



Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møtedato: 03.12.2024 kl. 09:30

Møtested:

Arkivsak: 23/03887

Mulige forfall meldes snarest til _____, _____.

, 26.11.2024

Helene Breivik Hellerdal
Leder

Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

50/24 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 03.12.2024	3
--	---

Saker til behandling

51/24 Årsplan 2025	5
52/24 Budsjett 2025	36
53/24 Svar på høring om biskopens tilsyn	46
54/24 Svar på høring om styringstenesta i Den norske kyrkja	117
55/24 Høringssvar- rammer for kirkevalget	126
56/24 Svar på høring om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet	196
57/24 Oppsummering av rådsmøte i Dalane og veien videre for møter med prostiene	217
58/24 Rådsledersamling 2025	225
59/24 Føring av protokoll for Stavanger bispedømmeråd	226
60/24 Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd	228

Orienteringssaker

61/24 Stiftsdirektørens rapport desember 2024	229
62/24 LIM-arbeidet i Stavanger bispedømme	232
63/24 Visitasprotokoll Sunde sokn	256



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møteinnkalling Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møtedato: 03.12.2024 kl. 09:30

Møtested: Stavanger bispedømmekontor, Lagårdsveien 44, Stavanger

Arkivsak: 23/03887

Eventuelt forfall må meldes snarest.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

50/24 24/00358-4

Forslag til vedtak:
Innkalling og saksliste godkjennes

Saker til behandling

51/24 24/02232-3 Årsplan 2025

52/24 24/03222-1 Budsjett 2025

53/24 24/02741-2 Svar på høring om biskopens tilsyn

54/24 24/02817-2 Svar på høring om styringstenesta i Den norske kyrkja

55/24 24/02698-3 Høringssvar- rammer for kirkevalget

56/24 24/02753-2 Svar på høring om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet

57/24 23/04032-4 Oppsummering av rådsmøte i Dalane og veien videre for møter med prostiene

58/24 24/03172-1 Rådsledersamling 2025

59/24 24/00358-19 Føring av protokoll for Stavanger bispedømmeråd

60/24 24/00358-18 Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd

Orienteringssaker

61/24 24/00358-20 Stiftsdirektørens rapport desember 2024

62/24 22/01548-4 LIM-arbeidet i Stavanger bispedømme

63/24 24/03071-1 Visitasprotokoll Sunde sokn

Helene Breivik Hellerdal
Leder



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	102	24/02232-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Årsplan 2025

Saksorientering

I september behandlet bispedømmerådet oppstart for årsplanarbeidet for 2025.

Rådet pekte blant annet på behovet for å tydeliggjøre satsingen på jubileet. Dette har fått en egen underdel av årsplanen. Rådet pekte også på at kirkelig undervisning og læring, konfirmasjon, inkluderende kirkeliv, ungdomsdemokrati, HR-samarbeidet og kommunikasjon er viktige satsingsområder.

Administrasjonen har arbeidet videre med planen. Samme oppsett som tidligere ligger til grunn, men nytt for året er at planene på bispedømmerådets satsingsområder står først i årsplanen.

Det er også lagt vekt på at tiltakene i planen skal være konkrete og gjennomførbare. Planen gjelder for virksomheten på bispedømmekontoret, rettet mot livet i menighetene.

Rådet har tidligere fått årsplanen til orientering. I år velger stiftsdirektøren å legge fram planen som behandlingssak. Årsplanen legger viktige føringer for arbeidet det neste året, viser prioriteringer og hvordan strategiske behov er tenkt møtt. Det er derfor naturlig at bispedømmerådet har god anledning til å se om planen møter de viktigste behovene.

Rådet kan spille inn på alle nivå av planen, men det forventes ikke at rådet går inn i alle detaljer. Det konkrete settet av tiltak for å følge opp rådets strategier blir alltid til ut fra etablerte møteplasser og arbeidsformer, nasjonale bestillinger og prosesser, samarbeid og samtaler mellom ulike aktører i bispedømmet, den enkelte medarbeiders kompetanse, kreativitet og muligheter, konkrete ønsker fra ansatte og menigheter og hvilke ideer og muligheter som dukker opp underveis. Stiftsdirektøren har ansvar for at helheten i dette møter de viktigste strategiske behovene bispedømmerådet har pekt på, på en måte som er gjennomførbar og konkret.

Årsplanen utarbeides ved at det refereres fra bispedømmerådets behandling av oppstartssaken. Etter dette ser en på malen, ser på fjorårets plan og vurderer hvilke tiltak som er aktuelle neste år. Underveis er det dialog mellom avdelingsleder og rådgiverne på de

ulike områdene, og mellom avdelingslederne og stiftsdirektøren. Til slutt kan altså bispedømmerrådet vedta årsplanen, eventuelt inkludert endringer fra møtet.

Forslag til vedtak

Bispedømmerrådet vedtar årsplanen for 2025 i tråd med forslaget. Endringer rådet samlet seg om i møtet innarbeides i den endelige planen.

Årsplan 2025

Mer himmel på jord



HEL-konfirmantene i Madlamark kirke i jubileumsbåten

INNHold

A	VISJON, STRATEGI OG FOKUS		C	ÅRSPLAN PÅ FAGOMRÅDER	
	OM ÅRSPLANEN	2		1. GUDSTJENESTE	12
	DEN NORSKE KIRKES STRATEGI 2022-2029	3		2. VIGSEL OG GRAVFERD	13
	STRATEGISKE MÅL OG RESULTATMÅL	4		3. DÅP	14
B	FOKUSOMRÅDER I 2025			4. KIRKELIG UNDERVISNING OG LÆRING	
	1. UNGE I KIRKEN	5		4.1. GENERELT	15
	2. DIAKONI OG INKLUDERENDE KIRKELIV	7		4.2. KIRKE FOR BARN OG UNGE	16
	3. FELLESLØSNINGER OG SAMARBEID MED			4.3. KONFIRMASJON	17
	SOKNETS ORGANER	9		4.4. KIRKE-SKOLE	18
	4. REKRUTTERING	10		4.5. UNDERVISNING FOR VOKSNE	19
	5. JUBILEUM 2025	11		5. KOMMUNIKASJON	20
				6. TILLITSVALGTE OG FRIVILLIGE MEDARBEIDERE	
				7. KULTUR OG KIRKEMUSIKK	
				7.1. KULTUR OG KIRKEMUSIKK	22
				7.2. PILEGRIM OG ÅPEN KIRKE	23
				7.3. KULTURARV	24
				8. SAMISK KIRKELIV	25
				9. MISJON, KRISTNE MIGRANTER OG	
				VENNSKAPSSAMARBEID	26
				10. SAMFUNNSKONTAKT OG	
				RELIGIONSIALOG	27
				11. HR-ARBEID	28

A - VISJON, STRATEGI OG FOKUS

OM ÅRSPLANEN

Bispedømmerådene i Den norske kirke har som oppgave å vekke og nære livet i menighetene, fremme samarbeid mellom menigheter og utføre gjøremål pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet.

Til grunn for bispedømmerådets virksomhet ligger det derfor både nasjonale strategier, faste oppgaver som hører til biskop og bispedømmeråd og fellessatsinger og strategiske behov i bispedømmet, på tvers av menighetene. Bispedømmerådet har som oppgave å inspirere, styrke og støtte menighetsarbeidet.

Stavanger bispedømmeråd legger Kirkemøtets strategi til grunn for virksomheten. Innenfor dette har rådet vedtatt tre kirkefaglige satsingsområder for 2025: Unge i kirken, rekruttering og diakoni. Organisasjonsutvikling i kirken er også en prioritet.

I 2025 er det også 900-års-jubileum for Stavanger bispedømme. Det vil prege det kommende året. Målet er å bruke anledningen jubileet gir til å styrke kirken framover.

Dette gir fem fokusområder for det kommende året. Disse står først i årsplanen, i et eget kapittel.

Disse områdene blir prioritert ressursmessig, blant annet gjennom:

- hva som settes som hovedtema på kurs og samlinger
- hva bispedømmekontoret setter av tid til tverrfaglig arbeid og prosjekter i forhold til
- hva som får prioritet økonomisk

Bispedømmerådet har også et arbeid til støtte og inspirasjon for menighetene på ulike fagområder i kirken: HR, ledelse av prestedtjenesten, biskopens tilsyn og menighetsutvikling på ulike områder. Her er det både faste møtepunkter, kontinuerlige oppgaver og spesielle satsinger. Årsplanen har også en del som handler om dette.

Årsplanen gjelder for arbeidet som utføres av de ansatte på bispedømmekontoret. Dette ledes av stiftsdirektøren, på vegne av biskop og bispedømmeråd. Arbeidet forgreiner seg videre ut i menigheten, spesielt gjennom prostenes ledelse, prestedtjenesten, samarbeid med fellesråd og menighetsråd og møtepunkter med ansatte og frivillige medarbeidere i menighetene.







Avsnittene i årsplanen følger denne disposisjonen:

- ✓ **RAMMER**
Hvilke nasjonale og regionale mål og indikatorer gjelder på området?
Hvilke bærekraftsmål berører dette feltet?
- ✓ **HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?**
- ✓ **HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFÅKTORER)**
- ✓ **TILTAKSOVERSIKT**
Tiltak, ønsket effekt, oppstart og avslutning.
Noen tiltak er uten konkret tidsangivelse.

DEN NORSKE KIRKES STRATEGI 2022-2029

Mer himmel på jord

Den norske kirke er en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus.

Den norske kirke strategi for 2022–2029	1  Kirken åpner rom for tro	2  Kirken er der livet leves	3  Kirken er mer for flere
 Kirken for den enkelte	1.1 Forkynner evangeliet til mennesker gjennom livet	2.1 Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner	3.1 Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt
 Kirken i samfunnet	1.2 Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle	2.2 Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt	3.2 Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på
 Kirken som organisasjon	1.3 Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke	2.3 Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører	3.3 Skaper mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena

Strategiske mål og resultatmål 2024 for Dnk

Kirken åpner rom for tro

Strategiske mål:	Resultatmål:
1.1 Forkynner evangeliet til mennesker gjennom hele livet	1.1.1 Opprettholde antall deltakere i gudstjenester
	1.1.2 Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet
	1.1.3 Oppslutningen om kirkelige handlinger holdes oppe
	1.1.4 Barn og unge lærer om kirke og tro
1.2 Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle	1.2.1 Kirken deltar aktivt i samfunnsdebatten og på ulike arenaer i det offentlige rom
	1.2.2 Kirken samhandler med ulike tros- og livssynssamfunn
1.3 Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke	1.3.1 Rekruttering til kirkelige stillinger styrkes
	1.3.2 Kirken har en velfungerende organisasjon
	1.3.3 Kompetanseutvikling styrkes

Kirken er der livet leves

Strategiske mål	Resultatmål
2.1 Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner	2.1.1 Flere deltakere på konserter og kulturarrangementet
	2.1.2 Styrke og fornye kirkelig kulturarv nasjonalt og lokalt
	2.1.3 Skoler og andre aktører formidler kulturarven i kirken
2.2 Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt	2.2.1 Flere menigheter med diakonal satsing
	2.2.2 Kirken fremmer menneskeverd, fred, menneskerettigheter og vern om skaperverket
	2.2.3 Den norske kirkes utslipp og miljøbelastning reduseres
2.3 Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører	2.3.1 Samarbeid menighet og misjon styrkes
	2.3.2 Den norske kirke synliggjør sin tilhørighet til den verdensvide kirke
	2.3.3 Barne- og ungdomsorganisasjonene deltar inn i menighetene

Kirken er mer for flere

Strategiske mål	Resultatmål
3.1 Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt	3.1.1 Kirkens digitale nærvær øker
	3.1.2 Universell utforming av og i styrkes kirken
	3.1.3 Folkekirken tilbyr ulike møteplasser og fellesskap
3.2 Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på	3.2.1 Ungdomsarbeidet styrkes og kirken er til stede på utdanningsinstitusjoner og i forsvaret
	3.2.2 Kirkens rolle i sivilsamfunnet styrkes
	3.2.3 Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge
	3.2.4 Kirken bidrar til nyskaping og innovasjon
3.3 Skaper en mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena	3.3.1 Kirkelige medarbeidere trives i jobben og har et inkluderende og likestilt arbeidsfellesskap
	3.3.2 Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken
	3.3.3 Kirkens verktøy for digital samhandling utnyttes

B - FOKUSOMRÅDER I 2025

1. UNGE I KIRKEN

STRATEGISK MÅL	3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPLASSER OG FELLESSKAP FYSISK OG DIGITALT + 2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET			
RESULTATMÅL	3.2.1 UNGDOMSARBEIDET STYRKES + 2.3.3. B&U-ORGANISASJONENE DELTAR INN I MENIGHETENE			
INDIKATOR	ANTALL DELTAKERE PÅ TILBUD FOR 13-17 ÅR OG 18-30 ÅR			
BÆREKRAFTSMÅL	3 – GOD HELSE OG LIVSKVALITET, 10 – MINDRE ULIKHET, 11 - BÆREKRAFTIGE BYER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFATORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Ikke alle menigheter eller områder har tilbud til ungdom Ikke alle har gode lenker til organisasjonene sitt arbeid Få deltakere på tilbud Kirken har svak oppslutning blant unge voksne Kirken har ikke fokusert mye på voksne som bor alene For liten oppmerksomhet på unge voksne-gruppen i menighetene. 		<ul style="list-style-type: none"> Sette av ressurser til ungdomsarbeid Skape møteplasser som appellerer til ungdom Samarbeid mellom menigheter og organisasjoner Frivillige ledere Kompetanse blant ansatte og frivillige om dagens ungdomsgenerasjon Kulturelt relevante tilbud til unge voksne Gudstjenester rettet mot unge voksne Skape flere møteplasser som ikke har familier som primærmålgruppe 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Møtepunkt med organisasjonene i «Kirkens Unge» plattformen.	Økt kvalitet og kraft i satsingen på ungdomsarbeid	2019	kontinuerlig
2	Nettverkssamlinger for ansatte som arbeider med ungdom	Etablere fellesskap for å dele ideer og gi motivasjon	2024	kontinuerlig
3	Tilrettelegge for Ungdomsrådsmøter og bistå rådet slik at de kan utføre de planer de legger for året.	Engasjerte medlemmer av ungdomsrådet, som gir råd og innspill til biskop og bispedømmeråd i saker som er dagsaktuelle, og til egen menighet.	Kontinuerlig	
4	Faglig tilbud knyttet til overganger mellom tweens-, og ungdomsarbeid.	Oppmuntre og bidra til et helhetlig ungdomsarbeid	2023	2026
5	Helg med opplæring for ungdomsråd (UT 2.0)	Velfungerende ungdomsdemokrati	2022	kontinuerlig
7	Ungdomsting og UT-konferanse – ungdomsting samkjørt med konferanse for ansatte og frivillige som er engasjert med ungdomsarbeid i menigheter og «Kirkens Unge»- organisasjoner	Motivasjon, inspirasjon, rekruttering og samarbeid.	2022	

1. UNGE I KIRKEN

8	Besøke menigheter og prosjekter rettet mot «Unge voksne».	Få innsikt og øke bevissthet om temaet	2024	2026
9	Lede en arbeidsgruppe som lager strategi for unge voksne-arbeid i bispedømmet.	Styrke tilbudet skape tilhørighet	2024	2026
10	Fagsamling om «Unge voksne»-arbeid i menighetene.	Erfaringsdeling og påfyll for ansatte	2024	2025

2. DIAKONI

STRATEGISK MÅL	2.2. BIDRAR TIL Å VIRKELIGGJØRE BÆREKRAFTSMÅLENE – LOKALT, NASJONALT OG GLOBALT			
RESULTATMÅL	2.2.1. FLERE MENIGHETER MED DIAKONAL SATSING, 2.2.2. KIRKEN FREMMER MENNESKEVERD, FRED, MENNESKERETTIGHETER OG VERN OM SKAPERVERKET			
INDIKATOR	ANTALL MENIGHETER MED DIAKONAL BETJENING, KVALITATIV VURDERING			
BÆREKRAFTSMÅL	BL.A. 10 – MINDRE ULIKHET - 13 – STOPPE KLIMAENDRINGER; 17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Diakonale utfordringer i samfunnet, lokalt og globalt • Kommunene kjenner ikke alltid til hva en kan oppnå gjennom samarbeid med kirken • Nye i Norge trenger arenaer for å etablere seg i samfunnet 		<ul style="list-style-type: none"> • Godt diakonalt arbeid i menighetene • Samskaping mellom kirken, det offentlige og aktuelle organisasjoner • Diakonalt engasjement lokalt 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Samtale med alle nytilsatte diakoner innen et halvt år etter oppstart. Besøke diakonenes prostigrupper en gang i året. En fagdag i året. Retreat på Utstein i november 2025.	Følge opp diakoner og diakonimedarbeidere. Sikre samhandling, faglig nivå, fellesskap og kontinuitet i stillinger.	Kontinuerlig	
2	Jubileum 2025: Sammen-prosjektet, Gjestebud og Sammen -Gudstjenesten	Bruke muligheten jubileet gir til å løfte fram de verdiene som ligger i å se hverandre og være sammen.	2025	2025
3	Inspirasjonssamling for diakoniutvalg i Haugaland og Dalane prosti sammen med prost	Øke kunnskapen om diakoni i menighetene i Haugaland og Dalane prosti	Vår 2025	Høst 2025
4	Fagdag ungdomsdiakoni: Om forebyggingens plass i ungdomsdiakonien? Hva er kirkens rolle?	Øke kunnskapen om forebyggingens plass i ungdomsdiakonien:	2025	Høst 2025
5	Fagdager: Helse-Kirke (frivillighet i palliasjon) nye i Norge. (KIA)	Faglig påfyll på viktige satsingsområde	Vår 2025	2025
6	Fagdag for "Sorgstøttenettverket" 13.februar	Kirkelig kompetanse og innsats for forebygging	Vår 2025	2025
7	Delta i regionale samhandlingsfora for diakoni, i samarbeid med organisasjoner og det offentlige.	Synliggjøring av diakonale utfordringer, kirkelige markeringer for sårbare grupper og felles tiltak.	Kontinuerlig	
8	Følge opp «Ventil» (Samtaletilbud mellom 18-30 år) med kompetanseheving for sjelesørgere.	Styrket samtale- og sjelesorgtilbudet i bispedømmet	2025	2025
9	Nyhetsaker om grønne tiltak i kirken	Spre gode idéer og dele inspirasjon	2025	

2. DIAKONI

INKLUDERENDE KIRKELIV

STRATEGISK MÅL	3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPLASSER OG FELLESSKAP + 2.2. BIDRAR TIL Å VIRKELIGGJØRE BÆREKRAFTSMÅLENE – LOKALT, NASJONALT OG GLOBALT			
RESULTATMÅL	3.1.2. UNIVERSELL UTFORMING AV OG I KIRKEN STYRKES 2.2.1. FLERE MENIGHETER MED DIAKONAL SATSING, 2.2.2. KIRKEN FREMMER MENNESKEVERD, FRED MENNESKERETTIGHETER OG VERN OM SKAPERVERKET			
INDIKATOR	TALET PÅ TILTAK FOR MÅLGRUPPA OG TALET PÅ DELTAKARAR I DESSE			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHET			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> - At menighetene i for liten grad legger opp til deltakelse for denne målgruppa og går glipp av ressursene og gavene hos disse. - Å skape gode arenaer lokalt og regionalt - Å utvikle gode, faste samhandlingsmønster mellom kirken og den offentlige helse- og omsorgstjenesten. 		<ul style="list-style-type: none"> - At mennesker i målgruppen blir inkluderte i lokalmenigheten - Fellestiltak som gir inspirasjon og ideer til lokalt arbeid. - Rekruttering og oppfølging av ansatte og frivillige ledere - Godt samarbeid med beslutningstakere i det offentlige. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Juletreffest 4.januar i Vår Frelser, Rockesokksamlinger og høsttakkefester i nord- og sørfylket. Sommerfest på Karmøy i juni. Weekend på Solgry leirsted 12-14.september	Knytte lokale tiltak sterkere sammen for felles inspirasjon	2025	2025
2	“Nettverkssamlinger i Nord og i Sør fylket” for kirkelige ansatte/frivillige innenfor HEL arbeidet. Felles fagdag for nettverkene høst 2025 i samarbeid med Diakonistiftelsen Rogaland	Skape fellesskap og gi meningsfulle tilbud	Vår 2025	Høst 2025
3	Planlegge reise til Solgården med deltakere fra hele bispedømmet, i samarbeid med Diakonistiftelsen Rogaland	Bygge fellesskap, gi opplevelser og være kirke	2025	2026
4	Innføre sjekkliste for universell utforming av møter og arrangement i Stavanger bispedømme.	Tilrettelegge på en måte som gjør det likeverdig tilgjengelig for alle å delta på aktiviteter i bispedømmet.	Vår 2025	2025
5	Støtte opp om lokale klubber og HEL-kor. Kontakt med ledere og besøk til nye tiltak.	Bidra til kvalitet og god drift lokalt av HEL-kor	2025	2025

3. FELLESLØSNINGER OG SAMARBEID MED SOKNETS ORGANER

STRATEGISK MÅL	1.3. STYRKER GJENNOM SIN ORGANISERING EN LEVENDE OG NÆRVÆRENDE FOLKEKIRKE 3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS		
RESULTATMÅL	1.3.2. KIRKEN HAR EN VELFUNKERENDE ORGANISASJON 1.3.3. KOMPETANSEUTVIKLING STYRKES 3.3.1. KIRKELIGE MEDARBEIDERE TRIVES I JOBEN OG HAR ET INKLUDERENDE OG LIKESTILT ARBEIDSFELLESKAP		
INDIKATOR	MEDARBEIDARUNDERSØKELSE FOR TROSSAMFUNNET I STAVANGER BISPEDØMME		
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFATORER)	
Rådsorganene i trossamfunnet Den norske kirke vil styrkes gjennom samarbeid og samhandling. Den norske kirke har to arbeidsgivere med ansatte som skal lede og jobbe sammen i menighetene. Bispedømmerådsansatte og fellesrådsansatte arbeider i menighetene, og bidrar sammen til å oppnå menighetens og Den norske kirkes strategiske målsettinger.		Oppslutning om fellestiltak og samarbeidsarenaer.	
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART
1	Deltakelse i prosjektet «HR-samarbeid i Stavanger bispedømme»: HR-ledelse handler om å få de riktige medarbeiderne inn i virksomheten og legge til rette for at deres evner, egenskaper og ferdigheter kommer til best mulig anvendelse for virksomheten fra start til slutt i arbeidsforholdet. I dette ligger også å få menneskene i organisasjonen til å fungere godt sammen med hverandre og i virksomheten som helhet.	Samarbeid og fellesløsninger mellom arbeidsgiverne og samordnet HR-arbeid. Mest mulig lik medarbeideropplevelse for alle ansatte, som fremmer rekruttering til kirkelige stillinger og styrker kirkens omdømme. Styrket samledelse mellom kirkeverger og proster	01.01.2024
2	Bispedømmerådets møter med rådsorganene i prostiene	Samarbeid, samhandling og god dialog mellom rådsorganene i bispedømmet	2024
3	Rådsledersamling	Samarbeid, samhandling og god dialog mellom de valgte lederne i bispedømmet	Årlig samling
AVSLUTNING			

4. REKRUTTERING, HR OG MUV

STRATEGISK MÅL	3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHETSARENA			
RESULTATMÅL	1.3.1. REKRUTTERING TIL KIRKELIGE STILLINGER STYRKES			
INDIKATOR	ANTALL SØKERE TIL VIGSLEE STILLINGER ANTALL VAKANSER I VIGSLEDE STILLINGER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFATORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Det er for få som velger kirkelig utdanning Noen faller av underveis i kirkelig utdanning eller velger andre arbeidsplasser Kirken kan ha et ufortjent dårlig rykte som arbeidsplass 		<ul style="list-style-type: none"> At folk trives i kirkelig arbeid og deler dette med andre Bredt og strategisk rekrutteringsarbeid Kirkelig ungdomsarbeid 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Faste arbeidsmiljøtiltak i personalarbeidet	Kirkelige medarbeidere trives i jobben og gir kirken et godt rykte.	Kontinuerlig	Kontinuerlig
2	Satsing på kirkelig ungdomsarbeid med voksent nærvær	Godt rekrutteringsgrunnlag for kirkelige stillinger	Kontinuerlig	Kontinuerlig
3	Ta initiativ til samtaler mellom kirkeverger, kirkemusikere og kulturskolene om muligheten for å tilby orgelundervisning	Flere får orgelundervisning og kvalifiserer seg til å kunne bli kirkemusikere	2025	
4	Delta på utdanningsmesser og være synlige der ungdom er	Gjøre kirkelig tjeneste til et aktuelt alternativ	2024	Kontinuerlig
5	Oppfølging av studenter gjennom VTVT, innslag i undervisningen og Forum for teologistudenter	Motivasjon til å velge kirkelig tjeneste	Kontinuerlig	Kontinuerlig
6	Minne om rekrutteringsfilmen for ungdom, slik at den blir brukt flere steder	Skape interesse for kirkelig tjeneste	2024	
7	Oppmuntre til praksisplasser for ungdom i kirken	Flere får syn for å jobbe i kirken	2024	

5. JUBILEUM 2025

STRATEGISK MÅL	SKAPE STOLTHET, STYRKE TILHØRIGHET OG ØKE SYNLIGHET OG OPPSLUTNING.		
RESULTATMÅL	ØKT OPPSLUTNING, STYRKET OMDØMME, STYRKET SAMFUNNSKONTAKT		
INDIKATOR	DELTAKELSE PÅ ARRANGEMENTER, POSITIV MEDIEOMTALE, FLERE SAMARBEIDSRELASJONER		
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)	
<ul style="list-style-type: none"> Sørge for at jubileet blir tydelig og bredt markert i bispedømmet Skape arrangementer som involverer og når bredt ut Sette av nok ressurser til at jubileet setter et tydelig avtrykk 		<ul style="list-style-type: none"> Skape engasjement og eierforhold God kommunikasjon om jubileet Prioritering i menigheten Arrangementer som er rettet inn mot å nå bredt ut Fokus på ulike målgrupper 	
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART
1	Åpning av jubileet 3. januar	Være synlige og skape begeistring og entusiasme	Tiltakene er under planlegging og gjennomføres i 2025. Arbeidet er i rute.
2	Festhelger i prostiene	Løfte fram kirken i lokalsamfunnet	
3	Gjestebed	Styrke, bekrefte og utvide fellesskap	
4	Temagudstjenester i hver menighet med gjestfrihet som tema	Markere jubileet og oppmuntre til mer gjestfrihet	
5	Rokesokk-konsert 21. mars	Markere mangfoldet i kirke og samfunn	
6	Jubileumshelg i pinsen med korforestilling med barnekor, festgudstjeneste, mottakelse, økumenisk feiring 2. pinsedag,	Feire og skape begeistring for kirken.	
7	3 samarbeidsarrangementer med universitetet og Sølvberget	Inspirere og styrke samarbeid	
8	Pilegrimsdag	Gi flere pilegrimserfaringer	
9	Samarbeid med Stavanger Aftenblad om pepperkakebyen	Gjøre noe sammen og gjøre kirkene synlige	
10	Samarbeid med Domkirken og St. Petri menighet, Stavanger kommune og menighetene i bispedømmet	Styrke samarbeid og involvere mange i feiringen	
11	Jubileumskonsserter	Gi gode kulturopplevelser og skape minner.	
12	Escape-room i Domkirken	Skape relasjoner til Domkirken	

C - ÅRSPLAN PÅ FAGOMRÅDER

1. GUDSTJENESTE

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.1. OPPRETTOLDE DELTAKERE I GUDSTJENESTER			
INDIKATOR	GUDSTJENESTEDELTAING OG GUDSTJENESTEFREKVENNS			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Gudstjenestene har svekket oppslutning, særlig blant unge. Det er sprikende ønsker for hvordan gudstjenester skal være Det er vanskelig å rekruttere nye, faste gudstjenestedeltakere 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på gudstjenester Invitasjoner til nye, inn i inkluderende gudstjenestefelleskap Tilbud til barn i sammenheng med gudstjenesten 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Prosjekt: Barn og gudstjenester	Flere barn og familier på gudstjenester	2024	2025
2	Gå gjennom gudstjenesteforordning og gudstjenestetilbud	Forordning som passer til behov og ressurser	Kontinuerlig	2025
3	Følge opp lokale grunnordninger	Gudstjenesteordninger som fungerer lokalt	2011	2025
4	Kurs for leke gudstjenesteledere	Styrke tilbudet og gi rom for talenter	2025	2025

2. VIGSEL OG GRAVFERD

STRATEGISKE MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANTALL VIGSLER OG ANDEL GRAVFERDER AV ANTALL DØDE MEDLEMMER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange velger noe anna enn kirkelig vigsel Svak tilknytting til kirken hos deler av befolkningen Potensiell konkurranse fra gravferdsbyrå 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på vigsler og gravferder God tilrettelegging for ønska fra brudepar og pårørende God kirkelig kommunikasjon om verdien av kjærlighet og gode parforhold Godt samarbeid med gravferdsbyråene 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ta opp og drøfte utfordringer i møte med individuelle ønske fra brudepar og pårørende i gravferd.	God organisering og gode løsninger for både kirken og brudeparene.	2021	
2	Kommunikasjonsarbeid, blant annet i tilknytning til nasjonale kampanjer	Gjøre vigsel i kirken kjent, så flere vil koma.	2021	
3	Tilby enkle vigsler i kirkelig regi	Flere kirkelige vigsler	2021	
4	Kontakt mellom proster og gravferdsbyrå	Godt samarbeid med gravferdsbyrå	2020	2021

3. DÅP

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANTALL DØPTE, ANDEL DØPTE AV ANTALL FØDTE			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange foreldre tenker at de ikke vil velge dåp på vegne av barna. Dette gjelder særlig i familier der foreldrene har ulik tro. Alle menighetene prioriterer ikke dåpsarbeidet høyt nok. Forsking viser at mange velger dåp tidligere enn antatt. Større grupper har svekket tilknytting til kirken. 		<ul style="list-style-type: none"> Å møte folk på en reflektert og inkluderende måte Kommunikasjonsarbeid Begeistring for dåp allerede i barne- og ungdomsårene. Menighetene kjenner dåpsopplutningen og er motiverte for dåpsarbeid 		
TILTAK OG PROSJEKT		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Styrke menighetenes muligheter til å fortelle om dåp i egne kanaler.	Økt opplutning	2022	Kontinuerlig
2	Oppmuntre til drop-in-dåp. Delta i den nasjonale kampanjen rundt pinse.	Mer drop-in-dåp	2024	Kontinuerlig
3	Treffpunkt der ansatte møtes og prater om dåpsarbeid	Motivasjon, erfarings- og ideutveksling.	2025	2025

4. KIRKELIG UNDERVISNING OG LÆRING

4.1. GENERELT

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.4. BARN OG UNGE LÆRER OM KIRKE OG TRO			
INDIKATOR	DELTAKERDEL I UTVALGTE, LANDSOMFATTENDE TILTAK			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7.a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar omsyn til kjønnskildnader og til personer med nedsett funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurransen om tid • Manglende interesse hos noen grupper. • Mangel på ressurser som er lette å ta i bruk 		<ul style="list-style-type: none"> • Meningsfulle tilbud med god kvalitet. • God kommunikasjon om det som skal skje og om det som har skjedd. • Gode kirkelige planer 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Arrangere Forum for undervisning og læring for ansatte i bispedømmet.	Motivasjon, inspirasjon og faglig påfyll.	Høsten 2025	2025
2	Samlinger om innføring av plan for kirkelig undervisning og læring.	Kompetanse, trygghet og inspirasjon	Våren 2025	2025
3	Støtte, veilede og tilrettelegge for overgang til ny plan i menighetene gjennom utviklingssamtaler og utarbeidelse av ressurser for menighetsråd og ansatte	God overgang til ny plan	2025	2028

4.2. KIRKE FOR BARN OG UNGE

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.4. BARN OG UNGE LÆRER OM KIRKE OG TRO			
INDIKATOR	DELTAKERDEL I UTVALGTE, LANDSOMFATTENDE TILTAK			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7.a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar omsyn til kjønnskilnader og til personer med nedsett funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurransen om tiden til barn og unge. • Sekularisering • Avlyste tiltak pga. for få ledere og/eller for få påmeldte. 		<ul style="list-style-type: none"> • Meningsfulle tilbud for deltakerne. • God kvalitet på tiltakene. • God kommunikasjon om det som skal skje og om det som har skjedd. • Frivillighet • Tverrfaglig arbeid i menighetene 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Utviklingssamtaler med ansatte i alle menighetene.	Inspirasjon, kvalitetssikring og gjensidig oppdatering	Vår 2024	2024
2	Forum for undervisning og læring for ansatte i bispedømmet.	Motivasjon, inspirasjon og faglig påfyll.	Høsten 2025	2025
3	Støtte opp om overgangen til Kirka vår og forberede overgang til ny tilskuddsordning.	Gode rammer for kirkelig undervisning og læring	2025	2025

4.3. KONFIRMASJON

STRATEGISKE MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANDEL KONFIRMERTE AV ANDEL MEDLEMMER I KIRKEN			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7,a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar hensyn til kjønnsforskjeller og til personer med nedsatt funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Oppslutningen om konfirmasjon er gradvis synkende, og konkurransen fra andre aktører er stor. • Utfordrende å samkjøre nasjonal og lokal informasjon • I menighetene konkurrerer konfirmasjonsarbeidet om oppmerksomheten med mye annet • Utfordringer i målgruppa 		<ul style="list-style-type: none"> • Konfirmasjonsundervisning med god kvalitet i alle ledd. • Motiverte og kompetente ledere • Tilstrekkelige ressurser • God og aktuell informasjon om konfirmasjon til 14-åringene. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Støtte menighetenes kommunikasjonsarbeid i invitasjonsfasen.	At flest mulig 14-åringar velger kirkelig konfirmasjon	2025	Kontinuerlig
2	Konfirmasjonsverksted	Arena for faglig støtte og utvikling	2025	2025
3	Samling for vigslede kateketer med konfirmasjon som tema	Faglig fellesskap og utvikling	2025	2025
4	Delta i utformingen av ny rammeplan for konfirmasjon og åpne for kvalitetssikrede forsøk med nye arbeidsmåter og strukturer i konfirmasjonsarbeidet	Fornyelse og bevaring av konfirmasjon som rite og møtepunkt	2025	2025

4.4. KIRKE-SKOLE/BARNEHAGE

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER			
RESULTATMÅL	2.1.3. SKOLER OG ANDRE AKTØRER FORMIDLER KULTURARVEN I KIRKEN			
INDIKATOR	KVALITATIV RAPPORTERING KIRKE-SKOLE-SAMARBEID (TALET PÅ BARNEHAGE- OG SKULEGUDSTENESTER)			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7,a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevnlige, og som tar hensyn til kjønnsforskjeller og til personer med nedsett funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Fagfornyelsen i skolen endrer noen av premissene i kirke-skole samarbeidet. Noen rektorer er negative til samarbeid med kirken ut fra eget ståsted Korona har ført til svekket kontakt mellom kirken og skolen flere steder. Flere menigheter har planer som ikke er oppdatert. 		<ul style="list-style-type: none"> Plan-endringene forutsetter at de ansatte i kirken er orientert, og at kirken kan gi gode tilbud til skolen ut fra fagfornyelsen. Støtte menigheter til å oppdatere og kvalitetssikre planene sine 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Øke bevisstheten om lokale planer for kirke-skole-barnehage samarbeid – besøke menigheter som ønsker å utarbeide eller oppgradere lokal plan.	At menighetene har en oppdatert plan over hva de kan tilby skolene i samarbeidet.	2025	Kontinuerlig
2	Arbeide for at ansatte som arbeider med kirke-skole samarbeid er oppdatert på fagfornyelsen – utarbeide ressurser til hjemmesiden.	Økt kunnskap om fagfornyelsen i skolen blant kirkelig ansatte med ansvar for kirke-skole samarbeid	2025	2025

4.5. UNDERVISNING FOR VOKSNE

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET + 3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPLASSER			
INDIKATOR	TALL FRA MEDLEMSUNDERSØKELSEN			
BÆREKRAFTSMÅL 11,4	Styrke innsatsen for å verne om og sikre kultur- og naturarven i verden.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> En stor del av medlemmene har liten kontakt med kirken, og mangler kunnskap om hva kirken står for og kva den kristne tro betyr. 		<ul style="list-style-type: none"> Det er viktig for kirken å gi medlemmene kunnskap om kristen tro og praksis, stadfeste og vise veier til tro på ulike måter. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ferdigstille nettside med tilbud innen voksenundervisning og gjøre denne kjent i menighetene.	At menigheten har tilgang til gode ressurser i arbeidet med voksenundervisning	2024	2025
2	Arbeide videre med "Portaler til tro" og legge til rette for bruk i menigheter.	Stadfeste tro og gjøre kunnskap om kristen tro tilgjengelig for flere.	2024	2025

5. KOMMUNIKASJON

STRATEGI	KIRKEN ER MER FOR FLERE 1.2. FREMMER VERDIER SOM UTFORDRER OG SOM BYGGER ET GODT SAMFUNN FOR ALLE			
RESULTATMÅL	3.1.1. KIRKENS DIGITALE NÆRVÆR ØKER + 3.3.3. KIRKENS VERKTØY FOR DIGITAL SAMHANDLING UTNYTTES 1.2.1. KIRKEN DELTAR AKTIVT I SAMFUNNSDEBATTEN OG PÅ ULIKE ARENAER I DET OFFENTLIGE ROM			
INDIKATOR	KVALITATIV VURDERING / ANTALL MENIGHETER SOM BRUKER SKJER I KIRKEN + TALLET PÅ MENIGHETER SOM HAR NETTSIDER SOM ER UNIVERSELT UTFORMET, RESPONSIVE OG MED DNK SOM TYDELIG AVSENDER. TREFF PÅ DEN NORSKE KIRKE I RADIO, TV, PRINT, NETTAVISER.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det kan være krevende for menighetene å prioritere kommunikasjonsarbeid. Området er i liten grad definert og tydeliggjort, og dermed er det ikke gitt at de som gjør jobben har nok ressurser og kompetanse. • Medlemmene sier at de vet lite om hva som skjer i kirkene. • Kirken i Rogaland feirer 900 år i 2025 med overskriften SAMMEN, og mål om: <ul style="list-style-type: none"> ○ At vi alle møter hverandre med nestekjærlighet der vi er ○ At kirken vokser som fellesskap, at folk blir mer engasjerte/styrker sin tilhørighet til kirken 		<ul style="list-style-type: none"> • Øke kompetansen på og forståelsen for kommunikasjonsfaget. Gjøre det enklere å gjennomføre god og effektiv kommunikasjon fra menigheten. • Kapasitet og kunnskap til å lage relevant og godt innhold som mange vil se og dele på sosiale medier. Lage gode nettsider som gir svar på det folk lurere på. • Å kommuniserer ut innholdet i jubileet, både arrangementer og verdier, med høy nok kvantitet og kvalitet til at det blir lagt merke til. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Lage en ny kommunikasjonsstrategi for Stavanger bispedømme med utgangspunkt i Kirkerådets nye veiviser for kommunikasjon.	Bidra til at bispedømmet når målene i sin strategi.	2025	2025
2	Samle et nettverk av de som har ansvar for kommunikasjon i menighetene, kartlegge behov for kompetanse og fagstøtte og levere på det.	Økt kompetanse og samarbeid, styrke kommunikasjon som fag og bruke det strategisk til at menighetene når målene sine. Bedre nettsider og økt bruk av skjerikirken.no.	2024	
3	Jubileum 2025 – kommunisere ut jubileet og støtte prostiene med kommunikasjon ut om deres markeringer. Vurdere å lage et Jubileumsmagasin.	At folk i Rogaland kjenner stolthet over kirken sin og oppdager kirken som samfunnsaktør. Løfte og synliggjøre menighetene.	2024	2025
4	Kommunikasjonsstøtte til bispedømmerådets ulike fagområder, som dåp, konfirmasjon og kultur.	Økte dåpstall, konfirmanttall, konsertbesøk og åpne kirker.	Kontinuerlig	

6. TILLITSVALGTE OG FRIVILLIGE MEDARBEIDERE

STRATEGISK MÅL	3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHETSARENA			
RESULTATMÅL	3.3.2. FLERE ENGASJERES TIL FRIVILLIG TJENESTE I KIRKEN			
INDIKATOR	ANTALL FRIVILLIGE (SPLITTET PÅ I HVILKE SAMMENHENGER) KVALITATIV VURDERING, GODE HISTORIER			
BÆREKRAFTSMÅL	17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRAR			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Samfunnsendringer skaper nye vilkår for frivillig medarbeiderskap • Frivillige sitter med ubrukte ressurser • Utfordringer med organisering virker demotiverende • Kirken må oppleves attraktiv og relevant for flere frivillige 		<ul style="list-style-type: none"> • Skapa motivasjon til frivillig tjeneste, positive fortellinger om frivillighet • Gi medarbeidere meningsfulle og viktige oppgaver, gjerne i fellesskap • God organisering og klare ansvarslinjer for rekruttering og oppfølging av frivillige 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Rådsledersamling	Styrke de folkevalgte		
2	Følge opp innføringen av Kirka vår i menighetene	Godt strategisk arbeid og godt samvirke mellom ansatte og råd	2022	
3	Utarbeide regional LIM-plan (likestilling, inkludering og mangfold) for tillitsvalgte og frivillige	Godt LIM-arbeid i menighetene	2025	
4	Tematisere frivillighet i utviklingssamtaler og på samlinger.	Kvalitet og motivasjon i oppfølging av frivillige	Kontinuerlig	
5	Tverrfaglig fagdag om frivillighet. Videreformidle resultat fra forskning om frivillig arbeid: Rapport fra Nordisk Forskningsprosjekt om Frivillighet og forskning fra VID.	Styrket frivillighet	2024	2024

7. KULTUR OG KIRKEMUSIKK

7.1. KULTUR OG KIRKEMUSIKK

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER			
RESULTATMÅL	2.1.1. FLERE DELTAKERE PÅ KONSERTER OG KULTURARRANGEMENT			
INDIKATOR	ANTALL DELTAKERE PÅ KONSERTER I REGI AV MENIGHETENE / I REGI AV ANDRE AKTØRER ENN MENIGHETENE.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> - Ubrukte muligheter på kultur og kirkemusikk lokalt i menighetene - Manglende ressurser til kultur i kirken - Lite fokus på å forvalte kirken som kulturarv 		<ul style="list-style-type: none"> - Styrke forståelsen for verdien av ulike kulturelle uttrykk i kirken - Prioritering av økonomi til stillinger og aktivitet innen kulturfeltet - Forståelse for hvilke verdier kirken forvalter av kulturarv 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Invitere kirkeverger og daglige ledere til møter sammen med kirkemusikerne om kirken som kulturarena. Samarbeid med kommunikasjonsrådgiver.	Økt oppslutning på arrangementer gjennom god kommunikasjon og godt samarbeid. Styrke kompetanse og avklare roller i forhold til ulike informasjonskanaler.	2024	2026
2	Fagsamlinger for kirkemusikere	Faglig utvikling og godt samarbeid	To i året	
3	Gjennomføre jubileet 2025 for Stavanger by, bispedømme og Domkirke	Et jubileumsår i 2025 der kirka blir synlig, samarbeid med andre aktører blir styrket og det blir positive ringvirkninger i etterkant.	2018	2025

7.2. PILEGRIMER OG ÅPNE KIRKER

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER		
RESULTATMÅL	2.1.2. STYRKE OG FORNYE KIRKELIG KULTURARV NASJONALT OG LOKALT		
INDIKATOR	ANTALL MENIGHET MED ÅPNE KIRKER, PILEGRIMSRAPPORTERING		
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?	HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFÅKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> - Å få flere til å erfare at pilegrimsarbeidet er med å åpne rom for tro - Å nå ut til en videre målgruppe - Tilrettelegging av pilegrimsledene for individuelle reisende - Manglende erfaring, engasjement og kompetanse på feltet 	<ul style="list-style-type: none"> - At vi når ut til nye som får erfaringer som pilegrim - Informasjonsarbeid og markedsføring - Samarbeid med regionalt pilegrimssenter, kommunene, fylkeskommunen og andre bispedømme - Vellykkede samlinger, turer og arrangement - Tenke om pilegrimsarbeidet som en mulighet til å nå nye grupper mennesker. Bruke muligheten til å utvikle nye metoder i kirkelig arbeid. - Bruke samhandlingsarenaen med kommuner og næringsliv. 		
TILTAK	ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1 Arrangere pilegrimsforum for medlemmene i pilegrimsutvalgene og andre	Motivasjon, fagleg påfyll og videreutvikling	Faste, årlige tiltak	
2 Delta i bispedømmets pilegrimsutvalg	Styrke pilegrimsarbeidet		
3 Delta i ressursgruppe for Avaldsnes regionale pilegrimssenter	Styrke pilegrimsarbeidet		
4 Være medarrangør for pilegrimsarrangement og pilegrimsvandring	Utbytte for deltakerne		
5 Være medarrangør på kystpilegrimsseilas med skoleskipet Gann	Gi pilegrimsopplevelser til nye pilegrimer	2024	2025
6 Støtte opp om arbeidet på Utstein pilegrimgard.	Styrke pilegrimsarbeidet	Kontinuerlig	
7 Pilegrimsdag under jubileet, 16. august	Gi pilegrimsopplevelser til nye pilegrimer	2025	2025

7.3. KULTURARV

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER		
RESULTATMÅL	2.1.3. SKOLER OG ANDRE AKTØRER FORMIDLER KULTURARVEN I KIRKEN		
INDIKATOR			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)	
<ul style="list-style-type: none"> - Kirkebyggene er utilgjengelige utenom ved arrangement - Noen kirker har store vedlikeholdsbehov - Vi har svake tradisjoner på å utnytte disse mulighetene i det ordinære kirkelige arbeidet 		<ul style="list-style-type: none"> - Frivillighet - Kompetanse blant ansatte - Økonomi 	
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART
1	Utvikle en strategi for arbeidet med kulturarv i bispedømmet		2024
2	Feire 900-årsjubileet	Skape bevissthet om kulturarven	2026

8. SAMISK KIRKELIV

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.2. FLERE MENIGHETER INKLUDERER SAMISK SPRÅK I GUDSTJENESTELIVET			
INDIKATOR	ANTALL SOKN MED SAMISK INNSLAG I GUDSTJENESTE			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHET, 16 – FRED, RETTFERDIGHET OG VELFUNDERENDE INSTITUSJONER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFATORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Kirken i Rogaland har lite kontakt med samiske miljøer, og det er gjort lite innenfor samisk kirkeliv. 		<ul style="list-style-type: none"> Kontakt med samiske miljø og representanter Gi kunnskap om samisk historie, kultur og kirkelige ressurser 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Initiere gudstjenester, arrangement og tiltak for å markere samenes nasjonaldag 6. februar i bispedømmet.	Markere samisk nasjonaldag i bispedømmet	2025	Kontinuerlig
2	Spre ressurser om hvordan en kan inkludere samiske elementer i kirkelig undervisning og læring, gudstjenester og andre arrangement i menighetene	Bedre tilgjengeligheten av samiske opplegg og ressurser til bruk i menighetene	2025	Kontinuerlig
3	Sannhet og forsoningsarbeidet og samisk kirkeliv som tema på prostemøte. Følge opp at ansatte fullfører e-læringskurset.	Kunnskapsformidling og motivasjon for videre arbeid	2025	2025
4	Vurdere utvalg for samisk kirkeliv i bispedømmet. Eventuelt arrangere et verksted med samiske representanter.	Kartlegge hva kirken kan bidra med innenfor samisk kirkeliv og i forsoningsarbeidet.	2025	2026

9. MISJON, KRISTNE MIGRANTER OG ØKUMENIKK

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNER EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET + 2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET, ANDRE TROS- OG LIVSSYNSAMFUNN, OFFENTLIGE, PRIVATE OG IDEELLE AKTØRER		
RESULTATMÅL	2.3.1. SAMARBEID MENIGHET OG MISJON STYRKES		
INDIKATOR	KVALITATIV VURDERING / MISJONSAVTALER OG INNTEKTER FRA MISJONSAVTALER		
BÆREKRAFTSMÅL	MISJON ER RELEVANT FOR ALLE 17 BÆREKRAFTSMÅL		
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)	
<ul style="list-style-type: none"> Deler av verden mangler kirkelig nærvær Store globale diakonale behov Misjon kan bli et marginalisert område i menighetenes virksomhet 		<ul style="list-style-type: none"> Personer som tar ansvar for menighetens misjonsengasjement Godt samarbeid med misjonsorganisasjonene Globalt engasjement blant menighetsmedlemmene 	
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART AVSLUTNING
1	Samarbeide med organisasjonene i Samarbeidsutvalget for menighet og misjon i Stavanger (SMMS)	God kontakt og dialog med misjonsorganisasjonene.	Kontinuerlig
2	Hjelpe menigheter i prosesser knyttet til misjonsavtaler	Styrke lokalt eierskap til misjon.	Kontinuerlig
3	Oppfordre menigheter til å delta på aksjonen «Sammen som kirke i hele verden»	Bidra til at misjonsavtalene styrkes	Kontinuerlig
4	Sammen med Sola Kirkelig fellesråd og Det norske misjonsselskap støtte opp om Kristent Thai-nettverk i bispedømmet.	Etablere kristent fellesskap for thaier i bispedømmet.	2024

10. SAMFUNNSKONTAKT OG RELIGIONSIALOG

STRATEGISK MÅL	2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET, ANDRE TROS- OG LIVSSYNSSAMFUNN, OFFENTLIGE, PRIVATE OG IDEELLE AKTØRER		
RESULTATMÅL	2.3.2. DEN NORSKE KIRKE SYNLIGGJØR SIN TILHØRIGHET TIL DEN VERDENSVIDE KIRKE		
INDIKATOR	TALLET PÅ FORUM FOR RELIGIONSIALOG / KVALITATIV VURDERING		
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)	
<ul style="list-style-type: none"> Manglende kontakt mellom mennesker med ulik tro og livssyn Manglende kunnskap om verdier hos mennesker med ulik tro Problematiske holdninger til andre grupper mennesker 		<ul style="list-style-type: none"> God kirkelig kommunikasjon i det offentlige Kontakt med andre tros- og livssynssamfunn 	
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART AVSLUTNING
1	Støtte og samarbeide med Kirkelig Dialogsenter i Stavanger	Et bredt spekter av tiltak innenfor religionsdialog	Kontinuerlig
2	Delta i samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn	God kontakt med ledere for andre tros- og livssynssamfunn	Kontinuerlig
3	Utnytte jubileet 2025 til å være synlige i samfunnet	Styrke folkekirken	2023 2025
4	Jobbe systematisk med å oppfordre til lokal politikerkontakt	Synlighet og gode rammevilkår	Kontinuerlig

HR-ARBEID

STRATEGISK MÅL	1.3. STYRKER GJENNOM SIN ORGANISERING EN LEVENDE OG NÆRVÆRENDE FOLKEKIRKE 3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS			
RESULTATMÅL	1.3.2. KIRKEN HAR EN VELFUNKGERENDE ORGANISASJON 1.3.3. KOMPETANSEUTVIKLING STYRKES 3.3.1. KIRKELIGE MEDARBEIDERE TRIVES I JOBBEN OG HAR ET INKLUDERENDE OG LIKESTILT ARBEIDSFELLESKAP			
INDIKATOR	MEDARBEIDARUNDERSØKING. SJUKEFRÅVÆR. ANTALL VARSLER. TALET PÅ NYTILSETTE MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE ELLER HOL I CV. ANTALL GJENNOMFØRT E-LÆRINGSKURS.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstakerne har uklare forventninger om arbeidstid og fritid, samt retter og plikter i prestatetjenesten. Arbeidstakere opplever utfordringer i arbeidsmiljøet. 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på medarbeidersamtalen. Tett oppfølging av sykmeldte. Arbeidsgiver har god kontakt og dialog med arbeidstakerne. Oppfølging av medarbeiderundersøkelse, vernerunder og avvik. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	HR-samarbeid i Stavanger bispedømme	Samarbeid mellom arbeidsgiverne og samordnet HR-arbeid	2024	Kontinuerlig
2	Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2025	Prosesser i stabene og handlingsplaner for arbeidsmiljøarbeidet	2025	2026
3	Deltakelse i arbeidsveiledning og samtaletilbud, samt innføringsprogram for nye prester	Mestring og faglig utvikling i arbeidet	2024	Kontinuerlig
4	Arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og vernerunder, samt oppfølging av sykmeldte arbeidstakere	Trivsel på arbeidsplassen og lavt sykefravær	2024	Kontinuerlig
5	Arbeid som framgår av plan for likestilling, inkludering og mangfold	Unngå diskriminering og uønskede hendelser	2024	Kontinuerlig



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	112	24/03222-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Budsjett 2025

Vedlegg:

260 - Stavanger BDR - Budsjettnotat - foreløpig budsjett 2025 (til BDR-møte 02.12.2024)

Saksorientering

Generelle forutsetninger

Forslag til foreløpig budsjett bygger på foreløpig ramme fra Kirkerådet.

Årets ramme til bispedømmene er lønns- og prisjustert med 3,74 prosent.

Etter kirkerådets vedtak om reduksjon i bispedømmenes administrasjon, har Stavanger bispedømmerådet fått fratrukket på kr 830 000 i tildelingen for 2025.

Den totale tildelingen for 2025 er foreløpig beregnet til kr 180 429 000 og er fordelt mellom drift og tilskudd:

- Budsjettgruppe 1 - Drift: kr 120 937 000
- Budsjettgruppe 2 - Tilskudd: kr 58 662 000

Statsbudsjettet er ikke vedtatt, og det kan bli endringer på kirkebudsjettet ved statsbudsjettets behandling i Stortinget i desember.

