1	1	1	1			13		
Trosopplæringskonferansen** (Gardermoen)	98	128	47	90	55	30	52	41	83	47	19
<b>2018</b>											
Kulturkonferansen (Oslo)	5	7	2	2		1					
Trosopplæringskonferansen*** (Gardermoen)	95	118	42	83	40	25	37	30	65	34	13
Mikkelsmesskonferansen (Trondheim)	3	2	1	1		1		3	8	1	
Teologidagene (Oslo)	58	53	24	14	2	1	7	9	12	7	3
Nasjonal kirkelig pilegrimskonferanse (Harstad)								1		2	6
<b>2019</b>											
Fagdag om dåp (Oslo)	3	2									
Fagdag konfirmasjon (Oslo)	6	21	4	11	4			3			1
<b>Sum</b>	<b>487</b>	<b>639</b>	<b>258</b>	<b>401</b>	<b>201</b>	<b>136</b>	<b>211</b>	<b>194</b>	<b>403</b>	<b>195</b>	<b>102</b>

\*Tallene for trosopplæringskonferansen 2016 er beregnet utfra de som har svart på evalueringen, som er cirka 50 % av deltakerne.



*\*\*Tallene for trosopplæringskonferansen 2017 er beregnet utfra de som har svart på evalueringen, som er cirka 50 % av deltakerne. Det ble i 2017 ikke spurt om hva deltakerne jobbet med, og man vet dermed ikke hvor stor andel som jobbet i menighet. Siden andelen konferansedeltakere kun varierte med ett prosentpoeng fra 2016 til 2018, er 2016-tallet (66,8 % av deltakerne jobbet da i menighet) brukt på 2017-tallene. Der man vet at 147 av deltakerne jobbet i Oslo bispedømme, har man altså anslått at 66,8 % av disse, altså 98, jobbet i menighet.*

*\*Tallene for trosopplæringskonferansen 2016 er beregnet utfra de som har svart på evalueringen, som er cirka 50 % av deltakerne.*

Tallet for deltakelse fra hvert bispedømme må sees i sammenheng med antall ansatte i det aktuelle bispedømmet, og hvilke tilbud om fagdager som finnes regionalt. Kirkevalget gir bispedømmevis oversikt over antall stemmeberettigede kirkelig ansatte, inkludert lek og prester, og kan slik brukes til å anslå hvor stor andel av ansatte i trossamfunnet Den norske kirke som jobber i de ulike bispedømmene. Dette gir grunnlag for å se på hvilke bispedømmer som er overrepresentert og underrepresentert på nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager:

	Oslo	Borg	Ham	Tuns	A og T	Stav	Björg	Møre	Nidar	S-H	N-H	Sum
Andel deltakere fra bispedømmet	16 %	21 %	9 %	13 %	7 %	4 %	7 %	6 %	13 %	6 %	3 %	100 %
Bispedømmets andel av ansatte i Dnk	11 %	12 %	9 %	10 %	11 %	10 %	12 %	5 %	9 %	6 %	5 %	100 %
Andel deltakere minus andel ansatte	5 %	9 %	0 %	4 %	-4 %	-6 %	-5 %	1 %	4 %	0 %	-2 %	0 %

Tabellens første linje viser hvor stor andel av deltakerne på de aktuelle nasjonale konferansene og fagdagerne 2016-2019 som kommer fra de ulike bispedømmene. Utregningen av disse tallene er basert på summen for deltakere. Tabellens andre linje viser hvor stor andel av de ansatte i trossamfunnet Den norske kirke som jobber i de ulike bispedømmene. Tabellens tredje linje er linje 1 minus linje 2. Grønt tall innebærer at det aktuelle bispedømmet er overrepresentert på nasjonale fagdager og konferanser. Rødt tall viser at det aktuelle bispedømmet er underrepresentert på disse arrangementene.

Oversikten viser at Oslo, Borg, Tunsberg, Møre og Nidaros er overrepresentert på disse nasjonale konferansene og fagdagerne. Dette er ikke overraskende all den tid 15 av de 16 konferansene og fagdagerne i oversikten ble arrangert enten i Oslo eller Trondheim. Agder, Stavanger, Bjørgvin og Nord-Hålogaland er underrepresentert på nasjonale fagdager og konferanser. Mest tydelig er tallene for Stavanger og Bjørgvin, som man utfra antall ansatte i bispedømmet kunne anslå at ville ha dobbelt så mange deltakere på nasjonale konferanser og fagdager. Hamar og Sør-Hålogaland har en deltakerandel som i stor grad svarer til bispedømmets andel av ansatte i Den norske kirke. Utvalget vil presisere at det kan være en sammenheng mellom gode tilbud regionalt og færre deltakere på nasjonale konferanser.

Denne oversikten viser at de nasjonale konferansene og fagdagerne til en viss grad henter deltakere fra alle bispedømmer. Samtidig blir det tydelig at konferansene og fagdagerne treffer et sted mellom regionalt og nasjonalt. Oslo, Tunsberg og Borg, som er de bispedømmene som har best konferanse- og fagdagstilbud nær seg, har nærmere halvparten av deltakerne på nasjonale konferanser og fagdager, mens de kun har en tredel av de kirkelig tilsatte.

### 6.2.3 Profesjonenes deltakelse

Det er store forskjeller mellom profesjoner i hvor mye de reiser på fagdager og konferanser nasjonalt. Profesjonene reiser til en viss grad på hver sine konferanser. Et utvalg av 16 nasjonale fagdager og konferanser arrangert fra 2016 til 2019, hvor profesjonene prest, diakon, undervisnings-/trosopplæringsansatt og kirkemusiker er telt hver for seg, viser dette:

	Utvalgte profesjoner blant de som jobbet i menighet				
	Prest	Diakon	Kirkemusiker	Undervisningsansatt	Sum
<b>2016</b>					
Mikkelsmesskonferansen 2016	9	4	5	2	20
Trosopplæringskonferansen 2016*	156	80	45	455	736
<b>2017</b>					
HELkonferansen 2017	29	23	0	3	55
Diakonikonferansen 2017 (inkluderer frivillige fra mnh)	1	48	0	0	49
Kulturkonferansen 2017	2	1	1	1	5
Mikkelsmesskonferansen 2017	10	0	22	1	33
Trosopplæringskonferansen 2017**			Ukjent		
<b>2018</b>					
Kulturkonferansen 2018	0	0	0	0	0
Trosopplæringskonferansen 2018***	83	39	36	388	546
Mikkelsmesskonferansen 2018	10	2	6	2	20
Teologidagene 2018	187	0	0	1	188
Nasjonal kirkelig pilegrimskonferanse 2018	7	2	0	0	9
<b>2019</b>					
Fagdager om dåp 2019	3	0	0	2	5
Fagdager konfirmasjon 2019	16	3	0	28	47
<b>Antall deltakelser på disse konferansene fra profesjonen</b>	<b>513</b>	<b>202</b>	<b>115</b>	<b>883</b>	<b>1713</b>

\*Tallene for trosopplæringskonferansen 2018 er beregnet utfra de som har svart på evalueringen, som er cirka 50 % av deltakerne.

\*\*Siden det ikke ble spurt om profesjoner i 2017-evalueringen, og siden tallene varierer for mye mellom 2016 og 2018 til at man kan bruke samme andel og anslå tall for 2017, er disse tallene ikke med.

\*\*\*Tallene for trosopplæringskonferansen 2018 er beregnet utfra de som har svart på evalueringen, som er cirka 50 % av deltakerne.

Utvalget vil understreke at bredden i deltakelsen er påvirket av hvem som er invitert til de ulike fagdager og konferansene. Mikkelsmesskonferansen, Trosopplæringskonferansen, HEL-konferansen, Diakonikonferansen og Teologidagene profileres nasjonalt, dels til ulike profesjoner. Kulturkonferansen retter seg først og fremst mot kulturaktører i eller nær Den norske kirke. Nasjonal kirkelig pilegrimskonferanse bytter arrangørsted mellom bispedømmer og retter seg særlig mot aktører på pilegrimsfeltet. Det er også en del av dette bildet at fagforeninger, organisasjoner, institutter og studiesteder arrangerer kurs og fagdager som gjerne retter seg mot én profesjon.

Utvalget vil peke på at:

- Diakonikonferansen 2017 hadde 48 deltakende diakoner eller diakonimedarbeidere og 1 deltakende prest. Ingen deltakere var undervisningsansatte eller kirkemusikere.
- Blant de som evaluerte trosopplæringskonferansen 2018 var det 10 ganger så mange trosopplærings- og undervisningsansatte som kirkemusikere og diakoner. Det var fem ganger så mange trosopplærings- og undervisningsansatte som prester.
- På Mikkelsmesskonferansen 2017 deltok 22 kirkemusikere, 10 prester, 1 undervisningsansatt og ingen diakoner.
- På Teologidagene 2018 deltok 187 personer i prestedtjeneste.

Tallene viser videre at det er stor forskjell mellom profesjonene når det gjelder andel ansatte som deltar på nasjonale konferanser og fagdager:

- Av cirka 700 undervisningsansatte var det 400 deltakelser på en nasjonal konferanse eller fagdager i 2016 og 2018.

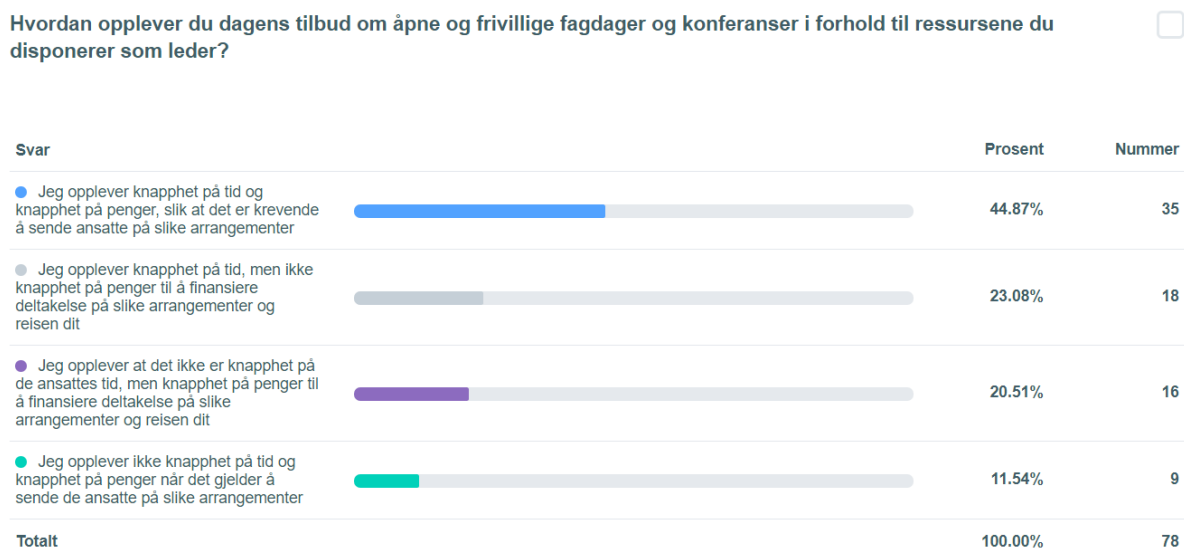
- Av cirka 300 diakoner og diakonimedarbeidere var det 45 deltakelser på en nasjonal konferanse eller fagdager i 2018. For denne faggruppen svinger samtidig tallet fra år til år, og i 2017 og 2019 med Diakonikonferanse og HEL-konferanse, er tallet dobbelt så høyt.
- Av cirka 1200 prester var det 341 deltakelser på en nasjonal konferanse eller fagdager i 2018. Over halvparten av disse deltok på Teologidagene, som arrangeres annethvert år.
- Av cirka 850 kirkemusikere var det 45 deltakelser på en nasjonal konferanse eller fagdager i 2018.

For noen av konferansene 2016-2019 er det mulig å avdekke om de ansatte reiser alene eller sammen med andre ansatte eller frivillige fra egen menighet på konferansen. Samlet viser dette tallet at 103 av 180 deltakere på disse konferansene reiste alene.

#### 6.2.4 Prostenes og kirkevergenes vurdering

Foruten å bli spurt hvilke læringsarenaer som bør styrkes, er prostene og kirkevergene også spurt «Hvordan opplever du dagens tilbud om åpne og frivillige fagdager og konferanser i forhold til ressursene du disponerer som leder?» Igjen er prostene og kirkevergenes svar preget av sin kontekst. Det må også presiseres at prostene og kirkevergene har vurderer både nasjonale og regionale arrangementer. Følgende tekst var innledning til spørsmålene om fagdager og konferanser i spørreundersøkelsen: “Kirkerådet, biskopene, bispemøtet og bispedømmerådene arrangerer hvert år en rekke fagdager og konferanser. I denne undersøkelsen er vi opptatt av de åpne og frivillige fagdager og konferansene (som Trosopplæringskonferansen), ikke obligatoriske og/eller lukkede samlinger (som f.eks. biskopens fagdager som er del av tilsynet). Vi snakker altså om arrangementer nasjonalt eller regionalt som retter seg mot kirkelig tilsatte og som de tilsatte sammen med leder må vurdere om de skal dra på. I tilknytning til disse vil vi gjerne vite noe om lederes vurdering av kost/nytte.”

Prostenes svar fordeler seg slik:



Som ledere opplever altså 88,5 % av prostene at det er knapphet på enten tid eller penger eller begge deler når det gjelder å sende ansatte på nasjonale eller regionale fagdager og konferanser. Til sammen opplever noen flere (68 %) knapphet på tid sammenlignet med de som opplever knapphet på penger (65,4%). Utvalget vil presisere at responsen fra prostene trolig er preget av at det varierer hvor mye penger prostene selv disponerer og hvor mye som disponeres sentralt i bispedømmet.

Kirkevergene er stilt det samme spørsmålet, og svarene fordeler seg slik:

Svar	Prosent	Nummer
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg opplever knapphet på tid og knapphet på penger, slik at det er krevende å sende ansatte på slike arrangementer</li> </ul>	35.25%	49
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg opplever knapphet på tid, men ikke knapphet på penger til å finansiere deltakelse på slike arrangementer og reisen dit</li> </ul>	19.42%	27
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg opplever at det ikke er knapphet på de ansattes tid, men knapphet på penger til å finansiere deltakelse på slike arrangementer og reisen dit</li> </ul>	24.46%	34
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeg opplever ikke knapphet på tid og knapphet på penger når det gjelder å sende de ansatte på slike arrangementer</li> </ul>	20.86%	29
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>139</b>

Som ledere opplever altså 79 % av kirkevergene at det er knapphet på enten tid eller penger når det gjelder å sende ansatte på slike arrangementer. Til sammen opplever noen flere (59,5%) knapphet på penger sammenlignet med de som opplever knapphet på tid (43,5 %).

Det mest slående med disse svarene er at en dobbelt så høy andel kirkeverger som proster ikke opplever knapphet på tid og knapphet på penger når det gjelder å sende de ansatte på åpne og frivillige konferanser og fagdager. Det er også interessant at mens prostene opplever tid som viktigste mangelvare, er penger den viktigste mangelvaren for kirkevergene.

En krysning med spørsmål om bispedømmetilhørighet viser at det ikke er slik at de som ofte har lang reisevei til nasjonale konferanser og fagdager opplever større knapphet på tid og penger enn de som har kort reisevei. Andelen kirkeverger og proster som ikke opplever knapphet på tid og penger, er relativt lik i mange bispedømmer.