Bispedømmerådet må være forberedt på at endelig tildeling kan bli lavere, og at det kan bli nødvendig å justere budsjettet.

Budsjettforslaget for 2025 fremkommer av vedlagt notat datert 26.11.2024, utarbeidet av Felles Økonomienhet (FØ). I notatet er det beskrevet en del budsjettekniske forutsetninger.

Budsjettforslaget for 2025 tar utgangspunkt i budsjett for 2024, og saksfremlegget begrenses derfor til å kommentere hovedsummene, samt vesentlige endringer/presiseringer i forhold til foregående år.

Tildelingen er lavere enn den reell lønns- og prisindeks som er forventet. I 2024 er det gjort følgende nedtak i stillinger:

- Nedtak av 100 % stilling på bispedømmekontoret
- Nedtak av 205 % stilling i presteskapet

Budsjettforslaget ble drøftet med de tillitsvalgte i regionalt kontaktmøte 14.11.2024. Protokollen fra møtet er:

*Saken er drøftet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.
Det utsendte budsjettnotatet ble gjennomgått. Det ble presisert at det reelle nedtaket i prestestillinger er på 2,05 årsverk, og ikke 2,65. Stavanger bispedømme har kuttet det som trengs å kuttes i 2024. Men vi må være forberedt på at det vil bli behov for flere kutt i årene som kommer.
Arbeidstakerne spurte hva som ligger i posten «Livsfasetiltak». Arbeidsgiver svarte at dette handler om behov i den tilsattes egne livsfaser, noe som ofte grenser opp mot velferdstiltak. Sentralt AMU jobber med en nasjonal livsfasepolitikk, men uten at det følger med midler til denne.
Arbeidstakerne påpekte at det er en utfordring at tilskuddene til stillinger i fellesrådene ikke økes i takt med lønns- og prisutviklingen, og dermed ikke dekker reelle utgifter.*

Selve tallbudsjettet kommer frem i vedlagte budsjettnotat fra Felles Økonomienhet (FØ). Her er også flere av de sentrale forutsetningene listet og forklart. Dette er derfor ikke gjentatt i saksfremlegget.

Driftsbudsjett, inkludert både kirkelig administrasjon og presteskap.

Driftsbudsjettet tar utgangspunkt i budsjettet for 2024. Nedenfor presiseres endringer som er av betydning og justert i forhold til forrige års budsjett. Punktene nedenfor er innarbeidet i tallbudsjettet.

Kommentarer til enkeltposter:

Bispedømmerådet har vedtatt å besøke prostiene og ha samling med representanter for de ulike rådene, og ha en årlig dagssamling for rådsledere. Disse er innarbeidet i budsjettet.

Det er lagt opp til mange fagsamlinger og møter innen kirkefag og personal også i 2025. Årsplanen for 2025 blir vedtatt i samme møte som foreløpig budsjett blir det. Dersom det fremkommer endringer i foreslåtte årsplan vil det være behov for å se på hvilke konsekvenser disse har for budsjettet.

De faste prestestillingene, prestestillingene som BDR har inngått avtale med fellesråd og VID om, kontoransatte og de faste avtalene om tilskuddsmidler er utgangspunkt for budsjetteringen.

I 2025 skal vi feire at Stavanger bispedømme, Stavanger domkirke og Stavanger by er 900 år, utgiftene til dette er innarbeidet i budsjettet. Innebakt i dette er lønnsmidler til en prosjektstilling i 33,3% etter vedtak i Stavanger bispedømmeråd sak 50/22 (oktober 2022).

Budsjettforslaget kommer ut med et beregnet innsparingskrav på kr. 4 200 000.

Disponible midler

Stavanger bispedømmeråd hadde ved inngangen til 2024 et akkumulert mindreforbruk (egenkapital) fra tidligere år på kr. 3.587.000 gjeldende for budsjettgruppe 1 – Drift. Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital og er pr. i dag ikke disponert i budsjettforslaget for 2025. Tilsvarende er det for budsjettgruppe 2 – Tilskudd et akkumulert mindreforbruk på kr. 1.218.000 som gjelder diakoni og undervisning.

Kirkerådet vedtok i møte 23.05. – 25.05.2024 midlertidig stopp for bispedømmerådenes anledning til i 2024 å bruke driftsmidler (budsjettgruppe 1) fra tidligere års akkumulerte mindreforbruk. Det kan gjøres unntak for planlagte tiltak som er hjemlet i tidligere bispedømmerådsvedtak. For Stavanger bispedømmeråd vil unntaket kunne gjelde for finansiering av prosjektleder og aktiviteter i forbindelse med Jubileum 2025. Videre vedtok Kirkerådet at restmidler fra budsjettgruppe 2 - tilskudd (diakoni, trosopplæring, undervisning) som er oppstått i fellesrådene i 2023 skal ikke utlyses eller utbetales i 2024. Disse midlene er holdt tilbake for å dekke rettssubjektet Den norske kirkes underskudd i 2024.

Det er forventet at tilsvarende begrensninger vil gjelde også for 2025. For 2025 vil Stavanger bispedømmeråd kunne bruke kr. 700 000 av midlene til 900-års jubileum for bispedømmet.

Menighetsutvikling

Det totale budsjettet for aktiviteten i avdeling for menighetsutvikling er på 1,7 millioner, inkludert reiseutgifter. Lønnsutgiftene til stillingene er faste kostnader og står på et annet sted i budsjettet.

700 000 av dette er satt av til jubileet i 2025, i tråd med vedtak fra bispedømmerådet. Disse pengene tas fra tidligere års mindreforbruk. Ellers er budsjettet på nivå med tidligere år. Det er satt av:

- 150 000 til Ungdomsting, ungdomsråd og tiltak for å styrke kirken i møte med unge.
- 300 000 til reiser, menighetsutvikling og generell avdelingsdrift
- 80 000 til rekrutteringstiltak, spesielt til utdanningsmesser.
- 125 000 til diakoni og inkluderende kirkeliv, hovedsaklig til fagdager og samlinger
- 129 000 til kirkelig undervisning og læring, med «Forum for undervisning og læring» som hovedsatsing.
- 77 000 til kultur, blant annet til å kunne samarbeide med festivaler og arrangementer
- 46 500 til økumenikk, der hovedutgiften er et besøk fra vennskapsbispedømmet i Carlisle under jubileet.
- 25 000 til pilegrimsarbeid, stort sett til arrangementer.
- 70 000 til kommunikasjon og kommunikasjonstiltak.

Budsjettet gjør det mulig å opprettholde aktiviteten i avdelingen, gjennomføre samlinger som normalt og satse på prioriterte områder, som ungdom, rekruttering, diakoni, samfunnskontakt, kommunikasjon og kirkelig undervisning og læring.

HR og forvaltning

I avdeling for HR og forvaltning justert ut fra behovene som har vært i inneværende regnskapsår. Samlet sett er det en reduksjon i budsjetterte utgifter.

Forslag til vedtak

1. Fremlagte forslag til budsjett for 2025 vedtas med en netto driftsramme på kr. 180.429.000
2. Midler knyttet til jubileum 2025 med en kostnadsramme på kr. 700 000 kan ved behov finansieres fra tidligere års mindreforbruk.
3. Tilskuddsmidler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk tildeles i tråd med avtaler, vedtak og retningslinjer.
4. Bispedømmerådet ber administrasjonen om å arbeide aktivt med kostnadskutt for å klare innsparingskravet for 2025.

Budsjettnotat fra Seksjon for Økonomi (SfØ) – til BDR-møte 02.12.2024

260 – Stavanger bispedømmeråd – Foreløpig budsjett 2025

Foreløpig budsjett 2025 er utarbeidet av Seksjon for Økonomi i samarbeid med stiftsdirektør, assisterende stiftsdirektør og avd.leder kirkefag.

Bakgrunn:

I fbm. etableringen av en felles økonomienhet for Den norske kirke (SfØ) fra 01.06.2019 er en av målsetningene å effektivisere og forenkle arbeidet bl.a. innenfor budsjettering og regnskapsføring. Dette innebærer at SfØ har ansvar for det budsjettekniske arbeidet med budsjett 2025 for alle bispedømmeråd og Kirkerådet, herunder bruk av gjeldende Excel-baserte budsjettverktøy.

Generelt vil budsjettarbeidet i stor grad bygge på tidligere års regnskapstall når det gjelder bispedømmerådets ordinære drift, både for administrasjon og prestedtjenesten. I tillegg innarbeides noen særskilte tiltak og aktiviteter, basert på strategiske satsningsområder fra Kirkerådet og bispedømmerådets egne prioriteringer.

Pr. dato gjenstår det noen beregninger og kvalitetssikring av budsjettbeløp på enkelte områder.
De mest vesentlige av disse er nevnt underveis i budsjettnotatet.

Budsjettramme for 2025:

Foreløpig budsjett 2025 bygger på en foreløpig ramme fra Kirkerådets administrasjon pr. 19.11.2024.

Budsjettrammen for Stavanger bispedømmeråd er her kr. 180.429.000, fordelt som følger:

- Budsjettgruppe 1 – Drift kr. 120.937.000
- Budsjettgruppe 2 – Tilskudd kr. 58.662.000

Rammen for 2025 representerer en generell økning med 3,74 % i fht. 2024.

For budsjettgruppe 1 – Drift er det imidlertid gjort et fratrekk med kr. 830.000 som følge av Kirkerådets tidligere vedtak om reduksjon i administrative stillinger.

Det er Kirkerådet (de folkevalgte) som vedtar rammen og overnevnte beløp er derfor kun retningsgivende for pågående budsjettarbeid. Rammen vil trolig kunne, og Kirkerådets administrasjon ser for seg at følgende forhold kan påvirke rammen (ikke uttømmende):

- Vedtak i Kirkerådet (budsjett 2025 for rDnk vedtas i Kirkerådets møte 05. - 06.12.2024).
- Nedtrekk for videre utvikling i Digital gravferdsmelding, kr. 3,0 mill. (gjelder budsjettgruppe 2).
 - Bakgrunn: Forslag til rammetilskudd til Den norske kirke (Prop. 1S – Kap. 880 Post 70) inkluderer et nedtrekk på kr. 3,0 mill.).
- Evt. andre forhold som måtte komme frem.

Disponible midler (egenkapital):

Stavanger bispedømmeråd hadde ved inngangen til 2024 et akkumulert mindreforbruk (egenkapital) fra tidligere år på kr. 3.587.000 gjeldende for budsjettgruppe 1 – Drift. Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital og er pr. i dag ikke disponert i budsjettforslaget for 2025.

Tilsvarende er det for budsjettgruppe 2 – Tilskudd et akkumulert mindreforbruk på kr. 1.218.000 som gjelder diakoni og undervisning.

Kirkerådet vedtok i møte 23.05. – 25.05.2024 midlertidig stopp for bispedømmerådenes anledning til i 2024 å bruke driftsmidler (budsjettgruppe 1) fra tidligere års akkumulerte mindreforbruk. Det kan gjøres unntak for planlagte tiltak som er hjemlet i tidligere bispedømmerådsvedtak. For Stavanger bispedømmeråd vil unntaket kunne gjelde for finansiering av prosjektleder og aktiviteter i fbm. Jubileum 2025.

Videre vedtok Kirkerådet at restmidler fra budsjettgruppe 2 - tilskudd (diakoni, trosopplæring, undervisning) som er oppstått i fellesrådene i 2023 skal ikke utlyses eller utbetales i 2024. Disse midlene er holdt tilbake for å dekke rettssubjektet Den norske kirkes underskudd i 2024.

Det er forventet at tilsvarende begrensninger vil gjelde også for 2025.

Budsjettekniske forutsetninger:

Seksjon for Økonomi har fastsatt noen budsjettekniske forutsetninger som er lagt til grunn i budsjettarbeidet for 2025, spesielt når det gjelder budsjettering av lønn og godtgjørelser.

Lønn til faste stillinger:

Det fullbudsjetteres med det antall stillingshjemler bispedømmerådet har vedtatt, både for administrasjon og presteskabet.

- For fast ansatte er det budsjettert med reell årslønn og stillingsprosent, med tillegg av feriepenges og arbeidsgiveravgift.
- For vakante stillinger er det budsjettert med en fastsatt årslønn avhengig av stillingstype (prost, sokneprest, kapellan/prostiprest, rådgiver), med tillegg av feriepenges og arbeidsgiveravgift. Dette gir budsjettmessig dekning for vikarer i vakante stillinger.

Lønn til vikarer:

Det er budsjettert med vikardekning utover det som er dekket gjennom de faste stillingene. Dette vil primært være sommervikarer og stiftspraksiskandidater, som vil komme i tillegg til full bemanning.

Det er for 2025 lagt inn budsjettmessig dekning til sommervikarer i samme omfang som det har vært de 2 siste årene, dvs. 4 sommervikarer i 5 uker. Sommervikarer vurderes som et godt rekrutteringstiltak. Samlet kostnad beregnet til kr. 200.000 (pluss feriepenges og arb.g.avgift). Beregningsgrunnlag her er en årslønn på kr. 500.000.

I tillegg er det lagt inn budsjettmidler/prostemidler til dekning av vikar til enkelttjenester i arbeidsgiverperioden. Samlet kostnad beregnet til kr. 924.000. Beregningsgrunnlag her er vikarsats for 1 gudstjeneste og 1 begravelse (inkl. feriepenges og arb.g.avgift) * antall årsverk pr. prosti.

Til slutt er det lagt inn budsjettmessig dekning for kandidater i stiftspraksis med kr. 357.000 (pluss feriepenges og arb.g.avgift). Beregningsgrunnlag her er 7 studenter * 5 uker = 40 uker totalt.

NAV-refusjoner:

Det budsjetteres ikke med NAV-refusjoner (sykepenges og foreldrepenges). Arbeidsgiverperioden er 16 dager, og maksgrense for NAV-refusjoner er 6 G (pr. 01.05.2024 tilsvarer dette kr. 774.168).

NAV-refusjoner gir et handlingsrom for å dekke opp med vikar, evt. inndeckning av merforbruk gjennom året.

De siste års regnskaper viser følgende NAV-refusjoner (inkl. feriepenger):

- Regnskap 2020: kr. 2.378.000, hvorav foreldrepenger kr. 568.000
- Regnskap 2021: kr. 3.425.000, hvorav foreldrepenger kr. 1.012.000
- Regnskap 2022: kr. 3.123.000, hvorav foreldrepenger kr. 374.000
- Regnskap 2023: kr. 5.154.000, hvorav foreldrepenger kr. 1.100.000
- Regnskap pr. 10.2024: kr. 4.416.000, hvorav foreldrepenger kr. 441.000

Tilleggslønn presteskapet:

Gjelder tilleggslønn som følger av prestenes arbeidstidsavtale (tillegg for arbeidstid på ettermiddag, kveld, helge- og høytidsdager). Ny tariffavtale vedr. tilleggslønn, med virkning fra 01.07.2023, er innarbeidet i foreløpig budsjett 2025 (i hovedsak ut fra historikk/erfaringstall fra 2024).

Det gjenstår noe beregning og kvalitetssikring etter gjennomgang og fastsettelse av den enkeltes tilleggslønn for 2025.

Beredskapsgodtgjørelse presteskapet:

Gjelder godtgjørelser som følger av beredskapsavtalen for prestene, dvs. avtalt godtgjøring for vaktuke/dager og evt. utrykninger. Innarbeidet i foreløpig budsjett 2025 (i hovedsak ut fra historikk/erfaringstall fra 2024).

Det gjenstår noe beregning og kvalitetssikring, bl.a. medfører nye satser fra 01.10.2025 at beregningene kompliseres noe.

Lønnsoppgjør 2025:

Bispedømmerådene må budsjettere med midler til lønnsoppjøret for 2025.

Økningen i budsjetttrammen til bispedømmene (3,74 %) er ikke tilstrekkelig til å møte forventet årslønnsvekst på 4,5 %.

Det er i budsjettforslaget gjort en beregning av effekten av forventet lønnsoppgjør 2025.

Budsjettering av lønn og godtgjørelser:

I dialog med stiftsdirektør er følgende bemanning (årsverk) er lagt til grunn i foreløpig budsjett 2025:

	Årsverk (faste tilsatte)	Vakante årsverk	Årsverk totalt	Herav frikjøps- avtaler
Bispedømmekontoret (inkl. biskop, pilegrimsprest og prosjektleder Jubileum 2025)	15,75	0,00	15,75	1,33
Stavanger domprosti	13,00	0,00	13,00	0,50
Ytre Stavanger prosti	10,50	1,00	11,50	1,00
Tungenes prosti	11,10	0,00	11,10	0,50
Sandnes prosti	16,00	0,00	16,00	2,00
Ryfylke prosti	8,00	0,00	8,00	0,00
Dalane prosti	6,00	0,00	6,00	0,00
Jæren prosti	15,00	0,00	15,00	0,00
Haugaland prosti	12,00	1,00	13,00	0,20
Karmøy prosti	9,00	0,00	9,00	0,30
SUM prestatjenesten	100,60	2,00	102,60	4,50
TOTALT	116,35	2,00	118,35	5,83

For bispedømmekontoret er det en reduksjon på 1 årsverk i fht. 2024 som følge av at inkluderingsrådgiver Øyvind Tjelle har gått av med pensjon.

For prestatjenesten er det en reduksjon på 2,05 årsverk i fht. 2024.

For de 2 vakante stillingene er det en pågående prosess mht. utlysning av disse.

Stavanger bispedømmeråd har i underkant av 6 årsverk som er finansiert fra ulike fellesråd/sokn (egne samarbeidsavtaler foreligger for disse stillingene).

Budsjettering av drifts- og reisekostnader:

Når det gjelder drifts- og reisekostnader er det i foreløpig budsjett 2025 tatt utg.pkt. i bispedømmets planer, samt en videreføring av generelle driftsrelaterte aktiviteter. Det har vært dialog med ledelsen og planlagt aktivitet er tatt inn i budsjettet.

For bispedømmerådet (de folkevalgte) er det bl.a. lagt inn budsjettdekning for rådets møte- og reiseaktivitet, samt avtalte møtegodtgjørelser/honorar.

For biskopen gir det foreløpige budsjettet dekning for forventet møte- og reiseaktivitet.

For bispedømmekontoret generelt er det i særlig grad drift av kontorlokaler som medfører vesentlige kostnader.

For aktiviteter knyttet til menighetsutvikling (MUV) er det lagt inn budsjettmidler til drift av Ungdomsrådet (herunder Ungdomsting 2025) og til møter/samlinger/arrangement innenfor de ulike fagområdene gudstjenesteliv, diakoni og samfunn, undervisning, kultur og økumenikk.

For prestetjenesten generelt kan nevnes budsjettmidler til prostemøter, ulike livsfase-/personaltiltak, HMS/vernetjenesten, kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning, arbeidsveiledning, medarbeidersamling og organisasjonsutvikling.

For prostiene gis prostene budsjettmidler/prostemidler til ulike velferds- og kompetansetiltak, samt vikarmidler til enkelttjenester ved kortere sykefravær. Disse er justert i tråd med endringene i satsene for de ulike enkelttjenestene.

Reisekostnader er i foreløpig budsjett 2025 tatt utg.pkt. i de 2 siste års regnskaper (2023 og hittil i 2024), og noe justert ut fra forventet aktivitet.

En oversikt over hva som ligger inne i foreløpig budsjett 2025 for enkelte fagområder/aktiviteter, fordelt på hhv. Menighetsutvikling (MUV) og Prestetjenesten viser følgende:

Prosjekt/Fagområde	MUV B2025	Preste- tjenesten B2025	Kommentar
105 - Prostemøter		152 000	
111 - Retreat		50 000	
115 - Personaltiltak		95 000	Livsfasetiltak/rekreasjonsopphold/kvinnenettverk
121 - Komptanseutvikling		180 000	Fagsdager/seminar/konferanser og prosteveiledning
125 - Regional etter- og videreutdanning (REVU)		575 000	
140 - Arbeidsveiledning		580 000	Inkl. Bispehagen og ABV-utdanning for FR-ansatte
150 - Rekruttering	80 000	431 000	Inkl. lønn til sommervikarer
161 - Stiftspraksis		430 000	Inkl. lønn til stiftspraksiskandidater
200 - Stiftsdager		300 000	Medarbeiderdag / Prostivise samlinger inkl. FR-ansatte
211 - Jubileum 2025	720 000		Inkl. støtte til prostihelger og forestilling/festgudstjeneste
301 - Organisasjonsutvikling		143 000	"Sammen om å lede", presters deltakelse på stabstur
305 - HMS/Vernetjenesten		234 000	Bedriftshelsetjeneste, HMS-dag, HMS-kurs (40 t.)
411 - Religionsdialog		200 000	Tilskudd til Kirkelig Dialogsenter Stavanger
414 - Diakoni og samfunn	125 000		Fagmøter/arrangement/samlinger
415 - Undervisning	129 000		Fagmøter/arrangement/samlinger
416 - Kultur	77 000		Fagmøter/samarbeidsprosjekter
418 - Økumenikk	46 500		Fagsamlinger og Carlisle-besøk under jubileet
420 - Pilegrim	25 000		Fagmøter/arrangement/samlinger
613 - Kommunikasjon	70 000		Nyhetsbrev, fagmøter, "Portaler til tro"
	1 272 500	3 370 000	

For enkelte av aktivitetene er beløpet for 2025 et uttrykk for netto kostnader. Dvs. at kostnadene kan bli noe høyere, men at differansen forutsettes dekket inn gjennom deltakeravgift.

Videre forutsettes det at kostnader relatert til Jubileum 2025 (prosjektkode 211 ovenfor) kan finansieres av tidligere opparbeidet mindreforbruk (disponible midler/egenkapital).

Budsjettgruppe 1 – Drift:

	Regnskap pr. 25.11.2024	Budsjett 2024	Budsjett 2025
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-387 305	0	0
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-12 000	0	0
3xxx - Andre inntekter	-205 148	0	0
Sum Inntekter	-604 453	0	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	151 800	345 000	670 000
Sum Tilskudd mv	151 800	345 000	670 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	75 324 026	95 671 477	96 146 697
<i>Innsparingskrav</i>		-6 072 542	-4 198 473
5006 - Beredskap	1 134 357	1 265 611	1 598 694
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 230 444	3 069 373	3 176 460
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	10 609 748	1 271 747	1 627 417
52xx - Fordeler i arbeidsforhold	-6 755	0	0
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	299 380	382 130	438 940
540x - Arbeidsgiveravgift	12 108 878	14 321 204	14 280 145
57xx - Andre tilskudd	-905 274	0	-210 000
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-4 415 698	0	0
599x - Refusjon lønnskostnader	-3 872 602	-4 883 000	-4 290 000
59xx - Andre personalkostnader	255 543	471 000	438 000
Sum Lønn og godtgjørelser	93 762 047	105 497 000	109 007 880
60xx - Avskrivninger	41 667	50 000	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 602 994	3 021 000	3 065 120
64xx - Leie maskiner, inventar mm	86 234	87 000	81 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	153 863	117 000	120 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	0	0	0
67xx - Revisjon, regnskap og IKT	19 485	0	25 000
679x - Tjenester og flytting	979 549	645 000	925 000
6797 - Adm. bistand proster	1 115 000	1 300 000	1 350 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	302 496	375 000	140 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 157 853	3 009 000	2 771 000
69xx - Telefon, porto mv	28 439	20 000	15 000
Sum Andre driftskostnader	6 487 580	8 624 000	8 492 120
71xx - Reiser	2 691 077	2 905 000	2 745 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	12 705	0	10 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	24 867	5 000	12 000
77xx - Annen kostnad	13 219	0	0
Sum Reiser og andre driftskostnader	2 741 868	2 910 000	2 767 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0
TOTALT	102 538 842	117 376 000	120 937 000
Foreløpig budsjetttramme 2025:			120 937 000

Foreløpig budsjetttramme for budsjettgruppe 1 – Drift på kr. 120.937.000 er i utg.pkt. ikke tilstrekkelig til å gi budsjettmessig dekning til at bispedømmet kan ha full bemanning i alle stillinger og de aktivitetene som er innarbeidet.

I budsjettforslaget ovenfor fremkommer det et merforbruk på om lag kr. 4.200.000.

Budsjett-teknisk kan dette løses ved å legge inn et innsparingskrav tilsvarende merforbruket (bruttobeløp inkl. feriepenger og AGA), slik at budsjettet for 2025 kommer i balanse.

Med bakgrunn i tidligere års nivå på NAV-refusjoner, vurderes det at innsparingskravet vil være mulig å oppnå. Tilsvarende er det i budsjettet for 2024 lagt inn et innsparingskrav på i overkant av kr. 6.000.000.

Videre arbeid med budsjett 2025:

Som nevnt er budsjettforslag 2025 basert på Kirkerådets foreløpige fordeling av midler, som igjen er basert på Regjeringens forslag til Statsbudsjett 2025. Det må derfor tas forbehold om at Stortingets vedtak om endelig Statsbudsjett 2025 ikke medfører endringer i Statens rammetilskudd til Den norske kirke.

Videre kan nevnes at den generelle økonomiske utfordringen for rettssubjektet Den norske kirke (som i stor grad skyldes økte pensjonskostnader de senere år) kan få innvirkning på bispedømmerådernes budsjetttrammer fremover.

Budsjettgruppe 2 – Tilskudd:

For budsjettgruppe 2 – Tilskudd er det i lagt til grunn en generell økning med 3,74 % i fht. 2024:

260 - Stavanger bispedømmeråd Budsjettforslag 2025 - Budsjettgruppe 2 - Tilskudd

Tilskuddsformål	B2023	B2024	B2025
Tilskudd trosopplæring	36 420 000	37 839 000	39 249 000
Tilskudd diakoni	8 148 000	8 466 000	8 782 000
Tilskudd undervisning	9 715 000	10 099 000	10 475 000
Tilskudd kirkemusikk	140 000	150 000	156 000
TOTALT	54 423 000	56 554 000	58 662 000

Tilskudd til trosopplæring er som utg.pkt. fordelt i sin helhet på hvert sokn i bispedømmet, basert på medlemstall i aldersgruppen 0 – 17 år (med evt. lokale samarbeid og justeringer innenfor fellesrådsområder). Kirkerådets retningslinjer for trosopplæringsmidler gir bl.a. en begrensning for fellesrådene på overføring av ubrukte tilskuddsmidler til neste budsjettår tilsvarende 5 % av tildelingen (unntak i 2021 og 2022 pga. Covid-19: 10 % av tildelingen).

Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk skal som utg.pkt. finansiere lønnsrelaterte kostnader til tilskuddsberettigede diakon- og kateketstillinger i ulike fellesråd i bispedømmet. Utover dette skal det fra denne tilskuddsgruppen gis et tilskudd til kirkemusikalsk aktivitet i Stavanger domkirke.

Seksjon for økonomi, 25.11.2024.

Tore Lauvold Halvorsen
controller



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland og Gunnar Rønnestad	510	24/02741-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
52/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Svar på høring om biskopens tilsyn

Vedlegg:

Høringsnotat - biskopens tilsyn

Spørsmål til høringsnotatet

Biskopens tilsyn - kortversjon

Biskopens tilsyn - oversikt

Høringssvar Biskopens tilsyn - vedtatt 18.10.2024 sak BM 38.24

Saksorientering

Innledning

Kirkerådet har sendt en sak om biskopens tilsyn på høring. Saken handler om hvordan biskopens tilsyn skal forstås, utformes og konkretiseres, med henblikk på regelverk og praksis.

Høringsnotatet beskriver teologi, historie og praksis i forhold til bispetjenesten i kirken. Det tar utgangspunkt i tidligere vedtak om kirkelige organers forhold til hverandre og de valgene Kirkemøtets har tatt i forhold til kirkelig organisering.

Forslaget til høringssvar fra Stavanger bispedømmeråd bygger også på de veivalgene som Kirkemøtet har tatt. I tillegg har Bispemøtets alt gjort kjent sitt høringssvar, noe som også er viktig å kjenne til når andre kirkelige organer skal behandle saken videre.

I starten vil saksframlegget se nærmere på noen sentrale begreper i høringen og på relasjonen mellom bispetjenesten og annen kirkelig ledelse, tjenesteutøvelse og virksomhet. Bispetjenesten og tilsynsbegrepet må ses i kontekst og de foreslåtte ordningene relateres til hvordan kirken er organisert i dag. Etter en refleksjon over dette blir det gitt forslag til svar på høringsspørsmålene og en kommentar som kan legges inn til slutt.

Ledelse og tilsyn i Den norske kirke

Det kan være nyttig å se denne høringen også på bakgrunn av hvordan ansvar og myndighet ellers er fordelt i kirken. Den norske kirke er en organisasjon der mange utøver ledelse på ulike måter. Biskopens tilsyn skal fungere overfor hele kirken og utøves parallelt, overfor og sammen med andre som har ansvar.

Som alle andre i samfunnet er Den norske kirke også forpliktet av norsk lov, noe som blant annet gir rammer for arbeidsgiveres myndighet og organisering av virksomheten i smått og

stort. Det er rom innen lovverket for å organisere kirken i samsvar med både teologi, tradisjon og hva som er hensiktsmessig. Lovverket påvirker samtidig utformingen av kirkelig organisering, tilsyn og ledelse.

Kirkemøtet gjør vedtak som gjelder hele trossamfunnet, og styrer gjennom å fastsette regelverk, fordele økonomi, fastsette liturgier, vedta planer og gjøre vedtak i enkeltsaker som på ulike måter forplikter hele Den norske kirke. Til syvende og sist utgår all myndighet i Den norske kirke fra Kirkemøtet, innen rammen av kirkens tro og bekjennelse.

Bispedømmerådene har et generelt virksomhetsansvar for å vekke og nære det kristne livet i menighetene. De er et strategisk organ som samler menighetene i bispedømmet og utfører oppgaver pålagt av Kirkemøtet eller som menighetene har behov for.

Soknene i Den norske kirke er selvstendige rettssubjekter. Menighetsrådene er den øverste myndigheten for virksomheten i soknene. Myndigheten her er generell og vidtrekkende. Andre enn menighetsrådet må juridisk sett ha en hjemmel for å agere innenfor soknets virksomhetsområde. Blant annet finnes det for

- Kirkemøtet, som fastsetter regelverk, ordninger og planer for virksomheten i hele trossamfunnet
- Prestetjenesten, som har ansvar for gudstjenester, kirkelige handlinger og er representert i menighetsrådet for å sikre teologisk kompetanse i rådets arbeid.
- Kirkelig fellesråd, som har ansvar for å forvalte økonomiske tilskudd til soknene fra kommunen og fra trossamfunnet nasjonalt og regionalt. Fellesrådet har også ansvar for personalforvaltning og utøver arbeidsgivers styringsrett overfor ansatte, eventuelt gjennom delegasjon til daglig leder for soknet.

For kirkelig fellesråd gjelder det at ledelsen av de ansattes virksomhet skal skje

- på bakgrunn av menighetsrådenes vedtak,
- med respekt for de vigslede stillingenes faglige selvstendighet ut fra tjenesteordningene
- i samvirke med prostene og prestetjenesten.

Prostene er prestenes nærmeste overordnede og leder prestetjenesten i prostiet. Prostene har også ansvar for å støtte opp om vedtatte mål og strategier i kirken. De skal også bidra til godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

Vigslede tilsatte arbeider innen rammen av tjenesteordningene for proster, prester, kateketer, diakoner og kantorer. Samtidig er disse gruppene forpliktet på det arbeidsgiver har fastsatt i instruksjer og på menighetsrådenes planer og strategier¹ Tjenesteordningene sier at de vigslede stillingene er selvstendige i den faglige utførelsen av arbeidet med å iverksette disse.

Biskopene i Den norske kirke har sterk symbolsk autoritet og oppfattes ofte som de øverste lederne av kirken regionalt. Myndigheten deres er likevel avgrenset av andre organer og aktørers myndighet. Det tilsynet de utøver går parallelt med andre former for ledelse i kirken og er relevant også på områder der andre har det daglige ansvaret.

Til nå har biskopene hatt arbeidsgiveransvaret for prestene. I arbeidet med kirkelig organisering er dette tenkt endret, kombinert med at biskopens tilsyn styrkes og konkretiseres. Det er dette Kirkerådet nå foreslår ordninger og regelverk for.

Arbeidsgivermyndigheten for prestene foreslås overført til stiftsdirektøren, som vil utøve den på vegne av bispedømmerådet. Biskopen skal utøve et tilsyn, som skal få styrkede rammer og virkemidler.

¹ Det er vanlig å tenke at dette også gjelder prester. En av høringene som nå er ute foreslår å konkretisere dette i tjenesteordningen.

I kjølvannet av dette oppstår det et behov for å klargjøre skillet mellom tilsyn og ledelse i kirken. For tilsynets del handler det om å beskrive hva tilsynet er og skal være, hvordan det skal være organisert og hvordan tilsynet og annen myndighet i kirken skal forholde seg til hverandre.

Kirkemøtet har vedtatt at biskopens tilsyn skal styrkes og konkretiseres. Dette er et viktig mål for arbeidet med dette regelverket. Biskopene legger i sitt høringssvar også vekt på at tilsynet må være operativt og styrkes, for at det skal være hensiktsmessig å overføre arbeidsgivermyndigheten til bispedømmeråd og stiftsdirektør. Noe av bakgrunnen for behovet for å konkretisere og regelfeste tilsynet er den sterke posisjonen arbeidsgivers styringsrett har i arbeidslivet.

Hva ligger i arbeidsgivers styringsrett?

Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som myndigheten til å lede, organisere, fordele og kontrollere arbeidet i en virksomhet.

Styringsretten er ikke nedfelt i en konkret lov, men ligger til grunn for all forståelse, tolkning og bruk av lovverket. Den regnes som en generell forutsetning i alle arbeidsforhold, sammen med arbeidsgivers omsorgsplikt og de ansattes medbestemmelse.

Juridisk sett er styringsretten negativt avgrenset. Det vil si at andres konkrete rettigheter og plikter begrenser omfanget av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver kan ikke bruke styringsretten til å begrunne avvik fra andre gjeldende bestemmelser eller la være å legge opp til medbestemmelse der dette er påkrevd. Samtidig vil arbeidsgiver ha myndighet til å ta avgjørelser om alt det ikke er bestemt i lov, forskrifter eller avtaler at andre skal avgjøre eller utøve medbestemmelse i forhold til.

De kirkelige fellestrådene forvalter arbeidsgivers styringsrett overfor andre lokalt kirkelig ansatte enn prestene. Daglige ledere i menigheter har vanligvis styringsrett for de fellestråds- og menighetstilsatte i soknet. Stiftsdirektøren leder de ansatte på bispedømmekontoret. Prostene forvalter arbeidsgivers styringsrett overfor prester ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, på vegne av biskopen. Med de foreslåtte endringene er det tenkt at skal utøve styringsretten overfor prestene på vegne av bispedømmerådet, ved stiftsdirektøren.

Både stiftsdirektører, kirkeverger og daglige ledere i sokn er ansvarlige overfor valgte råd. I kjølvannet av de foreslåtte endringene, vil dette være en gjennomgående struktur for alle arbeidsgivere i kirken. Rådenes strategier, planer og vedtak forplikter den som utøver arbeidsgivers styringsrett i det daglige.

Dette skaper samtidig behov for å konkretisere tilsynet. Siden arbeidsgiver vil ha rett til å ta beslutninger om alt det ikke er bestemt at biskopen skal ha myndighet i forhold til, må biskopens tilsyn hjemles og regelfestes, i forhold til hvordan tilsynet skal utøves overfor og sammen med kirkelige arbeidsgivere og ulike kirkelige organer.

Samledelse

Med endringene som er foreslått vil alle kirkelige arbeidsgivere være ansvarlige overfor valgte råd. Samledelse vil også være et gjennomgående fenomen i hele kirken.

I alle valgte råd i Den norske kirke er prestatjenesten representert. Sokneprestene sitter i menighetsråd, prosten eller den biskopen peker på sitter i kirkelig fellestråd og biskopen sitter i bispedømmerådet. Her sitter de ikke som ansattrepresentanter, men for å ta vare på kirkens tro og lære i rådenes arbeid.

I både sokn, fellestråd, bispedømmeråd og på nasjonalt nivå utøves ledelse i samarbeid mellom de valgte rådenes representant og prestatjenesten. Daglig leder og sokneprest samarbeider lokalt, kirkeverge og prost samarbeider på fellestrådsnivå, stiftsdirektør og biskop samarbeider i bispedømmet og preses sitter i Kirkerådet og samvirker med Kirkerådets direktør.

Det er noe ulik forankring for samledelsen på ulike nivåer, formelt og i praksis. Arbeidsgivers styringsrett vil ofte avgjøre hvem som tar de endelige beslutningene, med mindre noe annet er bestemt. Lokal organisering, tradisjoner, kultur, kompetanse, interesser, samarbeid og behov ligger ofte vel så mye til grunn for den samledelsen som i praksis finner sted som den formelle myndigheten. I Den norske kirke finnes det en tydelig forventning om at ledere med ulike mandater skal samarbeide og mange erfaringer av at dette skjer på en god måte.

I dette landskapet, der andre vil sitte med arbeidsgivermyndigheten, er det altså tenkt at biskopen skal utøve tilsyn. Det skaper et behov for å presisere hva tilsynet skal være, på hvilke områder det skal gjelde, hvordan det skal utøves og hvordan relasjonen mellom tilsynet og andre aktører skal være. Dette vil påvirke både bisperollen og hvordan resten av kirken vil forholde seg til biskopen som organ.

Tilsyn

Tilsynsbegrepet henter innholdet fra tradisjon, regelverk og praksis. Forslaget setter ord på eksisterende forståelse, praksis og ordninger og foreslår å supplere dette med noen nye ordninger og et klarere begrep om tilsynet og dets omfang.

Biskopens tilsyn kan også begrunnes på ulike måter. Det kan begrunnes både læremessig, moralsk, demokratisk, personlig og ledelsesmessig. Bispetjenestens rolle kan også begrunnes teologisk. Høringsnotatet beskriver historisk, økumenisk og teologisk tenkning om dette. I en luthersk kirke er det både praktisk og prinsipielt fleksibelt hvordan bispetjenesten organiseres, noe som gir et relativt stort handlingsrom som Den norske kirkes ordninger beveger seg innenfor.

Tilsyn er ikke et entydig begrep. Det kan være uklart i hvilken betydning ordet brukes. Før de konkrete forslagene beskrives og vurderes, kan det være nyttig å analysere noe av det som ligger i begrepet, ikke minst i praksis.

Det er bred enighet om at biskopen har læremessig tilsynsmyndighet i kirken. Biskopen skal se til at kirkelig ansatte og råd utøver sin virksomhet i samsvar med kirkens tro og bekjennelse. Biskopen har derfor myndighet til å gripe inn når det er klart at dette ikke skjer, selv om slike tilfeller i praksis er sjeldne. Det læremessige tilsynet tenkes ofte reaktivt, som en avgrensning overfor noe som er galt, men kan også tenkes proaktivt, som å arbeide for at læren skal settes ut i livet, gjennom forkynnelse, menneskemøter og kirkelig aktivitet.

Biskopen har også et ansvar for å føre tilsyn med at vigslende medarbeidere lever i samsvar med vigslingsforpliktelsen. Det betyr at biskopen ved klare brudd på hva som forventes av kirkelige medarbeidere kan trekke vigslingsfullmakter tilbake. Dette tenkes videreført og påvirker også tilsattes arbeidsforhold.

Det er nyttig å skille mellom proaktivt og reaktivt tilsyn. Det reaktive tilsynet har en vurderende og kontrollerende funksjon overfor virksomheten. Reaktivt tilsyn er i funksjon i forbindelse med bindende pålegg, vigslinger og godkjenningsmyndighet som ligger til biskopen.

Proaktivt tilsyn handler om å skape noe, ut fra for eksempel verdier, planer og strategier. Biskopen utøver proaktivt tilsyn på visitaser, gjennom deltakelse i møter og råd, gjennom kurs og inspirasjonssamlinger, gjennom kommunikasjon og gjennom forkynnelse, foredrag og veiledning.

Både reaktivt og proaktivt tilsyn overlapper med ledelse.

Det kan også være nyttig å skille mellom forpliktende, rådgivende og samarbeidende tilsyn. Vi kan bruke forpliktende tilsyn om de tilfellene der biskopens tilsyn tenkes å innebære avgjørelsesmyndighet eller myndighet til å gripe inn i virksomheten. Rådgivende tilsyn kan brukes om tilsynsfunksjoner der biskopen kommer i posisjon til å påvirke, men der avgjørelsesmyndigheten ligger et annet sted. Samarbeidende tilsyn kan brukes om tilfeller der det blir formalisert at biskopen skal være involvert i en prosess, der eventuelt også avgjørelsen er tenkt tatt i fellesskap mellom biskop og en annen aktør.

Høringsnotatet inneholder forslag på alle disse nivåene, og det kan være viktig for vurderingen av i hvilken grad tilsynet styrkes å snakke presist om i hvilken av disse betydningene man bruker ordet tilsyn.

Oversikt over konkrete endringsforslag

Med dette som bakgrunn kan det settes opp en oversikt over endringsforslagene i høringen. Disse kan så klassifiseres i forhold til de begrepene som er brukt i det foregående. Samlet sett vil det kunne gi et grunnlag for om forslagene i høringsnotatet når målsetningen om å styrke biskopens tilsyn i tilstrekkelig grad til at det blir funksjonelt. En slik tabell ligger ved saksdokumentet.

I oversikten ser vi at det er særlig disse foreslåtte endringene som vil styrke biskopens tilsyn når arbeidsgivermyndigheten overføres til bispedømmerrådet ved stiftsdirektøren.

- Medvirkning ved tilsettinger
- Aktiv rolle i etter- og videreutdanning for alle ansatte
- Myndighet til å innkalle alle til fagsamlinger
- Styrking av ordningen med bindende pålegg
- Eksplisitt forutsetning om at biskopens veiledning i tilsynssaker blir fulgt opp
- Tydeliggjøring av biskopens tilsyn med alle vigslede
- Faste møtepunkter med kirkelige råd og disses ledere

Det ligger en tydelig gevinst i at biskopens tilsyn klarere rettes inn mot alle vigslede medarbeidere, gjerne utvidet til alle kirkefaglig ansatte. Det utvider forståelsen av bispetjenestens horisont og vil fort virke samlende på de ansatte. Det vil også gi biskopen en tydeligere plattform for generelt og proaktivt tilsyn med den kirkelige virksomheten.

Dette kunne også skjedd uten å overføre arbeidsgivermyndigheten, men når dette først er tenkt endret, ser vi at det oppstår et tilsynsbegrep som er tydeligere enn dagens, som bevarer mange av biskopens funksjoner i dag og konkretiserer enkelte ordninger som i dag ikke er like klart utformet. Tilsynet rettes inn mot hele kirken.

Bispemøtets forslag om å kunne gi bindende pålegg til rådsorganer, forankring av prostenes relasjon til biskopen og mulighet til å innkalle alle i stillinger det vigsles til, vil styrke tilsynet ytterligere.

Horisonten for hvilke stillinger biskopene skal ha fokus på, kunne også vært utvidet til å gjelde kirkelige ledere generelt. Stillingene som kirkeverger, daglige ledere og stiftsdirektører har ikke tjenesteordninger eller spesifikke kvalifikasjonskrav. Den formen de har i dag har kortere historie i kirken, med oppstart lenge etter vigsling ble et fenomen. Ledelse som kall og oppdrag har likevel historie helt tilbake til kirkens begynnelse og røtter. Det kan ikke være tvil om at det er en faglig, viktig og sentral tjeneste.

Det kan derfor være grunn til å utrede nærmere hvordan kirken skal se på tjenesten som kirkelige ledere og hvilken relasjon tilsynet skal ha til denne. Dette faller noe utenfor horisonten av denne høringen, men det er likevel relevant for forståelsen av tilsynet og ledelse i kirken, og noe man med fordel kunne sett nærmere på i framtiden.

Forslag til høringssvar

I det følgende er høringsspørsmålene gjengitt, med forslag til svar og eventuelle merknader. Det svaret administrasjonen foreslår er merket med rødt og merknadstekst satt i kursiv.

1. Støtter du/dere forslaget om å flytte § 1 i tjenesteordning for biskoper, som beskriver innholdet i tilsynet, inn i kirkeordningen?

- Ja**
- Nei**
- Ingen mening**

Merknad

Stavanger bispedømmeråd støtter Bispemøtets forslag til utvidet formulering og begrunnelsen for denne.

2. Støtter du/dere forslaget om at det ikke bør stå i bestemmelsen at biskopen kan gi bindende pålegg til valgte råd?

- Ja
- Nei
- Ingen mening

Merknad

Biskopens læremessige tilsyn omfatter også kirkelige organers vedtak og virksomhet. Det kirkelige demokratiet arbeider innen rammene av kirkens tro og bekjennelse, og det ligger til biskopen å føre tilsyn med at dette finner sted. Spesielt med tanke på situasjoner der dette utfordres er det nødvendig at biskopen har myndighet til å gi bindende pålegg til kirkelige råd. Det kan presiseres i bestemmelsene at myndigheten er begrenset til saker der rådenes vedtak er i konflikt med kirkens trosgrunnlag.

Ordningen med bindende pålegg til råd kan eventuelt gis et annet navn enn ordningen med bindende pålegg til tilsetning, for eksempel «krav om ny vurdering og vedtaksendring begrunnet i biskopens tilsyn». Det kan opprettes saksbehandlingsregler for ordningen som ivaretar dialogen og demokratiet.

3. Støtter du/dere å flytte arbeidsgivers styringsrett over prestene fra biskopen til bispedømmerådet v/stiftsdirektøren?

- Ja
- Nei
- Ingen mening

Merknad

Dette innebærer at biskopen gir fra seg omfattende myndighet, formelt, symbolsk og relasjonelt. Tidligere vedtak i Kirkemøtet har pekt i denne retning og ligger til grunn for det som nå blir foreslått. Bispemøtet har sagt ja til den foreslåtte endringen, under forutsetning av at tilsynet styrkes i tråd med deres høringssvar. Stavanger bispedømmeråd støtter disse betingelsene, bortsett fra den konkrete utformingen av hvordan biskopens medvirkning ved tilsetning er tenkt.

At stiftsdirektøren ivaretar arbeidsgiveransvar overfor prestene samsvarer med mye av praksis i dag, selv om den øverste myndigheten nå ligger hos biskopen. I en luthersk kirke kan ledelse, strategi, økonomi, administrasjon og personalforvaltning like gjerne ivaretas av valgte og tilsatte ledere som av biskopen, gitt at biskopens tilsyn og faglige ledelse videreføres og forankres formelt, på en tilstrekkelig og formålstjenlig måte.

4. Støtter du/dere forslaget om at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper og kunne ivareta tilsynsoppgaver på vegne av biskopen, samtidig som prosten fortsatt ivaretar arbeidsgivers styringsrett over prestene lokalt?

- Ja
- Nei
- Ingen mening

Merknad

Stavanger bispedømmeråd støtter også Bispemøtets forslag til nærmere beskrivelse av den framtidige relasjonen mellom biskop og prost. Rådet ønsker at dette innarbeides i kommende regelverk.

Medarbeidersamtaler skal alltid være mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den regelmessige og formaliserte samtalen mellom biskop og prost om tjenesten bør derfor kalles noe annet, for eksempel tjenestediolog, årssamtale eller ledersamtale.

5. Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle i kompetanseutvikling for alle kirkefaglig ansatte?

- Ja**
- Nei**
- Ingen mening**

Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle ved tilsetting i alle stillinger som det vigsles til?

- Ja**
- Nei**
- Ingen mening**

Bispedømmerrådet støtter forslaget om å styrke biskopens rolle ved tilsetting i lokale stillinger det vigsles til, ved å gi prostens plass i det tilsettende utvalget og formalisere biskopens tilsyn ved slike tilsettinger.

Bispedømmerrådet støtter også at biskopens rolle ved tilsetting i stillinger som menighetsprest og spesialprest styrkes, men legger til grunn at dette kan ivaretas på en annen måte enn det som foreslås.

Tilsettinger i Den norske kirke skal etter personalreglementet bygge på kvalifikasjonsprinsippet. Det betyr at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes, uavhengig av utenforliggende hensyn. Det som er relevant er fastsatt i tilsettingsreglementet. Tilsettingsprosessen skal skje ut fra utlysningsteksten, reglementet og den informasjonen som kommer fram i tilsettingsprosessen. Dette gir en objektiv, juridisk ramme for tilsettinger i kirken. Det er noe uklart i forslaget hvordan biskopens rolle er tenkt i forhold til dette, spesielt siden det er foreslått at biskopen skal være i dialog med prostens innstilling til tilsettingsrådet skrives. Prostens innstilling skal bygge på kvalifikasjonsprinsippet. Prosten skal være i stand til å vurdere dette uten å ha behov for bistand fra biskopen.

I høringsnotatet blir det foreslått å styrke biskopens rolle ved tilsetting i stillinger som menighetsprest ved at:

1. Prosten skal forelegge forslaget for biskopen før det blir endelig formulert.
2. Biskopen gir sin påtegning til prostens skriftlige forslag til tilsetting, som går til tilsettingsrådet.

Ved tilsetting av menighetsprester utarbeider prostens som arbeidsgiverrepresentant et forslag til tilsetting (innstilling) som fremmes for tilsettingsrådet. Grunnlaget for prostens forslag er søknader, CV, referat fra referanseintervju og opplysninger fra intervjuene. Tilsettingene skal følge personalreglementet for Den norske kirke. Her er kvalifikasjonsprinsippet sentralt. § 19 formulerer det som at «den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling». Det sies også at «ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen».

Hvis prostens skal forelegge forslag til tilsetting for biskopen før det blir endelig formulert, vil biskopen kunne gi føringer for prostens utøvelse av en arbeidsgiverfunksjon og prostens bruk av kvalifikasjonsprinsippet. Dersom biskopen skal kunne gjøre dette, tilsier kravet til forsvarlig saksbehandling at biskopen skal ha tilgang til og vektlegge de samme opplysningene og saksdokumentene som prostens anvender ved sin formulering av forslag til tilsetting, og at biskopen setter seg inn i saken på tilsvarende måte som prostens.

Det er problematisk både prinsipielt og formelt at biskopen skal utøve tilsyn inn mot prostens utøvelse av en arbeidsgiverfunksjon på vegne av bispedømmerrådet og på anvendelsen av kvalifikasjonsprinsippet. Tilsynet skal kunne si noe om en konkret søker er egnet eller ikke for prestetjeneste, men det er ikke en tilsynssak hvordan søkere skal vurderes og vektet opp mot hverandre innenfor kvalifikasjonsprinsippets rammer. Dette hører inn under arbeidsgiveransvaret, som prostens er satt til å forvalte.

Dersom biskopen likevel skal bli forelagt prostens forslag til tilsetting før det blir ferdig formulert, vil biskopen måtte sette seg inn i sakens opplysninger på samme måte som prosten. Dette betyr at biskopen må gis tilgang til alle saksdokumenter. Ettersom biskopen ikke er med på intervjuene, må det også lages intervjureferat. Det at biskopen trenger å sette seg godt inn i saken, for å oppfylle kravene om forsvarlig saksbehandling, vil både være ressurskrevende og vil kunne medføre lengere saksbehandlingstid mellom intervju og tilsetningsrådets møte. I denne ordningen kan det også ligge en mulighet for biskopen til å instruere prosten om hvordan kvalifikasjonsprinsippet skal anvendes og søkere prioriteres. Dette kan medføre uklarheter om prostens mandat som innstillende- og forslagsstillende myndighet.

Det foreslås også å styrke biskopens rolle ved tilsetting i menighetsprestestillinger ved at biskopen gir sin påtegning til prostens skriftlige forslag til tilsetting, som går til tilsetningsrådet.

Personalreglement for Den norske kirke § 11 sier at ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes søkerlisten sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd. Det at søkerlisten sendes «gjennom biskopen», betyr at biskopen kan gi en påtegning på en søknad. En slik påtegning vil være et dokument som følger saken, som inneholder en tilsynsmessig vurdering av om en søker er skikket til prestetjeneste. Det legges til grunn at biskopen kan gi påtegninger gjennom hele tilsetningsprosessen fram til tilsetningsrådet har gjort tilsetningsvedtak.

Når det nå foreslås at biskopen skal gi sin påtegning til prostens skriftlige forslag til tilsetting, er dette langt på veg en ytterligere formalisering av at biskopen kan gi påtegning gjennom hele tilsetningsprosessen. I og med at den foreslåtte ordningen skal styrke biskopens rolle ved tilsettinger, kan dette tolkes som at påtegningen kan inneholde en vurdering av prostens bruk av kvalifikasjonsprinsippet eller at biskopen kan gi føringer om hvordan tilsetningsrådet skal anvende kvalifikasjonsprinsippet. Dette ligger imidlertid utenfor biskopens tilsynsfunksjon. Ettersom biskopen allerede har en mulighet til å gi påtegninger gjennom hele tilsetningsprosessen, er det vanskelig å se at dette forslaget bringer inn noe nytt, siden dagens regelverk allerede ivaretar dette.

Biskopen medvirker allerede i dag ved utvelgelse til intervju, og dette er tenkt videreført. I personalreglementet § 11 tredje ledd står det at «De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren.»

Stavanger bispedømmeråd legger til grunn at det bør regelfestes at denne vurderingen av søkerne også inneholder en tilsynsmessig vurdering av dem. Dette er en vurdering som gjøres av biskopen personlig. Det betyr at avgjørelsen om utvelgelse av kandidater til intervju ikke kan delegeres eller ivaretas av andre enn biskopen personlig.

Stavanger legger til grunn at biskopens rolle ved tilsetting kan styrkes ved at det også regelfestes i personalreglementet at biskopen kan utøve tilsyn gjennom påtegning helt fram til tilsetningsrådet gjør vedtak i møte.

Støtter du/dere forslaget om at det bør opprettes saksbehandlingsregler i tilknytning til vigslingssamtalen?

- Ja**
- Nei**
- Ingen mening**

Merknad

Bispedømmerådet støtter Bispemøtets forslag om å utsette dette til Bispemøtets egen prosess rundt egnethetsvurderinger er ferdigstilt.

8. Andre kommentarer:

Forslagene styrker biskopens tilsyn med stillinger det vigsles til i kirken. I tillegg kan det være behov for å tydeliggjøre hvordan biskopens tilsyn også er relevant overfor kirkelig ledelse.

Stillingene som kirkeverger, daglige ledere og stiftsdirektører har ikke tjenesteordninger eller spesifikke kvalifikasjonskrav. Den formen de har i dag har kortere historie i kirken, med oppstart lenge etter vigsling ble et fenomen. Det har ikke vært tradisjon for å vigsle til disse stillingene.

Ledelse som kall og oppdrag har likevel historie helt tilbake til kirkens begynnelse og røtter. I kirkens første tid hørte det til aposteltjenesten, som bispetjenesten til dels viderefører. Ledelsesfunksjonene er siden delt på flere funksjoner kirken, men all ledelse er fortsatt en faglig, viktig og sentral tjeneste, som aldri vil være bare administrativ.

Det kan derfor være grunn til å se nærmere på hvordan kirken skal forvalte tjenesten som kirkelige ledere og hvilken relasjon tilsynet skal ha til denne. Dette faller noe utenfor horisonten av denne høringen, men saksområdet er likevel svært relevant for forståelsen av tilsynet og ledelse i kirken. Dette er noe man med fordel kan se nærmere på i framtiden og Stavanger bispedømmeråd vil derfor be Kirkerådet vurdere hvordan dette kan skje, både for å styrke forståelsen av tilsynet og for å styrke kirkelig ledelse som kall, oppdrag og faglig tjeneste.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd sender svar på høringen om biskopens tilsyn i samsvar med saksframlegget, med de endringene som kom fram i møtet.

Forslag	Hva slags tilsyn	Hva slags ledelse	Proaktivt eller reaktivt	Forpliktende, samarbeidende eller rådgivende	Hvem har avgjørelsesmyndighet?	Foreslått av Kirkerådet eller Bispemøtet	Grad av styrking av tilsynet
Arbeidsgiveransvar							
Arbeidsgiveransvar overføres til stiftsdirektøren	Ledelse	Generell	Proaktiv og reaktiv	Forpliktende	Stiftsdirektøren	Kirkerådet (KR), ok fra Bispemøtet (BM) gitt visse forutsetninger	Flytter myndighet som ikke regnes som tilsyn
Persontilsyn med vigslede							
Påtegning av prestens innstilling til innstillingsrådet ved tilsetting	Tilsyn med vigslede	Tilsetting	Reaktivt	Rådgivende	Tilsettingsrådet	KR, nødvendig med medvirkning for BM	Lett styrking
Biskopen (evt. prost) medvirker ved tilsetting av medarbeidere i fellestråd	Tilsyn med vigslede	Tilsetting	Reaktivt	Rådgivende	Tilsettingsmyndighet	KR vurderer, BM spilt inn alle i stillinger det vigsles til som horisont	Styrking
Biskopen kan gi bindende pålegg til vigslede medarbeidere og MR/FR plikter å følge opp	Tilsyn med vigslede	Personledelse	Reaktivt	Forpliktende	Biskopen og arbeidsgiver	KR, nødvendig for BM	Videreføring og tydeliggjøring
Biskopen kan løse alle vigslede fra retten til å utøve tjeneste	Tilsyn med vigslede	Personledelse	Reaktivt	Forpliktende	Biskopen og arbeidsgiver	KR, støttes av BM	Styrking
Saksbehandlingsregler for vigsling	Tilsyn med vigslede	Personledelse		Forpliktende	Biskopen	KR, BM foreslår utsettelse av konkret utforming	Kvalitetsheving og rettssikkerhet

Forslag	Hva slags tilsyn	Hva slags ledelse	Proaktivt eller reaktivt	Forpliktende, samarbeidende eller rådgivende	Hvem har avgjørelsesmyndighet?	Foreslått av Kirkerådet eller Bispemøtet	Grad av styrking av tilsynet
Forutsette forpliktelse til å følge biskopens veiledning	Generelt	Generell	Proaktiv og reaktiv	Uklart	Ulike aktører	KR	Avhenger av kultur, og konkrete bestemmelser
Biskopen kan innkalle alle vigslede til fagsamlinger	Fagledelse	Kompetanse og inspirasjon	Proaktivt	Rådgivende i innhold, forpliktende i form	Biskop (men krever samspill med andre ledere)	KR, støttes av BM	Styrking formelt, praksis stort sett som i dag
Prosten har biskopen som leder i tilsynssaker	Behov for klargjøring	Behov for klargjøring	Reaktivt?	Forpliktende	Biskopen	KR, støttes av BM, BM ønsker tydeligere bånd biskop-prost	Kompensasjon for bortfall av myndighet
Tilsyn med rådsorganer							
Biskopen kan gi forpliktende veiledning til kirkelige råd	Tilsyn med råd	Læretilsyn	Reaktivt	Forpliktende, uten å være formalisert	Rådsorganer	KR, BM ønsker formell forpliktelse	Styrking av læretilsyn
Faste møtepunkter mellom biskopen og kirkelige råd, inkl. rådernes daglige leder	Ledelse	Generell	Proaktivt og reaktivt	Rådgivende	Kirkelige råd	KR, støttes av BM	Styrking
Generell tilsynsvirksomhet							
Utrede biskopens rolle i etter- og videreutdanning	Ledelse	Kompetanse og inspirasjon	Proaktivt	Samarbeidende	Arbeidsgiver, evt. biskop v/ konkret bestemmelse	KR, støttes av BM	Som i dag eller svakere for prester, mer for alle ansatte
Visitareglement vedtatt av Kirkemøtet	Generelt tilsyn med menighetene	Generell	Proaktiv og reaktiv	Rådg. samarb. og muligens forpliktende	Ulike aktører	KR, BM ønsker å vedta selv, forankret i KM	Styrking av Kirkemøtet

Forslag	Hva slags tilsyn	Hva slags ledelse	Proaktivt eller reaktivt	Forpliktende, samarbeidende eller rådgivende	Hvem har avgjørelsesmyndighet?	Foreslått av Kirkerådet eller Bispemøtet	Grad av styrking av tilsynet
Bispemøtets forslag til justeringer							
Bindende pålegg til rådsorganer i læresaker	Læretilsyn	Læretilsyn	Reaktivt	Forpliktende	Biskop	Bispemøtet	Styrking
Prost som vikarierer som biskop har preses som nærmeste overordnede	Generelt	Generell	Reaktivt	Forpliktende	Preses	Bispemøtet	Bevaring av bispelinje
Kunne innkalle alle i stillinger det vigsles til, til fagsamlinger	Fagledelse	Fagledelse	Proaktivt	Rådgivende	Biskop	Bispemøtet	Styrking
Prosten sentral i lokale tilsettinger	Persontilsyn	Tilsetting	Reaktivt	Samarbeidende	Tilsettingsorgan	Bispemøtet	Styrking
Fortsatt visitasreglement vedtatt av Bispemøtet	Generelt	Generell	Proaktivt og reaktivt	Rådg, samarb. og muligens forpliktende	Bispemøtet	Bispemøtet	Som i dag

Høringssvar Biskopens tilsyn

Vedtatt i Bispemøtet 18.10.2024 – BM 38/24

Kirkemøtet har vedtatt at biskopens tilsyn skal styrkes, jf. KM 10/22, og dette høringssvarets primære anliggende er å bidra til Kirkerådets arbeid med hvordan en slik styrking av biskopens lederansvar, til gagn for hele kirken, kan reflekteres i lovverk. Bispemøtet har vært i dialog med Kirkerådet i utarbeidelsen av høringsdokumentet, og er glade for at momenter fra disse samtalene er reflektert inn i det som nå presenteres. Saken tar opp hvordan «Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag», jf. KM10 /22, 1.b. Bispemøtet kan støtte de forslag som fremmes om å flytte arbeidsgivers styringsrett for prester og proster til bispedømmerådet ved stiftsdirektøren, under den forutsetning at de foreslåtte ordninger om forholdet mellom biskop og prost også vedtas.

I all hovedsak formulerer høringsdokumentet en forståelse av biskopsrollen som biskopene kjenner seg igjen i, og er på denne måten et verdifullt utgangspunkt for en videreutvikling av biskopens tilsyn i den kirkelige organisasjon. Bispemøtet ønsker i det videre å gi noen overordnede innfallsvinkler til tematikken omkring biskopens tilsyn, både som proaktivt lederskap og som ivaretagelse av kirkelig enhet og lære, før vi besvarer de spørsmålene Kirkerådet stiller i forbindelse med høringen.

Den norske kirkes nye relasjon til staten innebærer et behov for å tydeliggjøre biskopstjenesten i vår kirke, og hvor biskopene henter sitt mandat fra. Der biskopene tidligere var Kongens embetsmenn, springer nå all kirkelig myndighet uti fra Kirkemøtet. Dette medfører at relasjonen mellom den kirkelige demokratiske strukturen og den episkopale strukturen er tettere, og til dels mer uklar, enn tidligere. Biskopen har sitt mandat fra synoden, samtidig som biskopen har tilsyn med de kirkelige rådernes virksomhet. Den kirkelige struktur vitner om både en reflektert ekklesiologi, hvor kirken styres i et samvirke mellom råd og embete, og om en pragmatisk orientert problemløsning, hvor regelverk sikter inn mot å regulere mulige uklarheter på en hensiktsmessig måte. Den norske kirke styres gjennom demokratiske organ på alle nivå i et samvirke med tjenesten med Ord og sakrament, som er representert i disse organene. For biskopen skjer dette som medlem i bispedømmerådet/Kirkerådet og Kirkemøtet. Samtidig er biskopen gitt et selvstendig mandat for sin tjeneste, gjennom vigsling, tjenesteordning, visitasreglement og annet regelverk. Dette mandatet løfter fram biskopen som en sentral leder, forankret i Den norske kirkes lære, ordninger og strategier.

Kirkerådet vier stor plass til å uttrykke biskopens lederrolle, og at det er gjennom tilsynet, episkopé, biskopen har denne rollen. Bispemøtet er glade for den beskrivelsen som er gitt av dette i høringsdokumentet, og vil fremheve den pastorale, strategiske og institusjonelle ledelsen biskopen utøver gjennom oppmuntring og rettledning som tilsynets hovedanliggende. Denne form for tilsyn, som også kan kalles proaktivt, står i forbindelse med den siden av tilsynet som handler om kontroll, også kalt reaktivt tilsyn. Når dette høringssvaret i stor grad vektlegger de sidene ved tilsynet som tematiserer kontroll, er det fordi det er her det er avgjørende å sikre en tjenlig regulering.

For biskopene er det et grunnleggende premiss i gjennomgangen av biskopens tilsyn at biskopstjenesten er prestetjeneste, men med noen særlige fullmakter gitt gjennom bispevigslingen. Det primære anliggendet for tilsynsoppdraget er å se til at evangeliet forkynnes

klart og rent og at sakramentene forvaltes rett, i tillegg til å fremme kirkens enhet, ta vare på den rette lære og representere kirken i det offentlige rom. I et arbeid med å styrke biskopens rolle overfor hele kirken, er det viktig å ivareta denne identiteten. Denne forbindelsen mellom tilsynstjenesten og prestedtjenesten må gjenspeiles i hvordan kirken organiserer tilsynet, og fordrer en nær forbindelse mellom biskop og prost. Gjennom prostens sikres biskopens tilsyn å nå ut til alle kirkelige medarbeidere og råd.

I tidligere arbeid med kirkens organisasjon og myndighetsfordeling har man vært forsiktige med å gå for langt i å innholdsbestemme hva som ligger i det kirkelige tilsyn. Dette har trolig hatt sin årsak i at man ved å gjøre dette sto i fare for å begrense tilsynet på uhensiktsmessige områder. Samtidig erkjenner Bispemøtet at nye krav innenfor arbeidslivet, i større grad enn tidligere, nå nødvendiggjør at tilsynets vesen artikuleres. Høringsdokumentets kapittel 3.1, 3.2 og 3.3. gir et godt bilde på hvorfor Den norske kirke har biskoper og hva deres primære oppdrag ligger i. Det må være viktig i den videre samtalen og utarbeidelsen av lovverk i kirken, at denne forståelsen er tilstrekkelig ivaretatt. Dette aktualiseres særlig i de avveininger som gjøres mellom biskopens tilsyn og biskopens nåværende ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjoner overfor proster og prester.

Arbeidsgiverfunksjoner for prester, slik de er i dag, ble tillagt biskopen i forbindelse med at bispedømmerrådet ble arbeidsgiver for disse i 1989. Selv om biskopene også før dette hadde oppgaver knyttet til oppfølging av arbeidsgiveransvar, er denne funksjonen for biskopene relativt ny, i hvert fall sett opp mot de lange linjene som tegnes av biskopens rolle og historie i vår kirke. Samtidig har kirkelig praksis og en utvikling mot et tydeligere regulert arbeidsliv de siste 40 årene ført til at arbeidsgiveransvaret og tilsynet i dagens ordning er nokså sammenvevd. Ikke minst ser vi dette i tilsettingsregime og fagutvikling. Profesjonaliseringen, og reguleringen, av arbeidslivet har skjedd parallelt med at posisjonsmakt i samfunnet har blitt nedtonet. Selv om denne tendensen i det store og hele er av det gode, innebærer det også noen utfordringer for biskopen som i sin rolle, slik høringsnotatet skisserer i kapittel 3.3, baserer sitt mandat «sterkere til kirkens symboler, lære og oppdrag mer enn til konkrete maktmidler».

Hvis biskopen fortsatt skal kunne være en tydelig leder i kirken, er han eller hun nødt til å ha de virkemidler og strukturer som trengs for å kunne fylle denne rollen. Dette gjelder både det proaktive og reaktive tilsynet, og samspillet mellom dem. I all hovedsak skisserer høringsnotatet ut en god måte å gi biskopene disse redskapene og relasjonene, men de bør i noen tilfeller tydeliggjøres enda mer. Et lovverk har sine begrensninger, og det kan ikke forventes å skulle løse alle sider av de utfordringene som kan oppstå i den kirkelige virksomhet. Samtidig må lovverket i størst mulig grad ta sikte mot å forutsette potensielle kimer til konflikt og være i forkant med å tydeliggjøre myndighetsfordeling: Regelverk utarbeides ikke med sikte på godt samarbeidsklima, men for å holde gjennom uværsdager.

Dette momentet er viktig å ha som utgangspunkt for det videre høringssvaret. Biskopene opplever i all hovedsak at samhandling innad i kirken går godt, både i relasjon til bispedømmerråd, stiftsdirektør, prost, kirkeverge, prester og andre kirkelige medarbeidere. Det er imidlertid grunn til å regulere samhandlingen noe mer enn det høringsdokumentet legger opp til.

Det følgende høringssvaret tar utgangspunkt i de spørsmålene Kirkerådet stiller i forbindelse med høringsdokumentet.

Tjenesteordning for biskoper § 1

Bispemøtet støtter Kirkerådets forslag om å flytte dagens § 1 i Tjenesteordning for biskoper til kirkeordning for Den norske kirke § 39a, dersom ny TOB § 1 får et fyldigere innhold enn det nåværende forslag legger opp til.

Bispemøtet mener at å flytte dagens § 1 i Tjenesteordning for biskoper til kirkeordning for Den norske kirke § 39a tydeliggjør at biskopens tjeneste er forankret i hele kirkens oppdrag, og at oppgaven er definert av Kirkemøtet. Dette vil bidra til å forankre også de øvrige paragrafene i tjenesteordning for biskoper (TOB) til kirkeordningen.

Det vil imidlertid være en styrke at ny § 1 i TOB er noe mer utfyllende enn det høringsnotatets pkt. 7.1 legger opp til. I høringsdokumentets pkt. 5.2.1 er det formulert en kort ny formålsparagraf som ikke er reflektert inn i utkast til oppdatert tjenesteordning i pkt. 7.1:

§1 Biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet og utøver på dette grunnlaget strategisk og åndelig ledelse.

Biskopen skal utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd slik dette er omtalt i § 39a i kirkeordning for Den norske kirke.

Bispemøtet støtter Kirkerådets forslag, men mener at paragrafen med fordel kan gjenta noe mer av de formuleringene som flyttes til kirkeordningen. Selv om dette vil innebære noe gjentakelse, vil det medføre at Tjenesteordning for biskoper fremdeles vil kunne forstås og leses uten å måtte slå opp i annet regelverk. Bispemøtet foreslår derfor at ny § 1 i Tjenesteordning for biskoper formuleres i tråd med Kirkerådets forslag, men at det inkluderes noe mer mellom første og andre ledd slik at ordlyden blir følgende:

§ 1 Biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet og utøver på dette grunnlaget strategisk og åndelig ledelse.

Formålet med denne tjenesteordning er å legge til rette for at biskopen, gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning, rettleiding og oppmuntring, kan fremme og bevare enheten i Guds kirke og utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd i sitt bispedømme, slik dette er omtalt i § 39a i kirkeordning for Den norske kirke.

Bindende pålegg

Bispemøtet støtter ikke forslaget om at det ikke bør stå i bestemmelsen at biskopen også kan gi bindende pålegg til valgte råd.

Biskopen har i dagens kirkeordning anledning til å utstede bindende pålegg «vedrørende viglede medarbeideres og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse», jf. TOB § 1. I høringsdokumentet orienterer Kirkerådet godt om behovet og ordningen med bindende pålegg for enkeltpersoner.

Bispemøtet gir sin tilslutning til denne forståelsen, og vil understreke behovet for at oppfølging av slike pålegg må skje i tett samhandling mellom biskop og arbeidsgiver. Det vil være mulig å presisere i lovverket at «*oppfølging av bindende pålegg skjer i samarbeid mellom biskop og arbeidsgiver*», slik delutredning 2 i *Prosjekt kirkelig organisering om Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering* foreslo.

Hva gjelder pålegg overfor råd, skriver Kirkerådet at biskopen kan «tilrå at rådet retter seg etter biskopens råd og veiledning», og legger til grunn at «også de kirkelige rådene må innrette seg etter biskopens veiledning når «denne gis som en direkte tilråding, og at biskopens tilråding slik sett langt på vei må anses som bindende for det aktuelle organet». Kirkerådet mener imidlertid at en ordning med bindende pålegg vil være «radikalt inngripende overfor et demokratisk organ», og vil ikke innføre en ordning med bindende pålegg for valgte råd. Bispemøtet mener det er lite sammenheng med på den ene side å fastholde at bindende pålegg vil være «radikalt inngripende» samtidig som man poengterer at dagens ordning i praksis er likebetydende med bindende pålegg. Snarere enn å gi klarhet inn i denne praksisen, bidrar Kirkerådet på denne måten til mer utydelighet. Bispemøtet er, med bakgrunn i dette, kritisk til Kirkerådets vurdering av ordningen med pålegg for valgte råd.

Biskopen har i dag redskaper som i praksis minner om bindende pålegg, og kan på ulike sett overprøve enkelte av rådenes avgjørelser. Denne forbindelsen er i praksis formulert indirekte i lovverket: De kirkelige møter og råd skal utføre sitt arbeid i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag, jf. Kirkeordningens § 37. Samtidig er det biskopene som skal se til at dette skjer, jf. TOB § 1. Bispemøtet mener at det er behov for å tydeliggjøre gjeldende praksis, og at å kalle ordningen for bindende pålegg er det mest sakssvarende.

Ordningen med bindende pålegg har tydelige begrensninger ettersom paragrafen stadfester i hva slags saker biskopen har anledning til å utstede slike pålegg. Slike begrensninger er viktig å videreføre. Dette innebærer at det kan være behov for å ha en kort referanse til ordningen i ny §39a i kirkeordningen, og at en ny paragraf i Tjenesteordning for biskoper i større grad kan gå i dybden på ordningen:

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg vedrørende vigslete og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse, jf. Kirkeordningens § 39a. Pålegget skal følges opp i et samarbeid mellom biskop og arbeidsgiver.

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg til kirkelige råd i saker som berører rådens lojalitet til Den norske kirkes læregrunnlag, jf. Kirkeordningens § 37.

Biskopen som leder av prestatjenesten

Bispemøtet gir sin tilslutning til forslaget om å flytte arbeidsgivers styringsrett over prestene fra biskopen til bispedømmerådet v/stiftsdirektøren. Dette forutsetter at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper og kunne ivareta tilsynsoppgaver på vegne av biskopen.

Bispemøtet støtter forslaget om at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper og kunne ivareta tilsynsoppgaver på vegne av biskopen, samtidig som prosten fortsatt ivaretar arbeidsgivers styringsrett over prestene lokalt. En forutsetning for dette er at det tydeliggjøres i lovverk hvordan biskopen er leder for prosten i saker som berører tilsynet.

Bispemøtet forstår endringene i arbeidsgiveransvaret som den delen av høringsnotatet som potensielt har størst konsekvenser for biskopens tilsyn. Bispemøtet gir sin tilslutning til at stiftsdirektør overtar arbeidsgivers styringsrett over prestene dersom sentrale sider ved tilsynet kan ivaretas på annen måte. Et sentralt anliggende i dette er å trygge en nær forbindelse mellom biskop og prost.

Kirkemøtet vedtok i 2022 at «biskopene ikke lenger skal ha arbeidsgivers styringsrett slik som i dag». I ettertid har dette i Kirkerådet blitt tolket på en slik måte at biskopen ikke lenger kan være arbeidsgiver for prostene, ettersom biskopen da indirekte blir arbeidsgiver for prestene. Det foreslås derfor at stiftsdirektør vil utøve styringsretten for både prester og proster. Høringsnotatet legger til grunn at dette ikke vil innebære store praktiske endringer, og at det fremdeles vil være tette bånd mellom biskopen og prostene, og at prostene fremdeles vil være biskopens medhjelpere i utøvelsen av tilsynet.

Bispemøtet er enige med Kirkerådet i at tidligere vedtak i Kirkemøtet innebærer endringer for dagens § 2 i Tjenesteordning for biskoper. Samtidig er man bekymret for at konsekvensene av at biskopen ikke skal være arbeidsgiver for proster vil ha større konsekvenser for den daglige tilsynsvirksomhet enn det Kirkerådet forutsetter i sitt høringsnotat. Primært dreier dette seg om det som omtales som *arbeidsgivers styringsrett*, som er et arbeidsrettslig begrep som ikke lar seg definere fordi det er snakk om et restbegrep. Vi forstår det imidlertid som en forståelse av hvem som til slutt har siste ord i en sak dersom det oppstår konflikt eller tilspissede situasjoner.

Bispemøtet mener at det er avgjørende for videre organisasjonsutvikling og utvikling av tilsynet i kirken at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper i tilsynet, og at denne relasjonen vil måtte gripe inn i stiftsdirektørens styringsrett over prosten, dersom dette legges dit.

Kirkerådet legger til grunn at biskopens relasjon til prosten i stor grad kan være lik som i dag, og at biskopen kan gjennomføre prostemøter og ha medarbeidersamtaler med prostene. Hva gjelder fastsetting av permisjoner, ferier mm vil det være stiftsdirektør som har siste ord. Dette fordrer, som i dag, en god rolleforståelse og samhandling mellom stiftsdirektør og biskop. Biskopene er enige i at god samhandling vil være det viktigste middelet for å sikre god ledelse av proster og prester. Det er viktig her å presisere, slik Kirkerådet gjør i sitt høringsdokument, at biskopen som tilsynsmyndighet vil være i en stadig dialog med dem som ivaretar arbeidsgiverfunksjonene, og vil i noen sammenhenger kunne gripe inn i styringsretten.

Bispemøtet forstår forslagene til § 5 og § 7 i Tjenesteordning for proster som nødvendige fordi de muliggjør en fortsatt sterk relasjon mellom biskop og prost, og forutsettes vedtatt i tråd med Kirkerådets forslag for at biskopene skal kunne gi sin tilslutning til at arbeidsgiveransvar overføres fra biskop til stiftsdirektør.

Paragraf 5 tydeliggjør at prosten er biskopens medhjelper i tilsynet, og står i forhold som gjelder tilsynet under ledelse av biskopen. Videre tydeliggjør samme paragraf at prosten skal se til alle vigslete og kirkefaglige medarbeidere i prostiet. Denne formuleringen sikrer et styrket tilsyn for

flere i kirken, og må forstås som en sentral del av oppfølgingen av Kirkemøtets tidligere vedtak knyttet til videreutvikling av biskopens rolle.

Paragraf 7 er nødvendig for å synliggjøre den forbindelse som ligger mellom biskop, prost og prest i saker som omhandler formidlingen av Ord og sakrament. Store deler av paragrafen omhandler sider ved prestetjenesten som ikke umiddelbart er lagt under styring av de valgte rådene, jf. Embete og råds vurderinger (s. 94) av det som kan begrunnes i prestenes særlige ansvar som sakramentsforvalter. Paragrafen formulerer dermed nødvendige relasjoner og forpliktelser mellom prost og biskop, og bidrar slik til å sikre biskopens ansvar for lære og enhet.

På bakgrunn av overnevnte redegjørelse kan Bispemøtet gi sin tilslutning til at stiftsdirektør overtar arbeidsgivers styringsrett for proster og menighetsprester dersom følgende formuleringer som står i høringsdokumentet blir en etablert del av kirkelig regelverk:

1. Prosten leder prestetjenesten lokalt.
2. Biskopens rolle ved tilsetting av prester styrkes i henhold til det høringsdokumentet legger opp til.
3. § 15 i Tjenesteordning for biskop viderefører ordning med at «biskopen har medarbeidersamtaler med prostene og leder prostemøtene».
4. § 5 i Tjenesteordning for proster tydeliggjør at «prosten er biskopens medhjelper i tilsynet, og står i forhold som gjelder tilsyn under ledelse av biskopen».
5. § 7 i Tjenesteordning for proster fastholder at «prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen». Bispemøtet forstår § 7 og § 5 i TOP på en slik måte at biskopen har instruksjonsmyndighet overfor proster i de saker som berører tilsynet.
6. Det opprettholdes i TOP § 7 bokstav a) og e) at stiftsdirektør i samråd med biskop vedtar instruks for menighetsprest samt avgjør prostens tjeneste som menighetsprest.
7. Biskopens rolle i faglig utvikling styrkes i henhold til det høringsdokumentet legger opp til.
8. Ordningen med bindende pålegg for vigslete og andre kirkelige tilsatte bevares.

Ordningen med at stiftsdirektør gjøres til nærmeste overordnede for prostene kan potensielt innebære noen utfordringer i de tilfeller hvor domprost (eller annen prost) vikarierer for biskop. Det må her tydeliggjøres at stiftsdirektør i slike tilfeller ikke har styringsrett over prosten.

Biskopens rolle i kompetanseutvikling

Bispemøtet gir sin tilslutning til Kirkerådets forslag om å styrke biskopens rolle i kompetanseutvikling for alle kirkefaglig ansatte.

Kirkerådet skriver i høringsdokumentet at det, ved en overføring av arbeidsgiveransvar fra biskop til stiftsdirektør, vil være nødvendig å se på sammenhengen mellom ansvaret som ligger til tilsynet og hva som ligger til arbeidsgiveransvaret. Kompetanseutvikling er et kjerneelement i arbeidsgiveransvaret. Samtidig er faglig utvikling av kirkelige medarbeidere, i særdeleshet stillinger til det vigsles til, en del av tilsynets ansvar. Bispemøtet gir sin tilslutning til Kirkerådets forståelse av at biskopen kan «bidra til tverrfaglig kompetanseledelse i prostiene og

bispedømmene». Det forutsettes at biskopene og Bispemøtet gis en særlig rolle inn i arbeidet med kompetanseutvikling som skal opp som Kirkemøte-sak i 2026.

Nært beslektet med kompetanseutvikling, er inspirasjons- og fagsamlinger i regi av biskop. Disse samlingene er ikke en del av ordinær etter- og videreutdanning, men ligger til tilsynets ansvar for å rettlede og oppmuntre kirkelige medarbeidere. Høringsdokumentet foreslår at Tjenesteordning for biskop § 6a nå skal stadfeste at «biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutviklingstiltak». Dette er en reell styrking av tilsynet med kateketer, diakoner og kantorer, ettersom biskop hittil kun har kunnet invitere til slike samlinger. Det er viktig i dette at arbeidsgivere, som Kirkerådet forutsetter i høringsdokumentets pkt. 5.2.4, «prioriterer å sette av midler til faglig utvikling så langt det er økonomisk mulig». At paragrafen stadfester at dette gjelder vigslete, bidrar til å synliggjøre at relasjonen mellom biskop og vigslete er sterkere enn den biskopen har til øvrige medarbeidere. Samtidig er erfaringen at et slikt tydelig skille mellom vigslete og ikke-vigslete kirkefaglige medarbeidere blir for kategorisk og lite fruktbart. Det bør derfor vurderes om paragrafen burde endres til at «biskopen innkalle medarbeidere i stillinger det vigsles til til fagsamlinger i bispedømmet, ...»

Biskopens rolle ved ansettelser

Bispemøtet støtter forslaget om å styrke biskopens rolle ved tilsetting i alle stillinger som det vigsles til.

Biskopens rolle ved tilsettinger av prester ble svekket da tilsettinger ble flyttet fra bispedømmerådet til partssammensatte utvalg. Kirkerådet foreslår i høringsdokumentet å styrke rollen ved at biskopen skal gi sin påtegning på prestens innstilling før det oversendes tilsettingsrådet. Bispemøtet gir sin tilslutning til dette forslaget, og mener at dette vil bidra til å styrke biskopens rolle på en god måte.

Det vil være viktig at lignende ordninger utvikles for vigslete tilsatt i fellesråd. Kirkerådet varsler at slike rutiner må utarbeides på et senere tidspunkt, i forbindelse med arbeidet med et felles personalreglement. Bispemøtet forventer at man ved et slikt arbeid er påkoblet arbeidet fra en tidlig fase, og det forutsettes at prostens vil være sentral i den praktiske oppfølgingen av tilsettingsarbeidet lokalt.

Bispemøtet gir også sin tilslutning til Kirkerådets forslag om kollas og tjenestebrev.

Det er viktig for Bispemøtet å understreke at kirkens praksis knyttet til dispensasjon fra krav om medlemskap i Den norske kirke følger, som høringsnotatet skriver, endringer i diskrimineringsloven.

Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling

Bispemøtet støtter at det innføres nye saksbehandlingsregler for vigslingssamtalen. På bakgrunn av et større arbeid omkring egnethetsvurdering av personer som søker vigsling til kirkelig tjeneste, mener imidlertid Bispemøtet at nærmere bestemmelser om hvordan slike saksbehandlingsregler skal utformes må avgjøres på et senere tidspunkt.

Bispemøtet deler Kirkerådets vurdering om at det er behov for å innføre noen ordninger knyttet til tilfeller hvor biskop vurderer at vigslingskandidaten ikke kan vigsles. Dette vil i så fall være resultatet av en langvarig og sårbar prosess for vigslingskandidaten, og vil i alle tilfeller være svært spesifikk og kontekstuell. Det er derfor behov for at en innføring av spesifikke saksbehandlingsregler sees i sammenheng med øvrige skikkethetsvurderinger underveis i utdanningsløpet.

Utdanningsløpene til tjenester det vigsles til i Den norske kirke har vært i stor endring de senere årene, og en økende andel som søker vigsling til prest har ikke gjennomført et tradisjonelt studieløp som leder til cand.theol.-graden. Dette har ført til at den dialogen biskop har hatt med student gjennom seks års utdanning nå må gjøres på kortere tid. Samtidig har etableringen av det vigslingsforberedende programmet *Veien til vigsling* styrket biskopens kontakt med de som tar utdanning for å bli kateket, diakon og kantor. Det arbeides nå med å utvide ordningen slik at biskopen får anledning til å møte studentene to ganger i løpet av studietiden, slik det har vært for prester i tidligere *Veien til prestatjeneste* fra slutten av 90-tallet. Deltakelse på disse er avgjørende både for at studenten skal få en relasjon til biskop, og for at biskop skal få nødvendig kjennskap til de som senere vil søke om vigsling.

Samtidig med at det arbeides med utvidelse av *Veien til vigsling*, er Bispemøtet i ferd med å starte et arbeid med å se på egnethetskriterier for vigsling. Dette er et omfattende arbeid som det vil bli nedsatt en egen arbeidsgruppe for å utrede. Gjennom kontakt med blant annet Svenska kyrkan, som har en omfattende ordning for å sikre egnethetsvurdering, har det blitt tydelig at denne egnethetsvurderingen må sees i sammenheng med rutiner der hvor vigslingskandidat ikke får innvilget søknad om vigsling.

Bispemøtet ber derfor Kirkerådet om å avvente med å fastsette regler for hvordan dette skal skje til et senere tidspunkt.

Øvrige merknader

Utover de høringsspørsmål som Kirkerådet legger opp til i sin høring, ønsker Bispemøtet å kommentere to temaer som berøres i høringen, knyttet til visitasreglement og faste møtepunkter mellom de valgte rådene og daglig ledelse i soknet.

Visitareglement

Kirkerådet mener at «rammene rundt visitasen, som er en svært sentral side ved biskopens tilsyn, prinsipielt bør ordnes gjennom regler gitt av Kirkemøtet», og varsler en fremtidig sak for Kirkemøtet om dette. Det forutsettes at Bispemøtet vil ha en rolle i forberedelsen av en slik sak.

Kirkerådet skisserer at et slikt lovverk vedtatt av Kirkemøtet vil innebære å fastsette noen rammebestemmelser, og at Bispemøtet fastsetter nærmere bestemmelser.

Visitat er, sammen med vigsling, selve kjernen i tilsynet. Ved å fastsette å ha en episkopal struktur i Den norske kirke, forstår Bispemøtet det slik at man også har uttalt at man vil ha visitat som en ordning i kirken. Kirkemøtet har allerede, gjennom fastsettelse av Tjenesteordning for biskoper § 7, vedtatt at «biskopen visiterer sokn i bispedømmet i samsvar med visitatreglement fastsatt av Bispemøtet». Visitaten er biskopens viktigste verktøy i tilsynet, og Bispemøtet er kritiske til at visitatreglementet i større grad enn tidligere skal vedtas av organer som ikke selv utfører visitat. Bispemøtet vurderer at Kirkemøtet har vedtatt at visitat skal finne sted, og at det må være opp til Bispemøtet å fastsette reglement utover dette.

Faste møtepunkter med de valgte rådene og daglig ledelse i soknet

For at Den norske kirke skal fungere godt, kreves det tydelig samhandling og samledelse. Biskopen spiller en viktig rolle i dette, og den foreliggende saken om biskopens tilsyn hvor man i større grad ønsker å fremheve biskopens rolle i hele kirken, er et godt utgangspunkt for å tematisere dette.

Det vil i det videre være viktig at biskopen har jevnlig møtepunkter med både den daglige ledelsen i fellesrådene og soknene, og med de valgte råd. Samtidig må både biskopens og bispedømmerådene møtevirksomhet ses i sammenheng med ressursbruk. Med stadfestelse av prostens rolle som biskopens medhjelper i tilsynet forutsettes det at prostens rolle er et avgjørende bindeledd mellom menighetsråd/fellesråd og biskop, og representerer biskopen som organ.

Høring – biskopens tilsyn

Innhold

Høring – biskopens tilsyn.....	1
Innhold	1
1 Innledning	3
2 Nærmere om biskopens rolle og funksjon	5
2.1 Biskopens rolle i historisk sammenheng	5
2.2 Nærmere om begrepet tilsyn	7
2.3 Biskopen som leder	9
3 Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag.....	11
3.1 Vigslingsliturgien	11
3.2 Tjenesteordning for biskoper	12
3.3 Visitatsreglement for Den norske kirke	14
3.4 Andre regelverk og oppgaver	14
3.5 Oppsummering	15
4 Endringer i biskopens rolle og oppgaver.....	17
4.1 Biskopens rolle som leder av prestedtjenesten	18
4.2 Biskopens rolle ved ansettelse	20
4.3 Innhold i og rekkevidde av myndigheten til å gi bindende pålegg.....	22
4.4 Faste møtepunkter med de valgte rådene og daglig ledelse i soknet	23
4.5 Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling etc.	24
4.6 Om preses i Bispemøtet.....	26
5 Forslag til regelendringer	27
5.1 Kirkeordningen.....	27
5.2 Tjenesteordning for biskoper	29
5.3 Tjenesteordning for proster	31
5.4 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester	33
5.5 Personalreglement for Den norske kirke	33
6 Økonomiske og administrative konsekvenser.....	34
7 Vedlegg: Regelverk med forslag til endringer	34
7.1 Tjenesteordning for biskoper	34
7.2 Tjenesteordning for proster	39

7.3	Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester (utdrag)....	41
7.4	Personalreglement for Den norske kirke (utdrag)	42

1 Innledning

Kirkemøtet behandlet i 2022 en sak om fremtidig organisering av Den norske kirke. Her ble det både vedtatt en intensjon om en fremtidig modell for arbeidsgiverorganisering og en rekke modelluavhengige elementer. Blant disse var også biskopens rolle i en fremtidig kirkeordning. I saksdokumentet fra Kirkerådet ble dette blant annet beskrevet slik:

Også Kirkerådet mener at det er tjenlig i en fremtidig kirkelig organisering å tydeliggjøre og konkretisere biskopens tilsynsansvar, uavhengig av arbeidsgivermodell, for å styrke biskopens tilsyn. I dette vil det også ligge å gi biskopen tilstrekkelige virkemidler for å kunne utøve tilsynet på en effektiv måte. Tilsynet utøves primært gjennom forkynnelse, sakramentsforvaltning og dessuten råd og veiledning. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å følge opp sine ansatte, også i konfliktsituasjoner. Det vil likevel være viktig at bindende pålegg og andre konkrete utslag av tilsynet også må følges opp av den aktuelle arbeidsgiveren. Kirkerådet legger til grunn at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør være et tydelig skille mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag. (KM 10/22 s. 25-26)

Saksdokumentet pekte videre på at biskopens primære ansvar for å fremme og bevare enheten i kirken vil få større oppmerksomhet dersom biskopen ikke lenger skal være arbeidsgiver, men at biskopens lederrolle som den øverste faglige og pastorale ledelsen i bispedømmet må tydeliggjøres, noe som krever fortsatt tett kontakt med bispedømmets medarbeidere og valgte råd.

Om tilsynsansvaret konkluderte Kirkerådet slik:

Samlet sett utgjør biskopens tilsynsansvar en omfattende type ledelse, som også griper inn i arbeidsgiveransvaret på en rekke områder. Kirkerådet legger til grunn at de virkemidlene biskopen har for å kunne utøve tilsynet effektivt, må konkretiseres nærmere i etterkant av prinsippvedtaket, herunder at det som nevnt bør innebære en plikt for de ulike arbeidsgiverorganene, først og fremst fellesrådene, til å rette seg etter veiledning og pålegg som kommer i kraft av tilsynet. (KM 10/22 s. 27)

Da Kirkemøtet behandlet saken, hadde komiteen følgende merknad om biskopens rolle:

Komiteen legger vekt på at biskopen må ha tilstrekkelige virkemidler i tilsynet. Tilsynet med alle ansatte og råd bør styrkes, for eksempel gjennom biskopens rolle i etter- og videreutdanning, ved at biskopen får en tydelig rolle i tilsetninger, og ved klare forpliktelser for den enkelte ansatte og ev. arbeidsgivere til å følge opp bindende pålegg, veiledning og andre konkrete utslag av tilsynet. Det bør utredes nærmere hvordan tilsynet skal rammes inn av saksbehandlingsregler for å ivareta hensyn til rettssikkerhet. Biskopens tilsynsmyndighet er forankret i Kirkemøtet. Biskopen kan bruke prostens som

sin medhjelper og tilrettelegger i utøvelsen av tilsynet. Komiteen mener at biskopen ikke skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I selve vedtaket kom dette til uttrykk på følgende måte:

b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I forlengelsen av vedtaket fra 2022 behandlet Kirkemøtet i 2023 igjen spørsmål om kirkelig organisering og biskopens rolle (KM 5/23). Kirkerådets saksdokument fulgte her opp det som ble uttrykt i 2022. I Kirkemøtets behandling kommenterte også komiteen vedtakspunkt 1 b):

Komiteen understreker at Kirkemøtet i sak KM 10/22 enstemmig vedtok en rekke modelluavhengige føringer. Det er ikke nødvendig å gjenta disse i årets vedtak, med mindre det er behov for justeringer. [...] Vedtakspunkt 1 b) i sak KM 10/22 er ivarettatt i denne saken ved at det fremmes forslag om å styrke biskopens tilsyn og ledelse. Punktet om at biskopen ikke skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag, bør etter komiteens mening vurderes nærmere i lys av vedtaksforslaget om å videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering. Komiteen mener det må utredes hvordan arbeidsgiveroppgaver skal utøves på bispedømmenivå. [...] De øvrige modelluavhengige føringene ligger fast for det videre organiseringsarbeidet (merknad 11).

Kirkerådet presiserte videre at intensjonen var å styrke tilsynet og biskopen som leder. Komiteen fulgte også opp dette og uttrykte:

Komiteen vil understreke betydningen av at biskopen har en rolle ved ansettelse til alle vigslende stillinger, både de som blir ansatt i soknet og i rettssubjektet Den norske kirke, og at biskopens myndighet til å gi bindende pålegg blir fulgt opp av de organene som har arbeidsgiveransvaret. Komiteen legger samtidig vekt på behovet for at det finnes regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn, og forutsetter at Kirkerådet kommer tilbake med forslag om dette. En videre uttegning må inneholde biskopens rolle i etter- og videreutdanning og faglig utvikling (merknad 13).

Kirkemøtet gjorde følgende vedtak:

Biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes, blant annet ved at biskopen får en rolle ved ansettelse i alle vigslende stillinger, og gjennom en tydelig beskrivelse av innholdet i og rekkevidden av myndigheten til å fatte bindende vedtak. Det etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse. Det utarbeides et forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

I 2024 behandlet Kirkemøtet en sak om blant annet bispedømmerådets rolle i en fremtidig kirkeordning (KM 7/24). I saksforberedelsene skrev Kirkerådet da blant annet:

Kyrkerådet vil dessutan peike på at ein må sjå utvikling av profilen til bispedømerådet i nær samanheng med ei fornya rolle for biskopen. Oppgåvene til biskopen er også i endring; frå ein profil der arbeidsgivaroppgåver for prestane har vore sentrale, mot ei sterkare vektlegging av tilsyn overfor alle tilsette og råd. (...) Mandat og oppgåver for bispedømerådet må ein definere med omsyn til tilsynsmandatet. Mandata heng saman, og dei kan til dels også overlappje kvarandre. I møte med kyrkjelydane er det viktig at biskop og bispedømeråd er koordinerte og del av eit heilskapleg strategisk arbeid.

Kirkemøtets vedtak inneheldt følgende setning:

Mandat og oppgåver for bispedømerådet må også bli definert med omsyn til biskopens tilsynsoppgåver.

Kirkemøtets behandlingar er grunnlaget for forslagene til regelendringer som nå sendes på høring. Kirkerådet legg til grunn at de modelluavhengige punktene fra det første vedtaket, fra 2022, skal følges opp selv om hovedmodellen for organisering av arbeidsgiveransvar i 2022-vedtakets del 2 ble endret ved kirkemøtevedtaket året etter. Den vurderingen og utredningen som ble etterspurt av kirkemøtekomiteen i 2023, har dannet grunnlag for forslagene om endringer i biskopens oppgaver. Kirkerådet vil ellers komme tilbake til en nærmere omtale av bispedømerådet som arbeidsgiverorgan i forbindelse med en utredning av bispedømerådets oppgaver.

Høringsnotatet er før det ble ferdigstilt vært til behandling i Bispemøtet i deres møte i mai, og senere av preses i samarbeid med Bispemøtets sekretariat. Det har også vært til behandling i en referansegruppe for tillitsvalgte og programstyret¹ for organisasjonsutvikling.

Kirkemøtets vedtak omtaler biskopens «tilsyn og ledelse». Kirkerådet har i fortsettelsen valgt å omtale biskopens funksjoner bare som «tilsyn», ut fra en betraktning av at tilsynet er den form for ledelse som biskopen utøver, og at det dermed ikke er noen vesentlig distinksjon mellom biskopens tilsyn og biskopens ledelse.

2 Nærmere om biskopens rolle og funksjon

2.1 Biskopens rolle i historisk sammenheng

Ordet biskop kommer fra det greske *episkopos* som betyr «tilsynsmann». Dette var en tittel som ble brukt i greske byer om en type inspektører eller tilsynsmenn som ble oppnevnt av fellesskapet. Disse hadde visse tjenesteoppgaver som ble kalt liturgier.

De første menighetene tok noen steder i bruk denne tittelen for ledere i menigheten. Det er ikke entydig utfra kildene, hverken de som finnes i Det nye testamente eller i

¹ Programstyret for organisasjonsutvikling i Den norske kirke er et organ for involvering, som skal sikre at organisasjonsutviklingen skjer i tråd med vedtak i Kirkemøtet og Kirkerådet. Programstyret er sammensatt av ansatte ledere i Den norske kirke, med et ansvar for å følge opp Kirkemøtets og Kirkerådets vedtak.

de første generasjonene etterpå, hvilken rolle biskopen hadde i forhold til «eldste» (gresk: *presbyteroi*) og diakoner, men det er indikasjoner på at episkopatet, altså tilsynstjenesten, spesielt var knyttet til gudstjenestefeiringen, da særlig nattverden. Biskopen skulle se til at bare de troende deltok i det hellige måltidet (menighetens liturgi) og dermed fikk biskopen et særlig ansvar for tilsynet med menighetens åndelige liv og å verne om den kristne overleveringen. Det utviklet seg en ordening der hver by hadde (minst) en biskop som hadde oversyn med hele fellesskapet av husmenigheter på stedet. Etter hvert som lokalkirken spredte seg over større geografiske områder, utviklet biskopen seg mer til en regional leder, som fikk rett til å sende presbytere til å representere seg lokalt. Biskopene ble antagelig valgt enten av hele menigheten eller av og blant presbyterkollegiet.

Fra denne begynnelsen utviklet det seg en tydelig hierarkisk ordening med biskopen som den ubestridte lederen av lokalkirken. Slik er det fortsatt blant andre i den romersk-katolske og anglikanske kirke, hvor biskopen er den som leder lokalkirken, og med prestene som biskopens utsendinger til menighetene. Hos Luther og de øvrige lutherske reformatorene ble tyngdepunktet lagt annerledes. Dette blir tydelig i *Confessio Augustana* (CA), hvor den særlige tjenesten med Ord og sakrament (tidligere kalt det kirkelige embetet) i CA 5 primært hører til i den lokale, gudstjenestefeirende menigheten. I luthersk embetsteologi er det ingen prinsipiell forskjell på prestedtjeneste og bispetjeneste, bare en praktisk. Både prester og biskoper skal utøve sin myndighet først og fremst gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning.

Det betyr likevel ikke at reformatorene ikke anerkjente biskopene som ledere i kirken. Som regionale ledere skulle biskopene fortsatt treffe beslutninger om menighetens liv for å sikre sømmelighet, ordinere og innsette dem som skulle gjøre tjeneste med Ord og sakrament, bedømme rett og vrang lære og være ansvarlig for kirkedisiplinen. Denne rollen ble også ivaretatt i dansk-norsk sammenheng. Biskopens plikter, slik det uttrykkes i vigslingsliturgi og i Kirkeordinansen av 1537, er forkynnelse, undervisning, forbønn for menighetene, opplæring og ordinasjon av prestene, og oppsyn med prestenes utøvelse av tjenesten. Ordinansen foreskriver også at biskopene skal gi råd i saker som angår samvittighetene, både når det gjelder kirkefolk og myndigheter, dømme i ekteskapsaker, besøke skolene og sørge for fattigpleie.

Biskopenes lederrolle har derfor i vår kirke tradisjonelt omfattet både menighetene og prestene, og i videre forstand hele samfunnet. Dette viser seg særlig gjennom visitasene. Ved siden av vigslingsfullmakten har visitasene helt fra 1500-tallet vært biskopenes viktigste redskap for utøvelse av sitt lederskap. Visitasberetningene viser at biskopenes ledelse har fulgt den helhetlige forståelsen som kirkeordinansen uttrykker, med det viktige tillegget at visitasene også har inkludert tilsyn med kirkebyggene og kirkeinteriøret.

Ut fra tanken om Kongen som husfar for hele kirken, og dermed den som styrte menighetene – en rolle som i 1814 ble stadfestet i Grunnloven – har biskopene i statskirkens tid fungert som Kongens rådgivere og fremste representanter overfor menigheten. Det var også biskopene som på Kongens vegne skulle se til at

«Religionens offentlige Lærere følge de dem foreskrevne Normer», som det het i den gamle Grunnloven § 16.

En egen tjenesteordning for biskoper ble første gang fastsatt ved kongelig resolusjon i 1997. I hovedsak var denne tjenesteordningen en videreføring og samling av en rekke ulike eldre bestemmelser. Den nåværende tjenesteordningen er fastsatt av Kirkemøtet i 2021. Kirkemøtet vedtok da i hovedsak å videreføre de tidligere bestemmelsene.

2.1.1 Kirkelige rådsorganer og samvirkeprinsippet

Biskopenes rolle som ledere i kirken er i løpet av det siste århundret også supplert med en rekke andre organer og selvstendige regelverk. I 1920 ble det kirkelige lokalstyret etablert, gjennom lov om menighetsråd, og i 1933 kom en tilsvarende regulering om etablering av bispedømmeråd. Disse bestemmelsene ble samlet i kirkeordningsloven av 1953. Bispemøtet, som ble fast etablert i 1934, var lenge det eneste offisielle sentralkirkelige organet, men det ble supplert av bispedømmerådene fellesråd (etter hvert kalt Kirkerådet) i 1969, Mellomkirkelig råd i 1970 og til slutt av Kirkemøtet, som ble etablert i 1984. I 1992 opprettet Kirkemøtet også Samisk kirkeråd.

Den lovbestemte rådsstrukturen med Kirkemøtet på toppen ble en supplerende styringsstruktur i Den norske kirke, ved siden av Kongens kirkestyre. Rent formelt opererte disse styringslinjene uavhengig av hverandre, og biskopene beholdt sin rolle som det statlige kirkestyrets viktigste representanter og faglige rådgivere. Samtidig la Kirkemøtet straks etter opprettelsen av Kirkemøtet til rette for en prosess for å oppnå en samlet forståelse av forholdet mellom de to styringslinjene. Denne prosessen resulterte i betenkningen *Kirkens embete og råd* fra 1987, som utviklet tanken om styringen av kirken som et *samvirke* mellom valgte medlemmer av rådene og representanter for det kirkelige embetet, det vil si tjenesten med Ord og sakrament som beskrevet i CA 5.

2.2 Nærmere om begrepet tilsyn

Begrepet tilsyn er i normal norsk språkbruk mest vanlig i forbindelse med offentlige tilsyn. I Store norske leksikon beskrives tilsyn som «ett av flere virkemidler statlige myndigheter bruker for å følge opp intensjoner i ulike lover, forskrifter og bestemmelser. Tilsynene er ofte underlagt departementene, men har en faglig uavhengighet til å drive virksomheten slik de selv mener er faglig forsvarlig.» Et tilsyn er i denne forståelsen en uavhengig instans som ser offentlige virksomheter utenfra, og driver kontroll med disse.

I motsetning til slike statlige tilsynsorganer er biskopen på en annen måte en del av den virksomheten det føres tilsyn med. I kirkelig sammenheng er forståelsen av begrepet tilsyn følgelig nokså annerledes. Som det fremgår av den historiske gjennomgangen, har episkopé i kirken alltid først og fremst hatt en ledelsesdimensjon. Tilsyn er en type ledelse, gjerne betegnet som pastoral ledelse, og når biskopene driver tilsyn, utøver de ledelse overfor menighetene og kirkelig ansatte (se nærmere om begrepet pastoral ledelse under, i kap. 2.3). I dag er dette, i enda større grad enn tidligere, en ledelse som først og fremst er preget av veiledning og

oppmuntring. Riktignok har også kirkelig tilsyn et element av kontroll, men det er ikke i regi av en uavhengig instans, men som en del av ledelsen innad i kirken. Tilsynet er i sin kjerne knyttet til kirkens lære og hvordan den kommer til uttrykk, særlig i forbindelse med menighetenes gudstjenesteliv. Biskopene har et særlig ansvar for at evangeliet blir forkynt rent og sakramentene forvaltet rett i kirken, og at kirkens øvrige medarbeidere og råd er best mulig rustet til å ivareta dette oppdraget.

I praksis har biskopene under det statlige kirkestyret også hatt forvaltnings- og lederoppgaver som har gått utover tilsynet i egentlig forstand, som ledere av prestetjenesten og tidligere som kirkelig overøvrighet på flere områder. Når statens rolle i Den norske kirke nå er erstattet med et selvstendig kirkestyre forankret i demokratiske kirkelige organer, påvirkes biskopens plass i kirkestrukturen og begrunnelsen for biskopens særlige rolle i kirken. Dermed oppstår et større behov for å definere nærmere hva som ligger i biskopens rolle som kirkelig tilsyn i forhold til andre forvaltningsoppgaver som tidligere har vært lagt til biskopene.