Prostene og kirkevergene er i undersøkelsen også som nevnt spurt hvilke læringsarenaer som bør styrkes. Av sju læringsarenaer er her «nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager» den arenaen som nest færrest proster og nest færrest kirkeverger ønsker å styrke. 25,6 % av prostene og 11,9 % av kirkevergene ønsker å styrke dette.

Kirkevergene og prostene er videre spurt hva de mener er det viktigste målet med åpne og frivillige konferanser og fagdager. Prostene svarer som følger:

Hva mener du at bør være det viktigste målet med åpne og frivillige fagdager og konferanser?

Svar	Prosent	Nummer
<ul style="list-style-type: none"> <li>At de ansatte får styrket fellesskap med andre ansatte</li> </ul>	2.70%	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>At de ansatte får motivasjon og inspirasjon</li> </ul>	54.05%	40
<ul style="list-style-type: none"> <li>At de ansatte får økt teoretisk kunnskap knyttet til noe i jobben sin</li> </ul>	6.76%	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>At de ansatte endrer noe av praksisen i jobben sin</li> </ul>	1.35%	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>At de ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet</li> </ul>	35.14%	26
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>74</b>

## Kirkevergene svarer som følger:

Svar	Prosent	Nummer
● At de ansatte får styrket fellesskap med andre ansatte	5.80%	8
● At de ansatte får motivasjon og inspirasjon	56.52%	78
● At de ansatte får økt teoretisk kunnskap knyttet til noe i jobben sin	7.97%	11
● At de ansatte endrer noe av praksisen i jobben sin	0.00%	0
● At de ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet	29.71%	41
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>138</b>

Her er det først og fremst merkbart hvor likt proster og kirkeverger vurderer det viktigste målet med arrangementene. For begge grupper er de ansattes motivasjon og inspirasjon det klart viktigste målet, med over 50 % oppslutning. I begge grupper er det også nest flest som mener at det viktigste målet er at de ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet, med rundt 30 % oppslutning.

Kirkevergene og prostene er også spurt om hvordan de opplever den reelle effekten av dagens regionale og nasjonale fagdager og konferanser. Kirkevergene svarer som følger:

Hva mener du at er den reelle effekten av dagens fagdager og konferanser?



Svar	1 - Ikke i det hele tatt	2 - I liten grad	3 - I noen grad	4 - I stor grad	5 - I svært stor grad	Totalt	Gjennomsnitt
De ansatte får styrket fellesskap med andre ansatte	2 1.47%	10 7.35%	64 47.06%	49 36.03%	11 8.09%	136 100.00%	3.42
De ansatte får motivasjon og inspirasjon	2 1.47%	11 8.09%	61 44.85%	51 37.50%	11 8.09%	136 100.00%	3.43
De ansatte får økt teoretisk kunnskap om noe i jobben sin	4 2.94%	22 16.18%	80 58.82%	26 19.12%	4 2.94%	136 100.00%	3.03
De ansatte endrer noe av praksisen i jobben sin	11 8.09%	63 46.32%	54 39.71%	6 4.41%	2 1.47%	136 100.00%	2.45
De ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet	4 2.94%	38 27.94%	73 53.68%	14 10.29%	7 5.15%	136 100.00%	2.87
<b>Total</b>	<b>23 3.38%</b>	<b>144 21.18%</b>	<b>332 48.82%</b>	<b>146 21.47%</b>	<b>35 5.15%</b>	<b>680 100.00%</b>	<b>3.04</b>

Prostene svarer som følger:

### Hva mener du at er den reelle effekten av dagens fagdager og konferanser?

Svar	1 - Ikke i det hele tatt	2 - I liten grad	3 - I noen grad	4 - I stor grad	5 - I svært stor grad	Totalt	Gjennomsnitt
De ansatte får styrket fellesskap med andre ansatte	0 0.00%	6 7.69%	34 43.59%	36 46.15%	2 2.56%	78 100.00%	3.44
De ansatte får motivasjon og inspirasjon	0 0.00%	2 2.56%	31 39.74%	38 48.72%	7 8.97%	78 100.00%	3.64
De ansatte får økt teoretisk kunnskap om noe i jobben sin	1 1.28%	11 14.10%	43 55.13%	20 25.64%	3 3.85%	78 100.00%	3.17
De ansatte endrer noe av praksisen i jobben sin	4 5.13%	29 37.18%	36 46.15%	7 8.97%	2 2.56%	78 100.00%	2.67
De ansatte videreutvikler arbeidet i sin menighet	1 1.28%	16 20.51%	45 57.69%	11 14.10%	5 6.41%	78 100.00%	3.04
<b>Total</b>	<b>6</b> 1.54%	<b>64</b> 16.41%	<b>189</b> 48.46%	<b>112</b> 28.72%	<b>19</b> 4.87%	<b>390</b> 100.00%	<b>3.19</b>

Her ser vi at prostene på alle de fem indikatorene i kolonnen lengst til høyre har en mer positiv vurdering av fagdager og konferanser enn det kirkevergene har.

#### 6.2.5 Utvalgets vurdering

I innspillene fra kirkefagavdelingene uttrykker noen en skepsis til nasjonale arrangementer. Utvalget ser verdien av noen nasjonale arrangementer, men har samtidig ikke gått inn i vurderingen av enkeltkonferanser og fagdager. Utvalget mener i stedet at hver fagdag og konferanse må evalueres utfra antall deltakere, hva de sitter igjen med og hvor mye ressurser som er brukt. Ressursbruken er ikke kartlagt av utvalget. Særlig er det viktig at arrangører har en oversikt over tidsbruk knyttet til fagdager og konferanser, for at vurderingen av kostnader knyttet til arrangementet skal være reell.

Utvalget slutter seg til prostene og kirkevergene som uttrykker at det viktigste målet med fagdager og konferanser er at deltakerne blir motivert og inspirert. Slike arrangementer har og bør ha en viktig funksjon som inspirasjonssted. Utvalget vil likevel spørre om det er behov for en nedskalering av nasjonale konferanser og legge til rette for mer faglig utviklingsarbeid nærmere soknet. Det nasjonale nivået er viktig, men det må ikke nødvendigvis innebære at alle må reise til samme sted. Det kan være en rasjonell arbeidsform at det nasjonalt utvikles konferansemaal og -moduler som kan gjennomføres regionalt for å nå flere med det faglige utviklingsarbeidet som er gjort. I utvikling av konferanser bør en ha arbeidet i soknet i fokus.

Utvalget vil videre peke på potensialet for større kompetanse på prosjektstyring i kirkefagforvaltningen. Det finnes ulike prosjektstyringsverktøy som kan brukes blant annet i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av større arrangementer. Dette vil kunne være av stor nytte for dem som skal arrangere, og det vil kunne øke kvaliteten, ressursforvaltningen og deltakelsen på arrangementene og gjøre at man får mer ut av dem.

Utvalget mener også det er større potensial for kontakt med deltakerne før og etter større arrangementer for å øke utbyttet av disse. Utvalget mener også at det er viktig at det er en god dynamikk og dialog mellom det som skjer regionalt og nasjonalt. Nasjonale arrangementer må bruke regionale og lokale ressurser, og de må følges opp av fokus regionalt og lokalt.

Utvalget vil videre peke på at mange konferanser og fagdager på nasjonalt nivå i Den norske kirke i stor grad brukes av én faggruppe. At ansatte i hovedsak reiser på arrangementer knyttet til eget fagfelt, kan være et uttrykk for at de primært søker utvikling og nettverk innen eget fagfelt. Utvalgets undersøkelser gir et inntrykk av at cirka halvparten av deltakerne på nasjonale konferanser

og fagdager reiser alene. Å få reise alene på en konferanse, kan gi viktig påfyll og et større fellesskap. Samtidig er det en viktig samtale før konferanser og fagdager hvilken effekt det har at man sender bare en. Det gir ikke nødvendigvis den samme læringseffekten.

Generelt mener utvalget at det er viktig å se på hva man vil oppnå med fagdager og konferanser i Den norske kirke. For å styrke dette bør deltakerne på slike dager alltid få tilgang til en elektronisk evaluering kort tid etter dagen. Videre er det avgjørende at evalueringen stiller spørsmål som er knyttet til det som er målet ved arrangementet. Når proster og kirkeverger legger stor vekt på at fagdager og konferanser bør være motiverende og inspirerende, bør evalueringer etterspørre i hvilken grad dette målet ble nådd og hva deltakerne mener bør gjøres for at man i større grad skal nå målet.

### 6.3 Biskop og bispedømmeråd

Alle kirkefagavdelingene på bispedømmekontorene framhever i innspillrunden viktigheten av kirkefaglig arbeid på bispedømmenivå. Mange av fagdage i bispedømmene er knyttet til biskopens tilsyn.

Blant prostene ønsker flest (55,1 %) å styrke regionale tverrfaglige konferanser og fagdager i bispedømmene. Blant kirkevergene er det flest som ønsker å styrke samlinger på prosti- og fellesrådsnivå, men nest flest (50,8 %) som ønsker å styrke regionale tverrfaglige konferanser og fagdager.

Regionale *profesjonsdelte* samlinger er den tredje mest aktuelle læringsarenaen å styrke både for prostene og kirkevergene som har svart på undersøkelsen, med henholdsvis 46,2 % og 38,8 % oppslutning.

#### 6.3.1 Utvalgets vurdering

Utvalget vil påpeke at det er til dels store forskjeller mellom bispedømmene når det gjelder tilbudet av konferanser og fagdager. Noen bispedømmer har studiesteder og organisasjoner som arrangerer åpne fagdager og konferanser som retter seg mot ansatte i Den norske kirke. Andre har få supplerende tilbud til arrangementer og initiativer fra bispedømmekontoret, noe som gjør sistnevnte viktigere.

Bispedømmet er en svært viktig arena for læring og vil fortsatt være det. Her skjer læring utfra biskopens tilsyn og utfra bispedømmerådets oppdrag om å vekke og nære det kristelige liv i soknene. Via alle bispedømmene når man ut til alle sokn med kirkefaglig betjening, og bispedømmekontorene er koordinatorene for fagutvikling i menighetene. Bispedømmene er også viktige bidragsyttere inn i regionale utviklingsprosjekter. For at alle typer sokn skal ha lik tilgang på kirkefaglig kompetanse, er det viktig at denne fortsatt ligger på bispedømmenivå. Utvalget er klar over at enkelte større fellesråd ansetter kirkefaglige rådgivere. I disse tilfellene er det viktig at det er god rolleavklaring, arbeidsfordeling og felles målforståelse opp mot kirkefagavdelingen ved bispedømmekontoret og biskopens tilsyn.

### 6.4 Prostinivået og fellesrådsnivået som læringsarena

#### 6.4.1 Beskrivelse

Prostene er i tjenesteordningen «forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse». Prosten leder prestetjenesten på vegne av biskopen og har ansvar for arbeidsplaner for prestene. Kirkevergen er daglig leder for fellesrådets virksomhet, som inkluderer arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett.

Prostiet brukes allerede som en ramme for ulike kurs for ansatte. Når bispedømmenivået skal nå ut til alle sokn med blant annet menighetsråds kurs og implementering av dåps satsing, brukes prostiet. Dette oppleves som en effektiv måte å nå alle på, og gir minst reising. I bispedømmene brukes også prostiet til samlinger for ulike faggrupper. Antall fagsamlinger på prostinivå som kirkefaglige rådgivere på bispedømmenivå deltok på i 2018 som medarrangør eller bidragsyter i 2081, var ifølge bispedømmenes registrering 127. Dersom man regner med 6 årlige samlinger i hvert prosti, innebar dette at kirkefaglig ansatte bidro på ca. 1/5 av fagsamlinger for ansatte på prostinivå, også kalt konventer eller tjenestekonferanser. Prostene får også henvendelser om prostivise kurs fra andre aktører.

Prostiet er samtidig en variabel enhet. Antall ansatte, geografisk spredning, folketall og tilgjengelige faglige samarbeidspartnere utenfor Den norske kirke varierer sterkt mellom prostiene i Norge. Dette gjelder også fellesrådsnivået.

Når det gjelder ansatte, er samlinger på prostinivået enten prostens møte med de prester vedkommende leder, eller prosten og kirkevergen(e)s møte med sine ansatte. Mange steder har man en veksling mellom tverrfaglige samlinger og samlinger kun for prestene. På denne måten er samlinger på prostinivå styrt av prosten, ofte i samarbeid med kirkevergen(e). Mange steder har også fagforeningene en rolle når det kommer til valg av faglig innhold på samlinger i prostiet.

#### 6.4.2 Spørreundersøkelse med proster og kirkeverger

Nest etter regionale tverrfaglige samlinger på bispedømmenivå, vil prostene styrke «samlinger på prosti- eller fellesrådsnivå». 52,6 % av prostene ønsker å styrke dette. For kirkevergene er denne læringsarenaen den som flest ønsker å styrke, med 61,9 %.

#### 6.4.3 Utvalgets vurdering

Kirkefagavdelingene i 7 av 11 bispedømmer gir på ulike måter uttrykk for at de ønsker å styrke prostinivået som kirkefaglig læringsarena. Flere beskriver gode erfaringer med kurs, læring og fagdager på dette nivået, og legger dette til grunn for at de ønsker å styrke denne læringsarenaen.

Utvalget mener at det allerede er en dreining mot mer bruk av prostinivået når det gjelder kompetanseutvikling. Utvalget mener at det ligger økte muligheter i at mer læring skjer i prostiet og fellesrådet. For å videreutvikle faglig utviklingsarbeid i prostiet og fellesrådet er man etter utvalgets mening avhengig av forutsigbarhet og langsiktig planlegging. Det er viktig at både bispedømmekontorene og Kirkerådet legger vekt på dette. Bispedømmekontorene bør videre sammen med prostene og kirkevergene reflektere rundt utviklingsarbeidet i menighetene i prostiet.

Kirkerådet har også en viktig rolle i styrking av prosti- og fellesrådsnivået ved at man i utvikling av arbeidsmetoder og læringsressurser legger opp til at slike skal kunne brukes av bispedømmekontorene i samvirke med prostene og kirkevergene.

### 6.5 Menigheten som læringsarena

#### 6.5.1 Beskrivelse

Som nevnt vektlegger utvalget læring gjennom praksis og refleksjon i faglige fellesskap. For kirkelig ansatte er soknet det viktigste stedet for praksis. Ansatte, frivillige, råd, utvalg og andre kirkemedlemmer utøver, reflekterer rundt og utvikler menighetens praksis på sitt sted.

I spørreundersøkelsen til kirkeverger og proster er samlinger i den enkelte menighet den læringsarenaen som færrest vil styrke, med henholdsvis 11,5 % oppslutning blant kirkevergene og 11,2 % blant prostene. Utvalget tolker ikke dette som at kirkeverger og proster har liten tro på menighetens som læringsarena, men at det for de ansatte er en fordel også å være en del av en



større sammenheng for å dele erfaringer og lære sammen. At en del staber er samlokalisert på tvers av menigheter, kan også ha hatt innvirkning på svarene.

### 6.5.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener det er en kjerneoppgave for kirkefagforvaltningen å legge til rette for læring og utvikling også på soknenivå. Det er viktig å bidra til å utvikle en kultur for å dele erfaringer og utvikle refleksjonsverktøy som kan brukes av ansatte, frivillige og råd. Kirkefagforvaltningen har en viktig rolle i å tilrettelegge slike ressurser for menighetene. Det er et ledelsesansvar å skape rom i en travel arbeidshverdag til faglig refleksjon og samtale om utviklingsmuligheter. Slik utvikles en stabskultur der det å dele og reflektere over erfaringer skaper læring og utvikling av kirkens virksomhet. Dette krever at det settes av tid og at det etableres arenaer, for eksempel i stabsmøtene til felles erfaringsdeling og refleksjon, og til at medarbeiderne har tid til faglig fordypning. Tverrfaglig samarbeid i kirkens stab, med frivillige medarbeidere i menigheten og i dialog med kompetanseinstitusjoner i lokalsamfunnet utgjør også viktige læringsarenaer.