Utgangspunktet for Den norske kirkes innholdsbestemmelse av begrepet tilsyn er formuleringene i § 1 i tjenesteordning for biskoper. Denne er nærmere behandlet under, i kap. 5.1. Videre vil de økumeniske samtaler som Den norske kirke har deltatt i, gi et bredere materiale til forståelsen av biskopens tjeneste. En slik tilnærming understreker at Den norske kirke er en del av et verdensvidt, økumenisk fellesskap, og Den norske kirke bør relatere sin forståelse av tilsynet til fellesskapet av kirker som Den norske kirke har forpliktende forhold til.

Særlig viktige dokumenter som utdyper forståelsen av tilsynstjenesten, er i denne sammenhengen:

- Lima-dokumentet: *Dåp, Nattverd, Embete* (forkortet BEM etter den engelske tittelen *Baptism, Eucharist, Ministry*) fra Kirkenes verdensråd 1982
- Porvoo-avtalen fra 1994, mellom anglikanske og lutherske kirker i Norden, Baltikum og Storbritannia, og
- Det lutherske verdensforbunds (LVF) uttalelse fra 2007: *Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church* (Lund-uttalelsen).

I BEM-dokumentet beskrives bispetjenesten med tre dimensjoner; en personlig, en kollegial og en fellesskapsbasert eller samvirkende dimensjon. Disse tre dimensjonene tegner en tilsynstjeneste som er gitt en person som en personlig forpliktelse og oppdrag, som også skal utøves i et fellesskap med andre tjenestebærere og på grunnlag av og i sammenheng med et videre fellesskap. Den norske kirkes organer har sluttet seg til hovedprinsippene i denne forståelsen. Dette svarer til hvordan kirken forstår bispeembetet i praksis i dag, noe som også har gitt utslag i tidligere uttalelser om bispetjenesten, særlig Bispemøtets uttalelse om kirkens tilsynstjeneste fra 2016.

Den *personlige* dimensjonen uttrykkes ved at biskopen vigsles til sin posisjon ved en særskilt liturgi fastsatt av synoden, og gis myndighet til på selvstendig grunnlag å utøve tilsyn innenfor rammen av kirkens orden og bekjennelse. Den *kollegiale*

dimensjonen ivaretas ved at biskopene er del av et fellesskap av biskoper nasjonalt (i Norge organisert gjennom Bispemøtet) globalt og økumenisk og på en særlig måte representerer bindeleddet mellom enkeltmenighetene og den globale og universelle kirke. Den *samvirkende* dimensjonen består i at biskopen utøver sitt tilsyn i samvirke med organer for kirkeledelse på ulike nivåer i kirken. I Den norske kirke gjelder det i første rekke Kirkemøtet, Kirkerådet og bispedømmerådet, men også en rekke andre utvalg og råd.

Denne forståelsen av biskopens rolle er også bestemmende for Porvoo-avtalen, som har en felles forståelse og anerkjennelse av bispetjenesten som et bærende element.

I den luthersk-protestantiske tradisjonen avtegner det seg videre en bred konsensus om biskopens rolle i kirkens lederskap. LVF uttrykker denne konsensusen slik:

Utviklingen av ulike komiteer, synoder og institusjoner som tar del i kirkeledelsen sammen med biskopen, er forenlig med den lutherske forståelse av kirken. I lutherske kirker i dag utøves kirkestyret gjennomgående av synodale og kollegiale strukturer, som inkluderer deltakelse av både leke og ordinerte personer, og hvor biskopens tjeneste har en klart definert rolle.²

I henhold til en bred, økumenisk konsensus er dermed følgende elementer viktige deler av biskopens oppgaver:

- Uttrykke og utvikle kirkens enhet lokalt, regionalt, nasjonalt og globalt.
- Ivareta kirkens lære ved å føre tilsyn med forvaltningen av kirkens sakramenter og evangeliets forkynnelse, i troskap mot kirkens økumeniske bekjennelse og tolket til mennesker i biskopens kontekst.
- Vigsle tjenestegrupper som utøver kirkens sendelse til verden.
- Gi lederskap til kirkens helhetlige misjon og delta i kirkens helhetlige ledelse.
- Visitere lokalkirken med særlig vekt på oppmuntring, veiledning og utfordring til tro og tjeneste.
- Representere kirken i det offentlige rom (*public ministry*).

2.3 Biskopen som leder

Både det historiske utgangspunktet og den økumeniske samstemmigheten om innholdet i bispetjenesten tegner opp bildet av biskopen som en ledende tjeneste i kirken. Det samsvarer med den allmenne oppfatningen av biskopene som tydelige ledere både innad i kirken og i samfunnet for øvrig.

² “The development of various committees, synods, and institutions sharing tasks of governance with the bishop, is consistent with Lutheran understandings of the church. In Lutheran churches today, church governance is carried out comprehensively through synodical and collegial structures, which include the participation of both lay and ordained persons, and in which the episcopal ministry has a clearly defined role.”

Ut fra de oppgavene som er tillagt bispetjenesten er det sakssvarende å si at tilsyn i kirkelig sammenheng innebærer en type ledelse som er annerledes enn den ledelsen som skjer på vegne av demokratiske organer og ut fra arbeidsgiveransvar.

Denne ledelsen er tradisjonelt kalt *pastoral* ledelse. Ledelsesansvaret er forankret i tjenesten med Ord og sakrament, og betegner ansvaret for, som hyrde, å videreføre og fastholde evangeliet, gjennom forkynnelse, gudstjenesteliv og annen kirkelig aktivitet som følger av dette. Grunnlaget for den pastorale ledelsen er gitt i biskopens vigsling til prest, og er grunnleggende sett ikke noe annet enn det mandatet enhver prest har fått gjennom vigslingen. I dette ligger blant annet den doble rollen at presten på samme tid er utgått fra menigheten og står overfor menigheten med Ord og sakrament. Det er likevel en vesentlig forskjell på biskopens tilsyn og øvrig pastoral ledelse, som ligger i at kirken har gitt biskopen sterkt utvidede fullmakter til å utøve denne ledelsen. I dette ligger også ansvaret for å utøve pastoral ledelse overfor prestene i bispedømmet, slik at biskopen kan overprøve den lokale prestedtjenesten så vel som øvrig vigslet tjeneste. Det gir også biskopen myndighet til, på en annen måte enn den lokale prestedtjenesten, å gripe inn overfor vedtak som er fattet i kirkelige styringsorganer.

Pastoral ledelse er altså ledelse av innholdet i den kirkelige virksomheten; det som identifiserer den. Den ligger nær det som mer generelt blir kalt *institusjonell* eller verdibasert ledelse, med fokus på å fremme formål, identitet og verdier. Det er en tilnærming til ledelse som hevder at den først og fremst handler om å skape og vedlikeholde et felles verdigrunnlag i organisasjonen. En institusjonell leder fremstår som organisasjonens ansikt utad og har ansvar for å balansere ulike syn og interesser innad i organisasjonen. I kirkelig sammenheng er det formulert som å fremme kirkens enhet.

Tilsynet har videre noen utslag som går mer i retning av direkte styring, og som griper inn i myndigheten til de valgte styringsorganene. Det gjelder særlig vigsling til kirkelig tjeneste, som gir premisser for tilsetting av medarbeidere, og forordningen av gudstjenester, som legger rammer for disponering av personell, bygninger og utstyr.

Samtidig deltar biskopene også i styringsorganene i kirken gjennom sete i bispedømmeråd og Kirkemøtet og gjennom at preses er medlem av Kirkerådet. Biskopene utøver også kollegial ledelse, i Bispemøtet. Selv om den enkelte biskop har et selvstendig ledelsesansvar, ligger det også i den pastorale ledelsen at biskopene har et ansvar for kirkens enhet, og dermed for en størst mulig grad av samstemthet.

Biskopen henter også autoritet for sin ledelse knyttet blant annet til historisk tyngde og til at de er utpekt til ledere i kirken gjennom en omfattende utvelgelsesprosess. Rollen knyttes sterkere til kirkens symboler, lære og oppdrag mer enn til konkrete maktmidler. Det en biskop gjør og uttaler seg om, får en særlig tyngde. Det bidrar til at biskopene utad ofte sees som representanter for kirken, og det oppfattes som at biskopen uttaler seg på kirkens vegne, samtidig som biskopen i kraft av sin stilling har en særlig autoritet innad i kirkeorganisasjonen. Det innebærer at biskopens ledelse i mange sammenhenger er like mye knyttet til muligheten for å utfolde denne ledelsen på mange arenaer enn den formelle myndighet som er knyttet til biskopens rolle. Slik har biskopene gjennom sin stilling særlige forutsetninger for å kunne

formulere og virkeliggjøre planer og målsettinger som er vedtatt i kirkelige styringsorganer.

3 Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag

Biskopens rolle og posisjon i Den norske kirke i dag har en blanding av prinsipielle og mer historiske/pragmatiske begrunnelser. Som det fremgår over, har biskopene i den statskirkelige sammenhengen hatt en betydelig administrativ myndighet. Mye av denne myndigheten har vært knyttet til tilsynet, men grenseoppgangen mellom tilsynsmyndighet og ren administrativ myndighet har i liten grad vært tematisert.

Etter grunnlovsendringene i 2012 og opprettelsen av Den norske kirke som eget rettssubjekt fra 2017, er Kirkemøtet nå det øverste styrende organet i Den norske kirke, og i siste hånd det organet som biskopenes myndighet springer ut fra. Samtidig vil forholdet til Kirkemøtet være preget av forståelsen av samvirkemodellen.

Biskopene ivaretar i Kirkemøtet rollen som de øverste representantene for tjenesten med Ord og sakrament, med et særlig ansvar for å verne kirkens lære og bevare enheten. Dette lærevernet utøver biskopene både enkeltvis og som kollegium, også overfor Kirkemøtet. Det kommer blant annet til uttrykk ved at kirkeordningen fastsetter at lære- og liturgispørsmål skal forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkemøtet, at bispedømmerådet ikke er vedtaksdyktig uten at biskopen er til stede, og Kirkerådet ikke er vedtaksdyktig uten preses. Nærværet av tilsynstjenesten blir dermed sett på som nødvendig i kirkens styringsorganer.

I tillegg er biskopene under dagens ordning fortsatt øverste leder av prestedtjenesten i det enkelte bispedømme. Biskopen har også en rolle som godkjenningssinstans og klageinstans i ulike sammenhenger, knyttet til kirkemedlemskap og soknetilknytning og til kirkebygg og liturgisk inventar og utstyr.

Formelt bygger biskopens myndighet og oppgaver i Den norske kirke særlig på tre regelverk, som skal gjennomgå nærmere nedenfor, nemlig liturgien for vigsling av biskop, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet. Deler av biskopens myndighet og oppgaver er også nevnt i kirkeordningen og en rekke andre kirkelige regelverk.

3.1 Vigslingsliturgien

Gjeldende liturgi for vigsling av biskop ble vedtatt i 1987, men den bygger i stor grad på tidligere ordninger.³ Det er særlig i det liturgiske leddet «Formaning og løfteavleggelse» at synet på biskopens rolle kommer til uttrykk.⁴

³ Dette avsnittet må leses i lys av at det snart vi foreligge forslag til revidert liturgi. En revidert ordning er for tiden under arbeid i Nemnd for gudstjenesteliv. Etter planen skal den behandles av Kirkemøtet i 2026.

⁴ I sin helhet lyder leddet i dag slik:

«Du skal rekke Herrens menighet Ordets brød og gi vel akt på deg selv og hele den hjord som er deg betrodd.

Her fremgår det at biskopens fremste oppgaver er for det første å forkynne for menigheten («rekke Herrens menighet Ordets brød») og ivareta læren og «rettlede og oppmuntre Herrens tjenere i menigheten».⁵ Videre skal biskopen, sammen med de øvrige biskopene («dine medtjenere»), fremme enheten i Guds kirke. Denne henvisningen til det øvrige bispekollegiet var ny da den nåværende ordningen ble innført.

I det påfølgende leddet, som er vigslingsbønnen, kommer også biskopens rolle og oppgaver til uttrykk.⁶

Igjen er det evangelieforkynnelsen som først blir fremhevet, sammen med forbildefunksjonen. I andre ledd av bønnen blir også tilsynsansvaret med menighetene og dem som gjør tjeneste, nevnt spesielt. Dette er presisert til å gi trøst og råd, oppmuntre og tale til rette, så det hellige evangelium blir bevart klart og rent og kirkens enhet fremmet.

Vigslingsliturgien, inkludert de leddene som er behandlet over, har røtter tilbake til reformasjonstidens vigslingsgudstjenester og er den mest grunnleggende kilden til rettledning i hvordan Den norske kirke forstår og har forstått bispegjeringen og biskopens rolle. Disse formuleringene er dermed retningsgivende for de andre grunnlagsdokumentene om biskopen.

3.2 Tjenesteordning for biskoper

Tjenesteordningen består av til sammen 31 paragrafer som er inndelt i tre hovedkapitler: biskopens *ansvar og myndighet*, biskopens *tjenestefunksjoner* og biskopens *tjenestevilkår*. Her skal primært de to første behandles.

Paragraf 1 er grunnlagsbestemmelsen, som gir en overordnet beskrivelse av hva som er biskopens ansvar. Innholdsmessig ligger denne bestemmelsen nokså tett opp til det som blir uttrykt i vigslingsliturgien. Den fastsetter at biskopen for det første gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning skal ivareta den apostoliske lære og fremme enheten i kirken og rettlede og oppmuntre menighetene, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Dette blir deretter definert som tilsynsansvaret, og det blir

Du skal ta vare på den apostoliske lære etter vår kirkes bekjennelse, og rettlede og oppmuntre Herrens tjenere i menigheten.

Du skal utføre din tjeneste med troskap, og sammen med dine medtjenere legge vinn på å fremme og bevare enheten i Guds kirke, til pris og ære for hans hellige navn.»

⁵ Disse var i utgangspunktet prestene, men må nå også forstås som de andre vigslende tjenestene.

⁶ Bønnen lyder i sin helhet slik:

Allmektige Gud, vår Herre Jesu Kristi Far, se i nåde til denne tjener og sign *ham* til *hans* gjerning. Gi *ham* din Hellige Ånd, så *han* utfører sin tjeneste slik at din kirke bygges opp og ditt hellige navn blir æret. Styrk *ham* til å holde fast ved ditt ord og rett forkynne Jesu Kristi evangelium. Gi *ham* i tale og i ferd å være et forbilde for dem som tror på deg.

Fyll *ham* med våken kjærlighet, så *han* med troskap fører tilsyn med menighetene og dem som gjør tjeneste der. Hjelp *ham* til å vise klokskap når *han* gir trøst og råd, når *han* lærer, oppmuntrer og taler til rette, så det hellige evangelium må bli bevart klart og rent hos oss og din kirkes enhet bli fremmet blant oss ved din Sønn Jesus Kristus, vår Herre.

fastlagt at biskopen for å ivareta dette ansvaret skal gi råd og veiledning, og dessuten kan gi bindende pålegg overfor prester og andre kirkelig tilsatte.

Biskopen skal også særlig se til at vigslede medarbeidere forkynner, virker og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro og i samsvar med vigslingens formaning og løfte. Biskopen skal dessuten føre tilsyn med at de kirkelige rådene utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

De overordnede bestemmelsene i § 1 blir konkretisert utover i tjenesteordningen i beskrivelsen av biskopens myndighet og oppgaver. De fleste av disse bestemmelsene i tjenesteordningen, bortsett fra de praktiske reglene om biskopens tjenestevilkår, beskriver biskopens rolle som ivaretaker av tilsynet. Det viktigste unntaket er rollen som øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet som kommer til uttrykk i § 2.7 Dette er en forvaltningsoppgave som ble lagt til biskopene i 1989, da prestene gikk over fra å være embetsmenn til å bli tjenestemenn, og biskopene sammen med bispedømmerådet fikk delegert arbeidsgiveroppgaver for dem.

Biskopens øvrige *ansvar og myndighet* er beskrevet som følger: Biskopen

- forordner antall gudstjenester i det enkelte sokn og bestemmer hvilke steder disse skal holdes.
- utøver den liturgiske myndigheten som er tillagt biskopen.
- har fortrinnsrett til å bruke alle kirker i bispedømmet, enten selv eller ved en annen prest.
- fører tilsyn med bruk av kirkene, og avgjør klager på bruk og utlån.
- fører vigslingsregister for sitt bispedømme.

Biskopens *tjenesteoppgaver* er også beskrevet i 12 paragrafer. Der fremgår at biskopen:

- skal visitere soknene i bispedømmet.
- kan beslutte om ordinasjon og vigsling, og foreta vigsling etter forordnet liturgi.
- kan vedta at en person som er ordinert til prest i et annet kirkesamfunn, kan tilsettes som prest i Den norske kirke.
- skal gi kallsbrev/tjenestebrev til en vigslet person som går inn i en ny stilling.
- kan samtykke i at prester holder gudstjenester og kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt.
- kan gi egnede lekfolk fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd.
- kan gi tillatelse til at representanter for andre kristne trossamfunn kan medvirke i forordnede gudstjenester.

⁷ I den opprinnelige versjonen av tjenesteordningen var denne paragrafen langt mer omfattende, og fastsatte i større detalj biskopens arbeidsgiveroppgaver, bl.a. ledelse av arbeidsveiledning og etterutdanningsvirksomhet.

- på nærmere vilkår kan gi dispensasjon fra kravet om medlemskap i Den norske kirke.
- på nærmere vilkår kan treffe vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestatetjeneste i Den norske kirke.
- vigsler kirker som er godkjent av Kirkerådet, og kan gi tillatelse til at et lokale innvies til kirkelig bruk.
- er prostens nærmeste overordnede og har prostene som sine medhjelpere.
- deltar i Bispemøtet, herunder Bispemøtets behandling av læresaker, og kan reise læresak etter gjeldende regler.
- er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.
- hvert år utarbeider en rapport sammen med bispedømmerådet om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

3.3 Visitasreglement for Den norske kirke

Som det fremgår over, har biskopens visitaser helt siden reformasjonen (og før det i katolsk tid) vært en helt sentral del av bispegjerningen og er et av de viktigste virkemidlene i utøvelsen av tilsynet.

Formålet med dagens visitasreglement er «gjennom bispevisitaset å legge forholdene til rette for aktivt engasjement og stadig fornyelse i den evangelisk-lutherske folkekirke i Norge». Bispevisitaset er «et institusjonalisert og rettslig ordnet besøk av biskopen i ett eller flere sokn i den hensikt å utøve kirkelig tilsyn». ⁸ Formålet er nærmere beskrevet slik:

- Bispevisitaset skal støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte, og gjøre kirkens nærvær synlig i lokalsamfunnet.
- Gjennom visitaset utøver biskopen en pastoral ledelse som påvirker og setter premisser for det strategiske arbeidet i menigheten.
- Biskopen skal ved visitaset legge vekt på forkynnelsen av Guds ord i soknet. Ved dette skal biskopen gi støtte til menighetenes virksomhet og styrke fellesskapet i menighetene.
- Sammen med menighetsråd og ansatte skal biskopen under visitaset gå inn i et felles arbeid for å prøve menighetslivet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse, og inspirere til frimodighet og fornyelse. Menighetens arbeid skal også vurderes opp mot de planer som foreligger fra kirkelige organer.

Biskopen pålegges «som hovedregel» å visitere hvert sokn minst hvert åttende år. Visitaset skal inneholde gudstjenester, møter med menighetsråd og fellesråd og med de ansatte i soknet, møter med menighetsarbeidet og kontakt med kommuneledelsen, skolen og lokalsamfunnet. Til sammen blir dette et intenst program over noen dager, hvor biskopen til slutt legger frem en visitasrapport.

3.4 Andre regelverk og oppgaver

⁸ Visitasreglement for Den norske kirke § 1

I *kirkeordning for Den norske kirke* er biskopen gitt en rolle i noen sammenhenger. Biskopen kan etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet bestemme at også andre personer enn dem som er norske borgere og/eller bosatt i riket, kan være medlem av kirken. Biskopen kan samtykke i at et medlem får sin tilknytning overført til et annet sokn enn det vedkommende er bosatt i. Biskopen har rett til å sette en annen prest enn soknepresten inn som medlem av menighetsrådet og har selv rett til å møte i menighetsrådene i bispedømmet, uten stemmerett, og tilsvarende i kirkelig fellesråd. Videre skal biskopen samtykke i avhending, utleie mv. av kirker, samt godkjenne nedlegging av kirker og tiltak utover vanlig vedlikehold. Biskopen kan som nevnt dessuten gi dispensasjon fra krav om medlemskap i Den norske kirke.

I *alminnelige bestemmelser for hovedgudstjenesten* er biskopen i første rekke nevnt i sammenheng med godkjenning av avvikende ordninger. Det gjelder mulighet for å bruke eldre liturgier, samt grunnordninger som på annen måte avviker fra normalordningen. Lokal grunnordning skal ellers forelegges biskopen. Biskopen kan også godkjenne avvik fra andre gjeldende liturgiske ordninger etter *regler for saksbehandling i liturgisaker*.

Biskopen er klage- og godkjenningsinstans i *regler om bruk av kirkene, regler om liturgisk inventar og utstyr, og regler om bruk av liturgiske klær*.

Biskopen er dessuten nevnt i *personalreglement for Den norske kirke*, da primært i arbeidsgiverrollen.

Noen sider ved biskopens tilsynsmyndighet er i liten grad nevnt i dagens regelverk. Det gjelder for det første biskopens rolle som kirkens representant i offentligheten. Denne rollen er i noen grad synlig i visitasreglementet, men også i mange andre sammenhenger vil biskopen, i kraft av sin tittel og symbolkraft, fremstå som en leder som representerer kirken og det kristne budskapet i samfunnet som helhet. Dette er en rolle som har fått økende betydning i dagens kommunikasjonssamfunn, hvor nærvær i ulike media spiller en stadig større rolle, og hvor kirken i økende grad er en av flere samfunnsaktører på livssynsfeltet.

For det andre gjelder det biskopens rolle i kompetanseutvikling av medarbeidere, medregnet etter- og videreutdanning. Denne rollen kan sees i forlengelsen av biskopens ansvar for å gi råd og veiledning, og den gir seg utslag i at det på bispedømmenivå blir arrangert ulike opplærings- og inspirasjonssamlinger hvor biskopen spiller en vesentlig rolle.

Bispemøtet har i dag også en rolle som sekretariat for tilrettelegging av etter- og videreutdanning for prester. Denne oppgaven er i dag primært begrunnet i biskopenes rolle som arbeidsgiverrepresentant og er ikke nevnt direkte i tjenesteordning for biskoper. Det er også biskopen, i kraft av å utøve arbeidsgivermyndigheten, som gir studiepermisjoner i forbindelse med etter- og videreutdanning.

3.5 Oppsummering

Vigslingsliturgien, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet gir til sammen et utfyllende bilde av hva Den norske kirke legger i begrepet tilsyn. Samlet sett betyr

tilsynet at biskopen skal utøve *pastoral ledelse* gjennom forvaltningen av Ord og sakrament. Dette henger nær sammen med definisjonen av kirken i CA 7: «Men kirken er forsamlingen av de hellige, der evangeliet blir lært rent og sakramentene forvaltet rett.» Gudstjenestefeiringen – samlingen om Ord og sakrament – står slik sett i sentrum for menighetens liv, og biskopen skal se til at det åndelige livet i menigheten stadig blir vekket og næret; at den har god tilgang på forkynnelse, sakramentsforvaltning og opplæring; at tilbedelsen har god musikalsk støtte; at det blir gitt sjelesorg og annen diakonal bistand til dem som har behov for det, og at planer og prioriteringer støtter opp om dette oppdraget.

Tilsynsoppdraget blir, i tråd med vigslingsliturgien, tegnet ut i § 1 i tjenesteordningen. De øvrige bestemmelsene om biskopens myndighet og tjenesteoppgaver kan i stor grad – med unntak av § 2 om biskopens ledelse av prestetjenesten – leses som en utdyping og konkretisering av § 1. Biskopens ansvar knyttet til godkjenning av kirkebygg er i første rekke et forvaltningsansvar, men avgjørelser i disse sakene har vesentlige læremessige sider, og er dermed nært knyttet til tilsynet.

Visitareglementet ligger også i forlengelsen av oppdraget gitt i vigslingen og gir en nærmere beskrivelse og utdyping av hvordan biskopen i løpet av visitasen skal utøve tilsynet i møte med de ansatte, hele menigheten og lokalsamfunnet.

De oppgavene som på dette grunnlaget er gitt biskopen, kan kort oppsummeres slik:

Biskopen skal:

- *rettlede og oppmuntre menighetene i bispedømmet.* Dette skjer hovedsakelig i *visitasene*, men også gjennom andre møtepunkter med menighetene eller representanter for dem. Menighetens planer blir dermed også viktige arbeidsverktøy for biskopen i dennes tilsyn. Videre har biskopen selv rett til å delta uten stemmerett på møter i menighetsrådet og kirkelig fellesråd.
- *bekreftede kirkens kall av medarbeidere.* Dette skjer gjennom *vigsling* av tjenester som det vigsles til, og gjennom å gi kallsbrev/tjenestebrev til vigslede medarbeidere som blir innsatt i en ny stilling. Ved alvorlig mislighold av vigslingsforpliktelsene, kan biskopen også trekke tilbake vigslingsfullmakten.
- *rettlede og oppmuntre bispedømmets ansatte og øvrige medarbeidere.* Biskopen driver pastoral ledelse av vigslede og andre ansatte i bispedømmet. Mye av denne ledelsen skjer gjennom prostene. Biskopen gir læremessig veiledning til enkeltmedarbeidere, og i noen tilfeller disiplinære tiltak i form av bindende pålegg. Biskopen ser også til, i kraft av både sine arbeidsgiverfunksjoner og tilsynsansvaret, at det skjer faglig kompetanseutvikling for prester.
- *ha tilsyn med gudstjenestelivet.* Biskopen skal inspirere og rettlede gjennom dialog med kirkelige tilsatte og menighetsråd. I dette ligger også å godkjenne en lokal grunnordning som avviker fra gjeldende ordninger, jf. alminnelige bestemmelser for Ordning for hovedgudstjenesten. Biskopen bestemmer

gudstjenestefrekvensen i bispedømmet gjennom å fastsette gudstjenesteforordning for hvert sokn i bispedømmet.

Det er også noen andre oppgaver i tjenesteordningen som *ikke* følger av tilsynsoppdraget. Det gjelder i første rekke arbeidsgiveroppgavene for prestene og prostene, omtalt i § 2 og § 15. Dette blir nærmere beskrevet i kap. 4 nedenfor.

4 Endringer i biskopens rolle og oppgaver

Både rollen og oppgavene for biskopen, slik de er presentert i forrige kapittel vil i hovedsak bli videreført, men som nevnt i innledningen, har Kirkemøtet gjennom flere vedtak lagt opp til noen endring i biskopens rolle i kirkestrukturen, hvor intensjonen er å styrke tilsynsfunksjonen, og gjennom det i større grad synliggjøre biskopens ledelse i hele kirken. Videre har Kirkemøtet i forlengelsen av dette presisert noen spesifikke områder hvor biskopens tilsynsmyndighet skal klargjøres og styrkes. Det gjelder biskopens rolle ved ansettelser, innhold og rekkevidde av biskopens virkemidler i tilsynet og biskopens møtepunkter med organene for soknet. Kirkemøtet har dessuten vedtatt at det skal gis forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

Som tidligere nevnt, har Kirkerådet som en grunnleggende premiss at biskopens tilsyn ikke er noe annet enn ledelse, men at tilsyn *er* ledelse, nærmere definert som pastoral ledelse. Biskopen utøver denne ledelsen gjennom forvaltningen av Ord og sakrament, og i forlengelsen av planer og vedtak fra de valgte styringsorganene. Biskopen vil i denne forstand fortsatt ha lederfunksjoner for alle ansatte i kirken, men uten å ha den arbeidsrettslige styringsretten for prestene, som utøves på vegne av arbeidsgiver. Biskopen som tilsynsmyndighet vil imidlertid være i en stadig dialog med dem som ivaretar arbeidsgiverfunksjonene, og vil i noen sammenhenger kunne gripe inn i styringsretten. Det gjelder eksempelvis biskopens myndighet til å innkalle til fagsamlinger og å se til at det gis andre tilbud om kompetanseutvikling, og det gjelder oppfølging av enkeltmedarbeidere knyttet til læremessige forhold.⁹

Intensjonen med å skille tilsyns- og arbeidsgiverrollene er å gi tilsynet en større bredde og tydeliggjøre at nedslagsfeltet for biskopens ledelse er bredere enn bare prestene. På denne måten vil bortfall av styringsrett også kunne innebære en styrking av tilsynet.

Som forvaltningsorgan har biskopen fortsatt behov for en stab, og Kirkerådet legger til grunn at bispedømmerådet fortsatt skal gi biskopen de nødvendige administrative ressursene som trengs for å ivareta tilsynsmyndigheten i bispedømmet.

Visitareglementet ble tidligere vedtatt av departementet, men ble etter avviklingen av statskirkeordningen vedtatt av Bispemøtet. Kirkerådet mener at rammene rundt visitasen, som er en svært sentral side ved biskopens tilsyn, prinsipielt bør ordnes

⁹ Se også omtalen av tilsynsansvaret i sak KM 10/22, referert ovenfor i kap. 1

gjennom regler gitt av Kirkemøtet. Biskopenes visitas er en viktig side av biskopens tilsyn, som utøves på vegne av hele kirken. Rammebestemmelser for visitasen bør derfor vedtas av Kirkemøtet som kirkens høyeste organ. Samtidig legger Kirkerådet til grunn at Bispemøtet vil ha en rolle i forberedelsen av en slik sak for Kirkemøtet, og at nærmere bestemmelser om visitasen kan fastsettes av Bispemøtet.

Dagens visitasreglement bør også revideres for å fange opp intensjonen om en mer dynamisk kontakt mellom biskopen og menighetene og i den forbindelse presisere forholdet mellom hva som hører inn under visitasen og dermed biskopens tilsyn, og biskopens og bispedømmerådets rolle i andre typer møtepunkter. (Se nærmere om dette nedenfor, i kapittel 4.4.). Kirkerådet vil komme tilbake til en slik revisjon på et senere tidspunkt.

4.1 Biskopens rolle som leder av prestedtjenesten

Kirkemøtet vedtok i 2022 som ett av flere modelluavhengige elementer i ny kirkelig organisering at biskopens «tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag» (KM 10/22). Dette ble i saksdokumentet omtalt slik:

Kirkerådet legger til grunn at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør være et tydelig skille mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag. Dagens ordning, der biskopen har dette ansvaret, er en arv fra da staten hadde styringen med kirken. Ved overføringen av ansvaret for prestedtjenesten fra departementet til bispedømmerådene i 1989, ble det ikke vurdert som hensiktsmessig å legge styringsretten til et valgt råd internt i staten. Når organiseringsrammene er endret, vil andre hensyn være viktigere, blant annet behovet for et tydeligere skille mellom tilsynet og arbeidsgiveransvar og behovet for likebehandling mellom alle kirkelig ansatte. Kirkerådets vurdering er at det nå ikke lenger er hensiktsmessig å videreføre ordningen der biskopen utøver arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag.

Saksdokumentet fremholdt videre at dersom biskopene ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene, vil tilsynsmyndigheten overfor alle ansatte, og for rådene, tre tydeligere frem. Ansvaret for ledelsen av prestedtjenesten i hvert bispedømme går over til bispedømmerådet, noe som innebærer at det blir valgte råd som ivaretar alle sider ved det formelle arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i Den norske kirke. Stiftsdirektøren, som daglig leder for bispedømmerådet, vil utøve styringsretten for prestene.

Disse endringene medfører at § 2 i tjenesteordning for biskoper må justeres. Da oppstår også et større behov for å trekke klare linjer mellom hvilke lederoppgaver biskopene har i kraft av tilsynet, og hva som er arbeidsgiveroppgaver i arbeidsrettslig forstand. Det vil også bli viktigere å beskrive nærmere hvordan og på hvilke områder tilsynsmyndigheten griper inn i den arbeidsrettslig definerte styringsretten som utøves på vegne av arbeidsgiver.

I kraft av tilsynsmyndigheten vil biskopen, som før, også utøve ledelse gjennom prostene. Prostene vil fortsatt være biskopens medhjelpere i tilsynet.

Tilsynsmyndigheten i seg selv er gitt til den som har bispetjenesten, og kan ikke delegeres, men prosten vil fremdeles, på vegne av biskopen, kunne ivareta oppgaver knyttet til tilsynet og det vil dermed fortsette å være tette bånd mellom biskopen og prostene i det enkelte bispedømmet. Dette innebærer også at biskopen i saker som berører tilsyn, leder prostene og har jevnlig medarbeidersamtaler med dem.

Endringen innebærer videre at det fortsatt må være et tett samarbeid mellom biskopen og stiftsdirektøren om forhold knyttet til ledelse av prestedtjenesten. Prost og stiftsdirektør har også i dag et tett samarbeid knyttet til sistnevntes overordnede ansvar for budsjett og økonomi. Kirkerådet ser for seg at det her kan oppstå modeller for samledelse som også kan få betydning for samarbeid mellom biskop og kirkeverge og mellom prost og kirkeverge. Lokalt vil prostene potensielt kunne få en nøkkelrolle som kan tilsi at det kanaliseres noe større administrative ressurser til prostene.

Samtidig innebærer forslaget noen endringer for forholdet mellom biskopen og prostene, og dermed også for prostenes tjeneste. Når prostene fortsatt skal lede prestedtjenesten lokalt, kan biskopen ikke lenger være nærmeste leder for, i betydningen ha styringsrett over, prostene på samme måte som i dag. Det ville hatt som konsekvens at biskopen i realiteten fortsatt ville fått en arbeidsrettslig rolle som øverste leder av prestedtjenesten. Prosten vil derfor måtte ha stiftsdirektør/daglig leder for bispedømmerådet som sin nærmeste overordnede.

Prosten blir dermed i en viss forstand stående i en dobbeltrolle som potensielt ville kunne oppfattes som krevende. I praksis vil imidlertid prostens rolle overfor prestene neppe skille seg vesentlig fra dagens situasjon. Både biskopen og stiftsdirektøren har, på samme måte som i dag, tydelige mandater som ikke kan overstyres av den andre, og de er dermed henvist til å komme til enighet.

På noen områder kan det likevel, med en ny fordeling av tilsyn og arbeidsgiveransvar, være nødvendig å trekke tydeligere skiller mellom hva som ligger til henholdsvis tilsynet og arbeidsgiveransvaret, og forholdet mellom dem. Et eksempel på dette er prostens ansvar for å «stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer» (tjenesteordning for proster § 5 andre ledd). Dette ansvaret følger i forlengelsen av prostens ansvar for å se til at prestene i prostiet følger oppgaver etter tjenesteordningen og sine vigslingsforpliktelser. Kompetanseutvikling er en sentral del av det ansvaret som arbeidsgiveren har for å ivareta den både enkelte ansatte og virksomheten som helhet. Samtidig har det en side til oppfølging av tilsynsansvaret. Prosten kan lokalt ivareta begge disse ansvarsområdene for prestene. For de andre tjenestegruppene, der arbeidsgiveransvaret ligger hos kirkelig fellesråd, vil prostene, på vegne av biskopen, kunne ha en rolle i kompetanseutvikling lokalt i samarbeid med kirkevergen.

Når det gjelder den delen av kompetanseutvikling som handler om etter- og videreutdanning, er det i dag ikke trukket noen klare grenser mellom biskopens

ansvar i kraft av tilsynet og som utøver av arbeidsgiverfunksjoner for prestene. Hvordan slike konkrete ordninger skal organiseres i fremtiden, vil bli behandlet på et mer detaljert nivå i en egen sak som kommer på et senere tidspunkt.¹⁰ Foreløpig vil Kirkerådet nøye seg med å understreke at kompetanseutvikling i utgangspunktet er noe som arbeidsgiver er ansvarlig for, og som de ulike arbeidsgiverne dermed i siste hånd styrer. Det ligger imidlertid også under biskopens tilsyn å se til at vigslede medarbeidere får tilbud om kompetanseutvikling, og at tjenesten blir tilrettelagt for at slike tilbud kan benyttes. Biskopen har i kraft av sin rolle en samlenende og sammenbindende posisjon som legger godt til rette for å bidra til tverrfaglig kompetanseledelse i prostiene og bispedømmene. Med biskopenes samlenende rolle oppstår en særlig mulighet som svarer ut et behov for å skape forbindelser mellom planer på alle nivå og mellom ulike arbeidsgivere. Det gir biskopen en vesentlig rolle når det skal legges faglige føringer og prioriteringer, og i de organene som har ansvar for å sette opp rammer og føringer for etter- og videreutdanning. Den som utøver styringsretten på vegne av den enkelte arbeidsgiveren, vil så på grunnlag av blant annet slike føringer kunne beslutte eventuelt permisjon eller annen tilrettelegging for kompetanseutvikling for den enkelte medarbeideren.

4.2 Biskopens rolle ved ansettelser

Som nevnt over, vedtok Kirkemøtet i 2023 at biskopen skal få en styrket rolle ved ansettelser. Her er ordningene i dag forskjellige for prestestillinger og andre vigslede stillinger.

Som medlem av bispedømmerådet var biskopen tidligere med i tilsettingsorganet for menighetsprester og proster. Kirkemøtet vedtok i 2023 en revisjon av personalreglementet for Den norske kirke (rettssubjektet) som innebærer at menighetsprester og spesialprester ikke lenger blir ansatt direkte i bispedømmerådet, men av et partssammensatt utvalg. Biskopen er dermed i dag ikke lenger med i selve ansettelsen, men har fortsatt en rolle i prosessen. Ved ansettelse av menighetsprest og prost skal søkerlisten og kopi av søknadene sendes gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd (eventuelt institusjon eller organisasjon). Det er biskopen, i samråd med stiftsdirektøren, som foretar en første vurdering av kandidatene og velger hvem som skal innkalles til intervju. Biskopen får her ut fra sitt tilsynsansvar anledning til å vurdere kandidatene. For at biskopens rolle ved ansettelse av prest kan styrkes utover dette, foreslår Kirkerådet at prosten skal forelegge forslaget for biskopen før det blir endelig formulert, og at biskopen gir sin påtegning til det skriftlige forslaget som går til tilsettingsrådet.

Tilsvarende ordninger finnes i dag ikke for andre stillinger som det vigsles til og som har soknet som arbeidsgiver. I arbeidet med et felles personalreglement for hele trossamfunnet må en vurdere hvordan biskopens rolle kan styrkes. Den kan eventuelt utøves gjennom prosten. Biskopen eller prosten kan eventuelt involveres i vurdering

¹⁰ Kirkerådet arbeider med en sak om strategi for kompetanseutvikling i Den norske kirke.

og utvelgelse til intervju for stillinger som det vigsles til, i tilfelle i samråd med arbeidsgiver. Det kan også tenkes en ordning der biskopen eventuelt også her kan gi en form for påtegning i prosessen før ansettelse. Hvordan dette konkret skal utformes, må en komme tilbake til i arbeidet med et felles personalreglement.

Når det gjelder ansettelse av proster, foreslås det ikke nå endringer i dagens ordning.

4.2.1 Kallsbrev/tjenestebrev

En side ved nye ansettelser til vigslende stillinger er at biskopen skriver et kallsbrev eller tjenestebrev til menigheten, hvor biskopen gir sin anbefaling av den som blir innsatt i stillingen. Bispemøtet har flere ganger behandlet spørsmålet om kallsbrev, med tanke på å styrke kallsbrevets betydning. I 1994, i forbindelse med en sak om biskopenes rolle i kirkeordningen, uttrykte biskopene at de ønsket å gjenreise kallsbrevet som en (rettslig) forutsetning for å kunne utøve prestedtjeneste, som en styrking av det forvaltningsmessige grunnlaget for tilsynet (BM 4/94). I tråd med Bispemøtets uttalelse foreskriver tjenesteordningene for henholdsvis diakon, kateket og kantor at ansettelse skjer med forbehold om vigsling og at biskopen gir tjenestebrev. Et tilsvarende forbehold er ikke uttrykkelig gitt i tjenesteordning for menighetsprester. Bispemøtet behandlet saken igjen i 2009 og konstaterte da at biskopens kallsbrev ikke kan forstås som kontroll eller bekreftelse av ansettelsen, og derfor heller ikke kan forstås som et vilkår, men at det er en bekreftelse på vigslingen, på biskopens tilsyn og på vedkommendes tjeneste i menigheten (BM 12/09). Tjenestebrev har også vært gitt til medarbeidere som ikke er vigslet, og det har dessuten vært noe usikkerhet knyttet til terminologien. Bispemøtet har tidligere vedtatt at betegnelsen «kallsbrev» bør brukes om alle vigslende medarbeidere, og «tjenestebrev» om en eventuell hilsen til andre ansatte.

Kirkerådet konstaterer at forutsetningen om kallsbrev/tjenestebrev i forbindelse med ansettelse av vigslende medarbeidere i dag først og fremst er en formsak. Selv om tjenestebrev for diakon, kateket og kantor i tjenesteordningene settes som vilkår for ansettelse, er det ikke noe rettslig hinder for at noen kan ansettes uten tjenestebrev. Kallsbrevet/tjenestebrevet er likevel et synlig tegn på biskopens tilsyn og på forbindelsen mellom den enkelte menigheten og kirken som helhet. Kirkerådet foreslår derfor at ordningen med kallsbrev videreføres, og at kallsbrev også blir omtalt i tjenesteordningen for menighetsprester. Det foreslås også at betegnelsen «tjenestebrev» reserveres for hilsener til medarbeidere som ikke er vigslet.

4.2.2 Dispensasjon fra krav om medlemskap i Den norske kirke

Et annet utslag av tilsynet er at biskopen når særlige grunner tilsier det har mulighet til å gi dispensasjon fra medlemskrav for ansatte og kirkelige ombud i hele trossamfunnet. Tidligere gjaldt kravet om medlemskap i utgangspunktet alle som var ansatt i kirken, men med mulighet for dispensasjon fra biskopen. Etter 2021 er kravet om medlemskap mer eksplisitt knyttet til stillingens art. Kirkeordningen § 40 sier at: «Ved tilsetning i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgangen til dette i likestillings- og

diskrimineringsloven § 9, jf. § 30.» En eventuell dispensasjon fra dette kravet vil dermed ha en læremessig side. Kirkerådet har laget en veiledning som spesifiserer nærmere hvilke stillinger som er eller kan være omfattet av krav om medlemskap.

4.3 Innhold i og rekkevidde av myndigheten til å gi bindende pålegg

Biskopen utøver sitt tilsynsansvar i første rekke ved å oppmuntre, rettlede og formane både menighetene og kirkelige medarbeidere. Biskopens rettleiding kan skje i ulike sammenhenger, både gjennom vitasiter, fagsamlinger og andre kontaktpunkter, også personlige møter. Samtidig er biskopen gitt et mandat til, på vegne av kirken, i noen tilfeller å gi kirkelige medarbeidere et bindende pålegg. I utgangspunktet vil slike pålegg være unntakstilfeller, hvor en medarbeider på tross av tydelig av veiledning, råd og oppmuntring fra biskopen, opptrer i strid med sin forpliktelse på kirkens lære og liv. Et bindende pålegg konkretiserer da hvordan biskopens veiledning skal følges opp. Det er lite som er skriftliggjort omkring praksisen med bindende pålegg, men ordningen består i at biskopen gir et pålegg til en ansatt inn i en bestemt situasjon, for eksempel om å ikke delta i en bestemt aktivitet eller om å delta i samtaler eller veiledning. Pålegget må omhandle sider ved vedkommendes tjenesteutøvelse som griper inn i forpliktelsen på kirkens lære og liv, og kan ha konsekvenser for oppgaver den ansatte vanligvis vil gjøre som en del av sitt arbeid. For prester og andre ansatte som er vigslet vil forpliktelsen i noe større grad også omfatte uttalelser eller handlinger som skjer utenfor tjenesten.

I tjenesteordningen heter det at biskopen kan «gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.» Kirkerådet foreslår at dette endres til «*vigslede medarbeideres og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse*». Distinksjonen mellom disse to gruppene er begrunnet i at terskelen for å gi bindende pålegg til personer som har en vigslet tjeneste i utgangspunktet er lavere enn for andre medarbeidere lokalt, og i større grad omfatter alle sider av vedkommendes livsførsel, ikke bare direkte knyttet til tjenesten.

Det bindende pålegget forplikter naturligvis først og fremst den enkelte medarbeideren som pålegget retter seg mot. Et pålegg vedrørende tjenesteutøvelsen vil dessuten ha konsekvenser for medarbeiderens arbeidsgiver, som også vil være forpliktet til å bidra til at pålegget realiseres. Andre arbeidsgiverrepresentanter i rettssubjektet Den norske kirke er forpliktet til å bidra til at et pålegg blir fulgt opp. Prosten må for eksempel sørge for at et pålegg som gjelder tjenesten til en menighetsprest, blir realisert på en hensiktsmessig måte. Biskopen har i utgangspunktet ikke selv arbeidsrettslige sanksjonsmidler knyttet til et bindende pålegg, men kan i ytterste konsekvens frata en prest eller annen vigslet medarbeider vigslingen hvis vilkårene for det er oppfylt. Kirkerådet legger til grunn at også et menighetsråd eller fellesråd som arbeidsgiverorgan for soknet plikter å følge opp et bindende pålegg som er gitt til en ansatt, og at en slik oppfølging må skje i konkret samråd og samarbeid mellom representanter for arbeidsgiveren og biskopen.

Samtidig vil Kirkerådet påpeke at slike pålegg, som potensielt kan være nokså inngripende for den enkelte og også ha vesentlige konsekvenser for arbeidsgiveren og andre, bør komme innenfor rammen av et mer vidtrekkende samarbeid med den eller de som ivaretar arbeidsgiveransvaret. Tiltak som biskopen pålegger, må forutsettes å være utformet i forståelse med disse.

Bindende pålegg blir etter ordlyden bare gitt til enkeltmedarbeidere, men vil som nevnt, indirekte også rettes mot det organet som har arbeidsgiveransvaret Biskopen skal imidlertid også føre tilsyn med at «de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.» Tilsynet gjelder i denne sammenhengen rådene som organer og ikke det enkelte medlemmet av et råd. Biskopen kan overfor kirkelige råd også tilrå at rådet retter seg etter biskopens råd og veiledning. Slike tilrådinge kan være å revurdere vedtak som biskopen av læremessige grunner vurderer som feil. Kirkerådet har vurdert om biskopen skulle ha anledning til å gi bindende pålegg også direkte til rådene. En slik ordning vil etter Kirkerådets oppfatning være radikalt inngripende overfor et demokratisk organ, og Kirkerådet har foreløpig landet på å ikke gå inn for å bruke begrepet «bindende pålegg» i denne sammenheng. Det legges imidlertid til grunn at også de kirkelige rådene må innrette seg etter biskopens veiledning når denne gis som en direkte tilråding, og at biskopens tilråding slik sett langt på vei må anses som bindende for det aktuelle organet. Når det gjelder Kirkemøtet, er forholdet mellom Bispemøtet og Kirkemøtet i læresaker regulert i kirkeordningen og Kirkemøtets forretningsorden. Tilsvarende er forholdet mellom Bispemøtet og Kirkerådet i læresaker regulert i kirkeordningen.

4.4 Faste møtepunkter med de valgte rådene og daglig ledelse i soknet

Som nevnt i innledningen, vedtok Kirkemøtet i 2023 at det skal «etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse». Når det står «rådene» i flertall, er det en understrekning av at det bør være kontakt både med menighetsrådet og kirkelig fellesråd, og den daglige ledelsen i begge disse. Kirkemøtet vedtok i 2024 at også bispedømmerådet skal ha jevnlig samråd og andre kontaktpunkter med de kirkelige rådene i soknet som en del av sin arbeidsform, og at dette skal sees i relasjon til biskopens tilsynsoppgaver.

Det viktigste regelfestede møtet med hele menigheten og de lokalkirkelige rådene, skjer i visitasen, som er regulert i visitasreglementet. Her heter det at biskopen skal ha møte med menighetsråd og fellesråd, og at det skal være møte med staben i menighetene. Visitas skal som hovedregel holdes minst hvert åttende år. Det er altså temmelig lange intervaller for den enkelte menigheten.

Biskopen har også noen andre berøringspunkter med de kirkelige rådene, først og fremst gjennom forordning av gudstjenester og kontakt med menighetene i forbindelse med planarbeid, og med registrering, og eventuelt godkjenning, av lokal ordning for hovedgudstjenesten. Biskopen skal dessuten godkjenne oppføring av nytt kirkebygg, og «endringer utover alminnelig vedlikehold», og er dessuten klageinstans

i noe spørsmål knyttet til inventar og utstyr i kirken og bruken av kirken. Dette er likevel en sporadisk kontakt, i likhet med en rekke mer uformelle møtepunkter knyttet til ulike hendelser i menigheten.

Kirkemøtets vedtak kan tilsi at biskopens ansvar for å ha faste møter med rådene og daglig ledelse i disse bør regelfestes i tjenesteordning for biskoper, og at en slik regulering bør sees i sammenheng med en nærmere gjennomgang av kontaktpunktene mellom bispedømmerådet og de lokale rådene. Det er viktig å understreke at biskopen her vil ha en rolle både som medlem av bispedømmerådet og en selvstendig rolle som ivaretaker av tilsynet. Kirkerådet foreslår at en konkret bestemmelse for biskopen om dette kan komme i sammenheng med forslag om bispedømmerådets funksjoner overfor menighetsrådet og kirkelig fellesråd. Det foreslås derfor ikke noen konkret bestemmelse om dette nå. På litt lengre sikt mener Kirkerådet som nevnt at det også kan være grunn til å se nærmere på visitasreglementet, for å vurdere om dagens ordning for visitaser skal suppleres eller endres for å oppnå en mer dynamisk kontakt med menighetene.

4.5 Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling etc.

Oppgaven med å vigsle prester og andre medarbeidere til kirkelig tjeneste hører med til kjernen av biskopens virkeområde, og det er lang tradisjon for at biskopens vurdering av hvorvidt en person er egnet til å ivareta vigslingsforpliktelsene, er endelig. I forkant av bestemmelse om vigsling må den enkelte vigslingskandidaten gå gjennom et forberedende kurs, kalt Veien til vigsling (VTV) hvor kandidatene blir bevisstgjort på hva det innebærer å bli vigslet, og biskopen potensielt får en mulighet til å bli bedre kjent med dem som skal vigsles. Den endelige avgjørelsen om å tillate, eventuelt ikke tillate, vigsling blir tatt av biskopen i vigslingssamtalen, som er en personlig samtale mellom biskopen og vigslingskandidaten, der det ikke føres referat. Vedtak om vigsling blir i dag ikke betraktet som enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand, og det kan ikke påklages. Dette til tross for at et slikt vedtak potensielt vil være av avgjørende betydning for fremtidig yrkesvalg for den det gjelder.

Regelverket om beslutning om å løse noen fra retten til å utøve prestatjeneste er noe annerledes. Tjenesteordning for biskoper § 13 gir biskopen myndighet til å frata noen retten til utføre prestatjeneste i Den norske kirke for alltid eller for en begrenset tid. Ordlyden i bestemmelsen bygger på samme beskrivelse som arbeidsmiljøloven gir som grunnlag for å gi en medarbeider avskjed, det vil si oppsigelse med øyeblikkelig virkning.¹¹ Kirkeordningen fastsetter at biskopens vedtak skal skje etter nærmere regler om saksbehandling og at vedtaket skal kunne påklages. Klageinstansen er Den norske kirkes klagenemnd. En slik klagerett finnes ikke for andre vigslede i tilfeller der noen skulle fratras sine vigslingsfullmakter. Kirkerådet foreslår at reglene for andre vigslede gjøres gjeldende tilsvarende som for prester.

¹¹ Arbeidsmiljøloven § 14-15: «Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.»

Biskopens myndighet på dette området har historisk sett grunnlag i at vigslingsfullmaktene var knyttet til å inneha et presteembete, og en prest som ble fradømt embetet tapte også «kappe og krage», dvs. retten til å virke som prest. Også i dag vil tap av vigslingsfullmaktene, når det ikke skjer etter søknad fra vedkommende, alltid være knyttet til avskjed eller suspensjon, og de kan være tapt for alltid eller gjenopptatt etter en viss tid. Tap av fullmaktene kunne vært betraktet som en direkte følge av tap av stilling og kunne som sådan vært bestemt av arbeidsgiver, men det er tradisjon for at biskopen, i kraft av å være vigsler, treffer vedtaket. Det kan dessuten tenkes tilfeller der en medarbeider slutter frivillig på grunn av forhold som ville medført avskjed eller at vedkommende ikke er i kirkelig stilling, men har uttalt seg eller handlet på en måte som er uforenlig med å være vigslet.

For andre vigslede medarbeidere enn prester gjelder ikke den samme direkte sammenheng mellom vigslingsfullmakten og muligheten for å inneha stillingen. Det er praksis for at slike stillinger av ulike grunner også kan være besatt av personer som ikke er vigslet. Som nevnt over, legger imidlertid Kirkerådet til grunn at tap av vigslingsfullmakter skjer i tilknytning til avskjed fra stillingen, og at vedkommende ikke vil kunne tilsettes i en stilling som det vigsles til så lenge vigslingsfullmaktene er tapt. Her vil den samme lojalitetsplikten gjelde for det aktuelle tilsettings-/arbeidsgiverorganet som i saker som gjelder bindende pålegg.

En beslutning om å frata noen vigslingsfullmaktene har i større grad enn beslutningen om vigsling karakter av å være en forvaltningsavgjørelse. Fullmaktene forsvinner heller ikke fullstendig, men blir «deaktivert». De kan gjenvinnes etter en periode, enten som en del av vedtaket eller etter søknad. Det er da ikke nødvendig å bli vigslet på nytt.

Kirkerådet legger til grunn at prinsippet om at biskopen tar den endelige beslutningen om vigsling videreføres, og at biskopen i disse sakene følger vanlig, til dels ulovfestet, praksis for forsvarlig, forvaltningsmessig saksbehandling. Vigslingssamtalen skjer dessuten etter gjennomføring av programmet *Veien til vigsling* (VTV) hvor kandidatenes egnethet for vigslet tjeneste blir prøvet.

Kirkerådet finner det likevel litt påfallende at det er vesentlige formelle forskjeller i saksbehandlingsreglene mellom det å gi noen retten til å utføre vigslet tjeneste, og å frata noen denne retten. Som nevnt over, har Kirkemøtet også vedtatt at det skal lages forslag til saksbehandlingsregler som rammer inn biskopens tilsyn. Kirkerådet finner det på dette grunnlaget nødvendig å foreslå at også biskopens myndighet til å avslå vigsling blir innrammet av et formelt regelverk. NOU 1985:21 *Den norske kirke og læren* har foreslått noen rutiner knyttet til denne spørsmålsstillingen, som Kirkerådet har brukt som utgangspunkt for å foreslå noen rutiner på dette området.¹² Dersom den personlige samtalen mellom biskopen og vigslingkandidaten utløser tvil hos biskopen om hvorvidt vigsling kan finne sted, kan følgende prosedyre utløses:

¹² NOU 1985:21 s. 153f

- a. Hver av partene kan be om en ny samtale som tiltres av inntil to personer.
- b. Det settes det opp en protokoll fra samtalen som undertegnes av begge partene, og biskopen gir en skriftlig redegjørelse for sin vurdering.

Kirkerådet ser det som en mulighet saken stopper på dette nivået. Dersom det skal opprettes en formell klageadgang, kan for eksempel en av disse variantene vurderes:

- c. Vigslingskandidaten kan påklage biskopens avgjørelse til et utvalg kalt vigslingsråd, som avgir en uttalelse om hvorvidt vedkommende kandidat er skikket. Rådet oppnevnes ad hoc av Bispemøtets arbeidsutvalg, og det kan bestå av en biskop, en teologisk sakkyndig og en juridisk sakkyndig. Det kan også tiltres av et medlem utpekt av kandidaten.

Eller

Vigslingskandidaten kan påklage biskopens avgjørelse til Bispemøtets arbeidsutvalg, som vurderer saken. Dersom den biskopen som er part i saken også er medlem av arbeidsutvalget, blir det oppnevnt et settemedlem.

Vigslingsrådet/Bispemøtets arbeidsutvalg avgir en sakkyndig uttalelse, men det er i siste hånd biskopen som avgjør om vigsling skal finne sted.

Kirkerådet ber høringsinstansene vurdere hvilke av disse variantene som er å anbefale, eventuelt om dagens ordning er tilfredsstillende.

Kirkemøtet vil uansett foreslå at Bispemøtet blir gitt ansvar for å lage konkrete regler på dette området, innenfor de føringene som er gitt av Kirkemøtet.

4.6 Om preses i Bispemøtet

Den spesielle rollen til preses i Bispemøtet er i dag ikke eksplisitt formulert i dagens regelverk. Preses ble tidligere valgt av og blant biskopene (inntil 1997 valgte man alltid Oslo biskop), men på grunn av økende arbeidsoppgaver for preses ble det med virkning fra 1.1. 2011 opprettet et nytt bispeembete, og presesfunksjonen ble lagt fast til denne stillingen. Ordningen kommer til uttrykk i tjenesteordning for biskoper § 19, som fastsetter at Nidaros bispedømme to tjenestegjørende biskoper, hvor biskopens preses utøver biskopens myndighet i Nidaros domprosti. I forbindelse med endringen uttalte departementet at den ordningen som ble etablert ville ha «et visst midlertidig preg», og at ordningene burde gjennomgås i forbindelse med ny kirkelig organisering.

Etter opprettelsen av den tolvte bispestillingen har presesrollen utviklet seg til å være hovedsakelig en nasjonalkirkelig tilsynsrolle. Preses' lederrolle i Bispemøtet er blitt tydeligere, men først og fremst har preses nå en tydeligere lederrolle i hele Den norske kirke. Preses er fast medlem i Kirkerådet og har en rekke verv av både offentlig og økumenisk karakter, og behovet for at preses i hovedsak ivaretar nasjonaloppgaver, er økende. Samtidig har ordningen med to biskoper i Nidaros vist seg å være kompliserende for organiseringen av arbeidet i dette bispedømmet. Andre ordninger har vært drøftet, og Bispemøtet har selv vedtatt at preses skal overta tilsynsansvaret for Den norske kirkes prester i Forsvarets tros- og livssynskorps.

Samlet sett tilsier denne utviklingen at det bør gjøres en mer omfattende utredning av preses' rolle og funksjoner i Den norske kirke. En slik utredning bør gjennomgå bl.a. tilsynsoppgaver for preses, forholdet til Nidaros og Nidaros domkirke, ordning for utpeking av preses og om navnet på stillingen fortsatt skal være «preses for Bispemøtet». Kirkerådet vil i samarbeid med Bispemøtet komme tilbake med en slik utredning på et senere tidspunkt og foreslår derfor ingen endringer i ansvarsområdet til preses nå. Kirkerådet vil peke på at utfordringene knyttet til tilsynet i Nidaros bispedømme kan avhjelpes gjennom en mer omfattende delegering av oppgaver til Nidaros biskop.

5 Forslag til regelendringer

Biskopen er nevnt i kirkeordningen og i en rekke andre regelverk, og biskopen er gitt ulike funksjoner og forvaltningsoppgaver. I de fleste tilfellene er dette funksjoner og oppgaver som har sammenheng med biskopens tilsynsansvar. Kirkerådet vil derfor ikke nå foreslå vesentlige endringer på andre områder enn de som oppfattes å følge av Kirkemøtets vedtak i 2022 og 2023.

At det finnes detaljerte tjenesteordninger for menighetsprest, prost og biskop (samt fengselsprest) – og det konkrete innholdet i ordningene – har historiske årsaker. I statskirkeordningen lå prestatjenesten innenfor Kongens myndighetsområde, og særlig kirkelig regelverk på dette området ble gitt av Kongen. Samtidig var andre deler av kirkens ordning lovregulert. Etter endringen av kirkens status er en todelt regulering i stor grad videreført. Kirkerådet ser for seg at elementer i det som i dag er regulert i tjenesteordningene, på lengre sikt kan bli del av kirkeordningen eller reguleres på annen måte. Dette er imidlertid en lengre prosess, og foreløpig tar en sikte på å bare gjennomføre justeringer i tjenesteordning for biskoper som direkte følger av de forslagene til endringer som er omtalt over. Det samme gjelder for tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester og tjenesteordning for proster.

5.1 Kirkeordningen

5.1.1 Om biskopens tilsyn

Kirkerådet foreslår at § 1 i tjenesteordning for biskoper innlemmes i kirkeordningen. Det vil gi en beskrivelse av både innhold og rekkevidde for tilsynet, og gjennom plasseringen i kirkeordningen vil det bli understreket at tilsynet, og virkningene av tilsynet, gjør seg gjeldende for hele trossamfunnet

Kirkerådet foreslår en ny § 39a¹³ i kirkeordningen:

§ 39a Biskopens tilsyn

Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter,

¹³ Nummereringen er foreløpig.

kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende vigslede medarbeideres og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigsllet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

Det fremgår av disse bestemmelsene hva som er innholdet i biskopens tilsyn, hvem tilsynet er rettet mot og hvilke virkemidler biskopen har for å utøve tilsyn. Biskopens virkemidler er i første rekke råd, veiledning og oppmuntring. I mer sjeldne tilfeller kan biskopens veiledning gis i form av et bindende pålegg. Slike bindende pålegg gis i første rekke til vigslede medarbeidere, men kan også gis til andre ansatte i saker som har læremessige implikasjoner. Det forutsettes at den aktuelle medarbeideren retter seg etter vedtaket, og at arbeidsgiver følger opp med eventuelle tiltak.

Biskopen utøver også på tilsvarende måte tilsyn med de kirkelige rådene. Biskopen har ingen formelle virkemidler for å sørge for at slike tilrådinger blir fulgt opp av det aktuelle rådet, men Kirkerådet legger til grunn at et kirkelig råd ikke uten videre kan unnlate å følge en tilråding fra biskopen. Det følger av rådernes lojalitetsplikt, som er beskrevet i kirkeordningen § 37, samt den rollen biskopen er gitt for å føre tilsyn med læren. Kirkerådet har vurdert om det også skulle åpnes for å gi bindende pålegg til rådene, f.eks. med en setning som: «*Biskopen kan gi rådene bindende pålegg i saker som berører kirkens lære og ordninger*». Kirkerådet er imidlertid tvilende til om det er riktig å åpne for at rådene kan gis bindende pålegg, og vil derfor ikke foreslå det nå.

På litt lengre sikt ser Kirkerådet for seg at også andre deler av tjenesteordning for biskoper kan bli en del av kirkeordningen eller tas inn i annet relevant regelverk.

5.1.2 Om vigslede medarbeidere

Bispemøtet har tidligere vedtatt at man ikke ønsker å skille mellom betegnelsene «ordinasjon» og «vigsling», men bruke «vigsling» konsekvent om alle de fire tjenestekategoriene.¹⁴ Dette innebærer ikke en materiell endring, men er et uttrykk for ønske om en mer konsekvent språkbruk. Kirkerådet foreslår på dette grunnlaget at på de stedene i kirkeordningen der det står «ordinasjon/ordinert», endres dette til «vigsling/vigsllet». Det samme gjelder i tjenesteordningen for biskop og i de øvrige tjenesteordningene.

¹⁴ BM 7/23: «Det er teologisk ikke noen prinsipiell forskjell mellom vigsling og ordinasjon. Bispemøtet vil derfor bruke begrepet vigsling til prest, diakon, kateket og kantor.»

Dagens § 39 i kirkeordningen omhandler prestenes, prostenes og biskopenes tjeneste. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen endres til å omfatte alle de vigslede tjenestene. En slik endring vil være i samsvar med gjeldende praksis og vil understreke biskopens tilsyn med alle vigslede.

Biskopens rett til å frata prestene rett til å utøve prestatjeneste er i dag regelfestet i kirkeordningen § 39 tredje ledd. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen endres til å omfatte alle vigslede medarbeidere.

For en prest vil en tilbakekalling av vigslingsfullmaktene også automatisk innebære at vedkommende ikke kan virke som prest. En slik konsekvens er ikke like innlysende for de andre tjenestegruppene som det vigsles til, men Kirkerådet legger til grunn at et vedtak om å tilbakekalle vigslingsfullmaktene uansett bare vil være aktuelt i forbindelse med avskjed på grunn av grovt pliktbrudd, og at det følger av et vedtak om tilbakekalling at hverken prest eller annen vigslet medarbeider senere kan gå inn i en tilsvarende stilling før vedtaket eventuelt er omgjort.

Kirkerådet foreslår etter dette følgende ordlyd for § 39 i kirkeordningen:

§ 39. Vigslede medarbeideres tjeneste

Ingen kan *vigsles* til *tjeneste som prest, diakon, kantor eller kateket* i Den norske kirke uten å ha de kvalifikasjoner som fastsettes av Kirkemøtet.

All *vigslet tjeneste* skal organiseres slik at *den vigslede* kan utøve sin tjeneste i samsvar med *vigslingens* forutsetninger og forpliktelser.

«*Vigslet medarbeider* som gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på *vigslingsforpliktelsen*, kan fratras retten til å utføre *vigslet tjeneste* etter nærmere regler om saksbehandling og klageadgang fastsatt av Kirkemøtet.»

Kirkemøtet fastsetter tjenesteordning og gir nærmere regler om vilkår mv. for *vigslede medarbeidere*.

5.2 Tjenesteordning for biskoper

5.2.1 Endring i § 1 som følge av at nåværende tekst er tatt inn i kirkeordningen

Paragraf 1 i tjenesteordningen er foreslått tatt inn i sin helhet i kirkeordning for Den norske kirke. Denne behøver derfor ikke gjentas i tjenesteordningen, og Kirkerådet foreslår at § 1 i tjenesteordningen har en henvisning til kirkeordningen. For å understreke biskopens overordnede pastorale lederansvar også i tjenesteordningen, foreslår Kirkerådet at denne innledes med å slå fast at biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet. Kirkerådet foreslår etter dette følgende ny § 1:

Biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet og utøver på dette grunnlaget strategisk og åndelig ledelse.

Biskopen skal utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd slik dette er omtalt i § 39a i kirkeordning for Den norske kirke.

5.2.2 Endring knyttet til endring av arbeidsgiverfunksjoner

De endringene i tjenesteordningene som ellers foreslås, handler først og fremst om endringer i biskopens rolle som øverste leder av prestatjenesten i det enkelte bispedømmet. Det får i første rekke konsekvenser for § 2, der denne rollen er beskrevet. Kirkerådet foreslår at bestemmelsene som omtaler biskopens arbeidsgiveransvar oppheves.

Bestemmelsen i § 2 andre ledd om at biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke som trossamfunn, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse, foreslås videreført. Denne bestemmelsen peker på at det er Kirkemøtet som har gitt mandat til biskopene, og at disse er forpliktet på lojalitet til planer og strategier som Kirkemøtet vedtar.

Som en følge av endringene i arbeidsgiveransvaret kan biskopen heller ikke ha den arbeidsrettslige rollen som nærmeste leder for prostene på samme måte som i dag. Biskopen vil fortsatt lede prostene gjennom tilsynsmyndigheten. Det innebærer endringer i § 15. Kirkerådet foreslår at første ledd i denne paragrafen endres, slik at prostene beskrives som biskopens medhjelpere i utøvelsen av tilsynet. Biskopen vil fortsatt lede prostemøter, og det foreslås ikke å endre denne bestemmelsen nå.

Kirkerådet foreslår også en mindre endring som innebærer at myndigheten i § 10 andre ledd til å gi egnede lekfolk fullmakt til å utføre prestevikartjeneste, ikke kan delegeres til prosten.

Kirkerådet foreslår etter dette følgende ordlyd i § 15:

Biskopen har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av tilsynet. Biskopen kan delegere myndighet etter § 10 første ledd og § 11 til prosten.

5.2.3 Biskopens myndighet til å løse fra eller frata vigslingsfullmakten

Som følge av forslaget til endringer i kirkeordningen § 39 inntreer også endringer i tjenesteordningen § 13, som omhandler biskopens myndighet til å treffe vedtak om å løse fra eller frata noen vigslingsfullmaktene. Som nevnt over, foreslår Kirkerådet at denne myndigheten skal gjelde alle de fire tjenestekategoriene.

Kirkerådet foreslår endringer i tjenesteordningen § 13 første, andre og fjerde ledd:

Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve *vigslet tjeneste* i Den norske kirke.

Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeordningen § 39 tredje ledd om å frata prest, *diakon, kateket og kantor* i Den norske kirke retten til å utføre *vigslet tjeneste* i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt

pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på *vigslingsforpliktelsene*. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjenerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjenerverv av *vigslingsfullmakter* for en som har mistet retten til å utføre *vigslet tjeneste* for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd med tilråding om vedtak.

5.2.4 Biskopens rolle i faglig utvikling; etter- og videreutdanning

Kirkerådet foreslår også å legge inn en ny bestemmelse i tjenesteordningen som presiserer biskopens myndighet til å innkalle til faglige inspirasjonssamlinger og til å gjennomføre faglige tiltak både for vigslede medarbeidere og andre med menighetsrettede stillinger. Det er å forvente at de ansatte i bispedømmet slutter opp om slike samlinger, selv om biskopens myndighet på dette området gir i utgangspunktet ikke anledning til å pålegge arbeidsgiveren økonomiske byrder i forbindelse med fagsamlinger eller andre faglige tiltak, men Kirkerådet legger til grunn at de organene som forvalter arbeidsgiveransvaret både for rettssubjektet Den norske kirke og i soknene, prioriterer å sette av midler til faglig utvikling så langt det er økonomisk mulig. Bestemmelsen tar videre sikte på at det legges til rette for at biskopen fortsatt får en rolle i utvikling av programmer for etter- og videreutdanning både for dem som er ansatt i soknet og i det nasjonale rettssubjektet. Det er arbeidsgiver som vil være ansvarlig for å tilrettelegge for denne typen tilbud.

Kirkerådet foreslår følgende ny § 6 a

Biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutvikling.

5.3 Tjenesteordning for proster

Som nevnt over, har prosten i dag biskopen som sin nærmeste overordnede, noe som er regulert i tjenesteordning for proster i § 4. Bestemmelsen foreslås endret slik at stiftsdirektøren blir nærmeste overordnede, men prosten skal fortsatt være biskopens medhjelper i tilsynet, noe som også gir biskopen myndighet over prosten. Kirkerådet foreslår følgende endring i første ledd i § 4:

Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har stiftsdirektøren som sin overordnede.

Tilsvarende erstatter stiftsdirektøren biskopen som prostens overordnede i § 7 bokstav a) og e).

Kirkerådet foreslår at det samtidig foretas en justering av tjenesteordning for proster hvor prosten blir nærmeste overordnede for alle prestene i prostiet, ikke bare sokneprester og prostiprester. Dette er i samsvar med gjeldende praksis.

Kirkerådet foreslår følgende endring i § 4 andre punktum:

Prosten er nærmeste overordnede for prostiets *prester* og fordeler de oppgaver mellom *dem* som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

I § 5 i tjenesteordningen er prostens oppgaver som biskopens medhjelper beskrevet. Når det gjelder disse oppgavene, står prosten under ledelse av biskopen, i den forstand at det må være en tett kontakt mellom dem, slik at biskopen kan drive tilsyn via prosten, og prosten kan rapportere til biskopen om forhold som hører inn under tilsynet. Det vil i praksis si at i spørsmål som berører kirkefaglig og strategisk ledelse, vil biskopen ha en lederrolle overfor prosten, og det er en linje fra alle som er vigslt, og øvrige i menighetsrettede stillinger, som går via prosten til biskopen. Denne linjen griper ikke direkte inn i det arbeidsrettslige forholdet mellom den enkelte ansatte og vedkommendes leder. Forhold knyttet til tilsynet som får konsekvenser for arbeidsforholdet må løses av somordning mellom biskop og stiftsdirektør og mellom prost og kirkeverge, eventuelt i noen tilfeller mellom biskop og kirkeverge. Prosten vil her for prestene innta en dobbeltrolle både som biskopens medhjelper i tilsynet og ivaretager av styringsretten på vegne av stiftsdirektøren.

For å tydeliggjøre at denne paragrafen omhandler prostens rolle som medhjelper i tilsynet, foreslår Kirkerådet at § 5 innledes slik:

Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet og står i forhold som gjelder tilsyn under ledelse av biskopen.

Prosten skal *se til* at prestene utfører sine oppgaver i henhold til sin tjenesteordning, og den videre teksten er en dublett av § 2 i tjenesteordning for menighetsprester. Kirkerådet foreslår at en tilsvarende, men mer kortfattet bestemmelse for de øvrige vigslede stillingene, som også står under biskopens særlige tilsyn:

Prosten skal se til at de øvrige vigslede medarbeidere i prostiet utfører sin tjeneste i samsvar med sine vigslingsforpliktelser.

Videre inneholder § 5 en bestemmelse om at prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder sin kompetanse. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen omgjøres til å omfatte alle de tjenestene som det vigsls til og dessuten øvrige menighetsrettede stillinger:

Prosten skal stimulere prestene *og øvrige kirkefaglige medarbeidere* til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

Når prestene her nevnes spesielt, er det på grunnlag av prostens dobbeltrolle som medhjelper i tilsynet og nærmeste leder i arbeidsrettslig forstand.

Når stiftsdirektøren overtar de formelle arbeidsgiverfunksjonene fra biskopen, vil det være stiftsdirektøren som avgjør om og hvordan prostens funksjon skal gjøre tjeneste som menighetsprest, i henhold til tjenesteordningen § 7 a). En slik fordeling berører prostens funksjon som medhjelper i tilsynet og skal gjøres i samråd med biskopen. Det vil også være stiftsdirektøren som kan gi instruks for den enkelte menighetspresten, som avviker fra de vanlige tjenesteoppgavene i § 2. Ettersom slike endringer fort vil berøre biskopens tilsyn, skal en slik instruks skje i samråd med biskopen. Kirkerådet foreslår endring i § 7 e), jf. endring i tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester.

Tilsvarende kan det tette samarbeidet mellom prostens egen arbeidsinstruks skal fastsettes.

Kirkerådet foreslår følgende formulering:

a) gjør tjeneste som menighetsprest slik *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* fastsetter

e) utferdiger for *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester

5.4 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester

Som arbeidsgiverrepresentant for menighetsprestene vil det være stiftsdirektøren som får myndighet til å fastsette instruks for menighetsprester, som avviker fra § 2 i tjenesteordningen. Slike endringer bør skje i samråd med biskopen, jf. forrige avsnitt. Kirkerådet foreslår følgende formulering:

Stiftsdirektøren, i samråd med biskopen kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

Tilsvarende endring foreslås i § 14:

Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* i instruks for stillingen.

I § 8 tredje punktum er biskopen nevnt som den som regulerer hvem som er kapellanens overordnede. Kirkerådet foreslår at ordet «biskopen» strykes i denne setningen.

En omtale av kallsbrev for prester innebærer en endring i tjenesteordningen § 4, i tråd med de øvrige tjenesteordningene. Kirkerådet foreslår en endring i andre punktum:

Tilsetting skjer *med en forutsetning om at biskopen gir kallsbrev og for øvrig* på de vilkår som gjelder generelt for tilsatte i Den norske kirke.

5.5 Personalreglement for Den norske kirke

At biskopen ikke lenger skal ha personalansvar for prostene innebærer noen endringer i personalreglementet §§ 25, 26 og 27. Det dreier seg om vedtak om suspensjon, samt om avgjørelsen av søknader om permisjoner og om ferie. Når hele arbeidsgiveransvaret overtas av bispedømmerådet, er det naturlig at stiftsdirektøren, som daglig leder for bispedømmerådet, overtar de arbeidsgiverfunksjonene som i dag ligger til biskopen.

Vedtak i spørsmål om suspensjon der saken krever en rask avgjørelse endres også fra biskop til stiftsdirektør, i samråd med bispedømmerådets leder.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene vil særlig ha administrative konsekvenser på bispedømmenivået.

Bispedømmerådet, ved den daglige lederen stiftsdirektøren, vil overta oppgaven som øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet fra biskopen. Det vil nok variere mellom bispedømmene hvor store praktiske konsekvenser endringen vil få. Biskopen og stiftsdirektøren har allerede samarbeidet om mange oppgaver i dag, og de vil måtte samarbeide tett også i fortsettelsen, særlig om oppfølging av prostene. Prostene skal fortsatt være biskopens medhjelpere i tilsynet. Det antas at forslaget om styrke biskopens rolle i prestatilsettinger ikke vil ha store administrative konsekvenser. Det samme gjelder forslagene rundt kallsbrevet.

Et hovedformål med forslagene i denne saken er å styrke og tydeliggjøre biskopens tilsyn overfor alle kirkelige ansatte og råd, også ansatte i soknene.

Kirkerådet ber særskilt om høringsinstansenes vurderinger av økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene.

7 Vedlegg: Regelverk med forslag til endringer

7.1 Tjenesteordning for biskoper

Biskopens ansvar og myndighet

§ 1. Biskopen skal *utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd i sitt bispedømme, som beskrevet i kirkeordning for Den norske kirke § 39a. gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.*

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og

ordninger, og at også andre som er vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

~~Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.~~

~~§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestedtjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådenes virksomhet.~~

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.

~~Biskopen sørger for at ledige prostestillinger blir betjent.~~

~~Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.~~

§ 3. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

§ 4. Biskopen utøver den myndighet som i liturgiernes bestemmelser er tillagt biskopen.

§ 5. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene. I slike tilfeller har biskopen fortrinnsrett til bruk av kirken.

Biskopen fører tilsyn med bruk av kirkene og avgjør klager på bruk og utlån av kirkene etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

§ 6. Biskopen fører vigslingsregister for sitt bispedømme. Bispemøtet kan fastsette nærmere regler for føringen av registeret.

§ 6a Biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutviklingstiltak.

Biskopens tjenestefunksjoner

§ 7. Biskopen visiterer sokn i bispedømmet i samsvar med visitasreglement fastsatt av Bispemøtet.

§ 8. Biskopen beslutter om ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste og ~~vigsling~~ til andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så ~~ordinasjons-~~ eller vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til ~~ordinasjon~~ *vigsling*. Bare vigslet biskop kan forrette ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste. Etter anmodning fra den som fungerer som biskop, kan en annen vigslet biskop forrette ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste. Sistnevnte vurderer i slike tilfeller kandidatens skikkethet og treffer beslutning om ~~ordinasjon~~ *vigsling*.

Bare personer som fyller de av Kirkemøtet oppstilte kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke, kan ordineres til prestedtjeneste.

Ingen kan ~~ordineres eller~~ vigsles uten å være tilsatt i en ordnet kirkelig stilling som krever slik ~~ordinasjon eller~~ vigsling. I særlige tilfeller kan likevel kandidater som fyller vilkårene for tilsetting som menighetsprest, ~~ordineres vigsles~~ til feltprestedtjeneste, tjeneste i kirkelige organisasjoner, utdanningsinstitusjoner og lignende etter nærmere regler fastsatt av Bispemøtet.

Vedtak om ~~ordinasjon eller~~ vigsling kan ikke påklages. *Dersom biskopen eller den som søker om vigsling ønsker det, kan fremgangsmåten for vigslingssamtalen utvides etter egne regler fastsatt av Bispemøtet.*

Etter søknad og med anbefaling fra vedkommendes kirkesamfunn, kan biskopen treffe vedtak om at en persons ~~presteordinasjon vigsling til prest~~ i et annet kristent kirkesamfunn skal anses som gyldig grunnlag for å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke uten ny ~~ordinasjon vigsling~~. Før slikt vedtak treffes, skal biskopen etter samtale ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med vår kirkes bekjennelse og ordninger. Vedtak som nevnt her, medfører ikke dispensasjon fra kvalifikasjonskravene for tilsetting av prest. Biskopens vedtak kan ikke påklages.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter denne paragraf.

§ 9. Biskopen gir kallsbrev ved tilsetting av ~~ordinert eller~~ vigslet person i kirkelig stilling, som bekreftelse på at vedkommende er ~~ordinert eller~~ vigslet, markering av biskopens tilsyn og formaning til menigheten om å ta imot den tilsatte som rett kalt tjener.

§ 10. Biskopen kan samtykke i at ~~ordinert vigslet~~ prest i Den norske kirke holder gudstjenester og forretter kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt i ordnet kirkelig prestestilling.

Biskopen kan gi egnede lekfolk som på ansvar og under tilsyn av prest utfører assisterende tjeneste under tjenestefrihet eller ledighet i en prestestilling, fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd. Slik fullmakt kan også gis teologiske studenter som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende.

§ 11. Biskopen kan gi representanter for andre kristne trossamfunn tillatelse til å preke og medvirke på annen måte i forordnede gudstjenester og ved kirkelige handlinger. Med unntak for vigsler kan ~~ordinerte vigslede~~ prester fra andre kristne trossamfunn gis tillatelse til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger etter vår kirkes ordninger.

§ 12. Når særlige grunner tilsier det, kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap i Den norske kirke for kirkelig tilsatte og ombud, jf. kirkeordningen § 40. For ansatte ved de sentralkirkelige råd er preses dispensasjonsmyndighet.

§ 13. Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke.

Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeordningen § 39 tredje ledd om å frata prest, *diakon, kantor og kateket* i Den norske kirke retten til å utføre ~~prestetjeneste vigslet tjeneste~~ i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjenerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.

Biskopens vedtak etter annet ledd kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd. Forvaltningsloven kapittel VI kommer til anvendelse. Biskopens vedtak skal inneholde en opplysning om klageadgangen og at denne må være uttømt før vedkommende kan reise eventuelt søksmål for å prøve lovligheten av vedtaket.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter første og andre ledd og om eventuelle klager etter tredje ledd.

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjenerverv av ~~presterettigheter vigslingsfullmakter~~ for en som har mistet retten til å utføre ~~prestetjeneste vigslet tjeneste~~ for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd med tilråding om vedtak.

Bestemmelsen i denne paragraf får tilsvarende anvendelse for den rett til å utøve prestetjeneste i Den norske kirke som en prest i et annet kirkesamfunn er gitt etter § 8 femte ledd.

§ 14. Biskopen foretar vigsling av kirker som er godkjent av Kirkerådet.

Biskopen kan gi tillatelse til at forsamlingslokaler som skal tjene som kirkelokaler for et distrikt, og lokaler i institusjoner innvies til kirkelig bruk.

§ 15. Biskopen er ~~prostens nærmeste overordnede~~ og har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av ~~sin gjerning~~ *tilsynet*. Biskopen kan delegere myndighet etter § 2, § 10 *første ledd* og § 11 til prosten.

Domprosten er biskopens faste vikar og kan dessuten i særskilte tilfeller bemyndiges til å utføre bispetjeneste etter § 7, § 8, § 9 og § 14. Domprosten kan verken som vikar eller i andre tilfeller forrette ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestetjeneste.

Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

Biskopen har medarbeidersamtaler med prostene og leder prostemøtene.

§ 16. Biskopen deltar i Bispemøtet som består av samtlige tjenestegjørende biskoper.

§ 17. Biskopen deltar i Bispemøtets behandling av læresaker og kan reise læresak etter gjeldende regler.

§ 18. Biskopen er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Biskopen utarbeider hvert år sammen med bispedømmerådet en rapport om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

§ 19. Nidaros bispedømme har to tjenestegjørende biskoper. Bispemøtets preses utøver biskopens myndighet innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop utøver den myndighet som er lagt til biskopen, i de øvrige delene av Nidaros bispedømme. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om biskopens myndighet ligger til Nidaros biskop eller preses.

Preses har sete i Nidaros bispedømmeråd i saker om tilsetting, oppsigelse, avskjed og suspensjon innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop har sete i bispedømmerådet i andre saker. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om Nidaros biskop eller preses har sete i bispedømmerådet.

Bispemøtets visepreses er fast vikar for preses' funksjoner som leder av Bispemøtet. Nidaros biskop er fast vikar for preses i saker som gjelder tilsynsområdet til preses. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller hvem som er vikar for preses.

Biskopens tjenestevilkår¹⁵

§ 20. Biskopen er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som til enhver tid gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 21. Biskopen har som tjenestedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kirkemøtet.

§ 22. Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter ~~forskrift om framgangsmåten~~ *regler* fastsatt av Kirkemøtet.

Biskopen må rette seg etter vedtatt tjenesteordning og finne seg i endringer i gjøremål og tjenestedistriktets utstrekning.

§ 23. Som biskop kan utnevnes person som har de kvalifikasjoner som Kirkemøtet har fastsatt som krav for å bli tilsatt som prest i Den norske kirke.

§ 24. Biskopen vigsles i vedkommende bispedømmes domkirke etter forordnet liturgi forrettet av Bispemøtets preses. Vigslingsliturgiens formaning og løfte er bestemmende for biskopens tjeneste og livsførsel.

§ 25. Biskopen lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid.

§ 26. Biskopens tjenestedrakt er surtout etter modeller godkjent av Kirkemøtet, med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger embetet, sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenestedrakt og liturgisk drakt bekostes av bispedømmerådet.

§ 27. Bispemøtets preses ivaretar arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene og skal ivareta arbeidsgivers interesser hvis en biskop viser seg ute av

¹⁵ Her kan det være behov for noen endringer, men de kan tas i sammenheng med en større gjennomgang av alle tjenesteordningene.

stand til å utføre sine tjenesteplikter på en forsvarlig måte. Kirkerådets leder har tilsvarende oppgaver overfor preses.

§ 28. Biskopen skal avsette nødvendig tid til studium, fritid og personlig fornyelse.

§ 29. Biskopen skaffer til veie opplysninger og gir uttalelse i saker som forelegges av Kirkemøtet, Kirkerådet og andre kirkelige eller offentlige instanser. Biskopen kan av eget tiltak ta opp saker som gjelder forhold innen bispedømmet, Den norske kirke eller samfunnet ellers.

§ 30. Biskopen utfører de gjøremål som til enhver tid er pålagt i medhold av lov.

§ 31. Tjenesteordningen trer i kraft straks.

7.2 Tjenesteordning for proster

§ 1. Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

§ 2. Prosten er 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.

§ 3. 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.

§ 4. Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen *stiftsdirektøren* som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for *prostiets søkneprester og prostiprester* og fordeler de oppgaver mellom *prostiets prester prestene* som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 5. *Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet, og står i forhold som gjelder tilsyn under ledelse av biskopen.*

Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger

- a) holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,
- b) deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og
- d) utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Prosten skal se til at de øvrige vigslende medarbeidere i prostiet utfører sin tjeneste i samsvar med sine vigslingsforpliktelser og tjenestens formål.

Prosten skal stimulere prestene og øvrige kirkefaglige medarbeidere til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

§ 6. Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestedetjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets møter på biskopens vegne.

§ 7. Prosten

- a) gjør tjeneste som menighetsprest slik ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* fastsetter,
- b) foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,
- c) deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitaser og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,
- d) medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,
- e) utferdiger for ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester
- f) medvirker ved ~~ordinasjon~~ *vigsling* av prest, og ~~vigsling~~ av kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser,
- g) foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,
- h) innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser,
- i) holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler,
- j) samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker,
- k) vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det,
- l) deltar i prostemøte og bispedømmemøter,
- m) deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelse og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og
- n) gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke.

Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen.

§ 8. Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke. Prostens tjenestedistrikt utgjør et prosti med

utstrekning fastsatt av bispedømmerådet. Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenestedistriktets utstrekning.

§ 9. Prost i et prosti med domkirke er domprost. Domprosten er biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste.

§ 10. Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

§ 11. Prosten lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid. For tjenestereiser som er nødvendige for å utføre oppgaver etter denne tjenesteordning, tilkommer prosten skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes satser innenfor budsjettamme fastsatt av bispedømmerådet.

§ 12. Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for proster så langt den passer.

§ 13. Tjenesteordningen trer i kraft straks

7.3 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester (utdrag)

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

- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

Nærmere bestemmelser om omfanget av ovennevnte gjøremål for den enkelte prest treffes av prosten etter samråd med presten. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren i samråd med biskopen* kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

§ 8. Presten står under tjenstlig tilsyn av biskop. Prosten er sokneprestens og prostiprestens nærmeste overordnede. Soknepresten er kapellanens nærmeste overordnede når ikke annet er bestemt av ~~biskopen~~. Tjenstlig korrespondanse med høyere myndighet skal gå tjenestevei gjennom nærmeste overordnede.

§ 14. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av *stiftsdirektøren i samråd med* biskopen i instruks for stillingen. Instruksen kan ikke fravike bestemmelser gitt av Kirkemøtet. Den enkelte prest kan ikke pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke.

7.4 Personalreglement for Den norske kirke (utdrag)

§ 25. Avtalefestede permisjoner

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Søknad om permisjoner som er avtalefestet, avgjøres for arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Prost avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren* avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Bispemøtets preses avgjør søknad fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses. Det enkelte bispedømmeråd, Bispemøtets arbeidsutvalg og Kirkerådets arbeidsutvalg avgjør søknad fra organets daglige leder.

§ 26. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.

For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet eller ved Kirkerådet kan organets daglige leder, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn til arbeidstaker som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen avtale.

For prest kan ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren*, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil tre år for den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Preses kan på samme vilkår gi biskopen tjenestefri, og tilsvarende Kirkerådets leder for preses. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.

Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet og Kirkerådet behandles søknad om slik permisjon av organets daglige leder. For prest behandles søknad om slik permisjon av vedkommende ~~biskop~~ *stiftsdirektør*.

§ 27. Ferie mv.

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler.

For prestene sørger prosten for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig. Prosten tilstår prestene ferie. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren* tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet sørger nærmeste foresatte for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene godkjennes av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

Spørsmål til høringsnotatet om biskopens tilsyn

1. Støtter du/dere forslaget om å flytte § 1 i tjenesteordning for biskoper, som beskriver innholdet i tilsynet, inn i kirkeordningen?
Ja
Nei
Ingen mening
Merknad
2. Støtter du/dere forslaget om at det ikke bør stå i bestemmelsen at biskopen kan gi bindende pålegg til valgte råd?
Ja
Nei
Ingen mening
Merknad
3. Støtter du/dere å flytte arbeidsgivers styringsrett over prestene fra biskopen til bispedømmerådet v/stiftsdirektøren?
Ja
Nei
Ingen mening
Merknad
4. Støtter du/dere forslaget om at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper og kunne ivareta tilsynsoppgaver på vegne av biskopen, samtidig som prosten fortsatt ivaretar arbeidsgivers styringsrett over prestene lokalt?
Ja
Nei
Ingen mening
Merknad
5. Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle i kompetanseutvikling for alle kirkefaglig ansatte?
Ja
Nei
Ingen mening
Merknad

6. Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle ved tilsetting i alle stillinger som det vigsles til?

Ja

Nei

Ingen mening

Merknad

7. Støtter du/dere forslaget om at det bør innføres nye saksbehandlingsregler i tilknytning til vigslings samtalen?

Ja

Nei

Ingen mening

Merknad

8. Andre kommentarer:

[Biskopens tilsyn \(office.com\)](http://office.com)

Biskopens tilsyn – kortversjon

Innledning – hva saken dreier seg om

Denne saken gjelder endringer i biskopens rolle og funksjoner på bakgrunn av vedtak i Kirkemøtet i 2022 og 2023. Hensikten med endringene er å styrke biskopens tilsyn og å tydeliggjøre biskopen som en leder i kirken.

Kirkemøtet behandlet i 2022 en sak om fremtidig organisering av Den norske kirke (KM 10/22). Her ble det både vedtatt en intensjon om en fremtidig modell for arbeidsgiverorganisering og dessuten en rekke modelluavhengige elementer. Blant disse var også spørsmålet om biskopens rolle i en fremtidig kirkeordning.

I vedtaket kom dette til uttrykk slik:

b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I forlengelsen av vedtaket fra 2022 behandlet Kirkemøtet i 2023 igjen spørsmål om kirkelig organisering og biskopens rolle (KM 5/23). Kirkemøtet gjorde følgende vedtak:

Biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes, blant annet ved at biskopen får en rolle ved ansettelse i alle vigslede stillinger, og gjennom en tydelig beskrivelse av innholdet i og rekkevidden av myndigheten til å fatte bindende vedtak. Det etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse. Det utarbeides et forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

I 2024 behandlet Kirkemøtet en sak om blant annet bispedømmerådets rolle i en fremtidig kirkeordning (KM 7/24). Kirkemøtet vedtok da blant annet følgende:

Mandat og oppgaver for bispedømmerådet må også bli definert med omsyn til biskopens tilsynsoppgaver.

Disse vedtakene er grunnlaget for forslagene til regelendringer som nå sendes på høring.

Nærmere om biskopens rolle og funksjon

Biskopens rolle i historisk sammenheng

Ordet biskop kommer fra det greske *episkopos* som betyr «tilsynsmann». De første menighetene tok noen steder i bruk denne tittelen for ledere i menigheten. Etter hvert som lokalkirken spredte seg over større geografiske områder, utviklet biskopen seg mer til en regional leder, som fikk rett til å sende presbytere til å representere seg lokalt. Fra denne begynnelsen utviklet det seg en tydelig hierarkisk ordning med biskopen som den ubestridte lederen av lokalkirken. Hos Luther og de øvrige

lutherske reformatorene ble tyngdepunktet lagt annerledes. I Confessio Augustana (CA) hører den særlige tjenesten med Ord og sakrament (tidligere kalt det kirkelige embetet) i CA 5 primært til i den lokale, gudstjenestefeirende menigheten. I luthersk embetsteologi er det ingen prinsipiell forskjell på prestatjeneste og bispetjeneste, bare en praktisk. Både prester og biskoper skal utøve sin myndighet først og fremst gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning.

Det betyr likevel ikke at reformatorene ikke anerkjente biskopene som ledere i kirken. Denne rollen ble også ivaretatt i dansk-norsk sammenheng. Biskopene fikk en lederrolle i kirken, som omfattet både menighetene og prestene, og i videre forstand hele samfunnet. Dette fortsatt etter 1814. Det var biskopene som på Kongens vegne skulle se til at «Religionens offentlige Lærere følge de dem foreskrevne Normer», som det het i den gamle Grunnloven § 16.

En egen tjenesteordning for biskoper ble første gang fastsatt ved kongelig resolusjon i 1997. I hovedsak var denne tjenesteordningen en videreføring og samling av en rekke ulike eldre bestemmelser.

Biskopenes rolle som ledere i kirken er i løpet av det siste århundret også supplert med en rekke demokratisk valgte organer. I 1920 ble det kirkelige lokalstyret etablert, gjennom lov om menighetsråd, og i 1933 kom en tilsvarende regulering om etablering av bispedømmeråd. Disse bestemmelsene ble samlet i kirkeordningsloven av 1953. Bispemøtet, som ble fast etablert i 1934, var lenge det eneste offisielle sentralkirkelige organet, men det ble supplert av bispedømmerådenes fellestråd (etter hvert kalt Kirkerådet) i 1969, Mellomkirkelig råd i 1970 og til slutt av Kirkemøtet, som ble etablert i 1984. I 1992 opprettet Kirkemøtet også Samisk kirkeråd.

Nærmere om begrepene tilsyn og ledelse

Begrepet tilsyn er i normal norsk språkbruk mest vanlig i forbindelse med offentlige tilsyn, som opererer utenfor virksomheten. I motsetning til slike statlige tilsynsorganer er biskopen på en annen måte en del av den virksomheten det føres tilsyn med. Tilsyn er en type ledelse, gjerne betegnet som pastoral ledelse. Ledelsesansvaret er forankret i tjenesten med Ord og sakrament, og betegner ansvaret for, som hyrde, å videreføre og fastholde evangeliet, gjennom forkynnelse, gudstjenesteliv og annen kirkelig aktivitet som følger av dette. Den ligger nær det som mer generelt blir kalt institusjonell eller verdibasert ledelse, med fokus på å fremme formål, identitet og verdier. I kirkelig sammenheng er det formulert som å fremme kirkens enhet. Videre har tilsynet også noen utslag som går mer i retning av styringsoppgaver. Det gjelder særlig myndigheten til å forordne gudstjenester og vigslingsmyndigheten.

Utgangspunktet for Den norske kirkes innholdsbestemmelse av begrepet tilsyn er formuleringene i § 1 i tjenesteordning for biskoper.

Videre vil de økumeniske samtaler som Den norske kirke har deltatt i, gi et bredere materiale til forståelsen av biskopens tjeneste.

Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag

Biskopens rolle og posisjon i Den norske kirke i dag har både prinsipielle og mer historiske/pragmatiske begrunnelser. Kirkemøtet er nå det øverste styrende organet i Den norske kirke, og det organet som biskopenes myndighet springer ut fra. Samtidig vil forholdet til Kirkemøtet være preget av forståelsen av samvirkemodellen (se nedenfor kap. 3.1.1) . I Kirkemøtet ivaretar biskopene rollen som de øverste representantene for tjenesten med Ord og sakrament, med et særlig ansvar for å verne kirkens lære og bevare enheten. Dette lærevernet utøver biskopene både enkeltvis og som kollegium, også overfor Kirkemøtet.

Formelt bygger biskopens myndighet og oppgaver i Den norske kirke særlig på tre regelverk, nemlig liturgien for vigsling av biskop, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet. Deler av biskopens myndighet og oppgaver er også nevnt i kirkeordningen og en rekke andre kirkelige regelverk. Disse gir til sammen et utfyllende bilde av hva Den norske kirke legger i begrepet tilsyn.

Tilsynsoppdraget blir, i tråd med vigslingsliturgien, tegnet ut i § 1 i tjenesteordningen. De øvrige bestemmelsene om biskopens myndighet og tjenesteoppgaver kan i stor grad – med unntak av § 2 om biskopens ledelse av prestedtjenesten – leses som en utdyping og konkretisering av § 1.

Visitasreglementet ligger også i forlengelsen av oppdraget gitt i vigslingen og gir en nærmere beskrivelse og utdyping av hvordan biskopen i løpet av visitasen skal utøve tilsynet i møte med de ansatte, hele menigheten og lokalsamfunnet.

De tilsynsoppgavene som på dette grunnlaget er gitt biskopen i dagens regelverk, kan kort oppsummeres slik:

Biskopen skal:

- rettlede og oppmuntre menighetene i bispedømmet,
- bekrefte kirkens kall av medarbeidere gjennom vigsling av tjenester som det vigsles til, og gjennom å gi kallsbrev/tjenestebrev til vigslede medarbeidere som blir innsatt i en ny stilling,
- rettlede og oppmuntre bispedømmets ansatte og øvrige medarbeidere,
- ha tilsyn med gudstjenestelivet.

I tillegg har biskopene også noen oppgaver som *ikke* følger direkte av tilsynsmyndigheten. Det gjelder i første rekke rollen som øverste leder av prestedtjenesten i det enkelte bispedømme. Biskopen har videre en rolle som godkjenninginstans og klageinstans i ulike sammenhenger, knyttet til kirkemedlemskap og soknetilknytning og til kirkebygg og liturgisk inventar og utstyr.

Endringer i biskopens rolle og oppgaver

Både rollen og oppgavene for biskopen foreslås i hovedsak bli videreført, men som nevnt i innledningen, har Kirkemøtet gjennom flere vedtak lagt opp til en endring i

biskopens rolle i kirkestrukturen, hvor tilsynsfunksjonen blir styrket og biskopens ledelsesoppgaver i hele kirken blir synliggjort i større grad.

Intensjonen med å skille tilsyns- og arbeidsgiverrollene er å gi tilsynet en større bredde og tydeliggjøre at nedslagsfeltet for biskopens ledelse er bredere enn bare prestene. På denne måten vil bortfall av styringsrett også kunne innebære en styrking av tilsynet

Som forvaltningsorgan har biskopen fortsatt behov for en stab, og Kirkerådet legger til grunn at bispedømmerådet fortsatt skal gi biskopen de nødvendige administrative ressursene som trengs for å ivareta tilsynsmyndigheten i bispedømmet.

Biskopenes visitas er en viktig side av biskopens tilsyn som utøves på vegne av hele kirken. Rammebestemmelser for visitasen bør derfor vedtas av Kirkemøtet som kirkens høyeste organ. Samtidig legger Kirkerådet til grunn at Bispemøtet vil ha en rolle i forberedelsen av en slik sak for Kirkemøtet, og at nærmere bestemmelser om visitasen kan fastsettes av Bispemøtet. Kirkerådet vil komme tilbake til en slik revisjon på et senere tidspunkt.

I forlengelsen av de vedtakene som er nevnt over, foreslår Kirkerådet en rekke endringer i tilknytning til biskopens rolle og oppgaver:

- *Stadfestelse av biskopens overordnede tilsynsansvar for både ansatte og styringsorganer i Den norske kirke.* Dette er ikke en materiell endring, men en understreking av biskopens tilsynsmyndighet. Kirkerådet foreslår å flytte dagens § 1 i tjenesteordning for biskoper, som beskriver tilsynet, inn i kirkeordningen.
- *Endring av arbeidsgiverfunksjonen for prestene.* Kirkemøtet har vedtatt at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgivers styringsrett over prestene på samme måte som i dag. Ledelsen av prestatjenesten blir overført til bispedømmerådet, og blir ivaretatt av stiftsdirektøren som daglig leder for rådet. Prostene vil fortsatt lede prestatjenesten lokalt.
- *Stadfestelse av at prostene fortsatt vil være biskopens medhjelpere i tilsynet.* Tilsynsmyndigheten i seg selv er gitt til den som har bispetjenesten, og kan ikke delegeres, men prostene vil fremdeles, på vegne av biskopen, kunne ivareta tilsynsoppgaver. Det vil dermed fortsette å være tette bånd mellom biskopen og prostene i det enkelte bispedømmet. Fordi prostene også skal lede prestatjenesten lokalt, vil dessuten stiftsdirektør/daglig leder for bispedømmerådet være prostens nærmeste overordnede.
- *Understreking av biskopens del i ansvaret for kompetanseutvikling.* Kompetanseutvikling er en sentral del av det ansvaret som arbeidsgiveren har for å ivareta den både enkelte ansatte og virksomheten som helhet. Samtidig har det en side til oppfølging av tilsynsansvaret. Biskopen har i kraft av sin rolle en

samlende og sammenbindende posisjon som legger godt til rette for å bidra til tverrfaglig kompetanseledelse i prostiene og bispedømmene. Prosten kan lokalt ivareta begge disse ansvarsområdene for prestene. Samtidig vil prosten kunne følge opp dette ansvaret på vegne av biskopen for de andre tjenestegruppene, der arbeidsgiveransvaret ligger hos kirkelig fellestråd

- *Styrking av biskopens rolle ved ansettelse.* Menighetsprester og spesialprester blir fra 2023 ikke lenger ansatt direkte i bispedømmerådet, men av et partssammensatt utvalg. For at biskopens rolle ved ansettelse av prest kan styrkes utover dagens ordning, foreslår Kirkerådet at prosten skal forelegge forslaget for biskopen før det blir endelig formulert, og at biskopen gir sin påtegning til det skriftlige forslaget som går til tilsettingsrådet. Det foreslås også en styrking av biskopens rolle for andre stillinger som det vigsles til, og som har soknet som arbeidsgiver, men det må følges opp i arbeidet med et felles personalreglement.
- *Kallsbrev til alle vigslede stillinger.* En side ved nye ansettelse til vigslede stillinger er at biskopen skriver et kallsbrev eller tjenestebrev til menigheten, hvor biskopen gir sin anbefaling av den som blir innsatt i stillingen. Dette står i dag uttrykt i tjenesteordning for diakon, kateket og kantor, men ikke for prest. Kirkerådet foreslår at det også gjøres gjeldende for prester, og at alle betegnes «kallsbrev».
- *Presisering av myndighet til å gi bindende pålegg.* Et virkemiddel i biskopens tilsyn er å gi bindende pålegg til medarbeidere. Kirkerådet foreslår å justere formuleringen, slik at den nevner alle vigslede medarbeidere spesielt, og ikke bare prester. Biskopen har også myndighet til å gi en form for pålegg til kirkelige styringsorganer.
- *Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling.* Personer som ønsker å vigsles til en kirkelig tjeneste, må i dag gjennom programmet *Veien til vigsling* (VTV). Biskopen avgjør deretter om vedkommende kan vigsles etter en personlig samtale kalt vigslingssamtale. Det er i dag ingen formaliteter knyttet til denne samtalen, og Kirkerådet foreslår at det må finnes en noe mer formell innramming av disse samtalene i tilfeller der vigslingkandidaten får avslag på søknad om vigsling.

Forslag til konkrete regelendringer knyttet til disse endringsforslagene finnes i hoveddokumentet kap. 5.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	400	24/02817-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Svar på høyring om styringstenesta i Den norske kyrkja

Saksorientering

Kyrkjerådet foreslår å leggja inn ein paragraf om den demokratiske styringstenesta i kyrkja i kyrkjeordninga. Dette skjer på bakgrunn av tidlegare utredningsarbeid og vedtak.

Kyrkjerådet foreslår også å gjera gjeldande rett og praksis tydeleg, ved å oppdatere tenesteordninga for prestar med at prestenesta er forplikta på soknerådet sine strategiar og planar.

Forslaga er gode uttrykk for korleis Den norske kyrkja er organisert i dag og for korleis forholdet mellom prestenesta og soknerådet er tenkt.

Å setta noko inn i kyrkjeordninga kan tolkast på ulike måtar. Den konkrete organiseringa av kyrkja i ulike nivå med ulik myndigheit er fleksibel. Den er ikkje like grunnleggande for kyrkja som tru, forkynning, dåp, nattverd og diakoni. Likevel gjev det god meining å stadfesta denne delen av organiseringa slik ho er i dag i kyrkjeordninga.

Høyringsnotatet er også eit presist uttrykk for forholdet mellom kyrkjedemokratiet, tilsynet og prestenesta. Oppdateringa av tenesteordningane vil bidra til klargjering av dette.

Her er forslag til svar på høyringa. Det svaralternativet som er foreslått er merka med raudt.

1. Støttar du/de forslaget om at ei føresegn om styringstenesta i kyrkja blir satt inn i kyrkjeordninga?

Ja

Nei

Inga meining

Merknad

Stavanger bispedømmeråd meiner det vil vera eit godt uttrykk for korleis Den norske kyrkja er organisert å setta ei føresegn om styringstenesta i kyrkja inn i kyrkjeordninga.

Å gjera dette bør ikkje tolkast som eit hinder for å vurdera anna organisering, viss det skulle bli behov for endringar i framtida. Den konkrete organiseringa kyrkja har i dag, inkludert den

delen av styringstenesta som valde råd tek vare på, er ikkje teologisk nødvendig, men eit uttrykk for korleis leiing av kyrkja er organisert og korleis det allmenne prestedømmet og kyrkjedemokratiet kjem til uttrykk i vår kyrkje i vår tid, ut frå ei historisk utvikling og faktiske løysingar som også kunne vore annleis.

2. Er du/de samd i den utforminga som føresegna har fått?

Ja

Nei

Inga meining

Merknad

3. Støttar du/de forslaget om ei ny føresegn i § 2 i tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester?

Ja

Nei

Inga meining

Merknad

4. Er du/de samd i den utforminga som føresegna har fått

Ja

Nei

Inga meining

Merknad

5. Har du/de andre merknadar til høyringa

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd sender svar på høyringa om styringstenesta i samsvar med saksframlegget, med dei endringane som kom fram i møtet.