Rådgivere både på bispedømmekontorene og i Kirkerådet har en viktig rolle i å fange opp og løfte fram beste praksis, skape arenaer for å dele faglige impulser og fremme deling mellom menighetene. Kirkefagrådgivere fra bispedømmekontorene og Kirkerådet kan bidra til læring og utvikling i menighetene gjennom veiledning og dialog ut fra konkrete henvendelser fra menighetene, og tilby utviklingssamtaler og formidling av relevante ressurser for å utvikle menighetenes arbeid. Faglige impulser som utvikles og deles på regionale og nasjonale arenaer får størst betydning når de støtter opp under et godt kirkefaglig arbeid i menighetene.

## 6.6 Ny teknologi for faglig utvikling og inspirasjon

I mandatet er utvalget bedt om å «Vurdere bruk av ny teknologi i arbeid for faglig utvikling og inspirasjon for ansatte lokalt i Den norske kirke».

### 6.6.1 Spørreundersøkelse med prostene

I spørreundersøkelsen til prostene og kirkevergene ble «ny teknologi» beskrevet slik: «Ny teknologi gir mulighet for å tenke læring på nye måter. I «Reformasjon nå» i forbindelse med reformasjonsjubileet, gjennomførte 800 prester etterutdanning som i stor grad var basert på videoer som ble spilt av på prostisamlinger og fulgt opp av faglige samtaler. På denne måten kan ansatte følge et foredrag fra sitt arbeidssted heller enn å reise til forelesningen. Dette gir bedre tilgang til kontinuerlig faglig utvikling. En annen måte å bruke teknologi på, er å tilby nettmøter hvor kirkelig ansatte kan delta fra sin datamaskin i en faglig samtale med en fagressurs og noen kirkelig ansatte fra resten av landet.»

Prostene svarer følgende om sin innstilling til fagutvikling gjennom ny teknologi:

### Dersom det i større grad tilbys videoressurser og nettmøter for fagutvikling - hvordan vil du som leder forholde deg til bruk av arbeidstid på dette?

Svar	Prosent	Nummer
• oppmuntre de ansatte til bruk av dette individuelt	11.54%	9
• være åpen for å bruke videoressurser i prostisamlinger eller andre fagsamlinger	76.92%	60
• være skeptisk til om dette er verdt å bruke arbeidstid på	7.69%	6
• sagt nei til at ansatte kunne bruke arbeidstid på dette	0.00%	0
• ikke hatt noen mening om dette	3.85%	3
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>78</b>

Mer enn 3 av 4 proster er altså åpne for å bruke videoressurser i fagsamlinger hvor dette kan være relevant, og totalt er 88,4 % av prostene positive til bruk av slike ressurser.

Kirkevergene svarer som følger på det samme spørsmålet:

### Dersom det i større grad tilbys videoressurser og nettmøter for fagutvikling - hvordan vil du som leder forholde deg til bruk av arbeidstid på dette?

Svar	Prosent	Nummer
• oppmuntre de ansatte til bruk av dette individuelt	30.08%	40
• være åpen for å bruke videoressurser i fagsamlinger for ansatte	59.40%	79
• være skeptisk til om dette er verdt å bruke arbeidstid på	8.27%	11
• sagt nei til at ansatte kunne bruke arbeidstid på dette	0.00%	0
• ikke hatt noen mening om dette	2.26%	3
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>133</b>

En mindre andel kirkeverger er altså åpne for å bruke videoressurser i fagsamlinger for ansatte, mens en større andel vil oppmuntre de ansatte til bruk av dette individuelt. At kirkevergene i motsetning til prostene leder en stor bredde av profesjoner, har trolig hatt innvirkning på kirkevergenes vurdering. Samlet er 89,4 % av kirkevergene positive til bruk av videoressurser og nettmøter.

På spørsmålet «Hva er din holdning til videoressurser og nettmøter sammenlignet med åpne og frivillige fagdager og konferanser?», svarer proster og kirkeverger mye likt. 51,3 % av prostene og 46,2 % av kirkevergene ønsker ikke at ressurser omprioriteres fra dagens fagdager og konferanser til å tilby mer videoressurser og nettmøter. 46,2 % av prostene og 49,2 % av kirkevergene ønsker en slik omprioritering. 2,6 % av prostene og 4,6 % av kirkevergene ønsker en kraftig reduksjon i dagens fagdager og konferanser for å satse sterkt på videoressurser og nettmøter. Prostene og kirkevergene fordeler seg altså ganske likt mellom de som ikke ønsker at ressurser omprioriteres fra dagens fagdager og konferanser til å tilby mer videoressurser og nettmøter, og de som ønsker det.

## 6.6.2 Utvalgets vurdering

I innspillrunden ble kirkefagavdelingene spurt: «Hvordan mener dere at ny teknologi kan brukes til å heve kvaliteten på det kirkefaglige?» Kirkefagavdelingen nevner webinar og e-kurs, strømming av konferanser og kurs, videomøter. Det blir pekt på hvordan dette kan gi mulighet for inspirasjon uten mye bruk av økonomi og tid på reising og overnatting, og det blir etterlyst at profesjonell e-læring settes i system for alle ansatte, knyttet opp mot en etablert plattform.

Utvalget vil peke på at det finnes tema og møter hvor det er mer tjenlig å være fysisk i samme rom. Faglige samlinger i prosti og fellestråd har også en viktig funksjon i å bygge nettverk mellom medarbeidere som ofte er eneste ansatte på sitt felt i menigheten. Samtidig mener utvalget at man i det kirkefaglige arbeidet oftere kan benytte seg av nettmøter, videoressurser og annen ny teknologi enn man gjør i dag. Dette vil være et nyttig verktøy på prosti- og menighetsnivå. For eksempel kan teknologiske ressurser brukes inn i et møte for å sette i gang en samtale, ansatte kan bruke e-læringsressurser i forbindelse med oppstart i ny stilling og i forbindelse med endringer, og ansatte kan samles for å se et foredrag fra en konferanse i stedet for å reise til den. Det bør som hovedregel legges til rette for direkte strømming av utvalgte deler av konferanser. Slik får flere del i den kunnskap og inspirasjon som formidles. Ressursene kan alt i alt brukes til å fremme lærende fellesskap på nye måter. Kirkefagavdelingene ser muligheter for dette, og mange ønsker det. Det utvikles stadig ny og bedre teknologi som gjør disse verktøyene mer egnet for samhandling og læring. Alt ligger altså til rette.

For at en større satsning på læring gjennom ny teknologi skal være vellykket, vil utvalget samtidig peke på noen viktige faktorer:

- Kirkerådet må være i dialog med bispedømmene om utviklingen av slike læringsressurser.
- Ressursene må ta utgangspunkt i hvor forskjellig kirkevirkeligheten er rundt i landet.
- Bispedømmene må kjenne til og oppmuntre til bruk av videoressurser og nettmøter.
- Den norske kirke trenger én tydelig plattform hvor disse ressursene er enkelt tilgjengelig for alle ansatte.
- Det må gis grundig opplæring, og veiledninger for bruk må ligge enkelt tilgjengelig på den nevnte plattformen.
- Ressursene som utvikles, må dra veksler på fagmiljøer utenfor rettssubjektet.
- Ressursene som utvikles, må løfte fram «beste praksis» gjennom møter med ansatte som selv jobber i menighet.
- Det er viktig med forankring, faglighet og kommunikasjon.

Utvalget vil også fremheve videomøter som verktøy i annen møtevirksomhet. I alle bispedømmer utenom Oslo, samt nasjonalt, vil fysisk møte i et geografisk representativt organ innebære mye reisevirksomhet. Dette viser at det er store gevinster med hensyn til klimautslipp, tidsbruk og kostnader på å øke bruken av Skype eller andre videomøteløsninger. På bakgrunn av dette anbefaler utvalget at det legges teknisk til rette for og gjøres opplæring av ansatte for at alle organer driftet av bispedømmene og Kirkerådet skal tilby medlemmer å delta gjennom videoløsning.

## 6.7 Etter- og videreutdanning i rettssubjektet Den norske kirke

### 6.7.1 Beskrivelse

Utvalget er i mandatet bedt om å «Kartlegge etter- og videreutdanning i

bjektet Den norske kirke og etterbruken av denne». Etterutdanning regnes som kurs som gir vedlikehold og oppdatering av kompetanse innenfor eksisterende utdanningsnivå og stilling. Dette har en overlapp med konferanser, fagsamlinger og fagdager, og er behandlet i forbindelse med dette

i rapporten. Videreutdanning regnes som emner som gir ny formell kompetanse på universitets- og høyskolenivå.

Utvalget har forsøkt å innhente fakta om videreutdanning i rettssubjektet. Det har ikke latt seg gjøre å finne noen nasjonal oversikt over dette. Utvalget henvendte seg derfor gjennom stiftsdirektørene med en spørreundersøkelse til alle landets om lag 100 proster som blant annet tok opp dette spørsmålet. 78 av prostene har svart på undersøkelsen, og dette gir et bilde av omfanget av videreutdanning blant prester i Den norske kirke, men ikke blant proster og kontoransatte.

Etter- og videreutdanning for prester samordnes av Bispemøtet og er på mange bispedømmekontor lagt til personalavdelingen. KA - Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter tilrettelegger gjennom sine partssammensatte fagutvalg for kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning etter- og videreutdanningstilbud for medarbeidere som har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver.

På spørsmål om videreutdanning oppgir 66 av 78 proster at en eller flere ansatte har tatt dette de siste to årene. Prostene fikk i undersøkelsen beskjed om at kurset «Reformasjon nå», som 800 prester tok, ikke skulle regnes med.

Prostene ble så spurt: "Hvor mange studiepoeng til sammen vil du anslå dette til i løpet av de siste to årene?" 16,7 % av prostene svarer at det er avlagt 0-9 studiepoeng, 12,8 % at det er avlagt 10-19 studiepoeng, 33,3 % at det er avlagt 20-29 studiepoeng, 17,9 % at det er avlagt 30-49 studiepoeng og 19,2 % at det er avlagt 50 eller flere studiepoeng i prostiet. Tallene innebærer at det de siste to årene i de 78 prostiene trolig er avlagt et sted mellom 1500 og 2500 studiepoeng. Fordelt på de 78 prostiene utgjør dette 20 til 30 studiepoeng i hvert prosti. I tillegg til dette er det relativt vanlig at prester deltar på videreutdanning som gjennomføres ved prostisamlinger uten at de avlegger eksamen og får studiepoeng.

Prostene er også eneste kilde utvalget har funnet for å kartlegge etterbruken av etter- og videreutdanning. Prostene svarer som følger på spørsmål om dette:

#### Hvordan har denne etter- og videreutdanningen vært brukt? Flere svar er mulige

Svar	Prosent	Nummer
● Jeg kan ikke se at etter- og videreutdanningen har blitt brukt til noe.	12.82%	10
● Vi har satt av tid til at den som tok etter- og videreutdanning har delt noe fra denne på en samling i prostiet.	56.41%	44
● Jeg vet at etter- og videreutdanningen har vært delt med andre, f.eks. i stab, menighetsråd eller på en temakveld.	33.33%	26
● Etter- og videreutdanningen har høynet kvaliteten på arbeidet til medarbeideren som tok den.	48.72%	38
● Den som tok etter- og videreutdanningen har vært brukt på en regional eller nasjonal fagdag eller konferanse.	3.85%	3
<b>Totalt</b>	<b>100.00%</b>	<b>78</b>

Et flertall av prostene har satt av tid til at den som tok etter- og videreutdanning har delt noe fra denne på en samling i prostiet, og nærmere 50 % mener at utdanningen har høynet kvaliteten på arbeidet til medarbeideren som tok den. Kun 12,5 % svarer at de ikke kan se at etter- og videreutdanningen har blitt brukt til noe.

## 6.7.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener prostenes respons viser at det er god etterbruk av prestenes etter- og videreutdanning. Tallene kunne vært høyere, og samtidig ligger det et mangfold av vurderinger bak prostenes svar.

Når det gjelder videreutdanning for ansatte i kirkefagforvaltningen, opplever utvalget at dette i liten grad er sett på og organisert helhetlig. Utvalget mener det bør lages en plan for dette.

## 7 Organer og innovasjonskraft

Utvalget er i mandatet bedt om å:

«Gi innspill til tiltak for økt innovasjonskraft gjennom å:

- Gjennomgå og vurdere Kirkerådet og bispedømmerådernes faste møtepunkter i eksterne organer knyttet til kirkefagene
- Kartlegge og vurdere de kirkefaglige utvalg, nemnder og organer som driftes av Kirkerådet og bispedømmerådene
- Vurdere verdien og kostnaden ved organer, nemnder og utvalg»

Utvalget forstår innovasjon som nyskaping, utvikling og læring.

Utvalget velger i dette kapitlet konsekvent å bruke begrepet «organ», og forstår dette som en gruppe med følgende kjennetegn:

- Opprettet uten sluttdato
- Knyttet til kirkefagforvaltningen
- Har i stor grad faste medlemmer
- Møtes minimum én gang i året
- Ikke regelfestede
- Som hovedsak administrativt opprettet
- Inkluderer eksterne medlemmer

## 7.1 Organer driftet av kirkefagforvaltningen

### 7.1.1 Beskrivelse

Bispedømmenes egen registrering tyder på at hvert bispedømme drifter mellom tre og åtte slike organer. Totalt ser bispedømmene ut til å drifte mellom 50 og 60 organer. Utvalget vil presisere at disse organene er knyttet til enten bispedømmerådet eller biskopen. Noen organer går igjen i flere bispedømmer, men ser samtidig ikke ut til å være i alle bispedømmer:

- Fagråd knyttet til kirketekstiler eller kirkekunst
- Fagråd knyttet til kirkemusikk
- Ressursgruppe knyttet til miljø, forbruk, skaperverk eller bærekraft (Videreført i KM 16/17)
- Pilegrimsutvalg
- Regionalt samarbeidsorgan for barne- og ungdomsorganisasjoner
- Fagråd for overgrepssaker
- Diakonifaglig utvalg/diakoniutvalg
- Undervisningsfaglig utvalg
- Samisk utvalg

Kirkerådet drifter om lag 16 kirkefaglige organer som faller innenfor definisjonen ovenfor. Disse er:

- Nemnd for gudstjenesteliv (Opprettet i sin nåværende form av KM 10/04)
- Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg (Opprettet av Kirkerådet i KR 30/11)
- Salmebasegruppe (underutvalg av Nemnd for gudstjenesteliv)
- Komiteen for Internasjonale spørsmål (Underutvalg av Mellomkirkelig råd)
- Teologisk nemnd (underutvalg av Mellomkirkelig råd)
- Menneskerettighetsutvalget (underutvalg av Mellomkirkelig råd)
- Samarbeidsrådet for menighet og misjon (Opprettet av KM i 12/00)
- Samarbeidsrådet for barne- og ungdomsarbeid (Opprettet av Kirkerådet i KR 20/05)
- Utvalg for kjønn og likestilling
- Ressursgruppe for flyktninger
- Ressursgruppe for katastrofeberedskap
- Nasjonal rådgivende gruppe for likestilling av mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Nettverk unge voksne i storby
- Samarbeidsrådet for overgrepfeltet
- Voksenpedagogisk nettverk
- Norsk kirkelig studieråd

Bispemøtet drifter 3 organer som faller innenfor definisjonen ovenfor:

- Styringsgruppe for veien til prestedtjeneste
- Fagråd for arbeidsveiledning (Revidert i BM 30/14)
- Teologisk fagråd

Evalueringen av Samarbeid menighet og misjon (SMM), som gjennomføres av VID, berører SMM-rådene i hvert enkelt bispedømme og nasjonalt. Utvalget har derfor ikke gått inn i noen vurdering av dette organet.