Høyring – regulering av styringstenesta i Den norske kyrkja i kyrkjeordninga og av tilhøvet mellom prestetenesta og verksemda til soknerådet

I dette høyringsnotatet fremmer Kyrkjerådet forslag om ei ny føresegn i *kirkeordning for Den norske kirke* og ei ny føresegn i *tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester*. Begge forslaga følgjer opp vedtak som Kyrkjemøtet har gjort tidlegare som ledd i arbeidet med kyrkjeleg organisasjonsutvikling.

Begge forslaga til endring har som formål å styrke dei valde råda som styringsorgan. Ingen av endringane inneber større realitetsendringar, men klargjer gjeldande rett.

I Regulering av styringstenesta

Kyrkjerådet sender med dette på høyring forslag om ein ny paragraf i kyrkjeordninga, som stadfestar at dei som har kyrkjelege verv, inngår i styringstenesta i Den norske kyrkja, og styringstenesta som ei nødvendig teneste i kyrkja. Kyrkjerådet foreslår også å stadfeste prinsippet om at kyrkjelege styringsorgan speglar at kyrkjeleg styring skjer i eit samvirke mellom valde representantar for kyrkjelyden og tenesta med Ord og sakrament.

I 2023 handsama Kyrkjemøtet saka *Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse* (KM 5/23). Her heiter det i vedtaket:

Kirkelige verv stadfestes som en kirkelig styringstjeneste.

Kirkemøtet ber om å få en sak til behandling i 2024 om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømerådet som strategisk organ og styrking av menighetsrådets rolle.

I 2024 følgde Kyrkjemøtet opp dette vedtaket med saka *Organisasjonsutvikling – folkevalde, soknerådet og bispedømerådet* (KM 7/24) og gjorde da mellom anna følgjande vedtak:

Trussamfunnet Den norske kyrkja er styrt av demokratiske organ på alle nivå. Dette har både teologiske og historiske årsaker. Kyrkjemøtet bed Kyrkjerådet om å legge fram forslag om ei føresegn i kyrkjeordninga som stadfestar at rådsorgana i kyrkja utgjer ei særleg styringsteneste.

Utgangspunktet for vedtaks punktet frå 2023 om kyrkjeleg styringsteneste er ei utgreiing om demokratiet som styreform i kyrkja.

Eit utval leverte utgreiinga *Demokratiets grunnlag og folkevalgtes rolle i Den norske kirke* (etter dette kalla demokratiutgreiinga) 28. januar 2022. Utgreiinga drøfter det teologiske og prinsipielle grunnlaget for demokratiske organ i Den norske kyrkja og kjem med vurderingar og forslag til tiltak for å styrke rolla til valde medlemmer av kyrkjelege råd.

Demokratiske styringsorgan

Demokratiutgreiinga har bidradd til å identifisere kva som er grunnlaget for demokratiet som kyrkjeleg styringsform, og korleis denne styringsforma kjem til uttrykk. Utgangspunktet er at det er kyrkjelyden som grunneininga i kyrkja, der ansvaret for kyrkja sitt grunnleggjande oppdrag ligg. Ansvaret for dette oppdraget kviler på heile kyrkjelyden. Samstundes er det skipa ei særleg teneste med ord og sakrament (tidlegare kalla det kyrkjelege embetet) som er nødvendig for oppdraget til kyrkja. Som eit uttrykk for dette har Den norske kyrkja etablert ein praksis med at styringsansvaret blir utøvd i demokratisk valde organ, i eit samvirke mellom valde representantar for kyrkjelyden og dei som er berarar av tenesta med Ord og sakrament. Modellen blei framstilt og stadfesta i eit programmatisk vedtak i det fyrste Kyrkjemøtet i 1984:

Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått seg overdratt det kirkelige embete. Det er menighetens valg av sine ansvarlige ledere i rådsorganene, og kirkens kall og oppdrag til embetsbærerne, som uttrykker at hele kirken bærer ansvar for kirkestyret og kirkens ordninger» (sak KM 05/84 pkt. 1)

Seinare blei modellen utdjupa i utgreiinga *Kirkens embete og råd* frå 1987, og han er etter det vidareutvikla i takt med den generelle utviklinga i kyrkja. Grunnprinsippet om at styring i Den norske kyrkja skjer i eit samvirke mellom valde representantar for kyrkjelyden og representantar for tenesta med ord og sakrament ligg likevel fast, og er eit særtrekk for kyrkjedemokratiet i høve til demokratiske styringsorgan elles i samfunnet.

Demokratiutgreiinga bruker gjennomgåande omgrepet «styring» i skildringa av mynde og myndeorgan i kyrkja. Utgreiinga går i liten grad inn i innhaldet i omgrepet «styring», men avgrensar det mot omgrepet «leiing», som er noko vidare (s. 44):

Fremdeles vil styring knyttes til en sentral indirekte påvirkning, som utøves gjennom formelle strukturer og prosedyrer samt ved planer og budsjetter. Ledelse vil forstås mer som desentralisert, relasjonell dialogbasert påvirkning, utøvd i forholdet mellom leder og medarbeider.

Kyrkjemøtevedtaket føreset også at dei valde råda er strategiorgan. Strategi tyder i stor grad vurderingar og vedtak som handlar om kor og korleis ein skal sette inn ressursar (personale, utstyr og innsats). Dei ulike styringsorgana har eit strategisk ansvar på sine nivå og for dei ressursane dei forvaltar

Det er organet kollektivt som styrer, og dei som har ei styringsteneste, gjer denne tenesta i kraft av å sitte i organet, og berre innanfor ramma av organet.

Styringstenesta i kyrkja

Mellom dei ulike tenestene som går ut frå kyrkjelyden, er altså også ei som inneber å ta ansvar for styringsoppgåver. Ei slik styringsteneste, som blir utøvd i ramma av ein demokratisk styreform, avgrensar seg slik frå på den eine sida frivillig arbeid i kyrkjelyden eller i ulike kyrkjelege tiltak, og på den andre sida dei som er tilsette i kyrkja på ulike plan. Dei valde medlemene i rådet gjer tenesta som representantar for fellesskapen. Etter den gjeldande kyrkjeordninga er alle medlemmer dessutan pliktige til å ta imot val til sokneråd og til bispedømeråd og Kyrkjemøtet, dersom dei ikkje har fått særleg fritak. Vervet som folkevald medlem av eit kyrkjeleg råd er personleg, sjølv om utøvinga av vervet/tenesta skjer i rådet som organ. Råda som organ er forplikta til å utføre arbeidet sitt i lojalitet mot læregrunnlaget til Den norske kyrkja, jf. kyrkjeordninga § 37. Når biskopen har tilsyn med råda, betyr det dermed rådet som organ og ikkje den einskilde medlemen av rådet. Representantane for tenesta med ord og sakrament har på si side ei særleg og personleg læreforplikting og eit særleg ansvar for å opplyse i lærespørsmål og for generelt å løfte fram teologiske perspektiv i diskusjonane i organet. Kvar einskild av dei valde medlemmene har likevel også ansvar for å halde seg til organet si lojalitetsplikt.

Slik kan ein seie at rolla som vald medlem av eit kyrkjeleg organ skil seg ut som ein eigen kategori teneste i Den norske kyrkja, ulik både frivillig teneste som den einskilde kyrkjemedlemen gjer, og tenesta til tilsette medarbeidarar. På grunnlag av kyrkjeordninga, som føreset ei demokratisk styring av kyrkja, er styringstenesta ei nødvendig teneste i Den norske kyrkja. Den innsatsen som den einskilde rådsmedlemen gjer, er nødvendig for styringa av kyrkja både lokalt, regionalt og nasjonalt.

Som nemnd i innleiinga har Kyrkjemøtet vedteke at styringstenesta skal stadfestast i kyrkjeordninga. Kyrkjerådet føreslår at denne føresegna blir plassert i ein eigen paragraf i forkant av § 37, som handlar om lojalitetsplikten til kyrkjelege møte og råd,¹ og at samvirkeprinsippet også blir nedfelt i ei eiga føresegn i denne paragrafen.

Kyrkjerådet føreslår følgjande ordlyd:

Kirkens styringstjeneste

De som er valgt til å sitte i styringsorganer i Den norske kirke, inngår i kirkens styringstjeneste

Styring av Den norske kirke skjer på alle nivå i et samvirke mellom valgte representanter for og blant kirkens medlemmer og representanter for tjenesten med ord og sakrament.

¹ Den endelege nummereringa av dei ulike paragrafane vil bli avgjort seinare.

II Tilhøvet mellom prestane og soknerådet

Kyrkjemøtet har vedteke at ei styrking av soknerådet kan skje mellom anna gjennom at prestetenesta i større grad bli integrert i verksemda til soknerådet. Kyrkjerådet føreslår at *tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester* får ei ny føresegn som stadfestar at prestetenesta er forplikta på dei planane og prioriteringane som soknerådet fastset.

Som eit ledd i å styrke soknerådet som styringsorgan vedtok Kyrkjemøtet i 2022 som ei føring at:

Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsetninger og ved at ansatte som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer (KM 10/22).

Kyrkjemøtet følgde i 2024 opp dette vedtaket, og vedtok følgjande:

Kyrkjemøtet vil styrke soknerådets rolle som styringsorgan for soknet og bed Kyrkjerådet om å legge fram forslag om endringar i regelverket slik at:

(...) prestar som arbeider i soknet, blir forplikta på dei planane og prioriteringane som soknerådet fastset, på lik line med dei tilsette som har soknet som arbeidsgivar (KM 7/24)

I dag er innhaldet i prestetenesta regulert i *tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester*, som gir ei nokså konkret og utfyllande skildring av arbeidsoppgåvene til prestane.

Prestetenesta er organisert under leiing av prosten og biskopen. Kvart sokn skal ha prestebetening. Presten skal halde forordna gudstenester og forrette kyrkjelege handlingar, utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring, drive sjelesorg og utføre anna forkynnararbeid og kyrkjelydsbyggjande arbeid i samarbeid med soknerådet.

Oppgåvene til presten samsvarar slik langt på veg med ansvarsområdet til soknerådet. I praksis vil prestetenesta og soknerådets verksemd også dei aller fleste stader vere integrert i kvarandre på ein saumlaus måte, men prestane har ein annan arbeidsgivar enn dei andre som arbeider i soknet, noko som gir eit stadig behov for samordning. Dette skiljet har historiske årsaker og er også synleg gjennom at prestane har ein annan arbeidsgivar enn dei andre som arbeider i soknet.

Det er ikkje gitt signal om noka grunnleggjande endring i tilhøvet mellom prestetenesta og verksemda til soknerådet, men som eit ledd i å styrke og synleggjere soknerådet som styringsorganet for soknet, har Kyrkjemøtet tidlegare vedteke at prestar som arbeider i soknet, blir forplikta på dei planane og prioriteringane som soknerådet fastset, på lik line med dei tilsette som har soknet som arbeidsgivar. Kyrkjerådet føreslår at dette skjer gjennom å leggje til ei ny føresegn som eit nytt andre ledd i tenesteordninga, som slår fast at prestane er forplikta på dei planane og prioriteringane som soknerådet fastset. Då vil integreringa av prestetenesta i den heilskaplege verksemda i soknet også bli regelfesta.

Ei slik føresegn betyr ikkje at prestane og prestetenesta fullt ut skal innordnast i styringa til soknerådet. Alle dei vigsla tenestene har eit visst sjølvstendig preg, mellom anna med grunnlag i tenesteordninga for tenestene. Soknerådet er bunde til å utnytte dei personalressursane som finst hos dei som er i vigsla stilling, i samsvar med rammene for den einskilte tenesta. For dei andre vigsla tenestene er desse føringane meir generelle og viser til dei planane og programma som fastsett for høvesvis diakon, kateket og kantor. For prestar er føringane meir detaljerte, og dei oppgåvene som er lista opp, fyller det meste av arbeidstida til presten. Men det vil vere opp til soknerådet å leggje planer for verksemda i soknet, og med den endringa som Kyrkjerådet føreslår, vil prestane i soknet på ein tydelegare måte enn før måtte planleggje gjeremåla sine i tråd med føringane frå soknerådet. Soknepresten har også sete i soknerådet og deltek dermed direkte i styring og planarbeid i rådet.

Kyrkjerådet føreslår at det blir lagt til eit nytt andre ledd i *tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester* § 2, med følgjande ordlyd:

Presten er forpliktet på de planene og prioriteringene menighetsrådet fastsetter, innenfor rammen av de gjøremålene som er nevnt i første ledd.

Noverande andre til fjerde ledd blir nytt tredje til femte ledd.

Med ei slik regulering vil rolla til prosten og bispedømerådet bli om lag lik den som kyrkjeverja og fellesrådet har når det gjeld dei tilsette som har soknet som arbeidsgivar. Ettersom det er prosten som leier prestetenesta lokalt, vil prosten si arbeidsplanlegging for prestane ta tilbørleg omsyn til soknerådet sine planar og prioriteringar. Både for prestane og dei andre vigsla tilsette vil dessutan biskopens tilsyn sette rammer for tenesta som også påverkar tilhøvet til soknerådet.

I dag står det i tenesteordninga § 2 første ledd at «annet menighetsbyggende arbeid» skal utførast i samråd med soknerådet. Ettersom ein må legge til grunn at alt arbeid skal skje i samråd med rådet, føreslår Kyrkjerådet å stryke desse orda.

I dag står det også i tenesteordninga for prestar § 10 at soknepresten «sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet». Denne setninga viser til at prestetenesta er noko anna enn soknerådets verksemd. Når prestane no blir forplikta på verksemda til soknerådet, føreslår Kyrkjerådet at denne setninga blir stroke. Dette betyr ikkje at ein ikkje treng samordning, men samordninga mellom tenesteoppgåvene til prestane og resten av verksemda til soknerådet skjer gjennom prosten som leiar for prestetenesta og gjennom at soknepresten har sete i soknerådet.

Kyrkjerådet føreslår etter dette følgjande endringar i *tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester*:

- § 2.** Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å
- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
 - b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,

- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Presten er forpliktet på de planer og prioriteringer menighetsrådet fastsetter innenfor rammen av de gjøremålene som er nevnt i første ledd.

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

Nærmere bestemmelser om omfanget av ovennevnte gjøremål for den enkelte prest treffes av prosten etter samråd med presten. Biskopen kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

§ 10. Prosten leder prestatjenesten i prostiet og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

Soknepresten leder prestatjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Når flere prester har et sokn som sitt særskilte arbeidsområde, deler prestene sitt arbeid mellom seg etter den arbeidsfordeling som gjelder. Soknepresten påser at gjeldende arbeidsfordeling mellom prestene blir fulgt og tar initiativ til endring dersom arbeidet ikke er rimelig fordelt. Før dette i tilfelle skjer, skal prestene under ledelse av soknepresten i fellesskap søke ved endret prioritering eller på annen måte å komme fram til en hensiktssvarende ordning. Ved uenighet mellom prestene forelegges saken for prosten.

Spørsmål til høyring om regulering av styringstenesta og tilhøvet mellom prestetenesta og verksemda til soknerådet

1. Støttar du/de forslaget om at ei føresegn om styringstenesta i kyrkja blir satt inn i kyrkjeordninga?
Ja
Nei
Inga meining
Merknad
2. Er du/de samd i den utforminga som føresegna har fått?
Ja
Nei
Inga meining
Merknad
3. Støttar du/de forslaget om ei ny føresegn i § 2 i tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester?
Ja
Nei
Inga meining
Merknad
4. Er du/de samd i den utforminga som føresegna har fått
Ja
Nei
Inga meining
Merknad
5. Har du/de andre merknadar til høyringa?



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	400	24/02698-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
51/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Høringssvar- rammer for kirkevalget

Vedlegg:

Høring – rammer for kirkevalget
 Høringsnotat om rammer for kirkevalget
 Oversikt over høringsmottakere
 Høring - rammer for kirkevalg - oversikt over hørings spørsmål

Saksorientering

Kirkerådet sender nå på høring forslag til rammer for kirkevalget. Kirkerådet mener det er nødvendig å gjøre endringer i regelverket, noe som kan bety forenklet gjennomføring og reduksjon i ressursbruk.

Høringen sendes til et utvalg av høringsinstanser, men alle kan gi høringsuttalelse. Svarene skal fylles inn et digitalt skjema og svarfrist er 6.desember.

Sammendrag av Kirkerådets høringsnotat

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Alle medlemmer skal enkelt ha mulighet til å velge sine representanter til å styre kirken. Kirkerådet mener det er nødvendig å gjøre endringer i regelverket, noe som også vil bety forenklet gjennomføring og reduksjon i ressursbruk. Evalueringen av kirkevalget 2023 pekte blant annet på at valgdeltakelsen gikk ned fra 12,6 prosent i 2019 til 9,1 prosent i 2023. Evalueringen slår også fast at det ble brukt betydelige ressurser på valggjennomføringen, blant annet 100 000 arbeidstimer lokalt og over 85,5 mill. kroner. Kirkevalget 2023 var første gang digital forhåndsstemming ble gjennomført. Dette var vellykket og gjorde valget mer tilgjengelig.

Høringsnotatet skisserer tre modeller for gjennomføring av neste kirkevalg:

Modell 1: Heldigitalt valg

Kirkevalget gjennomføres heldigitalt, hvor velgerne bruker sine egne digitale enheter (f.eks. mobil eller PC) for å stemme. Det blir ingen forhåndsstemming eller stemming på papir på valgdagen.

Fordeler: Stor forenkling og betydelig tidsbesparelse. Ingen behov for trykking, mottak eller telling av fysiske stemmesedler. Redusert risiko for feil. Kostnadsbesparelser på minst 42 millioner kroner.

Ulemper: Noen stemmeberettigede uten elektronisk ID vil ikke kunne utøve stemmeretten.

Modell 2: Digitalt valg med begrensede muligheter for fysisk stemming

Kirkevalget gjennomføres hovedsakelig digitalt, men det gis begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte.

Fordeler: Ivaretar prinsippet om at alle med stemmerett skal ha mulighet til å stemme. Reduserer arbeidet med omfattende fysisk stemmegiving på forhånd og fjerner arbeidet med valgdag. Kostnadsbesparelser på ca. 36 millioner kroner.

Ulemper: Krever noe ekstra valgarbeid lokalt og kan medføre høyere kostnader enn valget etter modell 1, spesielt hvis papirstemmer må håndteres.

Modell 3: Digital forhåndsstemming og fysisk stemmegiving på valgdagen

Kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og fysisk stemmegiving på valgdagen, på samme tid og sted som offentlige valg.

Fordeler: Gjør valget enkelt tilgjengelig for velgerne, når ut til flere.

Ulemper: Krever store ressurser lokalt, med mange valgfunksjonærer og valglokaler. Økonomisk og arbeidsmessig belastning er stor, og modellen anses som for kostbar og kompleks. Prinsipielle argumenter mot å ha kirkevalg samme sted som offentlige valg.

Kirkerådet anbefaler å gjennomføre kirkevalget som et digitalt valg (modell 2) med begrenset mulighet for å stemme ved oppmøte for å oppnå forenkling og kostnadsbesparelser. Kirkerådet foreslår at det vurderes om det digitale valget skal gjennomføres i samme tidsperiode som det offentlige valget eller i en periode senere på høsten i 2027. Videre anbefaler Kirkerådet at ordningen med Nominasjonskomiteens liste avvikles for valg til Kirkemøtet, og at valg av Kirkemøtet og bispedømmeråd fortsatt gjennomføres ved direkte valg.

Det er behov for å forenkle valgreglene for å gjøre dem mer tilgjengelige og redusere risikoen for feil. Høringsnotatet inneholder noen forslag som har som mål å gjøre valgarbeidet mer effektivt. Høringsnotatet inneholder også en vurdering av om det bør gjøres endringer i Kirkemøtets sammensetning for å oppnå forenkling og besparelser. Kirkerådet går inn for at ordningen med særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet opprettholdes.

Forenkling av valggjennomføringen vil redusere kostnadene og arbeidsbelastningen lokalt. Digitalisering krever et mer digitaliseringsvennlig regelverk som er mindre komplekst. Kirkerådet foreslår å avvikle tilskudd til lokal gjennomføring av kirkevalget i modell 1 og modell 2.

Oppsummering av Kirkerådets forslag

1. Kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte (modell 2).
2. Kirkevalget 2027 vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget i 2027.
3. Valget av Kirkemøtet gjennomføres med utgangspunkt i selvstendige lister. Dagens ordning med Nominasjonskomiteens liste i dette valget avvikles. Hvis det ikke godkjennes noen listeforslag, nedsettes det en nominasjonskomité som får i oppgave å fremme en valgliste.
4. Kirkerådet går inn for å videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd.
5. Kirkemøtet går inn for å gjøre følgende forenklinger i regelverket:
 - a. Muligheten til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalget, avvikles.

- b. Sperregrensen på fem prosent ved menighetsrådsvalg opprettholdes.
 - c. Ordningen med supplerte kandidater ved menighetsrådsvalg forenkles.
 - d. Forholdsvalg (valg med flere lister) ved menighetsrådsvalg opprettholdes.
6. Ordningen med særskilt representasjon av prester i Kirkemøtet opprettholdes. Valget gjennomføres som flertallsvalg.
 7. Ordningen med særskilt representasjon av andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet opprettholdes. Valget gjennomføres som flertallsvalg.
 8. Det innføres en vektet representasjon som velges av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme i Kirkemøtet.
 9. Det som i dagens ordning heter valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet blir fra nå omtalt som valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd

Administrasjonens anbefalinger

Høringsspørsmålene er hentet fra det digitale skjemaet. I mange av spørsmålene er anbefalingen den samme som Kirkerådet gir. I noen av spørsmålene har administrasjonen foreslått et annet alternativ og det vil gå frem av svarene. To av spørsmålene ber vi bispedømmerådet ta stilling til.

Digitalt valg eller digitalt og fysisk valg?

Digitalt valg eller digitalt og fysisk valg?

5. Kirkerådet foreslår at kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte (modell 2). Støtter du/dere dette? *

- Ja, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres digitalt med begrensede muligheter for å stemme ved oppmøte (modell 2).
- Nei, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres heldigitalt (modell 1).
- Nei, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og valgdag med fysisk stemmegiving (modell 3)
- Ingen mening / ønsker ikke svare

6. Begrunnelse og andre merknader

5. Svar: Ja, vi ønsker at kirkevalget gjennomføres digitalt med begrensede muligheter for å stemme ved oppmøte (modell 2).

Administrasjonen følger Kirkerådets forslag ut fra følgende:

- Hovedregelen er digitalt valg, med begrenset mulighet for fremmøte. Det blir gitt hjelp til digital støtte ved fremmøte som sikrer at ikke-digitale medlemmer får avgitt stemme. Dersom denne gruppen medlemmer mister muligheten til å stemme, kan det føre til at valgdeltakelsen går ned.
- Valget må være så lite ressurskrevende som mulig, både økonomisk og i form av menneskelige ressurser.
- Dersom informasjonssikkerhet ikke kan ivaretas, bør det være mulighet for papirstemmer. Papirstemmer vil kreve noe lokal oppfølging, men bør være et

overkommelig alternativ. Stemmegivning kan gjøres på menighetskontor evnt. etter gudstjeneste(er) hvor ansatte kan behandle stemmegivningen

- Alternativ 2 gir en stor økonomisk besparelse og menneskelige ressurser ved å ikke ha forhåndsstemming og valglokaler på valgdagen.

Tidspunkt for kirkevalget

Tidspunkt for kirkevalget

7. Kirkevalget i 2027 vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget. Hvilken tidsperiode vurderer du/dere som den beste for gjennomføring av kirkevalget 2027?

- August–september 2027
- Oktober–november 2027
- Vet ikke
- Ingen mening

8. Begrunnelse og andre merknader. Kom gjerne med innspill til praktiske konsekvenser av å gjennomføre valget i de ulike tidsperiodene.

9. Kirkerådet ber samtidig om synspunkter fra høringsinstansene på om det etterfølgende kirkevalget (kirkevalget 2031) bør flyttes til et annet tidspunkt enn det offentlige valget eller eventuelt til et annet år. Har du/dere merknader til dette?

7. Svar: Oktober – november 2027

Administrasjonen følger Kirkerådets forslag utfra det følgende:

- Tidsperioden oktober-november faller inn i en periode hvor det er litt roligere (etter oppstart og før advent). Menighetsråd og administrasjon får bedre tid og mulighet til å forberede valget etter sommerferien og spesielt med tanke på informasjonsarbeidet.
- Kirkevalget kjemper ikke om plass i media med kommunevalget. Ny tidsperiode kan gjøre at media setter kirkevalget på dagsorden.
- Valg i denne perioden kan gjøre at menighetsrådet kommer i funksjon inn i januar som kan oppleves som en mer relevant periode.

9. Synspunkter om valget bør flyttes til et annet tidspunkt enn offentlig valg.

- Vi tror ikke det vil endre valgdeltakelsen med å flytte valget til et annet år enn offentlig valg. Dersom det vurderes å endre år, bør det være nytt valg etter tre år dvs. 2030. Dersom rådsmedlemmer skal sitte i fem år, kan det bli vanskelig å få noen til å velges for så lang periode. Anbefalingen blir å fortsette med samme intervall.

Ordning for valg til bispedømmerråd og Kirkemøtet

Ordning for valg til bispedømmerråd og Kirkemøtet

10. Kirkerådet foreslår å avvikle ordningen med Nominasjonskomiteens liste ved valg til bispedømmerråd og Kirkemøtet. Støtter du/dere dette forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

11. Begrunnelse og andre merknader

10. Admirasjonen vil i dette spørsmålet ikke gi en klar anbefaling og ber bispedømmerrådet votere over dette.

Kirkerådets forslag er å avvikle Nominasjonskomiteens liste. De har følgende argumenter og synspunkter:

- Listene har forskjellige utgangspunkt og må behandles forskjellig. Det blir omtalt som asymmetrisk lister der listene har ulik status. Det kan være vanskelig å forstå for velgere, valgfunksjonærer og offentlighet.
- Velgerne kan bidra til at kandidater de er uenige med blir valgt.
- Nominasjonskomiteens liste blir et personvalg.
- En annen utfordring er at det er ulike regler for personvalg for Nominasjonskomiteens liste og lister fra nomineringsgrupper.
- Det vil være kostnadsbesparende å avvikle Nominasjonskomiteens liste.

Argumenter som kan vurderes for å beholde Nominasjonskomiteens liste:

- Nominasjonskomiteens liste er menighetsrådenes mulighet til å påvirke og velge medlemmer til bispedømmerrådet. Dette kan skaper engasjement for kirkevalget.
- Nominasjonskomiteens liste tilstreber bredde i kandidatenes syn på aktuelle kirkelige spørsmål.

12. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

13. Begrunnelse og andre merknader

12. Svar: JA

Administrasjonen følger Kirkerådets forslag ut fra følgende:

- Medlemmenes stemmegivning bestemmer hvem som skal sitte i bispedømmeråd og Kirkemøtet. Det kan gi større engasjement og høyere valgdeltakelse blant medlemmer.
- Dersom bispedømmeråd og Kirkemøtet skal velges av menighetsråd, vil dette gå imot intensjonen med nye valgregler om å forenkle gjennomføringen av valget og reduksjon av ressursbruk.

Andre forenklinger i regelverket

14. Kirkerådet foreslår å fjerne muligheten til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalg. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

15. Begrunnelse og andre merknader

14. Svar: Ja

Administrasjonen følger Kirkerådets forslag ut fra følgende:

- Hensikten med valg til menighetsråd er å få motiverte medlemmer til å bidra i sin lokale menighet.
- Å bli ført opp på en valgliste uten å bli spurt eller gi samtykke på forhånd, svekker tillitten til valgsystemet. Det har ført til at noen melder seg ut av Den norske kirke.
- Tilføyde navn er komplekst digitalt og krevende for de som er valgansvarlig. Det gjør at en bryter med intensjon: forenkling og reduksjon av ressursbruk.
- Suppleringsvalg kan fungere for sikkerhetsventil.

Sperregrense

16. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med sperregrense på fem prosent av personlig stemmetall ved menighetsrådsvalg. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

17. Begrunnelse og andre merknader

16. Svar: JA

Administrasjonen anbefaler å følge Kirkerådets forslag.

Flere lister

18. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med forholdsvalg (flere lister) ved valg av menighetsråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

19. Begrunnelse og andre merknader

Administrasjonen vil i dette spørsmålet ikke gi en klar anbefaling og ber bispedømmerådet om å votere over dette.

Kirkerådets argumenter:

- Å gjennomføre menighetsrådsvalg med mulighet for flere lister (forholdsvalg) er en viktig demokratisk sikkerhetsventil.

Argumenter mot flere lister:

- Valg i lokalmenigheten skaper sjelden så stor engasjement at det vil bli reist to valglistor. Det viser også de siste valgene.
- Det er vanskelig å få kandidater til en liste.
- Uenighet i lokalmenighet kan skape store skillelinjer og konflikter.
- Supplerende nominasjon kan sikre at flere har mulighet til å komme på valglisten.
- Fortsatt bruk av forholdsvalg bryter med prinsippet forenkling og ressursbruk.

Supplerte kandidater

20. Kirkerådet foreslår å videreføre, men forenkle ordningen med supplerte kandidater av menighetsråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja, jeg/vi ønsker å videreføre ordningen med forenklinger
- Nei, jeg/vi ønsker å videreføre ordningen som i dag
- Nei, jeg/vi ønsker å avvike ordningen
- Vet ikke
- Ingen mening

21. Begrunnelse og andre merknader

20. Svar: JA, vi ønsker å videreføre ordningen med forenklinger.

Administrasjonen anbefaler å følge Kirkerådets forslag ut fra følgende:

- Supplerende nominasjon vil sikre at andre grupperinger kan foreslå andre kandidater enn nominasjonskomiteens kandidater.
- Supplerende nominasjon vil også sikre at aktuelle kandidater eller behov for å fylle inn flere navn på listen blir ivaretatt.
- Vi støtter at supplerende kandidater forenkles i valgmodulen ut fra kostnadshensyn.

Forslag til endring i Kirkemøtets sammensetning

22. Kirkerådet foreslår å videreføre særskilt representasjon av prester i Kirkemøtet. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

23. Kirkerådet foreslår å videreføre særskilt representasjon av lek kirkelig tilsatte i Kirkemøtet. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

24. Har du/dere merknader til spørsmålet om særskilt representasjon av prest og lek kirkelig tilsatt? Begrunnelse og andre merknader

22. Svar: JA

23. Svar: JA

Administrasjonen anbefaler å følge Kirkerådets forslag utfra det følgende:

- Det er viktig å sikre teologisk kompetanse i Kirkemøtet, men det er også viktig med erfaringsbasert kompetanse som prester i tjeneste har.
- Sokneprest er medlem av menighetsråd og det er naturlig linje fra menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet.
- Kirkelige tilsatte er den største ansatte-gruppen og bør være representert i rådet. De vil ha kompetanse og engasjement på flere fagområder som kirkelige undervisning, diakoni, barne- og ungdomsarbeid mm.
- Prester og kirkelige tilsatte vil bidra med erfaringer som belyser viktige spørsmål og utviklingsområder som Kirkemøtet må ta.

Preferansevalg eller flertallsvalg

25. Hvis valg av prest og lek kirkelig tilsatt videreføres, støtter du/dere Kirkerådets forslag om å gjennomføre valgene som flertallsvalg heller enn preferansevalg? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

26. Begrunnelse og andre merknader

25. Svar: Nei

Administrasjonen anbefaler å ikke følge Kirkerådets forslag ut fra følgende:

- Siden 2009 har valg av prest og lek kirkelig tilsatt blitt avholdt som preferansevalg.
- Forslaget om overgang til flertallsvalg er begrunnet som en forenkling, spesielt i forhold til at opptellingen er enklere å organisere og forstå.
- Preferansevalg innebærer at velgerne setter opp hvem de ønsker valgt i prioritert rekkefølge. Dersom ingen får rent flertall i første omgang, strykes den kandidaten som har fått færrest stemmer. Disse velgernes andrevalg overtar stemmen fra den velgergruppa som blir tatt ut sammen med sin kandidat. Slik fortsetter man til en kandidat har et flertall av velgerne bak seg. Tanken er at det endelige resultatet skal reflektere det reelle flertallet blant alle velgerne.
- Preferansevalg inneholder noen sikringsmekanismer i forhold til både nominasjon, taktisk stemmegiving og utilsiktede resultater i forhold til velgernes ønsker. Det forhindrer at utvalget av kandidater i nominasjonsprosessen påvirker resultatet. Det eliminerer også risikoen for utslag av taktisk stemmegiving, der velgerne må tenke over om kandidatene ellers vil få mange stemmer. Dessuten sikrer det at kandidater og velgere som likner hverandre og står for det samme ikke vil ha ulempe av det i valget.
- I et flertallsvalg vil kandidater som likner hverandre konkurrere om stemmene fra de velgerne som foretrekker dem, mens i et preferansevalg vil samlet støtte gi utslag.
- Dette kan illustreres med et tenkt eksempel. I et valg med 5 kandidater, tilhører 4 kandidater gul gruppe, mens den femte tilhører lilla gruppe. Valget mellom gult og lilla er det viktigste for mange velgere i valget. Det er flest representanter for gul gruppe, både i nominasjonskomité og blant velgerne, og derfor ender nominasjonsprosessen med 4 slike kandidater. For at mindretallet skal være representert, representerer én kandidat lilla gruppe. Det er 100 velgere. 76 av disse ønsker en gul kandidat, men fordeler seg jevnt mellom sine fire kandidater, slik at hver av dem får 19 stemmer. Den lilla kandidaten får 24 stemmer. Dersom dette valget avholdes som flertallsvalg, vil den lilla kandidaten vinne valget. Man ender da med at det reelle flertallet på 76 velgere har tapt, mens minoriteten på 24 har vunnet. «Flertallsvalg» er derfor ikke en garanti for at flertallet vinner. Det likner mer på en ordning der første mann til mølla får hele gevinsten. I et preferansevalg vil derimot de kandidatene som får minst stemmer tas ut, mens velgerne blir igjen med sine 2., 3. og eventuelt 4. valg. Disse vil da gå til andre «gule» kandidater, og den retningen flertallet har samlet seg om vil vinne valget. Preferansevalg er derfor også en valgform der flertallet avgjør, men stemmegivingen og opptellingen er mindre sårbar for utilsiktede utslag av nominasjon, kandidatutvalg og taktisk stemmegiving.
- Det må kunne forutsettes at kirkelig ansatte har evne til å prioritere kandidater i rekkefølge. Dette er det som er nødvendig for at ordningen skal fungere. Det er ikke

nødvendig at de forstår den matematiske prosedyren for å regne ut resultatet. Selv om den er mer komplisert enn ved flertallsvalg, kan det argumenteres klart for at det av demokratiske hensyn er verdt å legge inn den innsatsen som er nødvendig, slik at valgresultatet skal reflektere velgernes samlede vilje mer enn eventuelle tilfeldige utslag av kandidatsammensetningen og taktisk stemmegiving.

Vektet representasjon

27. Kirkerådet foreslår å innføre en vektet representasjon fra hvert bispedømme i Kirkemøtet? Støtter du/dere forslaget? *

- Ja, jeg/vi ønsker at antall medlemmer i bispedømmet skal ha betydning for representasjon i Kirkemøtet
- Nei, jeg/vi ønsker at det fortsatt skal velges sju medlemmer fra hvert bispedømme
- Vet ikke
- Ingen mening

28. Begrunnelse og andre merknader

29. Har du/dere andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

27. Svar: Nei

Administrasjonen anbefaler å ikke følge Kirkerådets forslag ut fra følgende argumenter:

- Vi anser ikke areal som relevant størrelse for å fastsette antall medlemmer til bispedømmeråd og Kirkemøtet.
- Det kan være andre faktorer som er mer relevante for å fastsette medlemmer.
- Bispedømmene bør vektas med like mange medlemmer i Kirkemøtet.
- Antall valglistesom må implementeres øker betraktelig ved ulik sammensetning jfr. utregning i høringsnotatet.

30. Har dere andre merknader til høringen?

- Vi ønsker å beholde «Valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet»
Velgerne har et nærere forhold til bispedømmerådet enn til Kirkemøtet. Det kan føre til lavere valgdeltakelse dersom velgerne ikke opplever at valget er relevant for sitt bispedømme og menighet.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd gir høringssvar på høring «Rammer for kirkevalget» i samsvar med saksfremlegg og de voteringer som ble gjort i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Høringsmottakere iflg. liste

Dato: 10.10.2024

Vår ref: 24/02465-2

Deres ref:

Høring – rammer for kirkevalget

Kirkerådet sender nå på høring forslag til rammer for kirkevalget. Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Alle medlemmer skal ha mulighet til å velge sine representanter til å styre kirken.

Kirkerådet mener det er nødvendig å gjøre endringer i regelverket, noe som også vil bety forenklet gjennomføring og reduksjon i ressursbruk. I høringen foreslås blant annet at kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrenset mulighet til å stemme ved oppmøte. Kirkevalget vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget. Det foreslås avvikling av Nominasjonskomiteens liste ved valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet og vektet representasjon fra de ulike bispedømmene i Kirkemøtet. Ved menighetsrådsvalg foreslås det å fjerne muligheten til å skrive opp valgbare personer på stemmeseddelen. I tillegg er det vurdering av en del temaer der Kirkerådet ikke foreslår endring. Det er lagt opp til at Kirkemøtet vil behandle en sak om rammer for valget i 2025, etterfulgt av en regelendringssak på Kirkemøtet i 2026.

Høringen sendes til et utvalg av menighetsrådene og de kirkelige fellesrådene, men alle kan avgi høringsuttalelse. I tillegg sendes høringen til bispedømmerådene, de teologiske utdanningsinstitusjonene som har rett til å gi cand.theol.-utdanning, Norsk Kvinnelig Teologforening, fagforeningene, Den norske kirkes ungdomsutvalg, Den norske kirkes råd for personer med funksjonsnedsettelse, Hovedorganisasjonen KA, Bønnelista, Frimodig Kirke, Interesseforeningen for Nominasjonskomiteens liste og Åpen folkekirke.

Høringsnotatet er vedlagt. Kirkerådet ber høringsinstanser fylle ut [et digitalt skjema for høringssvar](#). Vedlagt er en PDF med oversikt over høringsspørsmålene. Det er også utarbeidet et arbeidsdokument i Word som man kan bruke til arbeidet med svarene. Det kan lastes ned på kirken.no/kirkevalghøring2024.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentliglova, jf. kirkeordningen § 42, og vil bli offentliggjort på kirken.no.

Frist for å sende inn høringssvar er **6. desember 2024**.

Med vennlig hilsen

Ole Edvard Wold-Reitan
direktør

Torbjørn Backer Hjorthaug
avdelingsdirektør

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-post: post.kirkeradet@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Margit Aas Onstein

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsnotat om rammer for kirkevalget

Oversikt over høringsmottakere

Høring - rammer for kirkevalg - oversikt over høringsspørsmål



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

Høring – rammer for kirkevalget

Høringssnotat 10. oktober 2024. Høringssfrist: 6. desember 2024

Sammendrag

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Alle medlemmer skal enkelt ha mulighet til å velge sine representanter til å styre kirken. Kirkerådet mener det er nødvendig å gjøre endringer i regelverket, noe som også vil bety forenklet gjennomføring og reduksjon i ressursbruk. Evalueringen av kirkevalget 2023 pekte blant annet på at valgdeltakelsen gikk ned fra 12,6 prosent i 2019 til 9,1 prosent i 2023. Evalueringen slår også fast at det ble brukt betydelige ressurser på valggjennomføringen, blant annet 100 000 arbeidstimer lokalt og over 85,5 mill. kroner. Kirkevalget 2023 var første gang digital forhåndsstemming ble gjennomført. Dette var vellykket og gjorde valget mer tilgjengelig.

Høringssnotatet skisserer tre modeller for gjennomføring av neste kirkevalg:

Modell 1: Heldigitalt valg

Kirkevalget gjennomføres heldigitalt, hvor velgerne bruker sine egne digitale enheter (f.eks. mobil eller PC) for å stemme. Det blir ingen forhåndsstemming eller stemming på papir på valgdagen.

Fordeler: Stor forenkling og betydelig tidsbesparelse. Ingen behov for trykking, mottak eller telling av fysiske stemmesedler. Redusert risiko for feil.

Kostnadsbesparelser på minst 42 millioner kroner.

Ulemper: Noen stemmeberettigede uten elektronisk ID vil ikke kunne utøve stemmeretten.

Modell 2: Digitalt valg med begrensede muligheter for fysisk stemming

Kirkevalget gjennomføres hovedsakelig digitalt, men det gis begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte.

Fordeler: Ivaretar prinsippet om at alle med stemmerett skal ha mulighet til å stemme. Reduserer arbeidet med omfattende fysisk stemmegiving på forhånd og fjerner arbeidet med valgdag. Kostnadsbesparelser på ca. 36 millioner kroner.

Ulemper: Krever noe ekstra valgarbeid lokalt og kan medføre høyere kostnader enn modell 1, spesielt hvis papirstemmer må håndteres.

Modell 3: Digital forhåndsstemming og fysisk stemmegiving på valgdagen

Kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og fysisk stemmegiving på valgdagen, på samme tid og sted som offentlige valg.

Fordeler: Gjør valget enkelt tilgjengelig for velgerne, når ut til flere.

Ulemper: Krever store ressurser lokalt, med mange valgfunksjonærer og valglokaler. Økonomisk og arbeidsmessig belastning er stor, og modellen anses som for kostbar og kompleks. Prinsipielle argumenter mot å ha kirkevalg samme sted som offentlige valg.

Kirkerådet anbefaler å gjennomføre kirkevalget som et digitalt valg (modell 2) med begrenset mulighet for å stemme ved oppmøte for å oppnå forenkling og kostnadsbesparelser. Kirkerådet foreslår at det vurderes om det digitale valget skal gjennomføres i samme tidsperiode som det offentlige valget eller i en periode senere på høsten i 2027. Videre anbefaler Kirkerådet at ordningen med Nominasjonskomiteens liste avvikles for valg til Kirkemøtet, og at valg av Kirkemøtet og bispedømmeråd fortsatt gjennomføres ved direkte valg.

Det er behov for å forenkle valgreglene for å gjøre dem mer tilgjengelige og redusere risikoen for feil. Høringssnotatet inneholder noen forslag som har som mål å gjøre valgarbeidet mer effektivt. Høringssnotatet inneholder også en vurdering av om det bør gjøres endringer i Kirkemøtets sammensetning for å oppnå forenkling og besparelser. Kirkerådet går inn for at ordningen med særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet opprettholdes.

Forenkling av valggjennomføringen vil redusere kostnadene og arbeidsbelastningen lokalt. Digitalisering krever et mer digitaliseringsvennlig regelverk som er mindre komplekst. Kirkerådet foreslår å avvikle tilskudd til lokal gjennomføring av kirkevalget i modell 1 og modell 2.

1. Oppsummering av Kirkerådets forslag

1. Kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte (modell 2)
2. Kirkevalget 2027 vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget i 2027.
3. Valget av Kirkemøtet gjennomføres med utgangspunkt i selvstendige lister. Dagens ordning med Nominasjonskomiteens liste i dette valget avvikles. Hvis det ikke godkjennes noen listeforslag, nedsettes det en nominasjonskomité som får i oppgave å fremme en valgliste.
4. Kirkerådet går inn for å videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd.
5. Kirkemøtet går inn for å gjøre følgende forenklinger i regelverket:
 - a. Muligheten til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalg, avvikles.
 - b. Sperregrensen på fem prosent ved menighetsrådsvalg opprettholdes.
 - c. Ordningen med supplerte kandidater ved menighetsrådsvalg forenkles.
 - d. Forholdsvalg (valg med flere lister) ved menighetsrådsvalg opprettholdes.

6. Ordningen med særskilt representasjon av prester i Kirkemøtet opprettholdes. Valget gjennomføres som flertallsvalg.
7. Ordningen med særskilt representasjon av andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet opprettholdes. Valget gjennomføres som flertallsvalg.
8. Det innføres en vektet representasjon som velges av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme i Kirkemøtet.
9. Det som i dagens ordning heter *valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet* blir fra nå omtalt som *valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd*.

Innhold

Sammendrag	1
1. Oppsummering av Kirkerådets forslag.....	2
2. Innledning.....	4
3. Evalueringen av kirkevalget 2023	5
3.1 Valgdeltakelse	6
3.2 Digitale valg	6
3.3 Ressursbruk.....	7
4. Forslag til endringer knyttet til kirkevalget.....	8
4.1 Digitalt valg eller digitalt og fysisk valg?	8
4.2 Tidspunkt for kirkevalget.....	18
4.3 Ordning for valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet	19
4.4 Andre forenklinger i regelverket	23
5. Forslag til endringer i Kirkemøtets sammensetning.....	26
5.1 Særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte	27
5.2 Spørsmål om lik representasjon fra alle bispedømmene eller vektet representasjon.....	29
5.3 Endring fra <i>valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet</i> til <i>valg av Kirkemøtet og bispedømmeråd</i>	33
6. Økonomiske og administrative konsekvenser.....	34

2. Innledning

Den norske kirke er en landsdekkende og demokratisk folkekirke. Fra særlig 2009 og frem til i dag har Den norske kirke arbeidet for å utvikle sine valgordninger. Noen av rammene ved de kirkelige valgene var tidligere fastsatt av Stortinget gjennom kirkeloven, men det er nå opp til Kirkemøtet å fastsette hvordan kirkevalg skal organiseres.

Alle medlemmer i Den norske kirke har mulighet til å påvirke kirken gjennom å delta i frie og hemmelige valg og velge sine representanter til menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet. Det at medlemmene enkelt skal ha muligheten til å delta i kirkelige valg er svært viktig og ligger til grunn for vurderingene som gjøres i dette høringsnotatet.

Demokratiske valg kan innrettes på forskjellig vis. Siden 2009 har kirkedemokratiet lignet på offentlige valg. Nå er sammenligningen med det offentlige ikke lenger like selvsagt. Den norske kirke må nå selv vurdere ordningene og finne en ramme for valg som er hensiktsmessig i fremtiden. Muligheten til å gjennomføre digitale valg legger både til rette for at velgerne enkelt har muligheten til å delta i valgene, og muliggjør en forenkling av ordningene. Forenkling av ordningene vil gjøre det lettere for velgerne å ta opplyste valg, og lettere for dem som organiserer valget, å gjennomføre valget korrekt. Det skal fortsatt være frie og hemmelige valg for medlemmene, men ressursbruken må vurderes kritisk.

Til kirkevalgene i 2009, 2011, 2015 og 2019 ble det bevilget et særskilt tilskudd over statsbudsjettet til gjennomføringen av kirkevalgene. Fra 2020 av har kostnadene til kirkevalg blitt innarbeidet i det generelle rammetilskuddet fra staten til rettssubjektet Den norske kirke. Endringene i forholdet mellom stat og kirke innebærer nå også at det er opp til Den norske kirke i større grad å ta stilling til hvordan ressursene blir brukt, herunder hvor mye som skal gå til gjennomføringen av kirkevalg.

Budsjettrammen for kirkevalget 2023 var i utgangspunktet på nivå med tidligere valg. Fordi den generelle budsjettsituasjonen var krevende, besluttet Kirkerådet i 2022 blant annet at det ikke skulle sendes ut valgkort, se sak KR 94/22 side 19.

Ved kirkevalget i 2023 ble det for første gang gjennomført digital forhåndsstemming. Dette gjorde det mulig for velgere å forhåndsstemme hvor og når de ville i perioden for forhåndsstemming.

To grunnleggende spørsmål ved evaluering av valg i Den norske kirke er hva som er en rimelig forventning til valgdeltakelse, og hvilken ressursbruk til forberedelse og gjennomføring av valget som står i et rimelig forhold til valgdeltakelsen. Når man fordeler kostnadene på antall velgere som deltok i valget i 2023, kommer man til en kostnad per velger på 312 kr.

Kirkerådet mener det er nødvendig å forenkle valggjennomføringen. Å videreføre dagens ordning er for dyrt og gir også en for stor arbeidsbelastning for ansatte, valgte og frivillige i kirken lokalt og nasjonalt. Kompleksiteten bidrar samtidig til å øke risikoen for at det gjøres feil. Behovet for å redusere ressursbruken må også ses i sammenheng med den økonomiske situasjonen Den norske kirke står i nå og framover. Det har allerede vært nødvendig å kutte i budsjettet til kirkevalg i inneværende periode (altså perioden 2024–2027). Dette må følges opp av forenklinger for at det skal være samsvar mellom tilgjengelige ressurser og arbeidet som skal gjøres.

Gjennomføringen av kirkevalget er avhengig av et digitalt valgadministrasjonsverktøy hvor man kan legge inn informasjon om menighetsrådene, kandidater, lister mv. Dette gjøres i *valgmodulen* i Den norske kirkes medlemsregister. I 2024 har Kirkerådet inngått avtale med ny leverandør om videre utvikling og vedlikehold av medlemsregisteret, noe som medfører en utfasing av eldre teknologi og behov for å bygge opp store deler av valgmodulen på nytt. Forenklinger i regelverket vil gjøre at dette arbeidet vil bli mindre omfattende og dermed også mindre kostbart.

Det er viktig at Den norske kirke har velfungerende demokratiske valgordninger. Valgordninger kan imidlertid innrettes på ulikt vis. Med bakgrunn i evalueringen av kirkevalget i 2023, ny utviklingsleverandør og økonomi foreslår Kirkerådet endringer i rammene for kirkevalget i dette høringsnotatet. Høringsnotatet vurderer også enkelte endringer i Kirkemøtets sammensetning (avsnitt 5).

Det er lagt opp til at Kirkemøtet i 2025 avklarer enkelte prinsippsspørsmål og andre rammer for kirkevalget (se forslagene i avsnitt 1). Nye regler, basert på vedtaket i 2025, vil deretter bli utredet til Kirkemøtet 2026. Det inkluderer eventuelle endringer i kirkeordningens bestemmelser om sammensetning og valgordning.

Høringsnotatet redegjør først for hovedpunkter fra evalueringen av kirkevalget 2023, før forslag til endringer knyttet til kirkevalget gjennomgås. Deretter vurderes enkelte forslag til endringer i Kirkemøtets sammensetning, før det redegjøres for økonomiske og administrative konsekvenser.

3. Evalueringen av kirkevalget 2023

Kirkerådet evaluerte kirkevalget 2023 i sitt møte i mars 2024, jf. sak [KR 37/24](#). Av økonomiske hensyn ble det til forskjell fra tidligere valg, ikke gjennomført en ekstern evaluering. Som grunnlag for saken ble det derimot utarbeidet en intern [evalueringsrapport](#). Evalueringsrapporten bygget blant annet på en spørreundersøkelse til valgmedarbeidere i soknene, bispedømmerådenes evalueringer og undersøkelser blant befolkningen/medlemmene.

3.1 Valgdeltakelse

Valgdeltakelsen i 2023 gikk ned sammenlignet med valgene i 2019 og 2015. 274 800 medlemmer i Den norske kirke benyttet seg av stemmeretten, eller 9,1 prosent av de stemmeberettigete. I 2019 var den samlede oppslutningen på 12,6 prosent, og i 2015 var den på 16,7 prosent.

Ulike informasjonstiltak både lokalt, regionalt og nasjonalt ble gjennomført før valget. Ved tidligere valg har det blitt sendt ut valgkort til alle medlemmene. Ved valget i 2023 var det budsjettet med 18,6 millioner til valgkort. På grunn av den økonomiske situasjonen ble denne budsjettposten kuttet, og det ble ikke sendt valgkort. Medlemsundersøkelser viser at informasjon om kirkevalget hadde nådd medlemmer fra ulike velgergrupper – både den velgergruppen som kan sees på som aktive i kirken, og de som oppsøker kirken bare ved spesielle anledninger. Undersøkelsene viser at kjennskap til valget økte fra 27 prosent til 82 prosent i perioden for kampanjen. I samme periode drev kandidater og lister som stilte til valg både fysisk og digital valgkamp, som også bidro til økt oppmerksomhet til kirkevalget. På tross av alt dette, ser det ikke ut til at de ulike informasjonstiltakene har hatt vesentlig innvirkning på valgdeltakelsen. Det er ikke undersøkt hvorvidt det at det ikke ble sendt ut valgkort, har påvirket valgdeltakelsen. Det er heller ikke undersøkt nærmere om velgerne faktisk har opplevd å få nok informasjon og hatt god nok kunnskap til å gjøre et opplyst valg.

3.2 Digitale valg

Ved valget i 2023 kunne velgerne for første gang forhåndsstemme digitalt. Valg av prest og valg av lek kirkelig tilsatt ble gjennomført heldigitalt. De digitale valgene var åpne i perioden fra 10. august til 6. september 2023 (onsdagen før valgdagen). 91 689 velgere avga stemme ved ett eller flere av de digitale valgene. Dette var 33,4 prosent av dem som stemte. Da hver velger kunne stemme i minst to valg, ble det totale antallet digitale stemmer 159 025.

Gjennomføringen av de digitale valgene var vellykket. Det var noen tekniske utfordringer knyttet til manntall og tilføyde navn, men overordnet gjorde den digitale løsningen kirkevalget tilgjengelig for medlemmene i Den norske kirke på en helt annen måte enn tidligere. Både internettvalgstyret og Kirkerådet er tilfreds med forberedelsen og gjennomføringen av de digitale valgene. Tilbakemeldingen fra kirkemedlemmene var også svært positive. Kirkerådet mener en digital løsning må videreføres frem mot neste valg.

Når man skal digitalisere, er det viktig med et enhetlig regelverk uten for mange unntak, ofte omtalt som *digitaliseringsvennlig* regelverk. Det har ikke vært tilfellet for reglene for kirkelig valg. Kirkevalgreglene er svært komplekse fordi de kirkelige valgene er komplisert bygd opp. Det som omtales som *kirkevalget* utgjør nesten 1 200 forskjellige valg med små og store forskjeller i reglene for de ulike valgene

Dette gjør det vanskelig å gjennomføre kirkevalget ikke bare manuelt – men også digitalt.