### 7.1.2 Utvalgets vurdering

Utvalget har av tidshensyn ikke gått inn i grundige vurderinger av enkeltorganer driftet av et bispedømme eller Kirkerådet, men vil i stedet komme med noen generelle refleksjoner.

Verdien av organer ligger særlig i den kompetansen og kontakten som de tilfører sine respektive arbeidsområder. Organer kan ha ulike funksjoner:

- Referansegruppe for rådgiveren der man kan drøfte både faglige problemstillinger og tiltak.
- Kompetansegruppe der man får tilført innsikt fra både fagfolk, organisasjoner og brukere knyttet til et fagfelt.
- Utøvende organ som kan være med på arrangementer og der det enkelte medlem kan utføre oppdrag lokalt.
- Kontaktorgan der medlemmene er bindeledd mellom menigheter, kirkelige institusjoner eller organisasjoner, brukere og bispedømmet eller Kirkerådet.
- Nettverksorgan som arrangerer til fag- og inspirasjonssamlinger for tilsatte og engasjerte på feltet.
- Saksforberedende organ som kan forberede saker innen feltet sitt.

Samtidig som antallet organer på bispedømmenivå er nøkternt, mener utvalget at man både på nasjonalt og regionalt nivå jevnlig bør vurdere hvilke organer man velger å drifte og hvordan disse organene fungerer. Kirkefaggjennomgangen bør følges opp av en slik gjennomgang på alle nivåer. Utvalget anbefaler at følgende spørsmål brukes for å vurdere organene:

- Bidrar organet til at Den norske kirke når sine mål?
- Har organet et klart mandat?
- Bidrar organet til innovasjon, i betydningen utvikling, nyskaping og læring?
- Bidrar organet til at Den norske kirke bygger nettverk med andre aktører?
- Bidrar organet til at kompetanse tilføres Den norske kirke?
- Bidrar organet til å styrke Den norske kirkes rolle i samfunnet?
- Bidrar organet til involvering av aktører i eller rundt Den norske kirke?
- Bidrar organet til relasjonsbygging?
- Har organet en riktig møtehyppighet?
- Har organet et riktig antall medlemmer?
- Gjennomføres møtene effektivt?
- Hva er den reelle kostnaden knyttet til driften av organet, i form av reisegodtgjørelser og medgått arbeidstid?
- Har organet en god sirkulasjon av medlemmer?

Med hensyn til det siste spørsmålet mener utvalget at det er vanlig utfordring at organer som ikke har en ordning for valg eller oppnevning av medlemmer, har for liten fornyelse. Utvalget mener derfor at medlemmer bør oppnevnes eller velges for en spesifikk periode til alle organer som Den norske kirke driver, det gjelder både på regionalt og nasjonalt nivå. Medlemmer bør ikke oppnevnes på ubestemt tid. Det må også fastsettes hvem som skal stå for denne oppnevningen.

Utvalget anbefaler en felles samtale mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet for å utveksle erfaringer om hvilken funksjon ulike typer organer kan ha.

## 7.2 Organer som kirkefaglig ansatte møter i

### 7.2.1 Beskrivelse

Utvalget oppfatter at disse organene har de samme ovenfor nevnte kjennetegnene som organer driftet av Den norske kirke. Forskjellen er at Den norske kirke kun vurderer om man skal møte eller ikke, ikke om organene skal opprettholdes eller ikke.

Kirkefagansatte møter i både besluttede, formelle organer hvor Den norske kirke har én eller flere faste plasser, som styrer og representantskap, og mer uformelle nettverk som samordner, koordinerer og samler ressurser fra Den norske kirke og andre aktører.

På bispedømmenivå er det oppgitt at kirkefaglig ansatte i alt møter fast i rundt 100 eksterne organer. Dette utgjør rundt 9 eksterne organer i hvert bispedømme, litt over ett organ for hver kirkefaglig ansatt på bispedømmenivå. Registreringen antyder at det totalt er snakk om mellom 200 og 300 eksterne møter i året. Det er noen eksterne organer som mange bispedømmer møter i:

- Mange bispedømmer og Kirkerådet møter fast i representantskap for Kirkens SOS, Kirkens Bymisjon eller Kirkens Nødhjelp.
- Fire bispedømmer oppgir at de møter fast i fylkesberedskapsrådet.
- Seks bispedømmer møter fast i fylkeskomiteen for TV-aksjonen.
- 11 bispedømmer, Bispemøtet og Samisk kirkeråd møter årlig på IKOs representantskapsmøte i Oslo

Kirkerådet møter med en eller flere ansatte i rundt 70 eksterne organer. Disse er i all hovedsak knyttet til seksjon for økumenikk og dialog og seksjon for diakoni og samfunn, som ivaretar Den norske kirkes relasjoner og samarbeid med tros- og livssynssamfunn, kirkesamfunn og

samfunnsaktører, både i Norge og internasjonalt. Et nøkternt anslag er at dette innebærer 150 møter i året.

### 7.2.2 Utvalgets vurdering

Utvalget har av tidshensyn ikke vurdert de enkelte eksterne organene som kirkefaglig ansatte møter i, men vil i stedet komme med noen generelle refleksjoner.

Kirkefagforvaltningens møter i eksterne organer gir viktig kontakt med andre samfunnsaktører, tros- og livssynsaktører og aktører tett på Den norske kirke. Faste møter kan legge grunnlag for langsiktige relasjoner og utvikling av samarbeid. Samarbeid med andre aktører er avgjørende for å oppfylle og opprettholde Den norske kirkes oppdrag som folkekirke. Samtidig endrer både samfunnsbehov og Den norske kirkes behov seg kontinuerlig. Alle faste møtepunkter kan etter en tid ha utspilt sin rolle. Utvalget mener derfor at man både regionalt og nasjonalt jevnlig bør vurdere verdien og kostnaden ved å møte i eksterne organer.

Utvalget anbefaler at følgende spørsmål brukes for å vurdere Den norske kirkes deltakelse i eksterne organer:

- Bidrar organet til at Den norske kirke når sine mål?
- Bidrar Den norske kirkes deltakelse i organet til innovasjon i Den norske kirke?
- Bidrar Den norske kirkes deltakelse i organet til at Den norske kirke bygger nettverk med andre aktører?
- Bidrar Den norske kirkes deltakelse i organet til at kompetanse tilføres Den norske kirke?
- Bidrar Den norske kirkes deltakelse i organet til å styrke Den norske kirkes rolle i samfunnet?
- Hva er den reelle kostnaden ved å sitte i organet, med hensyn til reisegodtgjørelser og medgått arbeidstid?

Kirkefaggjennomgangen bør følges opp av en slik gjennomgang på alle nivåer for å evaluere hvilke organer kirkefagforvaltningen møter i. Utvalget anbefaler i den forbindelse også en felles samtale mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet for å utveksle erfaringer om hvilke organer det har verdi å møte i.

## 8 Saksbehandling, rapportering og godkjenninger, og muligheten for forenkling

### 8.1 Saksbehandling

#### 8.1.1 Beskrivelse

Utvalget forstår saksbehandling som en prosess som skal føre fram til vedtak eller annen avgjørelse. I denne prosessen gjør som regel en rådgiver en vurdering som legges fram for et organ som treffer en beslutning. I vurderingen anvender en kirkefaglig rådgiver en lang rekke kilder. Både tidligere signaler fra ledere og råd, egen kompetanse på feltet, eventuell egen erfaring fra praksis, møter med kirkelige aktører og møter med samfunnsaktører regionalt, nasjonalt og internasjonalt, kan være relevant i en saksbehandling. Saksbehandling er på denne måten ikke avgrenset til arbeidet med et saksdokument, men henger sammen med store deler av kirkefagforvaltningens arbeid.

Samlet sett fører alle «kirkelige regler og vedtak» som skal følges opp av regionale eller nasjonale organer i Den norske kirke, til at kirkefaglig ansatte må gjøre saksbehandling. Regler genererer saksbehandling gjennom å forvaltes av et organ. Vedtak er avhengige av en forutgående prosess med saksbehandling. Jo mer regulert Den norske kirke skal være, jo mer saksbehandling knyttet til tolkning av regelverk vil det være. Og jo større aktivitet kirkelige råd skal ha, jo mer saksbehandling



kreves i forberedelse og oppfølging av rådenes vedtak. Utvalget har derfor i liten grad gjort forsøk på å peke på spesifikke regler og vedtak som genererer saksbehandling.

### 8.1.2 Utvalgets vurdering

Kirkemøtet har vedtatt at Den norske kirke skal følge offentlighetsloven, forvaltningsloven og arkivloven (KM 6/19). Disse lovene legger rammer for hvordan saksbehandlingen i kirkefagforvaltningen skal utøves. Samtidig som Kirkemøtets valg er begrunnet, mener utvalget at det er viktig å være klar over at dette vedtaket innebærer økt tidsbruk og dermed har en kostnad.

Utvalget vil videre peke på tiltak som kan effektivisere saksbehandling i kirkefagforvaltningen. Utvalget mener det er viktig å utnytte mulighetene som ligger i et arkivsystem. Tilgjengeligheten gjør det mulig for saksbehandler å søke opp liknende saker fra andre steder i kirkefagforvaltningen. Slik kan saksbehandler få bredere tilgang til eksemplere på hvordan andre har tolket og praktisert kirkelige regler. Et godt arkiv styrker kvaliteten og fører til mindre tidsbruk hos den enkelte saksbehandler. En god bruk av arkivet forutsetter samtidig god opplæring og støtte. Effektivisering på arkivfeltet har imidlertid gjort opplæring og støtte knyttet til arkiv vanskeligere tilgjengelig. Utvalgets inntrykk er at dette noen steder har ført til at kirkefaglig ansatte bruker mer tid på saksbehandling enn før.

Utvalget mener videre at det at kirkelige regler ikke finnes samlet på ett sted på intranett eller internett, fører til unødvendig tidsbruk for saksbehandlere som leter etter regelverk. Utvalget mener derfor at alle kirkelige regler bør gjøres elektronisk tilgjengelig og søkbare på ett nettsted. Samlede og søkbare regler vil forenkle og effektivisere saksbehandlingen.

Utvalget vil også påpeke at det er viktig at kirkefaglig ansatte så langt som mulig sikres tilstrekkelig tid til saksbehandling før rådsmøter. Årshjul er et godt verktøy for dette.

## 8.2 Godkjenninger

### 8.2.1 Beskrivelse

Den norske kirke har en rekke ulike godkjenningsordninger knyttet til ulike forhold: Bispedømmerrådet godkjenner blant annet opptak av lån på vegne av soknet og bruk av kirkefond. Kirkerådet godkjenner blant annet at kateket, diakon og kantor som ikke oppfyller de vanlige kvalifikasjonskravene, kan tilsettes. Biskopen er det organet i Den norske kirke som forvalter flest godkjenningsordninger. Blant det biskopen godkjenner, er:

- kirkelige tekstiler
- anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr
- endringer i og rundt kirkebyggene
- at prester kan ha bistilling eller bierverv
- prestetjeneste i Den norske kirke for prester som er ordinert i annet kirkesamfunn
- at forsamlingslokaler skal tjene som kirkelokaler for et distrikt, og lokaler i institusjoner innvies til kirkelig bruk
- trosopplæringsplaner

Svar på søknader om godkjenninger skal arkiveres. Et søk i arkivsystemet Public 360 gir derfor en antydning om mengden søknader om godkjenning som kirkefagforvaltningen håndterer. I 2018 inneholdt 703 ut-dokumenter ordet «godkjenning» og 65 ut-dokumenter ordet «avslag». Det skal presiseres at dette ikke nødvendigvis sier noe om behandlingen, siden et avslag kan ha tittelen «svar på søknad om godkjenning». Tilsvarende tall for 2019 var 797 og 47. Selv om svar på søknader om godkjenning også kan skrives uten at de inneholder ordet «godkjenning», kan dette gi et bilde av

omfanget. Antall dokumenter kan være høyere, men er ikke lavere enn disse tallene. Det er vanskelig å anslå en generell tidsbruk på disse sakene.

Én viktig side ved listen, er at den gir en antydning av hvor hoveddelen av saker knyttet til godkjenningsordninger behandles:

- 77 av dokumentene i listen er utsendt av nasjonal gravplassrådgiver.
- 82 er sendt ut av Kirkerådet, hvorav 75 er fra juridisk seksjon og 5 fra avdeling for kirkefag.
- 1341 av dokumentene er sendt ut fra bispedømmekontorene.

Listen synliggjør godkjenningenes funksjon i dialogen mellom bispedømmenivået og menigheter, og da i hovedsak i saker knyttet til biskopen. Den gir videre en antydning om forholdet mellom omfanget av ulike saker i ut-dokumentene. Man kan anta at 1500 dokumenter gir et relativt representativt bilde av hvor mange søknader det er knyttet til de ulike godkjenningsordningene:

- Totalt er saker knyttet til kirkebygg eller kirkelig inventar de klart vanligste, med rundt 40 % av ut-dokumentene i løpet av de to årene som listen dekker.
- 12 % (178 dokumenter) omhandler stolaer
- 2 % (27) omhandler gudstjenesteforordninger
- 2,5 % (40) omhandler låneopptak
- 3 % (47) omhandler orgler
- 6,5 % (99) omhandler kirkegårder

## 8.2.2 Utvalgets vurderinger

Utvalget mener en del av godkjenningsordningene i Den norske kirke er godt begrunnet. Godkjenningsordninger er gjerne uttrykk for at det må gjøres vurderinger knyttet til hvert enkelt tilfelle, for eksempel om opptak av lån på vegne av soknet. Ordningene kvalitetssikrer beslutninger der det er vanskelig å gi et detaljert regelverk for alle tenkelige tilfeller. For biskopenes del er godkjenningsordninger knyttet til biskopens embetsutøvelse. Det synes etter utvalgets mening hverken tjenlig eller mulig at for eksempel biskopens godkjenning av anskaffelse og avhendelse av kirkelig inventar og utstyr erstattes av et regelverk som beskriver alle tenkelige forhold.

Utvalget mener likevel at man bør etterstrebe der det er tjenlig å standardisere godkjenningsordninger med detaljert regelverk og påfølgende orientering til det aktuelle organet om hva som velges innenfor dette regelverket. Slik er tilfellet når menighetsrådene i løpet av 2020 skal vedta ny lokal grunnordning. Dersom det kan gis et tydeligere regelverk med alternativer også på andre felter, vil det være ressursbesparende i og med at organet som mottar orienteringen normalt slipper å lage et svar. Et konkret felt hvor dette er nærliggende, er å endre regelverket slik at det kun skal orienteres om utforming av stolaer så lenge denne befinner seg innenfor veiledningen som er tilgjengelig på kirken.no.