3.3 Ressursbruk

I fireårsperioden 2020–2023 ble det brukt til sammen ca. 85,5 mill. kroner til kirkevalg over rettssubjektet Den norske kirkes budsjett. Av dette var tilskudd til kirkelige fellesråd til lokal gjennomføring av valget på ca. 35 mill., tildeling til bispedømmerådene på 7,5 mill., intensjonsstøtte og listestøtte til de som stilte til valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet, på 5 mill. og støtte til nomineringsgrupper som har medlemmer i Kirkemøtet, på i underkant av 4 mill. kroner. Forberedelsen og gjennomføringen av de digitale valgene kostet ca. 20 mill.

Kirkerådet har anslått at det lokalt ble brukt godt over 100 000 timer på forberedelse og gjennomføring av kirkevalget 2023, utenom forhåndsvalget. Det var over 13 000 valgfunksjonærer fordelt på 2326 valglokaler på valgdagene. Evalueringen anslår at det på valgdagene ble brukt over 45 årsverk til å bemanne valglokaler. I tillegg kommer opplæring, trykking av stemmesedler og manntall i forkant, samt opptelling og rapportering i etterkant. Av valgfunksjonærene var det ca. 15 prosent tilsatte, 44 prosent menighetsrådsmedlemmer og 41 prosent frivillige.

De gjeldende kirkevalgreglene krever omfattende fysisk forhåndsstemming, og de stiller krav om at det skal være minst to stemmemottakere til stede til enhver tid. Kirkerådet har ikke statistikk på hvor mange arbeidstimer som gikk med til å betjene lokaler for forhåndsstemming, men har, ut fra reglenes krav, anslått at det var et sted mellom 11 000 og 36 000 timer. Antakelig var det et antall i den øvre enden av anslaget.

39 prosent av dem som stemte, forhåndsstemte. De aller fleste som forhåndsstemte, gjorde det digitalt. 15 393 velgere forhåndsstemte på papir. Hvis man tar utgangspunkt i anslaget for timer brukt i avsnittet over, betyr det at det ble brukt i øvre del av 11 000–36 000 timer for å ta imot 15 000 stemmegivinger. Soknene måtte arbeide mye for å legge til rette for forhåndsstemming på papir, men den muligheten ble i svært liten grad brukt av velgerne.

Det omfattende arbeidet med kirkevalg blir opplevd som en belastning lokalt. Det binder opp både ansatte og frivillige som ellers kunne brukt tid på barne- og ungdomsarbeid, diakoni, kirkemusikk eller andre møteplasser ute blant folk. I evalueringen ble det blant annet pekt på at det er avgjørende å endre omfanget av fysisk forhåndsstemming. Valggjennomføring etter dagens ordning forutsetter også at ansatte og frivillige i soknet bruker tid på å skaffe pålagt valgmateriell, opplæring, forberedelser og bemanning av forhåndslokaler og valglokaler i stedet for arbeid som er rettet mot folk i soknet.

4. Forslag til endringer knyttet til kirkevalget

Den norske kirkes valgordning skal legge forholdene til rette, slik at medlemmene av Den norske kirke ved frie og hemmelige valg skal kunne velge sine representanter til menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet. Kirkerådet har som utgangspunkt at de som ønsker å bruke stemmeretten, får anledning til å bruke den, samtidig som det er viktig å vurdere ressursbruken i lys av det som fremstår som en realistisk oppslutning om kirkevalg.

Regelverket for kirkelige valg er komplekst og vanskelig tilgjengelig for både valgmedarbeiderne, kandidater som stiller til valg, velgerne og mediene. Dette er et demokratisk problem fordi det gjør det vanskeligere for velgerne å ta opplyste valg og gjør det vanskeligere for dem som organiserer valget, å gjennomføre valget korrekt. Det kan derfor hindre velgere fra å utøve stemmeretten sin. Det gjør også at ressurser brukes på å forstå valgreglene, heller enn å faktisk gjøre valget tilgjengelig for velgerne.

Etter endringene i relasjonen mellom stat og kirke må Den norske kirke kritisk vurdere om demokratitenkning og reglene for kirkevalg fortsatt skal ligne like mye på offentlig demokratiforståelse og de offentlige valgordningene, jf. sak KR 96/23. Et kirkelig medlemsdemokrati skal sikre hemmelige og frie valg, men det betyr ikke nødvendigvis at valget må bygge på de ordningene som gjelder for kommunestyre-, fylkestings- eller stortingsvalg. Samtidig er det ikke nødvendigvis hensiktsmessig for Den norske kirke som en grunnlovsfestet folkekirke med 3,4 millioner medlemmer å ta utgangspunkt i eller sammenlikne seg med medlemsdemokratiet i ulike organisasjoner i sivilsamfunnet. Dette er også et overordnet perspektiv og hensyn som utgjør en bakgrunn for forslagene i høringsnotatet.

Kompleksiteten gjør også digitalisering krevende. Forenkling av regelverket vil spare ressurser på alle nivåer, samtidig som det vil gjøre valget lettere for velgerne – og det vil redusere risikoen for feil. Den økonomiske situasjonen Den norske kirke står i, gjør det også nødvendig å spare kostnader ved gjennomføringen av valget. Forslag til endringer ved gjennomføring av kirkevalg vil derfor bygge på et prinsipp om at det skal gjennomføres forenklinger og besparelser.

4.1 Digitalt valg eller digitalt og fysisk valg?

Fra 2009 av har de kirkelige valgene vært gjennomført samme tid som og i umiddelbar nærhet til de offentlige valgene på valgdagen. Dette var tidligere bestemt av Stortinget. I den nye trossamfunnsloven er det overlatt til Den norske kirke selv å beslutte hvordan kirkevalget skal gjennomføres.

I behandlingen i Kirkemøtet har kirkemøtekomiteen tidligere pekt på at den ut fra tros- og livssynspolitiske hensyn ser «det problematiske i at Den norske kirkes valg, og bare dem, kobles til valglokalene og tidspunktene for de offentlige valg i Norge». Samtidig har komiteen lagt vekt på at «det [er] et mål at ordningene for valg i Den

norske kirke stimulerer til stor valgdeltagelse i en fase der Den norske kirkes demokratiske kultur og ordninger utvikles for en selvstendig folkekirke». Ut fra dette trakk kirkemøtets medlemmer ulike konklusjoner i 2021, men flertallet (81 stemmer) gikk da inn for å videreføre ordningen med samme tid og sted for valget i 2023.

Over tid har det skjedd noen endringer som gjør at Kirkerådet nå mener spørsmålet må vurderes på nytt.

Fra 2009 og frem til i dag har det skjedd en utvikling hvor stadig færre av velgerne ved offentlige valg deltar på valgdagen. I 2009 var det 24,5 prosent av velgerne som forhåndsstemte, mens det var 49,1 prosent som forhåndsstemte i 2023. Effekten av at Den norske kirke har hatt sine valg samtidig med og i umiddelbar nærhet til offentlige valg på valgdagen, blir svekket når stadig færre velgere ved offentlige valg stemmer på valgdagen. Den norske kirke har ikke kapasitet til å ha forhåndsvalg tilsvarende det offentlige valget. Det digitale forhåndsvalget i 2023 var et tiltak som prøvde å motvirke denne effekten ved å ha digitale valg tilgjengelige i hele perioden for forhåndsstemming.

Effekten av å ha valget i umiddelbar nærhet til de offentlige valglokalene har også blitt redusert av at man i de fleste kommunene nå kan stemme hvor som helst i kommunen. Det gjør at mange ikke lenger kjenner til sin stemmekrets og derfor ikke er kjent med hva som er riktig sted å møte opp på valgdagen (eller ikke er kjent med at det er kirkevalg, eller at stemmekretsen har noe å si for hvor man må avgi stemme). Det kan antas at de færreste som først møter opp ved feil stemmested, reiser til riktig stemmested for å få avgitt stemme ved kirkevalget. Det har også vært noe forvirring om håndtering av velgere som ikke står i manntallet i stemmekretsen, som blant annet førte til en klagesak i 2023.

Evalueringen av valget i 2023, og særlig de positive erfaringene med digitalt valg, gjør det naturlig å vurdere relativt fritt hvordan kirkevalget bør gjennomføres i fremtiden.

Kirkerådet vil her peke på tre modeller:

1. Kirkevalget gjennomføres heldigitalt.
2. Kirkevalget gjennomføres digitalt med begrensede muligheter for å stemme ved oppmøte.
3. Kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og valgdag med fysisk stemmegiving.

Modell 1: Kirkevalget gjennomføres heldigitalt

Presentasjon av modellen

I denne modellen blir kirkevalget gjennomført heldigitalt ved at velgerne på sine egne digitale enheter (f.eks. mobil eller PC) vil kunne stemme i kirkevalget. Det innebærer

at det ikke lenger blir forhåndsstemming på papir eller stemming på papir på valgdagen, slik at det ikke blir fastsatt noen krav om gjennomføring av valget lokalt. Det er altså to elementer denne modellen bygger på: 1) Heldigitalt valg og 2) Ikke krav om lokal gjennomføring av valget.

Vurdering av hensyn

Å gjennomføre kirkevalget heldigitalt vil være en stor forenkling og spare svært mye arbeidstid. Det vil ikke være fysiske stemmesedler å trykke, ta imot og telle, og man behøver ikke å bemanne valglokaler. Hele valgprosessen vil gjennomføres digitalt, noe som vil redusere risikoen for feil som for eksempel feil lister i valglokalene og feil i opptelling av papirstemmer. Miljømessig vil det være en stor fordel ikke å måtte trykke opp og transportere stemmesedler både ut til valglokalene og til telling i etterkant. Digitalt valg har også en miljøpåvirkning, men gitt at det digitale valget uansett skal gjennomføres, er det bra ikke å ha papirvalg på toppen. Det vil også spare arbeidstid, særlig lokalt der man ikke trenger å bemanne lokaler, gi opplæring til valgfunksjonærer og andre praktiske oppgaver knyttet til det fysiske valget. Man vil også spare mye ressurser i Kirkerådets sekretariat, fordi man ikke behøver å utvikle en ordning for å slå sammen papirstemmene med digitale stemmer.

Valget av prest og lek kirkelig tilsatt ble gjennomført heldigitalt i 2023, noe som bidro til en forenkling både for velgerne og for valgadministrasjonen i bispedømmene. Gjennomføringen av dette valget gikk bra.

Også andre organisasjoner som f.eks. Coop, OBOS og lokalbanker gjennomfører valg digitalt, og det har vært gjennomført digitale folkeavstemninger i flere kommuner og fylkeskommuner.

Ved kirkevalget i 2023 var det fortsatt over 60 prosent av velgerne som stemte på papir. Noen har ikke elektronisk ID, andre føler seg ikke komfortable med digitale verktøy. Samtidig må dette ses i sammenheng med at kirken hadde et omfattende tilbud til fysisk stemmegivning. Utfordringen er særlig knyttet til de velgerne som ikke kan stemme digitalt, fordi de mangler elektronisk ID. Ved offentlige valg er det et grunnleggende prinsipp at alle med stemmerett skal ha mulighet til å stemme. Ved et heldigitalt valg risikerer en at noen stemmeberettigede ikke vil ha muligheten til å stemme, fordi de ikke har elektronisk ID. Samtidig er det ikke gitt at det samme prinsippet som gjelder ved offentlige valg, må gjelde ved kirkevalg. Kirkevalget er ledd i et medlemsdemokrati, og ikke et offentlig valg.

BankID er den mest brukte elektroniske ID-løsningen. BankID skriver på sine nettsider at 4,5 millioner nordmenn har BankID. Ifølge SSB er det 4 639 075 innbyggere i Norge over 15 år per første kvartal 2024¹. Ut fra dette kan man beregne at omtrent tre prosent (139 075 personer) av befolkningen i aktuell alder ikke har

¹ <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen>

BankID. Ved valget i 2023 var det 274 800 personer som deltok, og prosentregning tilsier at 8 244 (tre prosent) av disse ikke har BankID (det er da ikke tatt hensyn til andre faktorer som kan påvirke dette tallet, og at enkelte kan benytte andre elektroniske ID-løsninger). Prinsipielt er det problematisk at disse velgerne ikke får muligheten til å utøve stemmeretten. Samtidig er det snakk om å bruke omfattende ressurser på alle nivåer i kirken for svært få stemmer.

Da Innlandet fylkeskommune gjennomførte en heldigital folkeavstemning i 2022, ga Likestillings- og diskrimineringsombudet uttrykk for bekymring «for at fylkeskommunen har skapt en barriere for å delta i avstemningen for den ikke-digitale gruppen, som særlig består av eldre».² Diskrimineringsnemnda behandlet i 2022 en sak om spørsmål om diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse ved at det bare var mulig å stemme digitalt i denne folkeavstemningen. Nemnda kom til at klageren ble stilt dårligere enn andre på grunn av funksjonsnedsettelse ved at avstemningen ble gjennomført heldigitalt, men at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling var oppfylt.³

Valg i Den norske kirke er ikke umiddelbart sammenlignbare med offentlige valg, men noen av de kirkelige velgerne vil nok kunne oppleve en barriere for å delta i kirkevalget hvis det blir heldigitalt. På den annen side har det vært gode erfaringer med at de digitale valgene er universelt utformet, slik at det er lettere for andre grupper å delta i valget digitalt. Det har også vært flere eksempler på at eldre har opplevd digitalt valg som mer tilgjengelig, fordi det ikke er nødvendig å reise til valglokalet for å avgi stemme.

Kirkerådet legger til grunn at en modell med heldigitale valg vil ha et saklig formål, vil være nødvendig for å oppnå formålet, og ikke er uforholdsmessig inngripende, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9. Det vises i den sammenhengen til at lovens forarbeider slår fast at ulemper som rammer *eldre* fordi de i mindre grad tar i bruk moderne teknologi, som et utgangspunkt vil være lovlig forskjellsbehandling som er nødvendig og forholdsmessig, siden «et forbud ville redusere insentivene til å ta i bruk effektiviserende teknologi», jf. Prop. 81 L (2016–2017) side 146. Forarbeidene understreker samtidig at bruk av moderne teknologi har en stor samfunnsøkonomisk gevinst og en miljømessig side. Diskrimineringsnemnda har i sin praksis lagt til grunn at det samme utgangspunktet til en viss grad må gjelde for *funksjonsnedsettelse*.⁴

Det vil være behov for beredskapsbestemmelser dersom valget ikke kan gjennomføres etter forutsetningene.

² <https://www.ldo.no/en/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/ombudet-bekymret-for-digital-utenforskap-i-forbindelse-med-folkeavstemning/>

³ Diskrimineringsnemndas sak 22/108.

⁴ Se Diskrimineringsnemndas sak 22/108.

Økonomisk og administrative konsekvenser

Siden denne modellen ikke inneholder krav om gjennomføring av fysisk valg, hverken på papir eller digitalt, vil kostnadene som har gått til å gjennomføre fysisk stemming, bli spart i denne modellen.

Fra menighetsrådsloven 1920 av har kommunene hatt ansvaret for utgiftene til menighetsrådsvalget. Med demokratireformen fra 2009 og de økte kravene til tid, sted og omfang ved kirkevalget har Stortinget finansiert merutgiftene som fulgte av kravene i valgreglene over statsbudsjettet, og for 2023 har dette vært videreført via rammetilskuddet til rettssubjektet Den norske kirke. Hvis man går inn for heldigitalt valg, vil arbeidet som gjenstår for menighetsrådet være knyttet til nominasjonskomité, behandling av listeforslag, kommunikasjon om valget og oppfølging av valgresultatene. Dette tilsvarer det nivået som gjaldt før 2009. Ved at kirkevalgreglenes ekstra krav avvikles i denne modellen, vil en naturlig konsekvens være at også merutgiftene som har vært dekket av tilskudd fra Kirkerådet, avvikles. Det innebærer at de utgiftene menighetsrådet har til valggjennomføring, vil være omfattet av kommunens finansieringsansvar for *administrativ hjelp* etter trossamfunnsloven § 14 annet ledd. Det vil derfor være viktig å inkludere dette i budsjettforslaget fra soknet ved kirkelig fellesråd til kommunen.

Kirkerådet legger til grunn at tilskuddet til kirkelig fellesråd for lokal valggjennomføring, som utgjør ca. 35 millioner, vil kunne spares. Dette tilskuddet har bl.a. gått til opplæring og godtgjørelse av valgfunksjonærer, lokal valgadministrasjon og valgmateriell.

Siden det ikke blir fysiske stemmesedler vil kostnadene til trykking og sending av stemmesedler bli spart ved begge valgene, og det vil heller ikke være nødvendig å oversende papirstemmesedler fra valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet fra valgstyrene til bispedømmet. Det vil heller ikke være nødvendig å utvikle funksjoner for at menighetsrådene skal kunne hente ut stemmesedler på papir ved menighetsrådsvalget på kirken.no. Også det har en kostnad som spares.

Siden modellen er heldigital, er det ikke nødvendig å utvikle en løsning for å slå sammen papirstemmer med de digitale stemmene i valgmodulen, en omfattende og kostbar prosess. Det vil heller ikke være nødvendig å utvikle funksjonalitet for planlegging og kunngjøring av forhåndsstemming eller valgting. Som følge av at valget ikke skjer i umiddelbar nærhet til offentlige valg, vil det heller ikke være nødvendig for systemet å håndtere de offentlige stemmekretsene fordelt på de ulike soknene. Samlet innebærer dette en stor besparelse.

Oppsummert kan det anslås at modellen vil spare ca. 35 millioner kroner på tilskudd til lokal valggjennomføring, 1 million til trykk og distribusjon av stemmesedler og anslagsvis 6 millioner til digital utvikling. Modellen vil derfor spare minst 42

millioner kroner. I tillegg kommer de ressursene man sparer ved at ansatte og frivillige slipper å bruke tid på valg gjennomføring på valgdagen.

Modell 2: Kirkevalget gjennomføres digitalt med begrensede muligheter for å stemme ved oppmøte

Presentasjon av modellen

Også i denne modellen gjennomføres kirkevalget hovedsakelig digitalt. Forskjellen fra modell 1 er at det også blir fastsatt noen *begrensede* muligheter for å stemme ved oppmøte i perioden for valget. Når det er presisert at det skal være *begrensede* muligheter til å stemme ved oppmøte, er det for å understreke at modellen ikke legger opp til at det skal være omfattende muligheter for å kunne stemme for dem som ikke kan stemme digitalt, men at det skal være et avgrenset tilbud.

I utgangspunktet legger modellen til grunn at også de som ikke har elektronisk ID eller ikke får til å stemme digitalt, må stemme digitalt ved oppmøte. En kan se for seg en alternativ innlogging i et bemannet lokale der velgeren selv må identifisere seg som ved papirvalg, men at det likevel går an å avgi en digital stemme via en PC. Om dette vil være mulig, vil både være avhengig av tekniske muligheter i det digitale valgsystemet og kostnader for dette. Spørsmålet om en slik digital løsning er realistisk å få til ved kirkevalget i 2027, er noe Kirkerådet må komme tilbake til etter nærmere utredning.

Hovedgrepet ved denne modellen er at det uansett skal være muligheter for å stemme ved oppmøte for dem som ikke har elektronisk ID eller kompetanse til å stemme digitalt på egenhånd. Hvis det digitale valgsystemet ikke åpner for at stemming ved oppmøte kan skje direkte i systemet, innebærer denne modellen at velgere som ikke kan stemme digitalt, får en mulighet til å stemme på papir.

Vurdering av hensyn

Denne modellen vil ivareta mange av de samme hensynene som modell 1 ved at kirkevalget hovedsakelig gjennomføres digitalt. Dermed blir det heller ikke behov for å gjennomføre valgting på valgdagen eller omfattende forhåndsstemming på papir.

Denne modellen legger avgjørende vekt på prinsippet om at alle med stemmerett skal ha mulighet til å stemme. De som ikke har eller kan stemme digitalt, vil i denne modellen kunne stemme ved oppmøte, for eksempel på et kirkekontor. Det innebærer at soknet må legge til rette for dette, som vil medføre noe ekstra valgarbeid for soknet. Det vil også kreve opplæring av stemmemottakerne og tilrettelegging av hensiktsmessig utstyr.

Hvis det lar seg gjøre å etablere en begrenset mulighet hvor disse velgerne kan stemme digitalt, for eksempel ved et kirkekontor, reises det noen spørsmål knyttet til risikoen for informasjonssikkerhet på de datamaskinene mv. som blir benyttet ved

stemmingen. Siden dette er et begrenset tilbud, antar Kirkerådet likevel at det bør være håndterlig.

Dersom det ikke lar seg gjøre å utvikle en slik digital løsning, må en åpne for noen papirstemmer, og det vil ha ytterligere økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkerådet må da utforme stemmesedler og utvikle system for å lage hver enkelt stemmeseddel ut fra informasjonen som registreres i valgmodulen, utvikle system for registrering av telling av papirstemmer i valgmodulen og følge opp veiledning i håndtering av papirstemmer. På kirkekontorene vil man måtte ha tilgang til utskrift av stemmesedler og annet valgutstyr. Det blir også arbeid med telling og sending av stemmesedler både lokalt og på bispedømmenivå.

Etter gjeldende ordning må papirstemmesedler håndteres i stemmeseddelkonvolutter ved forhåndsvalget. Disse må legges i omslagskonvolutter med påført navn, og senere kontrolleres mot manntallet etter at det digitale valget er avsluttet. Dette krever mye materiell (stemmeseddelkonvolutter og omslagskonvolutter) og oppleves av mange som veldig byråkratisk, samtidig som flere velgere stiller spørsmål om valget blir hemmelig når man må skrive navnet sitt på en omslagskonvolutt. Det er nettopp for å sikre hemmelige valg at det er to sett konvolutter, men dette er ganske omstendelig. Kirkerådet vil utrede muligheten for å krysse av direkte i et digitalt manntall, men det vil også ha en kostnadsside. På den måten kan man ta imot stemmer rett i urne i stedet for konvolutt.

I likhet med modell 1 vil det være behov for beredskapshjemler hvis det digitale valget ikke kan gjennomføres etter forutsetningene.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Modellen vil på samme måte som modell 1 spare ressursene som går med på gjennomføringen av valgting på valgdagen, dvs. anslagsvis 100 000 arbeidstimer.

Både alternativet med digital pålogging og et alternativ med papirstemmer vil kreve noe oppfølging lokalt. Dette vil likevel være i mye mindre omfang enn forhåndsstemmingen ved valget i 2023. Man må regne med noe tid til opplæring og til å motta stemmer og hjelpe velgere. Ved en digital ordning må man ha tilgjengelig en PC som er satt opp på riktig måte. Ved en ordning med stemmesedler på papir må man ha printer og papir til å skrive ut stemmesedler. Man må også ha noen ressurser til opptelling av stemmesedlene.

Kirkerådet legger til grunn at tilskuddet til lokal gjennomføring av kirkevalget utgår ved denne modellen på samme måte som ved modell 1, og det vises til omtalen av dette tilskuddet under økonomiske og administrative konsekvenser av modell 1. Selv om modell 2 innebærer noe mer arbeid enn modell 1, er Kirkerådets vurdering at dette er omfattet av kommunens finansieringsansvar på samme måte som oppgavene som også ligger i modell 1.

Det er per i dag uklart hvor omfattende arbeid det vil være å legge til rette for en alternativ pålogging til det digitale valgsystemet. Det vil bli kostnader nasjonalt knyttet til utvikling av denne påloggingen, men det er vanskelig å anslå hva kostnaden vil bli. Et system med papirstemmer vil kreve omfattende utvikling i valgmodulen.

Oppsummert kan det anslås at man kan spare ca. 35 millioner kroner på tilskudd til lokal valggjennomføring og 1 million til trykk og distribusjon av stemmesedler ved å velge denne modellen heller enn dagens ordning. Man vil bruke mer penger til digital utvikling enn ved modell 1. Særlig vil det bli behov for omfattende utvikling av valgmodulen hvis man må bruke papirstemmer. Man vil spare ressurser lokalt ved at ansatte og frivillige slipper å bruke tid på valggjennomføring på valgdagen. Det må regnes noe arbeidstid til oppfølging av velgere og til eventuell håndtering av papirstemmer.

Modell 3: Kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og valgdag med fysisk stemmegiving.

Presentasjon av modellen

I denne modellen gjennomføres valget med digital forhåndsstemming og valgdag med fysisk stemmegiving. Stemmingen på valgdagen skjer i denne modellen på samme tid og samme sted som offentlige valg. Forskjellen fra ordningen som gjaldt i 2023, er at det ikke legges opp til fysisk forhåndsstemmegiving.

Vurdering av hensyn

Den store fordelen med å ha valget i umiddelbar nærhet til offentlige valg er at det blir synlig for velgere som kanskje ellers ikke hadde tenkt på at det var kirkevalg. Det må antas at ordningen har gjort at personer som ellers ikke ville stemt ved kirkevalget, har avgitt stemme. Kirkerådet har i evalueringen av valget i 2023 gjort analyser som viser en positiv sammenheng mellom det totale antallet valglokaler og oppslutning om kirkevalget. Å ha valglokaler andre steder enn der hvor kommune- og fylkestingsvalget avholdes, har en signifikant negativ effekt på oppslutningen. Tilsvarende resultater har tidligere evalueringer kommet til.

Å gjennomføre kirkevalg samtidig med og i umiddelbar nærhet av offentlige valg har vært med på å gjøre kirkevalget tilgjengelig og relativt enkelt å delta i. Det å ha valget i umiddelbar nærhet av de offentlige valglokalene gjør at det blir enkelt for velgerne å delta, og at man når velgere man ellers ikke ville nådd. Denne effekten har imidlertid blitt redusert over tid både av at det er en større andel som forhåndsstemmer, og av at man i de fleste kommuner nå kan stemme hvor som helst i kommunen. Kirkerådet vil måtte utrede om det er mulig å utvikle et digitalt manntall for å bøte på enkelte av disse problemstillingene i denne modellen. Også det vil ha en risiko- og kostnadsside.

Evalueringen av kirkevalget 2023 og erfaringer fra tidligere valg har vist at valggjennomføringen er en stor belastning for kirken lokalt. Ordningen krever samtidig svært store ressurser lokalt, med nesten 13 000 valgfunksjonærer fordelt på 2326 valglokaler. Å gjennomføre valg samme tid og sted som offentlige valg krever svært mange personer over svært mange timer og binder derfor opp ansatt- og frivilligressurser som ellers kunne vært brukt til annet kirkelig arbeid.

Det har også blitt anført prinsipielle argumenter mot å knytte kirkevalget tett opp til offentlige valg. Det å koble offentlig stemmegivning, som indikerer tilslutning til landets demokratiske verdier, til stemmegivning i det største trossamfunnet, Den norske kirke, blir av noen ansett som uheldig. Det kan gi et feilaktig inntrykk av at statsborgerskap og kirkemedlemskap er ett og det samme. Sammenkoblingen reiser også spørsmål om likebehandling av ulike tros- og livssynssamfunn.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Modell 3 bygger i stor grad på nåværende ordning, noe som også innebærer at kostnadene i denne modellen vil starte på samme nivå som gjennomføringen av kirkevalget i 2023. I 2023 var det samtidig mulig å gjenbruke mye av valgmodulen fra 2015 og 2019. Ved kirkevalget i 2027 vil mye av valgmodulen måtte bygges opp på nytt for å kunne håndtere de funksjonene som ble benyttet ved de tidligere valgene. Det vil derfor bli større kostnader som går til valgmodulen, ved dette valget enn ved forrige valg.

Utvikling av et system for digitalt manntall til bruk på valgdagen vil ha kostnader. Lokalt vil det også kreve nødvendig utstyr som datamaskiner til hvert valglokale og god opplæring av valgfunksjonærene, så de er trygge på å bruke det digitale systemet. Det vil også være en risiko for teknisk svikt som gjør at systemet blir midlertidig nede, noe som innebærer at man antakelig må ha en beredskapsløsning på plass, som igjen innebærer behov for ekstra arbeid.

Modellen forutsetter at det blir trykt opp et tilstrekkelig stort antall stemmesedler både på lokalt og nasjonalt nivå til at alle som ønsker å avgi stemme, får mulighet til det. Kostnadene ved trykking og distribusjon av stemmesedlene ved valget til bispedømmeråd og Kirkemøtet var 1 million kroner i 2023, i tillegg kommer kostnader til trykking/utskrift av stemmesedler til menighetsråd lokalt.

Ved valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet har stemmesedlene blitt talt opp på bispedømmenivå. Det innebærer at stemmesedlene må transporteres fra det enkelte soknet til bispedømmet. Det har skjedd en utvikling hvor det tar lengre tid enn tidligere å sende stemmesedler i posten, og det kan lage risiko for at ikke alle stemmesedler kommer fram tidsnok. Dette gjør også at det vil ta lengre tid før valgresultatet kan kunngjøres.

Kravet om samme tid og umiddelbar nærhet til offentlige valg innebærer også i gjeldende ordning at valglokalene må følge de samme stemmekretsene som i de offentlige valgene. Det har vist seg krevende å gjennomføre dette ved tidligere valg.

På den ene siden går det en del ressurser til å sikre korrekt stemmekrets på alle adresser i medlemsregisteret. På den andre siden har det vært utfordrende å få alle brukerne i valgmodulen til å forstå logikken. Enkelte steder er det lite samsvar mellom stemmekretsgrenser og soknegrenser. Da kan sokn få ansvar for en stemmekrets med så lite som bare én adresse i soknet. Det krever mye veiledning. Det finnes heller ingen god ordning for dem som har fått overført sine medlemsrettigheter til et annet sokn enn bostedssoknet.

Kirkerådets vurdering av modellene

Kirkerådets vurdering er at det ikke er aktuelt å beholde ordningen med kirkevalg i umiddelbar nærhet til offentlige valg (modell 3). Det utelukker ikke at valget kan gjennomføres i samme periode som offentlige valg, dvs. i perioden fra forhåndsstemmingen åpner til valglokalene stenger på valgdagen, dersom det er ønskelig (se neste avsnitt). Den arbeidsmessige belastningen for hver enkelt menighet, uavhengig av dens størrelse, og bruk av betydelige økonomiske ressurser ved å gjennomføre dette lokalt er for stor. Når det nå gjennomføres digitalt valg som gjør valget lett tilgjengelig for velgerne, er bemanning av svært mange valglokaler på valgdagen i tillegg feil bruk av menneskelige ressurser og for kostbart. De prinsipielle argumentene tilsier også at ordningen bør avvikes.

Kirkerådet mener også at man må tilpasse ressursbruken til den valgdeltakelsen om er realistisk å forvente framover og den økonomiske situasjonen Den norske kirke er i. Det støtter konklusjonen om at modell 3 ikke er aktuell.

Modell 1 vil innebære mest forenkling for kirken lokalt ved at det ikke stilles krav til gjennomføring av forhåndsstemming eller valgting på valgdagen. Fordi valget da gjennomføres på én måte for alle velgere, blir det mindre komplekst, og risikoen reduseres. Modellen vil også spare minst 42 millioner sammenlignet med dagens valgordning.

Samtidig er det et viktig hensyn at man ikke bør utelukke noen stemmeberettigede fra å ha mulighet til å delta ved valget. Modell 2 legger til rette for en begrenset mulighet til å stemme for dem som ikke har eller kan få elektronisk ID. Det blir et spørsmål om hvor mye ressurser man ønsker å bruke på å ivareta hensynet til ikke å utelukke noen fra muligheten til å stemme, når det sannsynligvis vil dreie seg om en stor kostnad for relativt få stemmer. Før videre utredning er det en usikkerhet knyttet til hvor stor kostnad man snakker om for modell 2.

Kirkerådet legger avgjørende vekt på at alle kirkemedlemmer må kunne ha mulighet til å utøve stemmeretten sin. Kirkerådet foreslår derfor at kirkevalget gjennomføres som et digitalt valg med begrenset mulighet til å stemme ved oppmøte (modell 2).

4.2 Tidspunkt for kirkevalget

Det offentlige valget gjennomføres vanligvis i perioden fra 10. august til den andre mandagen i september. Hvis man fristiller kirkevalget fra å være i umiddelbar nærhet til kommune- og fylkestingsvalg (modell 1 eller 2), er det mulig å gjennomføre kirkevalg på et annet tidspunkt. Det er også mulig å gjennomføre kirkevalget i et annet år enn det offentlige valgåret.

Å holde på samme tidsrom og frister som det offentlige valget, kan gi drahjelp i form av at velgerne vil være i valgmodus. Et motargument er at det vil gjøre det mer spennende for mediene å dekke kirkevalget dersom det ikke er offentlig valg samtidig. Samtidig viser erfaringen fra de to siste valgene at de nasjonale mediene generelt har liten interesse for kirkevalget og «kampsakene». I 2023 handlet de fleste nyhetsoppslagene om nyvinningen med digital forhåndsstemming. Lokalmedier kan være interessert i enkeltpersoner og skriver om listen til menighetsrådsvalget.

Skal en lykkes med å få mediedekning på kirkevalgkampsakene i valg til Kirkemøtet, må sakene være interessante for mange, og lister/kandidater må ha tydelig ulike standpunkter. Kirkerådets sekretariat har i dialog med mediene fått tilbakemeldinger om at det ikke har vært slike saker siden likekjønnet vigsel ble diskutert ved kirkevalget i 2015.

På grunn av overgangen til digitalt valg og den tiden videreutviklingen av et digitalt valgssystem krever, vurderer Kirkerådet det ikke som realistisk å gjennomføre kirkevalget 2027 før tidligst i august–september 2027. Siden kirkelige rådsorganer i dag er valgt for en periode på fire år, og det er noe som har vært forespeilet kandidatene, vurderes det heller ikke som aktuelt å utvide valgperioden og gjennomføre valget et år senere. Det betyr at for valget i 2027 er det to alternativer, enten å gjennomføre valget i samme periode som det offentlige valget i august–september eller å gjennomføre valget i perioden oktober–november 2027. En eventuell endring av valgår eller flytting av valgperiode til vår-halvåret, vil først kunne få virkning fra neste valgperiode (altså for valget som i nåværende rytme ligger i 2031).

Hvis det er ønskelig å flytte kirkevalget bort fra samme tidsperiode som offentlige valg, er det perioden oktober–november som er aktuell. Man kan se for seg en valgperiode på ca. fire uker som starter uken etter høstferie-ukene (dvs. ca. uke 42–45). I dag trer menighetsrådet i funksjon 1. november i valgåret. Hvis man skal flytte valget til oktober–november, vil man også måtte utvide funksjonstiden for de sittende menighetsrådene noe. Bispedømmerådene trer i funksjon 1. januar året etter valgåret. Det antas at det er tilstrekkelig tid fra midten av november til 1. januar, så det ikke er nødvendig å gjøre endringer på dette.

Til det neste valget etter 2027 kan man vurdere å endre valgår. Samtidig er det allerede lenge å forplikte seg til å stille til valg for en periode på fire år. Det vurderes

derfor ikke som aktuelt å utvide valgperioden til fem år. Tre år mellom valgene i 2027 og 2030 vil bli litt knapp tid mellom de to valgene. Det mest realistiske anslaget vil derfor være noen andre måneder i løpet av 2031 enn september–august. Om det er ønskelig med endring av valgår, er det noe som bør fastsettes av Kirkemøtet i forkant av kirkevalget 2027, slik at valgperioden for dem som velges i 2027, kan tilpasses dette. Det må også ses i sammenheng med tidspunkt for når rådene trer i funksjon.

Kirkerådets flertall på 14 medlemmer mener at kirkevalget 2027 bør vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget i 2027. Et mindretall på tre medlemmer går inn for at kirkevalget 2027 gjennomføres i samme tidsrom som det offentlige valget i 2027. Kirkerådet ber om høringsinstansenes innspill på om valget skal gjennomføres i august–september eller oktober–november 2027. Høringsinstansene oppfordres til å begrunne innspillene, herunder vurderinger av de praktiske konsekvensene forslaget. Kirkerådet ber samtidig om synspunkter fra høringsinstansene på om det etterfølgende kirkevalget bør flyttes til et annet tidspunkt enn det offentlige valget eller eventuelt til et annet år.

4.3 Ordning for valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet

Ordningen med Nominasjonskomiteens liste

Ved de siste kirkevalgene har valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet blitt gjennomført som listevalg med valglister fra selvstendige nomineringsgrupper og Nominasjonskomiteens liste. En *nomineringsgruppe* er kirkevalgreglens betegnelse for en gruppering som stiller liste ved et kirkevalg.

Ordningen skaper utfordringer fordi de ulike listene har ulike utgangspunkter og derfor må behandles forskjellig. Nominasjonskomiteens liste tilstreber bredde i kandidatens syn på aktuelle kirkelige spørsmål, mens lister fra nomineringsgrupper karakteriseres av at kandidatene står samlet om et program med likt syn på aktuelle kirkelige spørsmål. Dette blir omtalt som et system med asymmetriske lister. Det at listene har ulik status er krevende å forstå både for velgere, valgfunksjonærer og offentligheten, og det bidrar til mer arbeid med valggjennomføringen.

En annen kjent utfordring med Nominasjonskomiteens liste, som er påpekt i tidligere evalueringer, er at velgere risikerer å bidra til at kandidater de er uenige med, blir valgt. Valgordningen med forholdsvalg innebærer at de ulike listene får en forholdsmessig representasjon i organet ut fra hvor mange stemmer de får. Når mandatene er fordelt mellom listene, blir det en kåring av hvilke kandidater på listene som har fått flest stemmer, dvs. et personvalg internt på listene. På en liste som bygger på et felles program, vil ikke personvalget internt på listen ha like stor betydning som på Nominasjonskomiteens liste, hvor kandidatene er forutsatt å ivareta en bredde av synspunkter på aktuelle kirkelige spørsmål. En velger som ønsker å støtte noen kandidater på Nominasjonskomiteens liste, fordi velgeren

støtter disse kandidatenes synspunkter, vil derfor risikere å være med på å støtte at andre kandidater på samme liste, men med det motsatte synspunktet, blir valgt.

En annen utfordring er at det er ulike regler for personvalg for Nominasjonskomiteens liste og lister fra nomineringsgrupper. Nomineringsgruppene kan gi stemmetillegg til sine øverste kandidater, men Kirkemøtet vurderte i 2018 at det ikke var riktig å gi nominasjonskomiteene mulighet til å gi stemmetillegg til kandidatene på Nominasjonskomiteens liste. Den eller de kandidatene som får stemmetillegg, vil i stor grad bli valgt i praksis, noe som begrenser velgernes mulighet til å foreta et reelt personvalg på listen. Derfor er det i stedet en sperregrense på et personlig stemmetall på minst fem prosent av listens stemmetall for å bli kåret etter antall mottatte personlige stemmer.

Avisen Vårt Land gjorde et forsøk på å hjelpe velgerne til å gjøre informerte valg ved å lage en «valgomat». Der var Bønnelista, Frimodig kirke og Åpen folkekirke representert. Vårt Land informerte om at Nominasjonskomiteens liste ikke var med, fordi den ikke hadde ett, felles program. Det gjorde det teknisk vanskelig å inkludere den i valgomaten.

At representanter fra menighetsrådene velger de fleste av nominasjonskomiteens medlemmer, sikrer ordningen med Nominasjonskomiteens liste en formalisert kanal for innflytelse fra menighetsrådene i valget til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Menighetsrådene og ungdomsrådet er i valgreglene oppfordret til å sende forslag til kandidater både til nominasjonskomiteen og til nomineringsgruppene. Erfaringen fra 2023 var at det varierte hvor mange innkomne forslag på kandidater som nominasjonskomiteene mottok: Det var fra 2 til 27 i de ulike bispedømmene, med et gjennomsnitt på 11,5 kandidater.

Spørsmålet om modell for listevalg ble sist behandlet av Kirkemøtet i 2021 (sak KM 10/21). Kirkemøtet i 2021 vedtok å beholde ordningen med Nominasjonskomiteens liste med 58 stemmer mot 51 stemmer. Kirkerådet mener at nåværende situasjon, hvor det var tre nomineringsgrupper som stilte liste ved valget i 2023 i tillegg til Nominasjonskomiteens liste, tilsier at spørsmålet bør vurderes på nytt.

Hvis man viderefører ordningen med Nominasjonskomiteens liste, vil det kreve mer arbeid i utviklingen av valgmodulen, fordi systemet må håndtere denne listen på en annen måte enn andre lister. En avvikling av Nominasjonskomiteens liste vil derfor medføre kostnadsbesparelser.

Kirkerådet anbefaler at ordningen med Nominasjonskomiteens liste avvikles for valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet. I stedet legges det opp til en ordning med selvstendige lister ved valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet.

Hvis det ikke blir mottatt noen listeforslag, eller hvis det ikke blir godkjent et listeforslag, legger Kirkerådet til grunn at det må oppnevnes en nominasjonskomité som får ansvar for å utarbeide en valgliste. I lys av at det i dag finnes flere nomineringsgrupper og en interesseforening for Nominasjonskomiteens liste, vurderer Kirkerådet dette som mindre sannsynlig.

Ved behandlingen i Kirkemøtet i 2021 var det et spørsmål om hva som skjedde dersom det bare var én liste som fikk godkjent listeforslag ved valget. Det ble derfor foreslått at der det «bare er levert én liste innen fristen, må det legges inn en mekanisme som gjør at bispedømmerådet må drøfte situasjonen og at en gruppering i bispedømmerådet kan ta initiativ til å danne en egen liste». Siden 2021 har situasjonen endret seg ved at det nå er flere organiserte grupperinger i dette kirkevalget. Regelverket blir komplisert om det skal inneholde bestemmelser som ivaretar ethvert mulig scenario. Kirkerådet foreslår derfor ikke en egen mekanisme som skal ivareta bredde, hvis det bare er én liste som blir godkjent. Med en godkjent liste vil det bli gjennomført valg på denne listen. Kirkerådet legger til grunn at det vil bidra til at flere grupper stiller for å unngå å komme i en slik situasjon.

Direkte eller indirekte valg

I dag velges alle de leke medlemmene av bispedømmeråd og Kirkemøtet direkte av kirkemedlemmene.

Før 2009 var det de leke menighetsrådsmedlemmene som i menighetsrådsmøter foretok et indirekte valg av medlemmene til bispedømmerådene og Kirkemøtet. Det var ikke krav om at kandidatene måtte være medlem av et menighetsråd for å bli valgt. Valget av bispedømmeråd ble gjennomført året etter menighetsrådsvalget.⁵

I demokratireformen i Den norske kirke 2008–2011, som var en av forutsetningene for skillet mellom stat og kirke, var det et krav om «økt bruk av direktevalg».

Ved kirkevalgene i 2009, 2011 og 2015 var det i noen bispedømmer en kombinasjon av direkte og indirekte valg. Noen ble valgt direkte av kirkemedlemmene, mens andre ble valgt indirekte av de leke menighetsrådsmedlemmene. Fra kirkevalget i 2019 av har alle medlemmene av bispedømmeråd og Kirkemøtet blitt valgt direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet. I høringen i forkant av Kirkemøtet i 2018 fikk høringsinstansene spørsmål om de ønsket direkte valg eller en kombinasjon av direkte eller indirekte valg. 61 prosent av høringsinstansene gikk inn for direkte valg.

Utredningen *Styrket demokrati i Den norske kirke* (2008) drøftet spørsmålet om har foreslått at bispedømmerådene og Kirkemøtet ikke bare skal velges av, men også

⁵ Menighetsrådsvalget i 2001 ble for eksempel avholdt 14.–21. oktober 2001 og de nye menighetsrådene trådte i funksjon fra 1. november 2001. Det påfølgende valget av bispedømmeråd skjedde innen 1. mai 2002, hvor det nye bispedømmerådet (og Kirkemøtet) trådte i funksjon fra 1. juni 2002.

«utfra» menighetsrådene, dvs. blant menighetsrådenes medlemmer. Det har det ikke vært et krav om tidligere. Et slikt forslag vil ha betydning for tidspunktet for gjennomføringen av valget av Kirkemøtet. Det er en forutsetning at det er de nyvalgte menighetsrådsmedlemmene, og ikke de avtroppende menighetsrådsmedlemmene, som ev. gjennomfører valget. Det vil ta tid før de nyvalgte menighetsrådsmedlemmene kan få gjennomført en nominasjons- og valgprosess. Det vil derfor tilsi at valget av Kirkemøtet i et slikt alternativ bør skje i første halvdel av året etter valget av menighetsråd. Et slikt forslag vil kunne få som konsekvens at grupperinger som ønsker å bli representert i Kirkemøtet først må la sine kandidater velges inn i menighetsråd, før de eventuelt også kan stille som kandidater til Kirkemøtet. I dagens valgordning er det mulig å levere flere lister ved valg av menighetsråd. Det er sannsynlig at denne ordningen kan bli mer brukt hvis grupperinger må gå veien om menighetsrådsvalget for å kunne bli representert i Kirkemøtet. Spørsmålet må derfor ses i sammenheng med reglene om forholdsvalg (valg med flere lister) ved menighetsrådsvalget, se avsnitt 4.4.

Et alternativ kunne være å innføre en regel om at medlemmer av Kirkemøtet som velges direkte, også blir medlem av menighetsrådet i det soknet de er bosatt.

I utredningen *Kirkelig demokrati og valgordninger (2020)* mente arbeidsgruppen at en «ulempe ved en (...) ordning med gjennomgående representasjon er at medlemmene får mange møter de må delta på, noe som kan være vanskelig å kombinere med arbeid» (side 71). Medlemskap både i menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet vil være tidkrevende. Da det allerede er vanskelig å rekruttere kandidater til menighetsråd, er det ikke gitt at dette er den beste muligheten. Samtidig er det et spørsmål om det kan gi flere kandidater til menighetsrådene, fordi de som ønsker å engasjere seg i kirkepolitiske saker på nasjonalt nivå, også vil måtte sitte i et menighetsråd.

Arbeidsgruppen pekte også på at det vil

«være et selvstendig argument at når kirkemedlemmene først har fått stemmerett til valget av bispedømmeråd og Kirkemøtet, vil det kunne oppleves som en svekkelse av kirkemedlemmenes innflytelse og demokratiske rettigheter hvis de mister stemmeretten ved valg av Kirkemøtet igjen. Det kan forventes at det vil bli oppfattet av mange som en svekkelse av det kirkelige demokratiet» (side 72).

Arbeidsgruppen mente at «det ikke er aktuelt å anbefale å gå inn for en ordning med indirekte valg til Kirkemøtet».

Antall menighetsrådsmedlemmer i bispedømmene varierer fra ca. 400 i Nord-Hålogaland bispedømme til ca. 1150 i Bjørgvin bispedømme.⁶ Det er videre et moment at menighetsrådene har forskjellig størrelse – antallet menighetsrådsmedlemmer i de enkelte menighetsrådene korresponderer ikke nødvendigvis med antallet kirkemedlemmer i soknet. Siden det er varierende hvor mange menighetsrådsmedlemmer det er i hvert bispedømme, kan det gi en ubalanse i innflytelse ved valget av Kirkemøtet ved en indirekte valgordning – i noen bispedømmer vil få menighetsrådsmedlemmer ha større innflytelse enn i bispedømmer der det er mange menighetsrådsmedlemmer.

Ved et indirekte valg gjennomført på papir i menighetsrådsmøter, vil man kunne la være å utvikle funksjonalitet for å håndtere valgoppgjør for dette valget i valgmodulen. Man vil heller ikke trenge å utvikle og teste system for digitalt valg for dette valget. Samtidig må det uansett gjennomføres valg av menighetsråd og valg av øvrige medlemmer til Kirkemøtet (døve-menighetenes representant, samiske representanter o.l.). Man vil spare noen ressurser på den digitale utviklingen, men også legge kompleksitet til kirkevalget som helhet ved at man gjennomfører valg til Kirkemøtet på en annen måte og en annen tid enn de andre valgene. Det må lages stemmesedler slik at de kan lastes ned og skrives ut av de enkelte menighetsrådene. Menighetsrådsmedlemmenes stemmesedler vil måtte legges i stemmesedelkonvolutter og en omslagskonvolutt som sendes inn til valgrådet i bispedømmet for telling. Det antas at kostnadene ved å gjennomføre dette valget indirekte vil være mindre enn ved å gjennomføre valget direkte.

Kirkerådets flertall på 14 medlemmer går inn for å videreføre ordningen med direkte valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Et mindretall på to medlemmer går inn for en ordning med indirekte valg, der menighetsrådene velger Kirkemøtet.

4.4 Andre forenklinger i regelverket

Det er et gjennomgående prinsipp at valgreglene, som etter planen skal fastsettes på Kirkemøtet i 2026, skal forenkles sammenlignet med dagens regler. Det er blant annet behov for en forenkling av språket i regelverket. I det følgende presenteres forslag til forenklinger som Kirkerådet vurderer er nødvendig å avklare allerede i 2025.

Mulighet til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalg

Ved valg av menighetsråd har velgerne mulighet til å skrive opp inntil tre valgbare personer i soknet (tilføyde navn) på stemmeseddelen. Disse trenger ikke ha sagt seg villig til å stille til valg. I praksis vil disse personene kun bli valgt hvis det er færre kandidater enn det som skal velges. Hvis de velges, vil de ha plikt til å ta imot valget, men de kan søke fritak. Ordningen har vært en sikkerhetsventil i de tilfellene der det

⁶ 2020-tall.

er for få eller ingen kandidater på listen. Det fremstår som uklart om det er en god måte å løse problemet med for få kandidater på. Kirkerådet er kjent med at mange kandidater som kommer inn i menighetsråd, søker fritak. Det kan også være en omdømmeutfordring når folk blir valgt inn i et menighetsråd uten å ha samtykket til det på forhånd.

Ordningen med tilføyde navn skaper også tekniske og praktiske utfordringer. Hvis man skal videreføre ordningen, må valgmodulen i Den norske kirkes medlemsregister og det digitale valgsystemet utvikles så disse navnene blir håndtert riktig og på en hensiktsmessig måte. Det er komplekst å håndtere fritekstfelt digitalt. Dette vil derfor kreve større kostnader.

Uansett hvordan man bygger opp det digitale systemet, vil tilføyde navn måtte behandles manuelt av menighetsrådet for å identifisere personen og finne ut om vedkommende er valgbar. Dette kan være tidkrevende, særlig hvis det er snakk om mange tilføyde navn, og må gjøres før man kan få et valgresultat for det aktuelle soknet. Det kan også innebære vanskelige vurderinger i situasjoner der flere har samme navn eller navn er stavet feil.

Ut fra behovet for forenkling, og at det er uklart om tilføyde navn er en god måte å løse utfordringen med for få kandidater på listene på, foreslår Kirkerådet å fjerne ordningen med tilføyde navn ved menighetsrådsvalg.

Som erstatning for tilføyde navn som sikkerhetsventil ved for få kandidater foreslår Kirkerådet å videreutvikle ordningen med suppleringsvalg, som for eksempel kan gjennomføres i et menighetsmøte.

Sperregrense ved menighetsrådsvalg

Ved menighetsrådsvalg har det de to siste valgene vært en sperregrense på fem prosent av personlig stemmetall på Nominasjonskomiteens liste. Denne ordningen er vanskelig å forstå både for velgere og dem som organiserer valget lokalt. Mange sitter igjen med et inntrykk av at man får «feil» valgresultat siden antall personstemmer ikke nødvendigvis avgjør hvem som kommer først. Kirkerådet har vurdert om det kan være hensiktsmessig å fjerne regelen om sperregrense. Det vil da være slik at kandidatene på Nominasjonskomiteens liste blir rangert etter hvor mange personstemmer de har fått, og de som har fått flest stemmer, blir valgt. Å fjerne denne ordningen vil bidra til det overordnede målet om færre bestemmelser i regelverket, så det blir mindre å forholde seg til både for dem som organiserer valget og velgerne.

Argumentet for å ha en sperregrense på personstemmene er å sikre at noen få velgere ikke «kupper» rekkefølgen på listen hvis de aller fleste velgerne har levert stemmeseddelen urettet (og dermed gitt sin støtte til nominasjonskomiteens

prioritering). Kirkerådet har derfor kommet til at ordningen med sperregrense ved menighetsrådsvalg bør videreføres.

Forholdsvalg ved valg av menighetsråd

Muligheten til å gjennomføre valget av menighetsråd som forholdsvalg (listevalg) ble innført i 1953 og har vært der siden den tid. Ulike grupper stemmeberettigede i menigheten kan gå sammen om å fremme hver sin liste i valget, slik at valget gjennomføres som et listevalg. De soknene som gjennomførte valget som forholdsvalg i 2023, har for eksempel en lang tradisjon for at det blir stilt flere lister i soknet.

Det er likevel en mulighet som har vært begrenset utnyttet. I 2015 var det fem sokn som benyttet seg av muligheten, mens det var to sokn i 2019 og 2023. Sistnevnte utgjør 0,17 prosent av soknene i Den norske kirke. Det er heller en tendens til at det er vanskelig nok å rekruttere kandidater til å stille til én liste ved menighetsrådsvalget.

Muligheten for forholdsvalg gjør valgordningen ved menighetsrådsvalg mer komplisert. Valgreglene inneholder normalordningen flertallsvalg med tilhørende regler, og en alternativ ordning for forholdsvalg. Det gjør at både regler og veiledning blir mer omfattende. Ordningen medfører behov for omfattende utvikling i det digitale valgsystemet, noe som igjen gir betydelige kostnader. Et alternativ kunne være å fastsette at valg til menighetsråd kun skal gjennomføres som flertallsvalg, hvor muligheten for å gjennomføre valget som forholdsvalg avvikles. Et slikt alternativ ville gjøre kommunikasjonen rundt kirkevalget lettere. Siden det valgadministrative systemet må lages på nytt, er det nødvendig å bruke omfattende ressurser for å videreføre ordningen. Det er et spørsmål om en får nok igjen for de omfattende kostnadene som er nødvendige for å videreføre ordningen.