## 8.3 Rapportering

### 8.3.1 Beskrivelse

I Den norske kirke gjøres en mengde ulike typer rapportering. Utvalget vil nevne:

- Menighetenes årsstatistikk og årsmelding
- Menighetens rapportering knyttet til godkjent trosopplæringsplan
- Prostenes årsrapporter hvor de oppsummerer og analyserer tall fra sokn, fellesråd og prosti
- Årsrapport for hvert bispedømme, hvor kirkefagforvaltningens oppsummering og analyse av tall fra soknene og prostiene i bispedømmet utgjør rundt halvparten av rapporten

- Kirkerådets årsrapport, hvor kirkefagforvaltningens oppsummering og analyse av tall fra sokn, prosti og bispedømmer utgjør rundt halvparten
- Rapportering på gjennomføringen av tiltak i vedtatte planer på bispedømmenivå og nasjonalt nivå
- Bispedømmeskjemaet om ulike arbeidsgiverforhold m.m., tidligere kjent som «etatsstatistikken»
- Årsrapportering fra institusjonsprester
- Rapportering på utdelte prosjektmidler, som OVF-midler, utviklingsmidler knyttet til trosopplæringen eller rekrutteringsmidler
- Bestilte rapporter som vurderer deler av virksomheten, som denne rapporten

Utvalget har ikke hatt anledning til å gå grundig inn i alle de ulike rapporteringene i Den norske kirke, men vil i stedet i det følgende konsentrere seg om de av de nevnte punktene som samlet utgjør årsrapporteringen i Den norske kirke. Selv om det største rapporteringsarbeidet gjøres i menighetene, er årsrapportering også en årlig tidkrevende jobb i hele kirkefagforvaltningen. Årsrapporteringen starter i menighetene i januar, følges av analyse og bearbeiding i menighetene, på prostinivå og på bispedømmenivå. Både bispedømmenivået og Kirkerådet følger opp enkeltmenigheter som ikke har levert årsrapport eller som rapporterer tall som er så overraskende at de kan være tegn på feilrapportering. Prostenes årsrapport brukes i samtaler med hver prost om styring av sitt prosti, og bispedømmenes årsrapporter brukes i Kirkerådets utviklingssamtaler med bispedømmene. Årsrapporteringen avsluttes med Kirkerådets rapport til departementet i juni. Samlet utgjør dette det klart største rapporteringsarbeidet i Den norske kirke.

### 8.3.2 Utvalgets vurdering

Utvalget mener at rapportering er et viktig utviklings- og styringsverktøy i en organisasjon. Rapportering kan fremme refleksjon og videreutvikling både hos avsender og mottaker. Hvert år fører tallene til viktige samtaler i hele Den norske kirke. Rapportering synliggjør også et arbeid for dets omgivelser og gir aktører tett på Den norske kirke innsikt i kirkens utvikling og arbeid. Det er også en naturlig og nødvendig sammenheng mellom statlig og kommunal finansiering av Den norske kirke, og det at Den norske kirke på alle nivåer arbeider med rapportering. Særlig lokalt har flere erfart at bedre rapportering kan legge grunnlag for økt politisk vilje til å tildele midler til Den norske kirke.

Utvalget erfarer at det på ulike nivåer i Den norske kirke med jevne mellomrom uttrykkes at det burde være mindre rapportering. Utvalget mener imidlertid at det ikke er et entydig behov for mindre rapportering i Den norske kirke. Enkelte opplever rapportering som krevende, andre opplever det som en måte å bli sett og anerkjent på. Sistnevnte gjør at det til tider er kirkelig ansatte som ønsker å rapportere på mer enn det som etterspørres. Generelt er det avgjørende spørsmålet ikke om det skal være ulike typer rapportering i Den norske kirke, men hvordan rapporteringen både kan gjennomføres på en mest mulig effektiv måte og hvilken effekt resultatene gir. Verdien av historiske data er også et argument for å fortsette den datainnhenting som skjer i dag.

Generelt er det bispedømmeråds, Kirkemøte- og Kirkerådsvedtak som gjør at ansatte i kirkefagforvaltningen må bruke tid på rapportering. Organer som vedtar tiltak og satsninger, trenger rapportering for å kunne evaluere det de har vedtatt. Jo mer rådene ønsker at kirkeforvaltningen skal gjennomføre, jo mer rapportering er nødvendig. Utvalget mener det er viktig at rådene reflekterer over dette. I denne sammenhengen er det en særlig utfordring at Kirkemøtets strategidokument er svært innholdsrikt. Omfanget av resultatmål i dette dokumentet har konsekvenser for hvor mye tid kirkefaglige ansatte bruker på rapportering, siden resultatmålene er viktige i bispedømmenes og Kirkerådets rapporter. Et strategidokument som i stedet peker på noen

få satsningsområder, vil bety at omfanget av årsrapportene fra proster, bispedømmer og Kirkerådet kan reduseres. Færre satsningsområder kombinert med en samlet og helhetlig strategi for alle nivå i kirken, vil frigjøre energi og ressurser.

Utvalget vil videre gå inn på noen konkrete utfordringer med dagens rapportering i Den norske kirke:

- Feilrapportering fra menighetene medfører merarbeid på bispedømmekontorene og i Kirkerådet. Rådgivere oppdager hvert år overraskende tall som etter kontakt med soknet viser seg å være begrunnet i feilrapportering. Dette gir grunn til å betvile kvaliteten på tallmaterialet som helhet, og gjør i neste omgang at det er grunn til å stille spørsmål ved tyngden tallmaterialet får i Den norske kirkes strategiske tenkning. Deler av det menighetene rapporterer på er også allerede tilgjengelig gjennom andre datakilder. Denne dobbelrapporteringen er u hensiktsmessig bruk av arbeidstiden til lokalt kirkelig tilsatte. Det bør jobbes for å redusere antall variabler som skal innhentes gjennom menighetens årsstatistikk, samtidig som en bør se om det er behov for nye variabler. All informasjon som kan hentes fra andre systemer, bør hentes derfra. Det bør også etableres og brukes systemer som i størst mulig grad legger til rette for kontinuerlig innhenting av data, som vil legge til rette for en mer kontinuerlig refleksjon og styring.
- Soknenes utfordringer og mål gjenspeiles ikke alltid i det det skal rapporteres på. De nasjonale trendene som er utgangspunkt for nasjonal strategi og for hva som etterspørres i rapportering fra menighetene, kan oppleves mindre presserende på det enkelte sted. For medarbeidere og råd kan det gi en opplevelse av ikke å bli sett og anerkjent når kun deler av det lokale arbeidet rapporteres på. Ledere og råd må kommunisere til menighetene at de er klar over at årsrapporten ikke gir hele bildet av menighetens liv. Det kan også være et problem at menigheten blir bedt om å rapportere på satsningsområder de ikke har fått tid til å implementere.
- Nøkkellindikatorer som kun teller antall kan gi et ufullstendig bilde av utvikling og måloppnåelse. Antall må fortsatt telles, men dersom *andelen* medlemmer som bruker et kirkelig tilbud likevel øker, bør dette anses som måloppnåelse selv om *antallet* brukere går ned.
- Det er ofte vanskelig å måle effekten av tiltak som kirkefagforvaltningen utfører. Tiltakene retter seg gjerne mot en stor målgruppe. Dette gjelder for eksempel dåpsattsingen, som i hovedsak retter seg mot alle medlemmer som får barn. At denne gruppen er så stor, samt at gruppen påvirkes av et mangfold andre forhold, gjør det vanskelig å få sikker kunnskap om hvordan satsningen har virket. Dette må reflekteres i evaluering av tiltak.
- Rapporteringsskjema på tildelte midler varierer for mye og må ofte utarbeides regionalt. Det bør utarbeides nasjonale maler for rapportering på tildelte midler. I den forbindelse bør det også sikres at verktøy for spørreundersøkelser er kjent i hele kirkefagforvaltningen slik at dette kan brukes til å innhente rapportering når det er hensiktsmessig.

## 9 Vurdering av om kirkefaglige oppgaver kan ivaretas av andre aktører

Utvalget er i mandatet bedt om å «Vurdere om kirkefaglige oppgaver som i dag håndteres av bispedømmerådet og Kirkerådet kan ivaretas av ansatte på soknenivå, fagmiljøer i fellesråd, eksterne aktører som studiesteder, institutter, organisasjoner eller andre».

Deler av kirkefagforvaltningens arbeid er knyttet til saksbehandling, godkjenninger og rapportering for biskop, bispedømmeråd, Bispemøtet, Kirkerådet eller Kirkemøtet. Dette henger sammen med rollen og oppgavene disse organene er gitt i Den norske kirke. Oppgavene som kirkefaglig ansatte utfører for disse organene, kan vanskelig ivaretas av andre aktører.

Utvalget har i rapporten vist til at kirkefagforvaltningen hvert år står for en rekke arrangementer. Arrangementene som er knyttet til biskopens tilsyn, må nødvendigvis arrangeres av bispedømmekontoret. Annerledes er det med de åpne og frivillige arrangementene regionalt og nasjonalt. Slike arrangeres allerede i dag av andre aktører enn kirkefagforvaltningen. I prinsippet er det mulig at flere slike arrangement arrangeres i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, institutter eller organisasjoner. Dette vil kreve mindre ressurser fra kirkefagforvaltningen, samtidig som aktørene kan la arrangementene inngå i sin øvrige virksomhet. En fagdag ved et studiested kan for eksempel knyttes til et videreutdanningskurs. Ulempen ved å sette ut slike arrangementer til andre aktører, er at Den norske kirke ikke kan legge premissene for arrangementene. Det er også læring og fagutvikling i å planlegge en konferanse i samarbeid med kompetansemiljøene. Dette kan ivaretas ved samarbeidsavtaler mellom Den norske kirke og arrangøren.

Utvalgets rapport har videre gått inn på organer som kirkefagforvaltningen drifter eller deltar i. Det er vanskelig å se for seg at organer som er opprettet av et råd kan driftes av andre enn kirkefagforvaltningen. Når det gjelder mer uformelle nettverk, er muligheten større. Det er etter utvalgets mening viktig fra sak til sak å vurdere om for eksempel kirkelig ansatte på soknenivå kan ha ansvaret for å drifte dette. Representasjon i eksterne organer kan delvis ivaretas av kirkelig ansatte utenfor kirkefagforvaltningen. Det samme gjelder veiledning knyttet til spesifikke saksfelt. En diakon, kateket, kirkemusiker eller prest som i hovedsak jobber i menighet, kan ha en rolle i hele bispedømmet når det gjelder inspirasjon og veiledning knyttet til et saksfelt. Å ha en slik faglig rolle kan også gi læring og nye impulser til den tjenesten som vedkommende står i. En slik rolle kan bare fungere dersom man har nær kontakt med bispedømmekontoret. Den viktigste innvendingen mot denne ordningen er samtidig at den ansatte på soknenivå får mindre tid til arbeidsoppgaver i soknet.

De fleste oppgaver i kirkefagforvaltningen kan altså vanskelig overføres til andre aktører. Utvalget vil likevel ta til orde for at man ved hvert kontor utviser fleksibilitet og søker å bruke kirkelig ansattes kompetanse best mulig. Dette kan både innebære at lokalt kirkelig ansatte får deltidsstillinger eller vikariater i kirkefagforvaltningen når ulike forhold taler for det, og det kan innebære at ansatte i kirkefagforvaltningen får deltidsstilling eller vikariater som lokalt kirkelig ansatte når ulike forhold taler for det. Dersom dette medfører en vesentlig endring av arbeidstakers arbeidsforhold, skal arbeidstakerorganisasjon involveres. Dette praktiseres allerede i noen grad. Oversikten over ansatte i kirkefagforvaltningen per august 2019 viser at 71 av 123 ansatte er cand.theol., kirkemusiker, kateket eller diakon. Det er positivt både for kirkefagforvaltningen og for Den norske kirke som helhet at disse i tillegg til å jobbe i kirkefagforvaltningen får brukt sin kompetanse i Den norske kirkes førstelinjetjeneste dersom de ønsker det.

## 10 Oppsummering

Følgende punkter i rapporten handler om utvikling og endring i kirkefagforvaltningen:

Arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet:

- Utvalget anbefaler at arbeidsgiver og arbeidstaker samles om å gjøre kompetansekartlegging av de ansatte i kirkefagforvaltningen, og at denne gjøres tilgjengelig for alle i kirkefagforvaltningen.
- Utvalget anbefaler at én rådgiver får en nasjonal funksjon som rådgiver knyttet til orgelbygging.
- Utvalget anbefaler økt samordning mellom bispedømmene i saksbehandling av interne høringer i Den norske kirke, og økt kunnskapsutveksling mellom Kirkerådet og bispedømmene i utforming av svar på eksterne høringer.

- Utvalget foreslår at Kirkerådet øker tilbudet av nasjonale videomøter. Bispedømmekontor må kunne etterspørre nasjonale videomøter på fagfelter hvor de ser behov for faglig utvikling og koordinering. For at videomøter skal bli et godt verktøy for samhandling, vil utvalget understreke behovet for godt utstyr, opplæring og enkelt tilgjengelige instruksjoner.
- Utvalget anbefaler at fagfeltene kirkebygg, kirkekunst og kirkeinventar koordineres tydeligere på landsbasis.
- Utvalget anbefaler at ansvaret for arbeid med rekruttering til kirkelig utdanning får en kontaktperson ved hvert bispedømmekontor. Utvalget anbefaler også at fagfeltet rekruttering til kirkelig utdanning koordineres nasjonalt, for å få en tydeligere sammenheng mellom det utviklingsarbeidet som gjøres i Kirkerådet og den rollen bispedømmene kan ha når det gjelder å øke rekruttering til kirkelig utdanning.
- Utvalget anbefaler at man i fortsettelsen forsterker tendensen med at bispedømmene besvarer de fleste henvendelsene fra menighetene, slik at veiledning i størst mulig grad gis regionalt, der kunnskapen om lokale forhold er større.

#### Arenaer for læring knyttet til kirkefag:

- Utvalget spør om det er behov for en nedskalering av nasjonale konferanser og legge til rette for mer faglig utviklingsarbeid nærmere soknet. Det kan være en rasjonell arbeidsform at det nasjonalt utvikles konferansemaler og -moduler som kan gjennomføres regionalt for å nå flere med det faglige utviklingsarbeidet som er gjort.
- Utvalget mener at hver fagdag og konferanse må evalueres utfra antall deltakere, hva deltakerne sitter igjen med og hvor mye ressurser som er brukt. Utvalget mener at det er viktig å se på hva man vil oppnå med fagdager og konferanser i Den norske kirke.
- Utvalget mener også det er større potensial for kontakt med deltakerne før og etter større arrangementer for å øke utbyttet av disse.
- Utvalget vil peke på potensialet for større kompetanse på prosjektstyring i kirkefagforvaltningen. Det finnes ulike prosjektstyringsverktøy som kan brukes blant annet i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av større arrangementer.
- Utvalget mener at det ligger økte muligheter i at mer læring skjer i prostiet og fellesrådet.
- Utvalget mener at man i det kirkefaglige arbeidet oftere kan benytte seg av nettmøter, videoressurser og annen ny teknologi enn man gjør i dag. Den norske kirke trenger én tydelig plattform hvor disse ressursene er enkelt tilgjengelig for alle ansatte.
- Det bør som hovedregel legges til rette for direkte strømming av utvalgte deler av konferanser.
- Utvalget fremhever videomøter som verktøy i annen møtevirksomhet.

#### Organer:

- Utvalget mener at man både på nasjonalt og regionalt nivå jevnlig bør vurdere hvilke organer man velger å drifte og hvordan disse organene fungerer. Kirkefaggjennomgangen bør følges opp av en gjennomgang av organer på alle nivåer med bruk av en liste med spørsmål som ligger i rapporten.
- Utvalget mener at medlemmer bør oppnevnes eller velges for en spesifikk periode til alle organer som Den norske kirke drifter.
- Utvalget mener at man både regionalt og nasjonalt jevnlig bør vurdere verdien og kostnaden ved å møte i eksterne organer. Kirkefaggjennomgangen bør følges opp av en gjennomgang

av deltakelse i organer på alle nivåer med bruk av en liste med spørsmål som ligger i rapporten.

- Utvalget anbefaler en felles samtale mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet for å utveksle erfaringer om hvilke organer det har verdi å møte i.

Saksbehandling, godkjenninger og rapportering:

- Utvalget mener at alle kirkelige regler bør gjøres elektronisk tilgjengelig samlet og søkbart på ett nettsted.
- Utvalget mener at man bør etterstrebe, der det er tjenlig, å standardisere godkjenningsordninger med detaljert regelverk og påfølgende orientering til det aktuelle organet om hva som velges innenfor dette regelverket. Et konkret felt hvor dette er nærliggende, er å endre regelverket slik at det kun skal orienteres om utforming av stolaer så lenge denne befinner seg innenfor veiledningen som er tilgjengelig på kirken.no.
- Utvalget mener det bør jobbes for å redusere antall variabler som skal innhentes gjennom menighetens årsstatistikk. All informasjon som kan hentes fra andre systemer, bør hentes derfra. Det bør også etableres og brukes systemer som i størst mulig grad legger til rette for kontinuerlig innhenting av data, som vil legge til rette for en mer kontinuerlig refleksjon og styring.
- Utvalget mener det bør utarbeides nasjonale maler for rapportering på tildelte midler. I den forbindelse bør det også sikres at verktøy for spørreundersøkelser er kjent i hele kirkefagforvaltningen slik at dette kan brukes til å innhente rapportering når det er hensiktsmessig.

Oppgaver i kirkefagforvaltningen som kan utføres av andre:

- Utvalget mener at det i prinsippet er mulig at flere åpne og frivillige arrangementer regionalt og nasjonalt arrangeres i samarbeid med studiesteder, institutter eller organisasjoner. Dette vil kreve mindre ressurser fra kirkefagforvaltningen, samtidig som aktørene kan la arrangementene inngå i sin øvrige virksomhet.
- Utvalget vil ta til orde for at man ved hvert kontor utviser fleksibilitet og søker å bruke kirkelig ansattes kompetanse best mulig. Dette kan både innebære at lokalt kirkelig ansatte får deltidsstillinger eller vikariater i kirkefagforvaltningen når ulike forhold taler for det, og det kan innebære at ansatte i kirkefagforvaltningen får deltidsstilling eller vikariater som lokalt kirkelig ansatte når ulike forhold taler for det. Dersom dette medfører en vesentlig endring av arbeidstakers arbeidsforhold, skal arbeidstakerorganisasjon involveres.

## 11 Vedlegg

**Vedlegg 1:** Mandatet

**Vedlegg 2:** Oversikt over hvor i rapporten de ulike punktene i mandatet er belyst

**Vedlegg 3:** Oversikt over stillinger i kirkefagforvaltningen per 15. september 2019

## Vedlegg 1: Utvalgets mandat

# Mandat for gjennomgang av kirkefagstillinger nasjonalt og regionalt i rettssubjektet Den norske kirke

Mandatet er gjennomgått av stiftsdirektørene og biskopene og drøftet i nasjonalt kontaktmøte 6. juni 2019.

Rettssubjektet Den norske kirke ble én virksomhet fra 2017. Departementet har utfordret rDnk på en effektiv merkantil forvaltning, og et effektiviseringsprosjekt har lagt til rette for dette gjennom ny organisering av økonomiforvaltningen og arkivtjenestene i rDnk fra 1.juni 2019. Den norske kirke er offentlig finansiert og plikter alltid å ha en best mulig organisering av arbeidet både nasjonalt, regionalt og lokalt. På denne bakgrunn ønskes nå en gjennomgang av kirkefaglige stillinger regionalt og nasjonalt i rDnk.

En videreutvikling av kirkefagene regionalt og nasjonalt skal fortsatt være høyt prioritert i Dnk. Arbeidet har derfor ikke som mål å redusere antall kirkefagsårsverk. Prosjekter og satsninger som ulike bispedømmer har valgt å prioritere innenfor sin budsjettamme, inngår ikke i gjennomgangen. Biskopenes og bispedømmerådenes faglige støttefunksjon skal opprettholdes.

På denne bakgrunn settes det ned et utvalg som skal gjennomgå kirkefagstillingene regionalt og nasjonalt med følgende målsetting og mandat:

### MÅL:

- Dnk har en kirkefagforvaltning på høyt faglig nivå som styrker arbeidet i hele kirken
- Kirkefagforvaltningen bidrar til læring, samhandling og innovasjon lokalt, regionalt og nasjonalt
- Kirkefagforvaltningen bidrar aktivt til læring gjennom praksis
- Kirkefagforvaltningen bidrar til at hele Dnk får del i analyse og forskning knyttet til kirkefagene
- Kirkefagforvaltningen bruker aktivt prinsippet om å få fram og dele beste praksis
- Kirkefagforvaltningen har en effektiv ressursbruk med god forankring og prioritering og vekt på gode arbeidsmetoder og prosesser for læring og utvikling

### MANDAT:

Utvalget skal beskrive og vurdere kirkefagforvaltningen på regionalt og nasjonalt nivå med sikte på forventnings- og rolleavklaring og konkrete forslag til videreutvikling. Arbeidet skal primært handle om bispedømmerådenes og Kirkerådets kirkefaglige arbeid, men skal også ha fellesrådsansatte kirkefaglige rådgivere med i vurderingene av hvordan kirken kan oppnå en samlet og koordinert og best mulig ressursbruk i Dnk. Utvalget bes om å:

- Beskrive de nåværende kirkefagstillingene i bispedømmeråd og Kirkerådet, Samisk Kirkeråd og Bispemøtet
- Beskrive ulike arenaer for læring knyttet til kirkefag og vurdere hvilke som bør styrkes
- Vurdere trender og utfordringer framover og hva som skal til for å stå best mulig rustet til å møte dem
- Kartlegge etter- og videreutdanning i rDnk og etterbruken av denne
- Belyse arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmerådene og mellom bispedømmerådene og Kirkerådet, og foreslå forbedring av denne. Herunder:



- Vurdere ulike arbeidsmetoder (digitale arbeidsrom, videomøter, teamorganisering mm) på felt som rekruttering, religionsdialog, misjon, diakoni, ungdom, trosopplæring og undervisning, beredskap, kultur, kirkeinventar og gudstjenesteliv mm.
- Vurdere grensesnittet og samarbeidet mellom kirkefag og kommunikasjonsarbeid med sikte på best mulig ressursutnyttelse
- Vurdere hvordan KM-vedtak og KR-satsinger mest effektivt kan implementeres
- Gjennomgå hvilke kirkefaglige stillinger i bispedømmerådene som ikke har nasjonal koordinering og vurdere forbedring av dette
- Vurdere muligheter for mer spisset og/eller komplementær kompetanse mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet, herunder vurdere faglig samarbeid om høringer mm
- Vurdere Kirkerådets rolle og funksjon i forhold til KM, BDR og menighetene
- Kartlegge henvendelser som Kirkerådet og bispedømmerådene mottar fra menighetene, og vurdere hvordan disse kan fordeles på en best mulig måte
- Vurdere bruk av ny teknologi i arbeid for faglig utvikling og inspirasjon for ansatte lokalt i Den norske kirke
- Vurdere verdien av og kostnadene ved konferanser og fagdager gjennom å:
  - Gjennomgå konferanser og fagdager som arrangeres av Kirkerådet og/eller bispedømmeråd og andre aktører, og som retter seg mot ansatte i Den norske kirke
  - Innhente oversikt over hvor mange av de kirkefaglige ansatte sine arbeidsdager i 2018 som gikk med til deltakelse på henholdsvis frivillige og obligatoriske konferanser og fagdager
  - Innhente tilgjengelige evalueringer som lokalt kirkelig ansatte har gjort etter deltakelse konferanser og fagdager
  - Gjennomføre en evaluering hvor ansatte får mulighet til å evaluere en fagdag eller konferanse de har vært på i løpet av det siste året
- Gi innspill til tiltak for økt innovasjonskraft gjennom å:
  - Gjennomgå og vurdere Kirkerådet og bispedømmerådenes faste møtepunkter i eksterne organer knyttet til kirkefagene
  - Kartlegge og vurdere de kirkefaglige utvalg, nemnder og organer som driftes av Kirkerådet og bispedømmerådene
  - Vurdere verdien og kostnaden ved organer, nemnder og utvalg
- Gjennomgå hvilke kirkelige regler og vedtak som binder opp kirkefaglig ansatte i saksbehandling, rapportering og godkjenninger og vurdere muligheten for forenkling
- Vurdere om kirkefaglige oppgaver som i dag håndteres av bispedømmerådet og Kirkerådet kan ivaretas av ansatte på soknenivå, fagmiljøer i fellesråd, eksterne aktører som studiesteder, institutter, organisasjoner eller andre

#### **Tidsramme:**

Arbeidet igangsettes sommeren 2019. Det legges opp til at utvalget leverer en sluttrapport senest 31. januar 2020. Utvalgets rapport sendes på høring. Videre prosess vurderes etter høringen.

#### **Utvalgets medlemmer:**

- Biskop i Agder og Telemark Stein Reinertsen
- Generalsekretær i Bispemøtet Christofer Solbakken
- Stiftetsdirektør i Stavanger Jorunn Kraft Vistnes
- Rådgiver for kultur i Bjørgvin Ragna Sofie Grung Moe
- Rådgiver for diakoni og samisk kirkeliv i Sør-Hålogaland Brita Bye
- To medlemmer oppnevnt av fagforeningene

- Seksjonsleder for barn, unge og trosopplæring i Kirkerådet Kristine Aksøy
- Avdelingsdirektør for kirkefag og økumenikk i Kirkerådet Jan Christian Kielland

Utvalget vil jobbe gjennom videomøter, men ha inntil to fysiske møter.

Kristian Myhre vil være sekretær for utvalget, og Jan Christian Kielland vil lede det.

## Vedlegg 2: Oversikt over hvor i rapporten de ulike punktene i mandatet er belyst

Punkt i mandatet	Plassering i rapporten
Beskrive de nåværende kirkefagstillingene i bispedømmeråd og Kirkerådet (inkludert samisk kirkeråd og de mellomkirkelige fagstillingene), samt Bispemøtet	Kap. 2
Beskrive ulike arenaer for læring knyttet til kirkefag og vurdere hvilke som bør styrkes	Kap. 6
Vurdere trender og utfordringer framover og hva som skal til for å stå best mulig rustet til å møte dem	Kap. 4
Kartlegge etter- og videreutdanning i rettssubjektet Den norske kirke og etterbruken av denne	Kap. 6.7
Belyse arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmerådene og mellom bispedømmerådene og Kirkerådet, og foreslå forbedring av denne. Herunder:	Kap 5
Vurdere ulike arbeidsmetoder (digitale arbeidsrom, videomøter, teamorganisering mm) på felt som rekruttering, religionsdialog, misjon, diakoni, ungdom, trosopplæring og undervisning, beredskap, kultur, kirkeinventar og gudstjenesteliv mm.	Kap. 5.3, 5.4 og 5.5
Vurdere grensesnittet og samarbeidet mellom kirkefag og kommunikasjonsarbeid med sikte på best mulig ressursutnyttelse	Kap. 5.9
Vurdere hvordan KM-vedtak og KR-satsinger mest effektivt kan implementeres	Kap. 3.2
Gjennomgå hvilke kirkefaglige stillinger i bispedømmerådene som ikke har nasjonal koordinering og vurdere forbedring av dette	Kap. 5.6
Vurdere muligheter for mer spisset og/eller komplementær kompetanse mellom bispedømmene og mellom bispedømmene og Kirkerådet, herunder vurdere faglig samarbeid om høringer mm	Kap. 5.2
Vurdere Kirkerådets rolle og funksjon i forhold til KM, BDR og menighetene	Kap. 3.1
Kartlegge henvendelser som Kirkerådet og bispedømmerådene mottar fra menighetene, og vurdere hvordan disse kan fordeles på en best mulig måte	Kap. 5.7
Vurdere bruk av ny teknologi i arbeid for faglig utvikling og inspirasjon for ansatte lokalt i Den norske kirke	Kap 6.6
Vurdere verdien av og kostnadene ved konferanser og fagdager gjennom å:	Kap. 6.2
Gjennomgå konferanser og fagdager som arrangeres av Kirkerådet og/eller bispedømmeråd og andre aktører, og som retter seg mot ansatte i Den norske kirke	Kap. 6.2
Innhente oversikt over hvor mange av de kirkefaglige ansatte sine arbeidsdager i 2018 som gikk med til deltakelse på henholdsvis frivillige og obligatoriske konferanser og fagdager	Kap. 5.8

Innhente tilgjengelige evalueringer som lokalt kirkelig ansatte har gjort etter deltakelse konferanser og fagdager	Kap. 6
Gjennomføre en evaluering hvor ansatte får mulighet til å evaluere en fagdag eller konferanse de har vært på i løpet av det siste året	Kap. 6
Gi innspill til tiltak for økt innovasjonskraft gjennom å:	Kap. 7
Gjennomgå og vurdere Kirkerådet og bispedømmerådene faste møtepunkter i eksterne organer knyttet til kirkefagene	Kap.7.2
Kartlegge og vurdere de kirkefaglige utvalg, nemnder og organer som driftes av Kirkerådet og bispedømmerådene	Kap. 7.1
Vurdere verdien og kostnaden ved organer, nemnder og utvalg	Kap. 7.1
Gjennomgå hvilke kirkelige regler og vedtak som binder opp kirkefaglig ansatte i saksbehandling, rapportering og godkjenninger og vurdere muligheten for forenkling	Kap. 8
Vurdere om kirkefaglige oppgaver som i dag håndteres av bispedømmerådet og Kirkerådet kan ivaretas av ansatte på soknenivå, fagmiljøer i fellesråd, eksterne aktører som studiesteder, institutter, organisasjoner eller andre	Kap. 9

## Vedlegg 3: Oversikt over stillinger i kirkefagforvaltningen per 15. september 2019

### Stillinger i kirkefagforvaltningen per 15. september 2019

Kommunikasjonsrådgivere regnes her ikke som kirkefaglig ansatte.

Når ansatte har stillinger som inkluderer arbeidsområder utenfor kirkefag (f.eks. kommunikasjon), er det kun registrert prosenter som hører til kirkefag.

Arbeidssted	Stilling	%
Kirkerådet	Seniorrådgiver diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Seniorrådgiver diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Rådgiver diakoni og samfunn	50
Kirkerådet	Seniorrådgiver diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Rådgiver diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Rådgiver diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Seksjonsleder diakoni og samfunn	100
Kirkerådet	Seksjonsleder barn, unge og trosopplæring	100
Kirkerådet	Rådgiver barn, unge og trosopplæring	100
Kirkerådet	Seniorrådgiver barn, unge og trosopplæring	100
Kirkerådet	Rådgiver barn, unge og trosopplæring	100
Kirkerådet	Ungdomsrådgiver	100
Kirkerådet	Rådgiver barn, unge og trosopplæring	100
Kirkerådet	Seksjonsleder gudstjenesteliv og kultur	100
Kirkerådet	Rådgiver gudstjenesteliv og kultur	100
Kirkerådet	Rådgiver gudstjenesteliv og kultur	100
Kirkerådet	Rådgiver gudstjenesteliv og kultur	50
Kirkerådet	Førstekonsulent gudstjenesteliv	50
Kirkerådet	Rådgiver for kultur	100
Kirkerådet	Rådgiver for kirkebygg	100
Kirkerådet	Prosjektleder rekruttering t.o.m. februar 2021	100
Kirkerådet	Rådgiver rekruttering t.o.m. februar 2021	100
Kirkerådet	Rådgiver rekruttering t.o.m. februar 2021	100
Kirkerådet	Seksjonsleder for økumenikk og dialog	100
Kirkerådet	Førstekonsulent	100
Kirkerådet	Daglig leder SMM	100
Kirkerådet	Seniorrådgiver	100
Kirkerådet	Avdelingsdirektør for kirkefag og økumenikk	100
Bispemøtet	Generalsekretær	100
Bispemøtet	Rådgiver	100
Bispemøtet	Rådgiver	100
Bispemøtet	Førstekonsulent	100
Samisk kirkeråd	Generalsekretær	100
Samisk kirkeråd	Førstekonsulent	100
Samisk kirkeråd	Seniorrådgiver	100
Samisk kirkeråd	Språkkonsulent	50
Samisk kirkeråd	Rådgiver	100

Agder og Telemark bispedømme	Kirkefagsjef	100
Agder og Telemark bispedømme	Seniorrådgiver kirkefag	100
Agder og Telemark bispedømme	Rådgiver	100
Agder og Telemark bispedømme	Ungdomsrådgiver	50
Agder og Telemark bispedømme	Trosopplæringsrådgiver	80
Agder og Telemark bispedømme	Spesialprest inkluderende kirkeliv	100
Agder og Telemark bispedømme	Diakonirådgiver	80
Agder og Telemark bispedømme	Misjonsrådgiver	100
Agder og Telemark bispedømme	Prosjektleder	100
Agder og Telemark bispedømme	Kulturrådgiver	100
Bjørgvin bispedømme	Kirkefagsjef	100
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver undervisning/TOL/Ungdom	100
Bjørgvin bispedømme	Forvaltning (resten av stillingen er kommunikasjonsrådgiver)	60
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver trosopplæring	100
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver diakoni og misjon	100
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver kultur	100
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver inkludering	20
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver kyrkjekunst/gravplass/kyrkeval	100
Bjørgvin bispedømme	Rådgiver ungdomsråd	30
Borg bispedømme	Kirkefagsjef	100
Borg bispedømme	Rådgiver trosopplæring undervisning	100
Borg bispedømme	Rådgiver kirkefag	80
Borg bispedømme	Spesialprest inkluderende kirkeliv	100
Borg bispedømme	SMM-rådgiver	På timebasis
Borg bispedømme	Rådgiver kirkebygg	På timebasis
Borg bispedømme	Rådgiver kirkemusikk	20
Borg bispedømme	Rådgiver kultur	100
Hamar bispedømme	Seniorrådgiver (ny i KIFA fra 2019)	100
Hamar bispedømme	Kirkefagsjef	100
Hamar bispedømme	Rådgiver diakoni	50
Hamar bispedømme	Rådgiver undervisning/TOL/Ungdom	100
Hamar bispedømme	Rådgiver i kultur- og ungdom	70
Hamar bispedømme	Pilegrimsprest	50
Hamar bispedømme	Rådgiver kirkebygg og misjon	100
Møre bispedømme	Rådgivar misjon og globalt kirkeliv	70
Møre bispedømme	Rådgivar Undervisning og trosopplæring	100
Møre bispedømme	Rådgivar ungdom	20
Møre bispedømme	Avd.leiar kyrkjefag	100
Møre bispedømme	Rådgivar forvaltning (resten av stillingen er som kommunikasjonsrådgiver)	70
Møre bispedømme	Rådgivar diakoni	30
Møre bispedømme	Rådgivar kultur	100
Nidaros bispedømme	Kirkefagsjef	100
Nidaros bispedømme	Rådgiver diakoni og samfunn	60
Nidaros bispedømme	Rådgiver misjon (SMM), gravferd, økumenikk	100

Nidaros bispedømme	Rådgiver undervisning	100
Nidaros bispedømme	Rådgiver trosopplæring, Sør-samisk kirkeliv	100
Nidaros bispedømme	Pilegrimsprest	100
Nidaros bispedømme	Kulturrådgiver (resten av stillingen er kommunikasjonsrådgiver)	60
Nidaros bispedømme	Ungdomsrådgiver	20
Nord-Hålogaland bispedømme	Rådgiver kirkemusikk og kultur	100
Nord-Hålogaland bispedømme	Rådgiver samisk	100
Nord-Hålogaland bispedømme	Rådgiver teologi, ABV, VTP	100
Nord-Hålogaland bispedømme	Rådgiver teologi og trosopplæring	100
Nord-Hålogaland bispedømme	Rådgiver inkluderende kirkeliv	40
Nord-Hålogaland bispedømme	Kirkefagsjef og rådgiver diakoni	50
Nord-Hålogaland bispedømme	SMM-rådgiver	50
Oslo bispedømme	Rådgiver/spesialprest inkludering	100
Oslo bispedømme	Kulturrådgiver	100
Oslo bispedømme	Rådgiver kirkebygg, gravplasser, Grønn kirke	40
Oslo bispedømme	Rådgiver trosopplæring	50
Oslo bispedømme	Rådgiver Ungdom	50
Oslo bispedømme	Rådgiver Undervisning og trosopplæring	100
Oslo bispedømme	Kirkefagsjef og diakoni	100
Oslo bispedømme	Seniorrådgiver diakoni og samfunnsspørsmål	100
Oslo bispedømme	Seniorrådgiver kirkefag	100
Oslo bispedømme	Rådgiver misjon og globalt kirkeliv	50
Stavanger bispedømme	Avdelingsleder for menighetsutvikling	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, diakoni	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, kultur	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver trosopplæring	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, inkludering	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, undervisning	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, misjon og ungdom (ca. 25%)	100
Stavanger bispedømme	Rådgiver, inkludering	25
Sør-Hålogaland bispedømme	Rådgiver trosopplæring og inkludering (+ ungdom, som ikke har en egen stillingsprosent)	100
Sør-Hålogaland bispedømme	Rådgiver misjon/ pilegrim	100
Sør-Hålogaland bispedømme	Rådgiver	100
Sør-Hålogaland bispedømme	Fung. kirkefagsjef (resten av stillingen er som personalsjef)	50
Sør-Hålogaland bispedømme	Rådgiver diakoni og samisk kirkeliv	100
Tunsberg bispedømme	Seniorrådgiver kultur	100
Tunsberg bispedømme	Seniorrådgiver menighet og misjon	100
Tunsberg bispedømme	Rådgiver Undervisning og trosopplæring	100
Tunsberg bispedømme	Rådgiver diakoni og samfunn	100
Tunsberg bispedømme	Administrasjonssjef/fagansvarlig kirkebygg og gravplass	100
Tunsberg bispedømme	Kirkefagsjef	100
Tunsberg bispedømme	Rådgiver Ungdom og trosopplæring	60

<b>Årsverk totalt</b>	<b>104,85</b>
<b>Stillinger totalt</b>	<b>123</b>



**Dette dokumentet inneholder oversikt over spørsmålene som stilles i høringen om gjennomgang av kirkefagforvaltningen, slik at høringsinstanser har anledning til å forberede sine hørings svar før de legges inn i det elektroniske skjemaet**

Høringen inneholder 15 spørsmål. Ingen spørsmål er obligatoriske å besvare. Skjemaet gjengir ikke utvalgets resonnementer, men henviser til kapitlet i rapporten hvor det aktuelle temaet er omtalt.

Innledende spørsmål:

- Avsender av hørings svaret
- Jeg svarer som (velg mellom alternativer)
- Kontaktperson for avsender
- E-postadresse til kontaktperson

### **Kap 3 Relasjoner mellom organer, og effektiv implementering**

Både kantor, kateket, diakon og menighetsprest må i tjenesteordningen ha en forpliktelse til både soknets og Kirkemøtets mål, strategier og planer.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

### **Kap 5 Arbeidsmetoder og samhandling mellom bispedømmenivået og nasjonalt nivå**

Det er bedre at et fagfelt har deltidsstillinger på hvert bispedømmekontor enn at man samler disse stillingsressursene i spesialiserte heltidsstillinger som betjener alle kontorer.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Mer samhandling mellom bispedømmenivå og nasjonalt nivå bør foregå gjennom videomøter.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Bør det gjøres andre justeringer av samhandlingen mellom regionalt og nasjonalt nivå i Den norske kirke?

### **Kap 6 Arenaer for læring knyttet til kirkefag**

Mer læring for ansatte i Den norske kirke må legges til samlinger på prosti- og fellesrådsnivå.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Konferanser og fagdager på bispedømmenivå må opprettholdes på samme nivå som i dag.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Antall nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager må reduseres.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Det må tilrettelegges for mer digital læring gjennom f.eks. videomøter, webinarer og streaming.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Bør det gjøres andre endringer i hvordan man driver fagutvikling for ansatte i Den norske kirke?

### **Kap 7 Organer og innovasjonskraft**

Alle organer driftet av kirkefagforvaltningen må tilby medlemmer å delta gjennom videoløsning (Egne regler gjelder for folkevalgte organer i Den norske kirke).

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Bør det gjøres andre endringer i organer som driftes av kirkefagforvaltningen?

### **Kap 8 Saksbehandling, rapportering og godkjenninger, og mulighet for forenkling**

Flere av dagens godkjenningsordninger må erstattes med regelverk med forhåndsgodkjente alternativer.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Bør det gjøres andre endringer innen saksbehandling, rapportering og godkjenninger i Den norske kirke?

### **Kap 9 Vurdering av om kirkefaglige oppgaver kan ivaretas av andre aktører**

Flere fagdager og konferanser som i dag arrangeres av bispedømmene og Kirkerådet bør overlates til faglige aktører tett på Den norske kirke, som utdanningsinstitusjoner, institutter eller organisasjoner.

- Enig
- Uenig
  
- Kommentarfelt

Bør andre oppgaver som gjøres av kirkefagforvaltningen utføres av andre aktører?

Har du andre kommentarer til rapporten?



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jan-Kjell Jonassen	031	17/05666-17	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

### Oppnevning av nytt medlem til styret for Eiendomsstiftelsen

#### Vedlegg:

Vedtekter sist endret juli 2008

Valg av nye styremedlemmer til styret i stiftelsen Bispedømmerådets eiendommer for perioden 2020-2023

Informasjon fra leder i Eiendomsstiftelsen

#### Saksorientering

Det vises til diverse vedlegg i saken. Vedleggene ansees som opplysende og det vurderes derfor ikke nødvendig å komme med ytterligere informasjon i saken.

Som det fremgår skal Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppnevne nytt medlem til styret etter at Ole Christian Erikstad tiltrer som stiftsdirektør i Sør-Hålogaland bispedømme. Erikstad vil som stiftsdirektør også være daglig leder for Eiendomsstiftelsen.

I samråd med påtroppende stiftsdirektør vil undertegnede fremme følgende kandidat til styret for Eiendomsstiftelsen med virkning fra 22. juni t.o.m. 31.12.2023.

Lars-Jørgen Gunnestad er 37 år og bosatt i Bodø sammen med kone og to barn. Av utdanning har han en mastergrad i rettsvitenskap fra Universitetet i Bergen. I nyere tid har han også tatt videreutdanning på Politihøgskolen innenfor tverretatlig bekjempelse av økonomisk kriminalitet.

Gunnestad har fra 2012 vært ansatt som seniorskattejurist i Skatteetaten ved avdeling skattekriminalitet. Han er fremdeles ansatt i Skatteetaten, men har siden juni 2019 innehatt rollen som koordinerende leder ved a-krimsentret i Nordland.

Hans erfaring fra verv er hovedsakelig relatert til en tidligere tillitsvalgtfunksjon i Skatteetatens Juristforening. Det kan også nevnes at han en kort periode var tilknyttet Fauske menighetsråd og Sør-Hålogaland bispedømmes ungdomsråd, mens han gikk på videregående skole.

Stiftsdirektør vurderer Gunnestad som en sterk og god kandidat til å kunne sitte i styret for Eiendomsstiftelsen. Ikke minst ut fra hans utdanning og erfaring, men også ut fra å ha hatt kirkelige verv. Stiftsdirektør kan også bekrefte hans kandidatur ved å opplyse rådet om at undertegnede i en årrekke har hatt gleden av å ha vært barn-/ ungdomsleder (kirkelig) for Lars-Jørgen gjennom hans oppvekst på Fauske. Undertegnede er glad for at Gunnestad har sagt seg villig til å tiltre styret.

Personlig vara for nytt styremedlem ønsker ikke å bli oppnevnt som fast medlem, men ønsker å fortsette som vara.

### **Forslag til vedtak**

Ole Christian Erikstad fratrer som fast medlem i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer fra 21. juni 2020. For perioden 22. juni 2020 t.o.m. 31.12. 2023 oppnevner Sør-Hålogaland bispedømmeråd Lars-Jørgen Gunnestad som faste medlemmer i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer. Hans personlige vara forblir Berit Pettersen. I henhold til statuttene velger styret for Eiendomsstiftelsen ny leder etter Erikstad.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jan-Kjell Jonassen	031	17/05666-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
50/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	09.12.2019

### Valg av nye styremedlemmer til styret i stiftelsen Bispedømmerådets eiendommer for perioden 2020-2023

#### Vedlegg:

Vedtekter sist endret juli 2008

Signert opsjonsavtale med Clemens Eiendom, 27.11.2017

Signert tillegg opsjonsavtale 23.10.2019

Regnskapsføring 2018

Notat fra leder i Eiendomsstiftelsen, november 2019

Fullstendighetserklæring 2018

Revisjonsberetning 2018

Signert Årsregnskap 2018 med noter

Vedtak fra Brønnøysund - godkjent regnskap 2018

#### Saksorientering

Stiftelsen bispedømmerådets eiendommer, Tolder Holmers vei 11, 8003 Bodø, ble stiftet 31.12.1977. Bakgrunnen for opprettelsen av stiftelsen var behovet for utvidet kontorlokaler for biskopens og bispedømmerådets virksomhet. De to virksomhetene vokste betydelig i antall ansatte på seksti og syttitallet og biskopens kontor i bispeboligen ble for trangbodd. Det første tiåret ble kun 1.etg. brukt til vår virksomhet og 2. etg. utleid til annen virksomhet. På slutten av åtti- tidlig nittitallet hadde kontorstaben vokst ytterligere slik at begge etg. ble tatt i bruk til biskopens- og bispedømmerådets virksomhet, og slik har det vært siden.

Grunnkapital for stiftelsen er på kr. 500.000,-. Stiftelsens kapital forvaltes av styrets leder som har vært Arvid Reindal. Foruten leder har sittende styremedlemmer vært nestleder Rolf Magne Torrissen og styremedlem Sølvi Rødsand. Personlig varamann Bjarne Lindeløv har de par siste årene deltatt på styremøtene da Sølvi Rødsand har sett seg nødt til å melde forfall. Helt fra stiftelsens opprinnelse har stiftsdirektør (først biskopens sekretær, deretter kontorsjef og administrasjonssjef) vært daglig leder av stiftelsen. Det er styret som velger daglig leder. Ellers kan nevnes at styrets inntekt har vært og er husleie betalt av staten deretter av rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Husleieinntekten fra rDnk var for 2018 på kr. 877-tusen inkl. leie av bispeboligen (180-tusen). Styret har betalt kr. 30-tusen i administrasjonstilskudd for 2018 til Sør-Hålogaland bispedømmeråd, samt 14-tusen til sammen i styrehonorar til styremedlemmene. Det nevnes også at Eiendomsstiftelsen betaler for renhold av bispedømmekontoret og bispeboligen. For 2018 var dette beløpet på til sammen ca. 175-tusen kroner.

Stiftelsen har til formål på Sør-Hålogaland bispedømmerådets vegne å eie og forvalte tilførte fondsmidler og eiendommer og driver ingen annen virksomhet. Det kan til slutt opplyses om at styret har inngått en opsjonsavtale med Clemens Eiendom (OVF) som gir Clemens Eiendom rett innen et viss tidspunkt til å kjøpe eiendommen Tolder Holmers vei, samtidig som Clemens Eiendom forplikter seg å skaffe bispedømmerådets og biskopens administrasjon nye og egnede lokaler, fortrinnsvis lokalisert til dagens bispebolig, jf. vedlagt opsjonsavtale. Clemens Eiendom er en av tre aktører i selskapet Breivika byutvikling. De andre to er Løvold og Jakhelln.

Styret har ikke, foruten godkjenning av årets regnskap, hatt så mange styremøter/ saker pr. år den siste tiden. Men som nevnt har inngått opsjonsavtale gitt styret flere utfordringer som måtte finne sin løsning- Det samme har en sak vedrørende en større utbygging rundt Domkirke gjort. Opprinnelig forslag om denne utbyggingen er så vidt stiftsdirektør vet nå skrinlagt. Det jobbes imidlertid med å få realisert et tilbygg langs Prinsens gate «koblet sammen» med dagens menighetssal. Stiftsdirektør mener dette tilbygget har tatt utgangspunkt i de opprinnelige godkjente tekningene fra 50-tallet, men ble ikke realisert den gang p.g.a. kostnadene. Dagens Domkirke ble tatt i bruk i 1956.

Det vises for øvrig til vedlegg i saken for mer informasjon om Eiendomsstiftelsen.

I og med denne sak er det naturlig for stiftsdirektør å vedlegge regnskap for 2018 både som info for saken, men også som en orientering til bispedømmerådet da årets regnskap ikke er lagt frem for rådet tidligere. Regnskap for 2018 er godkjent av revisor og Stiftelsestilsynet.

I henhold til vedtektene skal Sør-Hålogaland bispedømmeråd velge nytt styre for perioden 2020-2023.

#### Følgende er spurt og sagt seg villig til å sitte i styret:

- **Bjarne Lindeløv**, Bodø. Sittet som vara i denne perioden, men inne som medlem store deler av perioden. Han er spurt og ønsker å sitte som fast medlem i neste periode. Lindeløv har jobbet som forsker ved Nordlandsforskning i mange år og har god kjennskap til stiftelsens virke og kjenner ulikeforhold i Bodø by godt.
- **Ole Christian Erikstad** er bispedømmerådet godt kjent med da han tidligere, i flere år har jobbet ved bispedømmekontoret. Sluttet ved kontoret våren 2018 da han gikk over i stilling som økonomisk rådgiver i Nordland fylkeskommune.
- **Monja Bråthen**, Fauske, er nok ukjent for bispedømmerådet, men godt kirkelig forankret ved å være prestekone og frivillig medarbeider gjennom mange år. Hun jobber i dag som lærer ved Fauske ungdomsskole.
- **Kari Karstensen**, Bodø. Nestleder i bispedømmerådet i denne perioden. I tillegg til kirkelige verv, har Kari erfaring som styreleder for stiftelsen (Gatemagasinet i Salten) som nettopp er avviklet/omdannet, som styremedlem i private AS, som bedriftsleder og tillitsvalgt. God kunnskap om planprosesser og byutvikling gjennom sin nåværende jobb i Statens vegvesen.

#### Vara:

- **Elisabet Kongsbakk**, Bodø. Har vært vara de to siste periodene. Har vært spurt om å stille som fast medlem i styret. Ønsker ikke det, men ønsker å fortsette som vara. Jobber i vegvesenet og er utdannet landskapsarkitekt. Vara for Bjarne Lindeløv.
- **Berit Pettersen**, Sørarnøy. Har jobbet ved bispedømmekontoret i en årrekke. Bl.a. i mange år ført bilagsregnskapet for Eiendomsstiftelsen. Berit Pettersen ble pensjonist nå i vår og kan tenke seg å være var. Nå pensjonist. Vara for Ole Christian Erikstad.
- **Ben Inge Alvestad**, Fauske. Har vært vara i inneværende periode og ønsker å fortsette som det. Han representerer på en måte ungdommen da han er rundt 30 år. Jobber som tømrer/snekker hos entreprenør på Fauske. Vara for Monja Bråthen.

## **Forslag til vedtak**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd takker sittende styre for innsats i styret for Bispedømmerådets eiendommer. Særlig takkes styres leder for innsats som leder gjennom vel 9 år.

For perioden 2020-2023 oppnevner Sør-Hålogaland bispedømmeråd følgende 3 medlemmer til å sitte som faste medlemmer i styret for stiftelsen Bispedømmerådets eiendommer: Bjarne Lindeløv, Ole Christian Erikstad og Kari Karstensen.

Som personlig vara for Bjarne Lindeløv oppnevnes Elisabet Kongsbakk, for Ole Christian Erikstad oppnevnes Berit Pettersen som personlig vara og for Kari Karstensen oppnevnes Monja Bråthen som personlig vara.



**VEDTEKTER**  
**FOR**  
**STIFTELSEN BISPEDØMMERÅDETS EIENDOMMER,**  
**Tolders Holmers vei 11, 8003 Bodø.**

Endret av styret i møte 28.mai 2008. og godkjent av Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
3. juni 2008 (sak 45/08). Sist endret etter vedtak i styret juli 2008 (§6e tatt bort).

**§ 1 Stiftelsens foretaksnavn**

Stiftelsens foretaksnavn skal være Stiftelsen Bispedømmerådets eiendommer, Tolder Holmers vei 11, 8003 Bodø.

**§ 2 Formål**

Stiftelsen har til formål på Sør-Hålogaland bispedømmerådets vegne å eie og forvalte tilførte fondsmidler og eiendommer.

**§ 3 Grunnkapital**

Stiftelsens grunnkapital er NOK 500.000,-

**§ 4 Forretningskontor**

Institusjonen skal ha sitt forretningskontor i Tolder Holmers vei 11, 8003 Bodø.

**§ 5 Oppnevning og sammensetning**

- a) Bispedømmerådet oppnevner medlemmer og personlig varamenn for 4 år ad gangen til stiftelsens styre.
- b) Stiftelsens styre skal, så langt mulig, være et sammensatt fagstyre bestående av personer med erfaring og innsikt innenfor stiftelsens spesielle virksomhet. Tilsatte ved bispedømmekontoret skal ikke kunne oppnevnes.
- c) Bispedømmerådet skal være stiftelsens kontrollerende organ, og ha seg forelagt protokoll fra hvert styremøte, samt årlig revidert regnskap over stiftelsens virksomhet.
- d) Styret er stiftelsens ansvarlige organ. Det skal bestå av 3 medlemmer med personlig varamenn.
- e) Styret velger selv leder med funksjonstid for 2 år ad gangen.
- f) Den sittende leder i styret innkaller til konstituerende møte så snart som mulig etter oppnevning. Styret kommer sammen som regel en gang i året, og ellers når leder finner det nødvendig eller når 2/3 av styret krever det. Innkallingen skal være skriftlig og utsendes minst 14 dager før møtet.

- g) Styret er beslutningsdyktig når det er foretatt gyldig innkalling, og samtlige 3 medlemmer eller varamenn er tilstede. Har leder forfall velges en setteleder. Protokoll føres av sekretær som oppnevnes i styret.

## **§ 6 Styrets oppgaver og signatur**

- a) Styrets oppgave er å ivareta stiftelsens formål og virksomhet.
- b) Styret er det organ som har alminnelig kompetanse til å handle på stiftelsens vegne.
- c) Styret kan også gå til anskaffelse av annet materiell som kan sees i sammenheng med stiftelsens formål og realisering av dens målsetting.
- d) Styret kan, når tilstrekkelige grunner foreligger, leie ut ledig areal.

## **§ 7 Vedtektsendringer**

Vedtektene skal bare kunne endres ved 2/3 flertall i styret og med godkjenning av bispedømmerådet.

## **§ 8 Omdanning**

Styret kan, etter enstemmig vedtak og med tilslutning av Sør-Hålogaland bispedømmeråd, beslutte at stiftelsens midler skal kunne omdannes til annen stiftelse. Styrets vedtak må i så fall, for å finne gyldighet, forelegges offentlig myndighet til godkjenning.

## **§ 9 Regnskap og revisjon**

Institusjonens regnskap skal kontrolleres og revideres etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser for stiftelser.

**Fra:** Ole Christian Erikstad <olechr76@gmail.com>  
**Sendt:** torsdag 30. april 2020 12:36  
**Til:** kari.karstensen@gmail.com; bjl@nforsk.no  
**Kopi:** monjab.post@gmail.com; elikon@vegvesen.no;  
pet.berit@gmail.com; Jan-Kjell Jonassen  
**Emne:** Informasjon vedrørende styret i eiendomsstiftelsen

Til styret i Stiftelsen bispedømmerådets eiendommer m/kopi til vara og daglig leder.

Jeg vil med dette informere styret om at jeg har takket ja til stillingen som stiftsdirektør i Sør-Hålogaland bispedømme. Dette vil få konsekvenser for min rolle i stiftelsen.

I vedtektenes §5b står det blant annet om styrets sammensetning, at "Tilsatte ved bispedømmekontoret skal ikke kunne oppnevnes". Videre kommer jeg som stiftsdirektør til å gå inn som daglig leder i stedet for Jan-Kjell Jonassen. Jeg kommer derfor til å søke om fritak fra styret innen jeg tiltrer som stiftsdirektør den 22. juni 2020.

Det må velges ny styreleder, noe vi kommer tilbake til.  
Videre bør min styreplass så snart som mulig erstattes gjennom vedtak i bispedømmerådet, jf. vedtektenes §5a, der det står at "Bispedømmerådet oppnevner medlemmer og personlig varamenn..."

De to neste møtene i bispedømmerådet er 11. juni og 24. september.

Jeg ber dere allerede nå tenke igjennom aktuelle kandidater til den ledige styreplassen.

Når det gjelder styremøtet den 27. mai, så vil dette gå som planlagt.  
Varamedlemmer møter kun etter særskilt innkalling.

Med vennlig hilsen,

Ole Christian Erikstad  
styreleder



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-53	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
45/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

### Møteplan 2021 for bispedømmerådet

#### Saksorientering

Det er mange hensyn å ta når det skal settes opp møteplan.

I nedenstående forslag er det bl. a. tatt hensyn til følgende:

Vår:

- 26.-31.01: Visitas
- 16.-21.03: Visitas
- 18.-19.03: KR (Kirkerådet)
- 14.-20.04: KM (Kirkemøtet)
- 19.-20.05: BM (Bispemøtet)
- 27-29.05: KR ? (kanskje flyttes til 03.-05.06)
- 01.-06.06: Visitas

Høst:

- 13.-16.09: SKKB-rådsmøte
- 21.-26.09: Visitas
- 22.-24.09: KR
- 18.-22.10: BM
- 26.-31.10: Visitas
- 30.11-05.12: Visitas
- 08.-09.12: KR

Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd har foreløpig ikke satt opp plan for sine møter i 2021.

#### Forslag til vedtak

Det settes opp følgende møter i Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2021:

- Onsdag 20. januar
- Onsdag 3. mars
- Torsdag 8. april
- Onsdag 9. juni
- Torsdag 9. september
- Torsdag 14. oktober

- Tirsdag 7. desember



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-51	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
46/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

### Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

#### Vedlegg:

Uttalelse fra Presteforeningen vedrørende forflytning av seniorprest til sokneprest med særskilt tjenesteområde Øksnes

Forflytning av seniorprest til sokneprest i Øksnes sokn, Vesterålen prosti

Oppnevning av Sør-Hålogaland bispedømmes kandidat til SKKB sitt styre fra 2020

Bemanningsoversikt presteskaper juni 2020

Bemanningsoversikt for kontoret juni\_

#### Saksorientering

- Bemanningsoversikt presteskaper - *unntatt offentlighet*
- Bemanningsoversikt kontoret - *unntatt offentlighet*
- Forflytning Vesterålen prosti
- Oppnevning av Sør-Hålogaland bispedømmes kandidat til styret for Samarbeidsrådet for kristne kirker i Barentsregionen (SKKB)

#### Forslag til vedtak

Framlagte orienteringssaker 11. juni 2020 tas til orientering

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Bemanningsoversikt presteskapet juni 2020

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Bemanningsoversikt for kontoret juni\_

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd





## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 15.05.2020

Vår ref: 17/05502-17

Deres ref:

### **Forflytning av seniorprest til sokneprest i Øksnes sokn, Vesterålen prosti**

Det vises til din søknad om ønske å kunne gå tilbake til stillingen som sokneprest i Vesterålen prosti med Øksnes sokn som ditt særskilte tjenesteområde.

Stiftsdirektør har drøftet saken med biskop og prost, som ønsker å legge til rette for at en forflytning kan skje så snart som mulig. Menighetsrådet i Øksnes har også drøftet saken og har ingen innvendinger. Ønsket ditt er også drøftet med Presteforeningen som heller ikke har innsigelser.

Med bakgrunn i dette beslutter stiftsdirektør at forflytting fra stillingen som seniorprest til sokneprest i Vesterålen prosti kan skje så snart prosten har lagt til rette for det. Ny arbeidsavtale med Øksnes sokn som særskilt tjenesteområde vil bli utarbeidet og sendt til signering. Gjeldende arbeidsavtale som seniorprest opphører når ny arbeidsavtale som sokneprest er signert. Stiftsdirektør fastsetter ny lønn som sokneprest på samme måte som ved tilsetting. Stiftsdirektør ber prosten om å underrette Øksnes menighetsråd om denne beslutningen.

Undertegnede ønsker lykke til i tjenesten som sokneprest!

Med vennlig hilsen

Jan-Kjell Jonassen  
stiftsdirektør

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

Kopi til:  
Prosten i Vesterålen

Postboks 142

8401 SORTLAND

Mottakere:  
Evy Bodil Brun

Strengelvåg

8430 MYRE

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Uttalelse fra Presteforeningen vedrørende forflytning av seniorprest til sokneprest med særskilt tjenesteområde Øksnes

Tilgangskode: Personalsaker

Paragraf: Offl. § 23 første ledd



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 28.05.2020

Vår ref: 17/00971-90

Deres ref:

### Oppnevning av Sør-Hålogaland bispedømmes kandidat til SKKB sitt styre fra 2020

Viser til e-post datert 24. mai der valgkomitéen ber om navn på kandidat fra Sør-Hålogaland bispedømme til styret for SKKB.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd v/ stiftsdirektør oppnevner **Brita Bye** som sin kandidat til styret for Samarbeidsrådet for kristne kirker i Barentsregionen (SKKB).

Med vennlig hilsen

Jan-Kjell Jonassen  
stiftsdirektør

Omar Paal Aardal  
rådgiver

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

Kopi til:

Nord Hålogaland-bdr

Oulun Hiippakunta

Pesonen Niilo

Dag Hedin

Aleksej Sjoberg

Sør-Hålogaland bispedømmeråd, Brita Bye

Tolder Holmers vei  
11

8003 BODØ

Nord-Hålogaland biskop

Postboks 790

9258 TROMSØ

Mottakere:

Harald Heiene

---

Postadresse:

E-post: shbdr@kirken.no

Telefon: +47 75 54 85

Saksbehandler

Tolder Holmers vei 11  
8003 BODØ

Web: www.kirken.no/shbd  
Org.nr.:818 066 872

50

Telefaks:

Omar Paal Aardal  
+47 75548561



**DEN NORSKE KIRKE**  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-52	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
47/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020

## Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

### Saksorientering

- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
- Biskopens kvarter

### Forslag til vedtak

Framlagte referatsaker 11. juni 2020 tas til orientering