Samtidig fungerer muligheten til å gjennomføre menighetsrådsvalget somforholdsvalg som en viktig demokratisk sikkerhetsventil. Kirkerådet har derfor kommet til at det går inn for at forholdsvalg ved menighetsrådsvalg opprettholdes.

Supplerte kandidater ved menighetsrådsvalg

Det følger av dagens regler at det skal åpnes for supplerende nominasjon ved valg av menighetsråd hvor det bare er godkjent listeforslag fra nominasjonskomiteen. Det samme gjelder hvis det ikke har blitt godkjent noe listeforslag. Ved supplerende nominasjon kan fem stemmeberettigede forslagsstillere fremme et forslag til en kandidat. Godkjente forslag settes opp nederst på den endelige valglisten, og ifølge reglene må det tydelig fremgå at de supplerte kandidatene ikke er nominasjonskomiteens nederst prioriterte kandidater. Rekkefølgen på listen avgjøres ved loddtrekning. Denne ordningen bidrar til at kandidater som ikke er nominert av menighetsrådets nominasjonskomité, også kan stille, uten at det er nødvendig å stille en separat liste.

Ordningen med supplerte kandidater ved menighetsrådsvalg krever nokså omfattende logikk i valgmodulen. Kandidatene inngår på nominasjonskomiteens valgliste, men de krever samtidig en spesiell utforming av stemmesedlene for å få frem at de ikke er nederst prioritert av nominasjonskomiteen. Hvis det ikke er godkjent noen listeforslag, blir det plutselig en egen liste bestående kun av supplerte kandidater. I enkelte tilfeller kan det stilles spørsmål om menigheten egentlig heller har behov for en forlenget frist for å få flere kandidater til å stille.

Kirkerådet vurderer det som nødvendig å videreføre muligheten for supplerte kandidater på nominasjonskomiteens liste ved menighetsrådsvalget.

Kirkerådet har likevel vurdert om det går an å gjøre endringer i ordningen for supplerende nominasjon som gjør den digitale valgadministrasjonsjobben enklere og begrenser kostnadene.

En mulighet for forenkling er å avvikle kravet om at det tydelig må fremgå at de supplerte kandidatene ikke er nominasjonskomiteens nederst prioriterte kandidater. I så fall vil det være mulig å kunngjøre det godkjente listeforslaget etter fristen, åpne for supplerende nominasjon og så sette inn eventuelle supplerte kandidater nederst på valglisten, om det kommer noen. Det blir da ikke like synlig for velgerne, men vil både ivareta hensynet til at menigheten kan få flere kandidater til menighetsrådet og spare digitaliseringskostnadene. Det vil også gjøre ordningen enklere å kommunisere til velgerne. På samme måte vil en liste bestående kun av supplerte kandidater kunne legges inn som en ordinær flertallsvalgliste. Kirkerådet anbefaler å gjøre disse forenklingene med ordningen.

5. Forslag til endringer i Kirkemøtets sammensetning

Kirkemøtet består i dag av 117 medlemmer: preses i Bispemøtet, medlemmene av bispedømmerådene, lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg og lederen av Samisk kirkeråd. Medlemmene av bispedømmerådet, som også er medlemmer av Kirkemøtet, er 77 medlemmer valgt av kirkemedlemmene i bispedømmene, elleve valgte prester, elleve andre valgte kirkelig tilsatte, de elleve andre biskopene, tre samiske representanter og døvemenighetenes representant.

Evalueringen av kirkevalget har pekt på at kirkevalget er komplisert, blant annet fordi bispedømmerådene og Kirkemøtet sammensettes gjennom flere valg. Kirkerådet mener at Kirkemøtets sammensetning kan være aktuell å vurdere nærmere på noen punkter:

- 1) Prester og andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet
- 2) Spørsmål om lik representasjon fra alle bispedømmer
- 3) Valg til Kirkemøtet

5.1 Særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte

I dag velges presten av stemmeberettigede prester i bispedømmet og lek kirkelig tilsatt velges av andre lek kirkelig tilsatte i bispedømmet. I ulike sammenhenger har spørsmål om særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte blitt tematisert, blant annet i rapporten *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* (2021), og oppfølgingen av denne. Ved tidligere behandling har Kirkerådet lagt til grunn at det ikke er aktuelt å fremme endringer «nå» (se sak KM 10/22 side 35). Kirkerådet har også berørt spørsmålet i forbindelse med endringer av reglene for valg av Kirkeråd.

Bakgrunnen for at Kirkerådet nå kommer tilbake til spørsmålet, er særlig behovet for forenkling. Valgene av prester og lek kirkelig tilsatte gjennomføres som 22 preferansevalg. I forberedelse til valgene velges det nominasjonskomiteer. Det må blant annet gjennomføres ett valgmøte per prosti, totalt 94 valgmøter per valg (188 valgmøter samlet sett). De 22 nominasjonskomiteene skal deretter gjennomføre ett eller flere møter for å utarbeide et listeforslag til valget. Deretter gjennomføres det altså 22 forskjellige valg.

Det er vanlig i lutherske kirker at en del av synodens medlemmer utgjøres av prester. Unntaket er Svenska kyrkan, hvor det ikke er en særskilt representasjon av prester, men hvor prester og andre kirkelig ansatte kan stille til valg til Kyrkomötet på lik linje med andre. I Den norske kirke blir styringsansvaret utøvd i et samvirke mellom valgte medlemmer og representanter for den særskilte tjenesten med ord og sakrament. For Kirkemötets del blir representasjonen for den særskilte tjenesten ivaretatt av biskopenes medlemskap, ikke ved prester.

Bakgrunnen for at prestene i 1933 ble særskilt representert i bispedømmerådet og dermed senere i Kirkemötet, var å sikre et fast delingstall mellom «geistlige» og «legmenn». ⁷ Det var derfor praktisk kontinuitet i balansen mellom prester og leke, som var bakgrunnen for at det skulle være én særskilt valgt prest. Da de leke kirkelig tilsatte fikk særskilt representasjon i 1984, var dette først og fremst begrunnet med at «de utgjør en vesentlig faktor i kirkens liv og virke». ⁸ Prester og andre kirkelig ansattes medlemskap i bispedømmeråd og Kirkemötet bygger derfor først og fremst på deres kirkelige engasjement og fagkompetanse.

Ved å ha en særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte får disse ansattgruppene mulighet til å velge en prest eller en annen kirkelig ansatt som medlem. De får derfor større innflytelse i det særlige valget enn det øvrige kirkemedlemmer får. Samtidig får de ikke mulighet til å delta i valget av de øvrige medlemmene av Kirkemötet. Kirkerådet har fått enkelte tilbakemeldinger fra kirkelig

⁷ Ot.prp. nr. 11 (1933) side 5.

⁸ Ot.prp. nr. 74 (1982–1983), vedlegg, side 31

ansatte som har gitt uttrykk for at de heller skulle ønske å få stemme ved valget av de folkevalgte medlemmene til Kirkemøtet.

Om de særskilte valgene av prest og kirkelige ansatte avvikles, vil prester og andre kirkelig ansatte som hovedregel kunne velges som ordinære medlemmer til bispedømmeråd og Kirkemøtet, og de vil også ha stemmerett i dette valget.

Dagens særskilte representasjon av prester og kirkelig ansatte i bispedømmeråd og Kirkemøtet bidrar til å begrense andelen kirkelig ansatte i Kirkemøtet. Det er noe som i stedet vil kunne ivaretas av nominasjonsprosessene. Det kan også vurderes om det bør fastsettes nærmere regler som begrenser antall ansatte som står på en valgliste til en andel av kandidatene på listeforslaget.

Om den særskilte representasjonen av prester og lek kirkelig tilsatte avvikles, vil det være mulig å redusere antall medlemmer i Kirkemøtet med 22, og det vil gi kostnadsbesparelser. Alternativt kan medlemstallet i Kirkemøtet opprettholdes, hvor kirkemedlemmene velger flere medlemmer til Kirkemøtet. Den økonomiske kostnaden ved å videreutvikle et eget system og manntall for ansatte vil også innspares.

En avvikling av 22 særskilte valg vil bety en vesentlig forenkling. Det vil også være mest i tråd med prinsippet om at alle kirkemedlemmers stemmer skal ha like stor betydning. Kirkerådets flertall på ni medlemmer mener likevel at ordningen med særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte bør opprettholdes. Et mindretall på åtte medlemmer mener at ordningen med særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte bør vurderes.

Om preferansevalg

Dersom ordningen med særskilte valg videreføres, slik Kirkerådet går inn for, er det uansett behov for å gjøre noen endringer. Prest og leke kirkelig tilsatte velges ved preferansevalg. Preferansevalgordningen er en ordning som gir mer representative resultater enn det flertallsvalg gjør. Samtidig er ordningen komplisert både teknisk og praktisk. Den krever også en spisskompetanse i kirkelige valgorganer og en komplisert digital logikk. I en gjennomgang av 2019-valget var det kun 4 av 22 valg hvor flertallsvalg ville gitt et annet resultat enn det som var tilfellet med preferansevalgordningen. Kirkemøtet vurderte i 2021 om en skulle gå fra preferansevalg til flertallsvalg, men valgte å videreføre ordningen med preferansevalg.

Digitaliseringen har vist at de kirkelige valgene har mange varianter som må utvikles, testes og gjennomføres. I dagens ordning er det fire typer valg for menighetsråd (flertallsvalg, forholdsvalg, valg uten liste, valg med bare supplerte), to typer valg av leke medlemmer til bispedømmeråd og Kirkemøtet, en type digitalt valg for prest og lek kirkelig tilsatt og en type digitalt valg for døvemenighetenes representant og for sørsamisk representant. Arbeidstiden som går med til å tilrettelegge for de ulike

digitale valgene, er omtrent like store, selv om det er langt færre som deltar i valgene av prest og lek kirkelig tilsatt. Kirkerådet ser derfor behov for å forenkle også denne delen av valgene, slik at det blir færre typer valgordninger som må videreutvikles og testes digitalt. Om ordningen med prest og lek kirkelig tilsatt videreføres, slik Kirkerådet går inn for, mener Kirkerådet at det er nødvendig å få en felles ordning med flertallsvalg som kan benyttes både ved valg av prest, kirkelig tilsatt, døvemenighetenes representant og sørsamisk representant.

Om manntall

Regelverket som definerer hvem som er ansett som hhv. stemmeberettiget og valgbar som prest og lek kirkelig tilsatt, er komplisert og krever omfattende arbeid for å sikre god kvalitet. En del opplysninger kommer fra ansatt- og organisasjonsregisteret i Den norske kirke, men også en del andre prester har i dag stemmerett ved valget av prest. Ved kirkevalget i 2023 ble valget av lek kirkelig tilsatt kjent ugyldig i Stavanger bispedømme etter en klage, noe som hang sammen med manglende kvalitet på opplysninger om hvem som var stemmeberettiget som lek kirkelig tilsatt.

Hvis ordningen med særskilte valg av prest og kirkelig tilsatt videreføres, slik Kirkerådet går inn for, ser Kirkerådet behov for å forenkle reglene om hvem som skal manntallsføres som prest og kirkelig tilsatt. Det vil kunne innebære at enkelte av dem som har stemmerett som prest eller lek kirkelig tilsatt i dag, vil endre stemmerettskategori. Det er noe en eventuelt vil måtte komme tilbake til.

5.2 Spørsmål om lik representasjon fra alle bispedømmene eller vektet representasjon

I dag består Kirkemøtet av sju medlemmer valgt av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme, uavhengig av hvor mange kirkemedlemmer det bor i hvert bispedømme. Det innebærer at det er ca. 25 000 medlemmer som står bak hvert mandat i Nord-Hålogaland bispedømme mot ca. 65 000 medlemmer per mandat i Borg bispedømme. Et kirkemedlem har derfor mye større innflytelse i Nord-Hålogaland enn i Borg – stemmen teller over dobbelt så mye.

Bispedømme	Antall medlemmer (2023)	Antall medlemmer per mandat (2023)
Oslo bispedømme	428 309	61187
Borg bispedømme	457 292	65327
Hamar bispedømme	289 295	41328
Tunsberg bispedømme	322 564	46081
Agder og Telemark bispedømme	311 763	44538
Stavanger bispedømme	317 928	45418
Bjergvin bispedømme	448 783	64112
Møre bispedømme	199 915	28559
Nidaros bispedømme	340 425	48632
Sør-Hålogaland bispedømme	180 352	25765
Nord-Hålogaland bispedømme	175 569	25081
Totalt	3 472 195⁹	

Ved offentlige valg er det et grunnleggende prinsipp om at hver stemme skal ha lik vekt. Dette prinsippet balanseres i den offentlige valgordningen ved at valgordningen er delt inn i valgdistrikter, og en har gitt utkantstrøk en viss overrepresentasjon. Tidligere utredninger har tatt til orde for at antallet valgte kirkemedlemmer bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene.¹⁰ Da Kirkemøtet og Kirkerådet behandlet oppfølgingen av disse reglene, senest i 2022, gikk instansene ikke inn for å gjøre endringer «nå».¹¹

Frem til 2021 var sammensetningen av bispedømmeråd og Kirkemøtet fastsatt i lov vedtatt av Stortinget, men nå kan Kirkemøtet selv foreta endringer i kirkeordningen. Kirkerådet mener derfor at spørsmålet nå er aktuelt for en fornyet vurdering.

Hvis man benytter seg av areal som faktor på samme måte som ved stortingsvalg, hadde fordelingen sett slik ut med utgangspunkt i de 77 mandatene som velges direkte av kirkemedlemmene:

⁹ SSB.no (minus medlemmer som i statistikken ikke er tilordnet et bispedømme):
<https://www.ssb.no/statbank/table/06929/tableViewLayout1/>

¹⁰ *Styrket demokrati i Den norske kirke (2008), Samhandling i en selvstendig folkekirke (2021)* side 78-79.

¹¹ Se sak KM 11/08, sak KM 11/10 og KM 10/22 side 35.

Valgdistrikt	Antall medlemmer	Areal	Mandat	Antall medlemmer per mandat
Oslo bispedømme	428 309	1 023	8	53 539
Borg bispedømme	457 292	9 330	9	50 810
Hamar bispedømme	289 295	52 073	7	39 776
Tunsberg bispedømme	322 564	16 862	7	48 134
Agder og Telemark bispedømme	311 763	31 731	7	44 509
Stavanger bispedømme	317 928	9 377	6	50 008
Bjergvin bispedømme	448 783	33 871	10	46 364
Møre bispedømme	199 915	14 356	4	46 635
Nidaros bispedømme	340 425	42 203	8	43 055
Sør-Hålogaland bispedømme	180 352	38 155	5	38 139
Nord-Hålogaland bispedømme	175 569	74 827	6	29 801

Det ville gi en noe større representasjon fra de største bispedømmene, mens enkelte bispedømmer ville få færre medlemmer. I Møre bispedømme ville det kun være fire direktevalgte medlemmer, i tillegg til biskopen og eventuelt prest og lek kirkelig tilsatt.

Kirkerådet har vurdert om ordningen med særskilt representasjon av prester og kirkelig ansatte bør avvikles. Hvis ordningen avvikles, er et alternativ at størrelsen på Kirkemøtet reduseres. Et mindre kirkemøte vil gi noen kostnadsbesparelser i møtegodtgjørelse, kostnader til reise og opphold mv. Et annet alternativ er, som pekt på i avsnitt 5.1, å opprettholde medlemstallet i Kirkemøtet. Om antallet som skal velges utvides fra dagens 77 til også å inkludere de 22 plassene som prester og leke kirkelig tilsatte har, dvs. til 99 mandater, ville fordelingen blitt slik:

Valgdistrikt	Antall medlemmer	Areal	Mandat	Antall medlemmer per mandat
Oslo bispedømme	428 309	1 023	10	42 831
Borg bispedømme	457 292	9 330	12	38 108
Hamar bispedømme	289 295	52 073	9	32 144
Tunsberg bispedømme	322 564	16 862	9	35 840
Agder og Telemark bispedømme	311 763	31 731	9	34 640
Stavanger bispedømme	317 928	9 377	8	39 741
Bjergvin bispedømme	448 783	33 871	12	37 399
Møre bispedømme	199 915	14 356	6	33 319
Nidaros bispedømme	340 425	42 203	10	34 043
Sør-Hålogaland bispedømme	180 352	38 155	6	30 059
Nord-Hålogaland bispedømme	175 569	74 827	8	21 946

Kirkerådet går imidlertid inn for å opprettholde ordningen med særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte i Kirkemøtet.

Det kan også tenkes andre modeller. Arbeidsgruppen som i 2020 leverte en rapport om *Kirkelig demokrati og valgordninger*, skisserte et par alternativer, mens utredningen *Styrket demokrati i Den norske kirke* (2008) inneholdt et annet forslag. Arbeidsgruppen bak *Kirkelig demokrati og valgordninger* foreslo blant annet at «de samiske representantene i de tre nordligste bispedømmene bør inngå i antallet mandater de enkelte bispedømmer får», mens døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme «bør komme i tillegg til antallet mandater Oslo bispedømme får ut fra medlemstallet» fordi det ikke på samme måte allerede er en overrepresentasjon ut fra medlemstall i Oslo bispedømme (side 76). Dette er spørsmål som må vurderes nærmere i den videre prosessen.

Dersom det skal skje en differensiering i antall medlemmer per bispedømme, legger Kirkerådet til grunn at det kan være hensiktsmessig å bruke en beregningsmåte som er anerkjent fra andre sammenhenger. Samtidig er det ikke gitt at man bør følge en metode fra det offentlige.

En eventuell endring av representasjonen fra de ulike bispedømmene vil ha noe å si for utviklingen av valgmodulen. Når det er ett alternativ med sju medlemmer som skal velges, er det enklere å implementere enn om det er et alternativ med fire, et med fem, et med seks medlemmer osv. som skal velges. Stemmesedlene produseres på seks språk/skriftspråk (bokmål, nynorsk, nordsamisk, lulesamisk, sørsamisk, engelsk). Hvis det blir stemmesedler med forskjellige tall i alle elleve bispedømmene, blir det et høyt antall typer stemmesedler som flettes og må testes for å sikre at de inneholder riktig tester. Hvis det også skal være mulig å stemme på papir, øker

testbehovet ytterligere. Antallet stemmesedler kan settes skjematisk opp slik, avhengig av hva slags type valg det er snakk om, og om Nominasjonskomiteens liste videreføres.

	Samme antall som skal velges i alle bispedømmer	Forskjellig antall som skal velges i alle bispedømmer
Stemmeseddel for lister	Seks varianter (språk)	Elleve ganger seks varianter = 66 varianter
(Stemmeseddel for Nominasjonskomiteens liste)	Seks varianter (språk)	Elleve ganger seks varianter = 66 varianter
Blank stemmeseddel	Seks varianter (språk)	Elleve ganger seks varianter = 66 varianter
SUM	12 (18) varianter	132 (198) varianter

Dette innebærer at der det er lik representasjon fra alle bispedømmer, er det 12 varianter av stemmesedlene som må flettes og testes (seks varianter for lister og seks varianter for blanke stemmesedler). Der det er forskjellig antall som skal velges i alle bispedømmer, vil det være 132 varianter stemmesedler som skal flettes og testes. Stemmeseddel for Nominasjonskomiteens liste er ikke inkludert, siden Kirkerådet foreslår å avvikle denne ordningen. En differensiering i antallet medlemmer øker kompleksiteten og behov for større ressurser for å sikre at informasjonen på stemmesedlene blir korrekt, uavhengig av språk/språkform.

Ut fra et prinsipp om at kirkelige velgeres stemme i større grad enn i dag bør ha lik vekt, går Kirkerådets flertall på ni medlemmer inn for at det innføres en vektet representasjon som velges av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme i Kirkemøtet. Hvordan denne vektingen skal skje, må avklares nærmere. Kirkerådets mindretall på åtte medlemmer går inn for at det videreføres en lik representasjon som velges av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme i Kirkemøtet.

5.3 Endring fra valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet til valg av Kirkemøtet og bispedømmeråd

Da Kirkemøtet ble opprettet i 1984, ble det av praktiske grunner først og fremst sammensatt av medlemmene av bispedømmerådene. Fra 1984 til 2006 ble det derfor gjennomført valg til bispedømmeråd. De som ble valgt inn i bispedømmerådet, ble også medlem av Kirkemøtet.

Utredningen *Styrket demokrati for Den norske kirke* (2008) anbefalte at Kirkemøtet burde bestå av biskopene og et antall representanter som velges med bispedømmet som valgkretser. De medlemmene som er valgt fra et bispedømme, utgjør sammen med biskopen bispedømmerådet. Begrunnelsen for dette forslaget var at arbeidsgruppen mente dette vil synliggjøre valgets betydning, og at det er enklere å skape oppmerksomhet omkring et valg som handler om styringen av kirken som helhet. Kirkemøtet 2008 fulgte ikke forslaget, men valgte å justere ordningen, slik at det ble tydeliggjort at det både var valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet.

Erfaringene fra de etterfølgende kirkevalgene er at det er krevende å kommunisere at det ene valget er et valg av både bispedømmeråd og Kirkemøtet. Rapporten *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* fra 2021 anbefalte derfor at valgordningen burde endres slik at kirkemøtemedlemmene fra hvert bispedømme utgjør bispedømmerådet, i stedet for at Kirkemøtet består av medlemmene av bispedømmerådet. Kirkemøtet vil da bestå av biskopene, et antall medlemmer som velges med bispedømmet som valgkrets, lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg og lederen av Samisk kirkeråd. Medlemmene valgt fra et bispedømme utgjør sammen med biskopen bispedømmerådet. Dette forslaget snur sammenhengen mellom Kirkemøtet og bispedømmerådet, uten at det i dette forslaget ellers gjøres endringer i sammensetningen av hverken bispedømmerådene eller Kirkemøtet. Dette var ikke et eget spørsmål i den etterfølgende høringen om kirkelig organisering.

Kirkerådet har vurdert forslaget om å snu på sammenhengen mellom Kirkemøtet og bispedømmerådet. Ved å gå over fra å snakke om *valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet* til *valg av Kirkemøtet*, blir valget lettere å kommunisere. Samtidig vil bispedømmerådet i et slikt forslag ikke lenger bli synliggjort i valget.

Kirkerådets flertall på 13 medlemmer har derfor kommet til at det heller vil gå inn for at man endrer omtalen til *valg av Kirkemøtet og bispedømmeråd*. Et mindretall på fire medlemmer går inn for at det som i dagens ordning heter *valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet* fra nå blir omtalt som *valg til Kirkemøtet*. Medlemmene av Kirkemøtet valgt fra et bispedømme, utgjør sammen med biskopen bispedømmerådet.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser

Forenkling er en gjennomgående begrunnelse for forslagene i saken. Mange av de økonomiske og administrative konsekvensene er derfor omtalt underveis. Til sammen vil forslagene gi en forenkling av valg gjennomføringen. Det vil både bety at summen Kirkerådet bruker på kirkevalg, kan reduseres sammenlignet med tidligere valg, og at arbeidsbelastningen vil bli betraktelig mindre lokalt.

Regelverket for kirkelige valg er komplekst og vanskelig tilgjengelig for både valgmedarbeiderne, kandidater som stiller til valg, ansatte, velgerne og mediene.

Dette bidrar også til den opplevde belastningen ved å organisere kirkevalg. Forenkling av regelverket vil spare ressurser på alle nivåer. Disse ressursene vil kunne brukes på måter som gagnar både medlemmer og ansatte i soknene. Midler som spares inn, kan benyttes til menighetsbyggende arbeid lokalt og gi økt tilstedeværelse av ansatte i menighetens ulike tiltak. Når kirkens ansatte er mer til stede på de ulike treffstedene i kirken, vil dette også kunne ha en rekrutterende effekt med tanke på framtidig kirkelig bemanning. Frigjorte ressurser kan også komme medlemmer til gode ved at kirken inviterer til temasamlinger, seniortreff, ungdomsklubb eller korsatsing, for å nevne noen eksempler. Ansatte får frigjort tid og engasjement til arbeid blant ulike målgrupper der behovet er størst. I tillegg vil det være mange timers arbeid som spares for menighetsrådsmedlemmer og frivillige valgfunksjonærer. Et annet konkret eksempel ved å forenkle regelverket og fjerne elementer er at man kan kutte omfanget noe i valghåndbok og veiledninger. Da spares det tid både i utformingen og lesingen av disse.

Digitalt kirkevalg gir mulighet for å ta grep som kan redusere kostnader og ressursbruk både lokalt og nasjonalt, men gir også behov for et mer digitaliseringsvennlig regelverk. Alle unntak og særordninger koster tid og penger når det skal utvikles digitale system. I 2023 brukte man ca. 20 millioner på de digitale valgene. Hvis forslagene til Kirkerådet blir vedtatt, må man regne med at gjennomføringen av de digitale valgene blir dyrere enn i 2023. Dagens bemanning i Kirkerådet gir ikke rom for oppfølgingen som kreves for å gjennomføre digitalt valg med kompleksiteten ordningen har i dag, noe som innebærer at det vil være behov for å øke bemanningen. Økonomiske og administrative konsekvenser av de ulike modellene for digitalt og fysisk valg er nærmere omtalt i avsnitt 4.1.

Tabellen under forsøker å gi et anslag for de økonomiske konsekvensene av forslagene til modeller, sett opp mot regnskapet for kirkevalget 2023. Det er stor usikkerhet knyttet til disse anslagene. Alle tall gjelder for hele valgperiodene (2020–2023 og 2024–2027) og er rundet opp til nærmeste hundre tusen kroner.

	Regnskap 2023	Mulig budsjett 2027 ved modell 1	Mulig budsjett 2027 ved modell 2	Mulig budsjett 2027 ved modell 3
Digitalt valg	19 400 000	27 600 000	33 600 000	33 600 000
Tilskudd lokalt	34 800 000	-	-	35 000 000
Intensjonsstøtte og listestøtte	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Støtte til nominerings- grupper ¹²	3 700 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000
Kommunikasjon	12 000 000	12 000 000	12 000 000	12 000 000
Trykk av stemmesedler	1 000 000	-	-	1 000 000
Tildeling bispedømmeråd	7 500 000	3 000 000	4 000 000	4 000 000
Annen valg- administrasjon ¹³	2 220 000	2 000 000	3 000 000	3 000 000
SUM	85 620 000	57 600 000	65 600 000	101 600 000

Dette budsjettutkastet skisserer altså foreløpige anslag basert på Kirkerådets forslag i høringsnotatet.

Hvis man går bort fra ordningen med kirkevalg samme sted som offentlige valg (modell 1 og 2), foreslås det at tilskudd til lokal gjennomføring av kirkevalget avvikles. I 2023 var dette tilskuddet på ca. 35 millioner kroner. Det forutsetter at soknene ikke får et for stort ansvar for håndtering av papirstemmer. Kirkerådet legger til grunn at kostnader soknet har til resterende arbeid med nominasjonskomité, behandling av valglister og kommunikasjonsarbeid vil være innenfor kommunens finansieringsansvar, se nærmere omtale i avsnitt 4.1.

Skjematisk kan ressursbruk for lokalkirken i de ulike modellene fremstilles som følger:

¹² Denne støtteordningen er overført fra kirkevalgets koststed til Kirkemøtet, men er likevel tatt med her for å forenkle sammenligningen med 2023-tallene. Grunnen til at den er doblet fra forrige periode, er at da ble tilskuddet bare utbetalt i to år, mens i inneværende periode vil tilskuddet bli utbetalt over fire år.

¹³ Bl.a. ekstra bemanning i Kirkerådet, kursing av nye råd, møter og oversettelser.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Nominasjonsfasen	Som før	Som før	Som før
Grunnlagsdata og valglister	Forenklet	Forenklet	Som før
Valgmobilisering	Som før	Som før	Som før
Valggjennomføring	Ingenting	<ul style="list-style-type: none"> • Noe opplæring • Ta imot stemmer fra velgere som ikke har elektronisk ID • PC / ev. noe valgmateriell for stemmer på papir 	<ul style="list-style-type: none"> • Opplæring av valgfunksjonærer • Bemanne valglokaler på valgdagen • Valgmateriell som før
Opptelling	Ingenting	Muligens noe	Som før
Valgoppgjør	Noe oppfølging som før	Noe oppfølging som før	Noe oppfølging som før

Valgmodulen i Den norske kirkes medlemsregister må bygges opp på nytt til kirkevalget 2027. Det betyr at hvert ekstra element som blir vedtatt beholdt eller lagt til, vil ha en kostnad til utvikling for at systemet skal kunne håndtere dette. Det er svært vanskelig å estimere kostnader til IT-utvikling i forkant. Administrativt vil arbeidet med å bestille og teste funksjoner i valgmodulen ta mer tid jo mer komplekst regelverket er.

Dersom valget av Kirkemøtet gjennomføres indirekte av menighetsrådsmedlemmer, antas det at kostnadene vil være mindre enn ved å gjennomføre valget direkte.

De økonomiske og administrative konsekvensene av å beholde separate valg av prest og lek kirkelig tilsatt kan hovedsakelig deles inn i tre deler: 1) konsekvenser for de digitale valgene, 2) andre konsekvenser for Kirkerådet og 3) konsekvenser for bispedømmerådene. For de digitale valgene innebærer å beholde disse valgene at det er 22 ekstra valg. Disse skal det utvikles systemer for, og de skal testes. Det har en direkte kostnad ved anskaffelsen av system for digitalt valg. Like viktig er at oppfølgingen krever administrative ressurser i Kirkerådets sekretariat. Kirkerådets valgsekretariat må også følge opp veiledning om gjennomføring av disse valgene og håndtere for eksempel manntall og klagesaker. Særlig manntall har vært tidkrevende.

Bispedømmerådene har sekretariatsfunksjon for nominasjonskomiteene ved valg av prest og lek kirkelig tilsatt og skal behandle valglister og følge opp kandidatene. Til sammen er det 22 ekstra nominasjonskomiteer som trenger administrativ støtte. Det kan variere fra bispedømme til bispedømme hvor mye tid man bruker til forberedelse

og gjennomføring av møter, og oppfølging av nominasjonskomiteene. Tidsbruken er også avhengig av om møtene er fysiske eller digitale og av antall prostier. Det anslås at hvert bispedømme kan ha brukt ca. 15 timer bare til planlegging og korrespondanse i forkant av møtene. Det kan være brukt omtrent like mange timer til påfølgende korrespondanse med komiteer og kandidater, samt utforming av kandidatpresentasjoner. Gjentatt hjelp til regeltolkning etter gjennomført opplæring tar også tid.

Kirkerådets sekretariat har fått tilbakemeldinger om at det har gått mye tid til å få kandidater til å stille til valg av lek kirkelig tilsatt. Det kan delvis forklares med at de kirkelige ansatte ikke kan ses på som en like homogen gruppe som prestene og kan dermed kreve mer arbeid og oppfølging. Basert på tilbakemeldinger fra enkeltbispedømmer, kan det anslås at det er blitt brukt opp mot 35 timer til dette per bispedømme, hvorav en del har gått til reise. I administrativ støtte til valg av prest har man anslagsvis brukt noe mindre tid, ca. 30 timer.

Bispedømmerådene har også ansvar for nominasjonskomiteene ved valg av leke. Det anslås at det ble brukt ca. 55 timer per bispedømme til disse nominasjonskomiteene. I de fleste tilfellene koster selve møtene nødvendigvis ikke så mye, men de krever mange arbeidstimer til administrativ støtte.

I 2023 fikk bispedømmerådene et særlig ansvar for opplæring av dem som gjennomfører valg lokalt, samarbeide med Kirkerådet om manntall for valg av prest og lek kirkelig tilsatt, sekretariatsfunksjoner for valgrådet og tilrettelegging av valgrådets virksomhet, å gjennomføre valgmøter for å velge nominasjonskomiteer og legge til rette for nominasjonskomiteens arbeid, opptelling av stemmesedler, klagebehandling, opplæring av nye menighetsråd, planlegge og gjennomføre regional kirkevalgkampanje, bistå menighetene i å drive kommunikasjonsarbeid knyttet til kirkevalget samt å synliggjøre kirkens bidrag i samfunnet og tilbud til befolkningen gjennom et aktivt kommunikasjonsarbeid. Hvis man fjerner Nominasjonskomiteens liste ved valg av leke, telling av papirstemmer, samt nedskalerer opplæringen av lokale valgfunksjonærer, vil en del av arbeidet bispedømmerådene sekretariater har hatt med kirkevalg, falle bort. Det antas da at deler av den særskilte tildelingen på 7,5 millioner kan kuttes. Kirkerådet ber bispedømmerådene i sine høringsuttalelser om å gi innspill til ressursbehovet ut fra de foreslåtte endringene.

Forslaget om at det innføres en vektet representasjon som velges av kirkemedlemmene fra hvert bispedømme i Kirkemøtet, vil kreve mange nye varianter av stemmesedler som må kvalitetssikres på ulike språk. Det vil også kreve ny utvikling av funksjonalitet i valgadministrasjonssystemet.

Oversikt over høringmottakere - høring - rammer for kirkevalget

Type	Navn
Annet	Den norske kirkes ungdomsutvalg
Annet	Den norske kirkes råd for personer med funksjonsnedsettelse
Bispedømmeråd	Agder og Telemark bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Bjergvin bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Borg bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Hamar bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Møre bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Nidaros bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Nord-Hålogaland bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Oslo bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Stavanger bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Sør-Hålogaland bispedømmeråd
Bispedømmeråd	Tunsberg bispedømmeråd
Annet	KA
Fagforening	Akademikerforbundet
Fagforening	Arkitektenes fagforbund
Fagforening	Delta
Fagforening	Den norske kirkes presteforening
Fagforening	Det Norske Diakonforbund
Fagforening	Econa (tidligere Siviløkonomene)
Fagforening	Fagforbundet
Fagforening	Fagforbundet teologene
Fagforening	Fellesorganisasjonen
Fagforening	Forskerforbundet
Fagforening	Kirkelig undervisningsforbund (tidligere Kateketforeningen)
Fagforening	Lederne
Fagforening	Creo
Fagforening	Naturviterne
Fagforening	NITO
Fagforening	Norges Juristforbund
Fagforening	Norsk Lektorlag
Fagforening	Norsk Sykepleierforbund
Fagforening	Parat
Fagforening	Samfunnsviterne
Fagforening	Samfunnsøkonomene
Fagforening	Tekna
Fagforening	Utdanningsforbundet
Annet	Norsk Kvinnelig Teologforening
Utdanningsinstitusjoner	MF vitenskapelig høyskole
Utdanningsinstitusjoner	VID vitenskapelige høyskole
Utdanningsinstitusjoner	Teologisk fakultet ved Universitetet i Oslo
Utdanningsinstitusjoner	NLA Høgskolen
Nomineringsgruppe	Bønnelista
Nomineringsgruppe	Frimodig kirke
Nomineringsgruppe	Åpen folkekirke
Annet	Interesseforening for Nominasjonskomiteens liste
Fellesråd	Drangedal
Fellesråd	Fyresdal
Fellesråd	Lindesnes
Fellesråd	Skien kirkelige fellesråd
Fellesråd	Bamble
Fellesråd	Grimstad
Fellesråd	Åmli

Fellesråd	Flekkefjord
Fellesråd	Askvoll
Fellesråd	Austevoll sokneråd
Fellesråd	Sunnfjord
Fellesråd	Voss kyrkelege fellesråd
Fellesråd	Øygarden Kirkelige Fellesråd
Fellesråd	Bjørnafjorden kyrkjelege fellesråd
Fellesråd	Fedje sokn
Fellesråd	Høyanger
Fellesråd	Kvinnherad
Fellesråd	Stad
Fellesråd	Aremark
Fellesråd	Lillestrøm
Fellesråd	Lørenskog
Fellesråd	Våler (Viken)
Fellesråd	Eidsvoll og Hurdal
Fellesråd	Hvaler
Fellesråd	Indre Østfold
Fellesråd	Nannestad
Fellesråd	Etnedal
Fellesråd	Lom
Fellesråd	Nordre Land
Fellesråd	Stange
Fellesråd	Gjøvik
Fellesråd	Gran
Fellesråd	Nord-Aurdal
Fellesråd	Tolga
Fellesråd	Åmot
Fellesråd	Gjemnes
Fellesråd	Molde
Fellesråd	Ulstein
Fellesråd	Giske
Fellesråd	Rauma
Fellesråd	Sande
Fellesråd	Ørsta
Fellesråd	Malvik
Fellesråd	Meråker
Fellesråd	Oppdal
Fellesråd	Sør-Innherad
Fellesråd	Åfjord
Fellesråd	Indre Fosen
Fellesråd	Midtre Namdal
Fellesråd	Selbu
Fellesråd	Snåsa
Fellesråd	Støren
Fellesråd	Nordreisa ettsokns kommune
Fellesråd	Harstad
Fellesråd	Hasvik sokn
Fellesråd	Kåfjord sokn ettsokns kommune
Fellesråd	Lavangen sokn
Fellesråd	Lyngen ettsokns kommune
Fellesråd	Vadsø soknskommune
Fellesråd	Alta
Fellesråd	Båtsfjord ettsoknskommune
Fellesråd	Nesseby ettsokns kommune
Fellesråd	Porsanger ettsokns kommune
Fellesråd	Storfjord

Fellesråd	Døvekirken
Fellesråd	Gjesdal
Fellesråd	Hjelmeland
Fellesråd	Karmøy
Fellesråd	Randaberg kirkelige fellesråd
Fellesråd	Bjerkreim
Fellesråd	Sola
Fellesråd	Tysvær
Fellesråd	Utsira
Fellesråd	Brønnøy
Fellesråd	Lurøy
Fellesråd	Moskenes
Fellesråd	Rødøy
Fellesråd	Vefsn
Fellesråd	Fauske
Fellesråd	Gildeskål
Fellesråd	Lødingen
Fellesråd	Røst
Fellesråd	Sortland
Fellesråd	Færder
Fellesråd	Gol og Herad (ettsoknskommune)
Fellesråd	Kongsberg kirkelige fellesråd
Fellesråd	Krødsherad
Fellesråd	Lier
Fellesråd	Nore og Ulvdal
Fellesråd	Sandefjord kirkelige fellesråd
Fellesråd	Sigdal
Menighetsråd	Randesund sokn
Menighetsråd	Søgne sokn
Menighetsråd	Domkirken sokn
Menighetsråd	Torridal sokn
Menighetsråd	Vågsbygd sokn
Menighetsråd	Voie sokn
Menighetsråd	Grim sokn
Menighetsråd	Oddernes sokn
Menighetsråd	Lund sokn
Menighetsråd	Hånes sokn
Menighetsråd	Flekkerøy sokn
Menighetsråd	Tveit sokn
Menighetsråd	Greipstad sokn
Menighetsråd	Finland sokn
Menighetsråd	Hellemyr sokn
Menighetsråd	Åseral sokn
Menighetsråd	Sannidal sokn
Menighetsråd	Levangsheia sokn
Menighetsråd	Kragerø sokn
Menighetsråd	Skåtøy sokn
Menighetsråd	Helle sokn
Menighetsråd	Øyfjell sokn
Menighetsråd	Rauland sokn
Menighetsråd	Vinje og Nesland sokn
Menighetsråd	Grungedal sokn
Menighetsråd	Sveio sokn
Menighetsråd	Valestrand og Førde sokn
Menighetsråd	Odda sokn
Menighetsråd	Jondal sokn
Menighetsråd	Røldal sokn

Menighetsråd	Skare sokn
Menighetsråd	Tyssedal sokn
Menighetsråd	Ullensvang sokn
Menighetsråd	Kinsarvik sokn
Menighetsråd	Utne sokn
Menighetsråd	Landås sokn
Menighetsråd	Olsvik sokn
Menighetsråd	Åsane sokn
Menighetsråd	Loddefjord sokn
Menighetsråd	Salhus sokn
Menighetsråd	Fridalen sokn
Menighetsråd	Bergen Domkirke sokn
Menighetsråd	Stettebakken sokn
Menighetsråd	Nygård sokn
Menighetsråd	Storetveit sokn
Menighetsråd	Løvtakksiden sokn
Menighetsråd	Fyllingsdalen sokn
Menighetsråd	Sælen sokn
Menighetsråd	Biskopshavn sokn
Menighetsråd	Sandviken sokn
Menighetsråd	Laksevåg sokn
Menighetsråd	Årstad sokn
Menighetsråd	Skjold sokn
Menighetsråd	Fana sokn
Menighetsråd	Birkeland sokn
Menighetsråd	Søreide sokn
Menighetsråd	Eidsvåg sokn
Menighetsråd	Arna sokn
Menighetsråd	Ytre Arna sokn
Menighetsråd	Bønes sokn
Menighetsråd	Fjaler sokn
Menighetsråd	Osterøy sokn
Menighetsråd	Rømskog sokn
Menighetsråd	Aurskog sokn
Menighetsråd	Bjørkelangen sokn
Menighetsråd	Setskog sokn
Menighetsråd	Løken sokn
Menighetsråd	Søndre Høland sokn
Menighetsråd	Gamle Glemmen sokn
Menighetsråd	Glemmen sokn
Menighetsråd	Fredrikstad Domkirkes sokn
Menighetsråd	Gressvik sokn
Menighetsråd	Onsøy sokn
Menighetsråd	Gamle Fredrikstad sokn
Menighetsråd	Borge sokn
Menighetsråd	Torsnes sokn
Menighetsråd	Rolvøy sokn
Menighetsråd	Krårøy sokn
Menighetsråd	Marker sokn
Menighetsråd	Ullensaker sokn
Menighetsråd	Jessheim og Hovin sokn
Menighetsråd	Furuset sokn
Menighetsråd	Mogreina sokn
Menighetsråd	Nordby sokn
Menighetsråd	Kroer sokn
Menighetsråd	Ås sokn
Menighetsråd	Elverum sokn

Menighetsråd	Nordskogbygda sokn
Menighetsråd	Hernes sokn
Menighetsråd	Sørskogbygda sokn
Menighetsråd	Heradsbygd sokn
Menighetsråd	Sør-Fron sokn
Menighetsråd	Hamar sokn
Menighetsråd	Vang sokn
Menighetsråd	Lomen sokn
Menighetsråd	Røn sokn
Menighetsråd	Stidre sokn
Menighetsråd	Kolbu sokn
Menighetsråd	Hoff sokn
Menighetsråd	Balke sokn
Menighetsråd	Kapp sokn
Menighetsråd	Nordlien sokn
Menighetsråd	Aukra sokn
Menighetsråd	Bremsnes sokn
Menighetsråd	Kvernes sokn
Menighetsråd	Kornstad sokn
Menighetsråd	Ålesund og Volsdalen sokn
Menighetsråd	Borgund sokn
Menighetsråd	Spjelkavik sokn
Menighetsråd	Ellingsøy sokn
Menighetsråd	Ørskog sokn
Menighetsråd	Skodje sokn
Menighetsråd	Sandøy sokn
Menighetsråd	Stordal sokn
Menighetsråd	Norddal sokn
Menighetsråd	Stranda sokn
Menighetsråd	Geiranger sokn
Menighetsråd	Sunnylven sokn
Menighetsråd	Liabygda sokn
Menighetsråd	Rovde sokn
Menighetsråd	Syvde sokn
Menighetsråd	Vanylven sokn
Menighetsråd	Åram sokn
Menighetsråd	Ålen sokn
Menighetsråd	Hessdalen sokn
Menighetsråd	Haltdalen sokn
Menighetsråd	Nærøy sokn
Menighetsråd	Vikna sokn
Menighetsråd	Kolstad sokn
Menighetsråd	Nidelven sokn
Menighetsråd	Nidaros Domkirkes sokn
Menighetsråd	Ilen sokn
Menighetsråd	Sverresborg sokn
Menighetsråd	Byåsen sokn
Menighetsråd	Lade sokn
Menighetsråd	Bakklandet og Lademoen sokn
Menighetsråd	Strindheim sokn
Menighetsråd	Strinda sokn
Menighetsråd	Ranheim og Charlottenlund sokn
Menighetsråd	Byneset og Leinstrand sokn
Menighetsråd	Tiller sokn
Menighetsråd	Heimdal sokn
Menighetsråd	Klæbu sokn
Menighetsråd	Berg sokn

Menighetsråd	Røros sokn
Menighetsråd	Hitterdalen sokn
Menighetsråd	Brekken sokn
Menighetsråd	Glåmos sokn
Menighetsråd	Tydal sokn
Menighetsråd	Sørreisa sokn
Menighetsråd	Måsøy sokn
Menighetsråd	Nordkapp sokn
Menighetsråd	Sør-Varanger sokn
Menighetsråd	Deanu Suohkan/Tana sokn
Menighetsråd	Salangen sokn
Menighetsråd	Dyrøy sokn
Menighetsråd	Øverbygd sokn
Menighetsråd	Målselv sokn
Menighetsråd	Asker sokn
Menighetsråd	Røyken sokn
Menighetsråd	Vardåsen sokn
Menighetsråd	Tanum sokn
Menighetsråd	Østerås sokn
Menighetsråd	Sinsen sokn
Menighetsråd	Grorud sokn
Menighetsråd	Paulus og Sofienberg sokn
Menighetsråd	Oslo Domkirkes sokn
Menighetsråd	Uranienborg sokn
Menighetsråd	Frogner sokn
Menighetsråd	Hasle sokn
Menighetsråd	Bøler sokn
Menighetsråd	Sørkedalen sokn
Menighetsråd	Ljan sokn
Menighetsråd	Østenstad sokn
Menighetsråd	Nordre Hurum sokn
Menighetsråd	Jar sokn
Menighetsråd	Fornebulandet sokn
Menighetsråd	Haslum sokn
Menighetsråd	Holmlia sokn
Menighetsråd	Ellingsrud og Furuset sokn
Menighetsråd	Sagene og Iladalen sokn
Menighetsråd	Fagerborg sokn
Menighetsråd	Nordstrand sokn
Menighetsråd	Bygdøy sokn
Menighetsråd	Vålerenga sokn
Menighetsråd	Voksen sokn
Menighetsråd	Lambertseter sokn
Menighetsråd	Egersund sokn
Menighetsråd	Helleland sokn
Menighetsråd	Eigerøy sokn
Menighetsråd	Ganddal sokn
Menighetsråd	Riska sokn
Menighetsråd	Gand sokn
Menighetsråd	Høyland sokn
Menighetsråd	Sandnes sokn
Menighetsråd	Lura sokn
Menighetsråd	Høle sokn
Menighetsråd	Forsand sokn
Menighetsråd	Hana sokn
Menighetsråd	Bymenigheten-Sandnes
Menighetsråd	Bogafjell sokn

Menighetsråd	Sauda sokn
Menighetsråd	Flakstad sokn
Menighetsråd	Nordfold sokn
Menighetsråd	Leiranger sokn
Menighetsråd	Steigen sokn
Menighetsråd	Borge sokn
Menighetsråd	Stamsund sokn
Menighetsråd	Valberg sokn
Menighetsråd	Buksnes sokn
Menighetsråd	Hol sokn
Menighetsråd	Andøy sokn
Menighetsråd	Beiarn sokn
Menighetsråd	Hattfjelldal sokn
Menighetsråd	Hemnes sokn
Menighetsråd	Korgen sokn
Menighetsråd	Bleikvassli sokn
Menighetsråd	Jevnaker sokn
Menighetsråd	Modum sokn
Menighetsråd	Berg sokn
Menighetsråd	Larvik sokn
Menighetsråd	Østre Halsen sokn
Menighetsråd	Tanum sokn
Menighetsråd	Kjøse sokn
Menighetsråd	Hedrum sokn
Menighetsråd	Nanset sokn
Menighetsråd	Tjølling sokn
Menighetsråd	Kvelde og Hvarnes sokn
Menighetsråd	Stavern sokn
Menighetsråd	Lardal sokn
Menighetsråd	Rollag sokn
Menighetsråd	Veggli sokn

Høring - rammer for kirkevalg



DEN NORSKE KIRKE

Høring - rammer for kirkevalg

* Obligatorisk

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Alle medlemmer skal ha mulighet til å velge sine representanter til å styre kirken. Kirkerådet mener det er nødvendig å gjøre endringer i regelverket, noe som også vil bety forenklet gjennomføring og reduksjon i ressursbruk. Høringen foreslår blant annet at kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte. Kirkevalget vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget. Det foreslås avvikling av Nominasjonskomiteens liste ved valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet og vektet representasjon fra de ulike bispedømmene i Kirkemøtet. Ved menighetsrådsvalg foreslås det å fjerne muligheten til å skrive opp valgbare personer på stemme-seddelen. I tillegg er det vurdering av en del tema der Kirkerådet ikke foreslår endring.

kirken.no/kirkevalgghoring2024

Høringsfristen er 6. desember 2024.

Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova jf. kirkeordningen § 42, og vil bli publisert på kirken.no.

Personvern

Skriv ikke inn opplysninger som identifiserer enkeltpersoner. Hvis du er en privatperson som sender inn høringssvar, må du oppgi navn. Da blir ditt høringssvar ansett som samtykke til at navnet og høringssvaret publiseres på kirken.no, jf. personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav a og artikkel 9 nr. 2 bokstav a.

"Engasjerende leser"

Det er mulig å bruke "Engasjerende leser" i arbeidet med høringssvarene, som gir mulighet for både forstørret tekst og opplesning av tekst. Du finner denne funksjonen ved å trykke på de tre prikkene øverst til høyre.

Praktisk informasjon

Skjemaet er delt opp i flere sider. Du kan gå fram og tilbake i skjemaet hvis du vil se hva du har svart eller gjøre endringer. Du kan skrive ut en kopi av svaret ditt etter at du har sendt inn.

Merkt at svarene ikke lagres når skjema lukkes uten at du har trykket på Send-knappen. Man kan bruke arbeidsdokument i Word som kan lastes ned på kirken.no/kirkevalgghoring2024 mens svarteksten utarbeides.

Høring - rammer for kirkevalg

Om innsenderen av høringssvaret

1. Jeg svarer som: *

- Menighetsråd
- Menighetsråd med fellesrådsfunksjoner
- Fellesråd
- Bispedømmeråd
- Biskop
- Utdanningsinstitusjon
- Nomineringsgruppe
- Fagforening
- Organisasjon
- Privatperson
- Annet

2. Navn (råd/organisasjon/privatperson) *

3. Kontaktperson (hvis innsender er råd eller organisasjon)

Høring - rammer for kirkevalg

4. Bispedømmetilhørighet *

- Agder og Telemark
- Bjørgvin
- Borg
- Hamar
- Møre
- Nidaros
- Nord-Hålogaland
- Oslo
- Stavanger
- Sør-Hålogaland
- Tunsberg
- Ingen bispedømmetilknytning

Høring - rammer for kirkevalg

Digitalt valg eller digitalt og fysisk valg?

5. Kirkerådet foreslår at kirkevalget gjennomføres som digitalt valg med begrensede muligheter til å stemme ved oppmøte (modell 2). Støtter du/dere dette? *

- Ja, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres digitalt med begrensede muligheter for å stemme ved oppmøte (modell 2).
- Nei, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres heldigitalt (modell 1).
- Nei, jeg/vi ønsker at kirkevalget gjennomføres med digital forhåndsstemming og valgdag med fysisk stemmegiving (modell 3)
- Ingen mening / ønsker ikke svare

6. Begrunnelse og andre merknader

Høring - rammer for kirkevalg

Tidspunkt for kirkevalget

7. Kirkevalget i 2027 vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget. Hvilken tidsperiode vurderer du/dere som den beste for gjennomføring av kirkevalget 2027?

- August–september 2027
- Oktober–november 2027
- Vet ikke
- Ingen mening

8. Begrunnelse og andre merknader. Kom gjerne med innspill til praktiske konsekvenser av å gjennomføre valget i de ulike tidsperiodene.

9. Kirkerådet ber samtidig om synspunkter fra høringsinstansene på om det etterfølgende kirkevalget (kirkevalget 2031) bør flyttes til et annet tidspunkt enn det offentlige valget eller eventuelt til et annet år. Har du/dere merknader til dette?

08.10.2024, 10:55

Høring - rammer for kirkevalg

Ordning for valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet

10. Kirkerådet foreslår å avvikle ordningen med Nominasjonskomiteens liste ved valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Støtter du/dere dette forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

11. Begrunnelse og andre merknader

12. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

13. Begrunnelse og andre merknader

Andre forenklinger i regelverket

14. Kirkerådet foreslår å fjerne muligheten til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalg. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

15. Begrunnelse og andre merknader

16. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med sperregrense på fem prosent av personlig stemmetall ved menighetsrådsvalg. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

17. Begrunnelse og andre merknader

18. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med forholdsvalg (flere lister) ved valg av menighetsråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

Høring - rammer for kirkevalg

19. Begrunnelse og andre merknader

20. Kirkerådet foreslår å videreføre, men forenkle ordningen med supplerte kandidater av menighetsråd. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja, jeg/vi ønsker å videreføre ordningen med forenklinger
- Nei, jeg/vi ønsker å videreføre ordningen som i dag
- Nei, jeg/vi ønsker å avvikle ordningen
- Vet ikke
- Ingen mening

21. Begrunnelse og andre merknader

Høring - rammer for kirkevalg

Forslag til endringer i Kirkemøtets sammensetning

22. Kirkerådet foreslår å videreføre særskilt representasjon av prester i Kirkemøtet. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

23. Kirkerådet foreslår å videreføre særskilt representasjon av lek kirkelig tilsatte i Kirkemøtet. Støtter du/dere forslaget? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

24. Har du/dere merknader til spørsmålet om særskilt representasjon av prest og lek kirkelig tilsatt? Begrunnelse og andre merknader

25. Hvis valg av prest og lek kirkelig tilsatt videreføres, støtter du/dere Kirkerådets forslag om å gjennomføre valgene som flertallsvalg heller enn preferansevalg? *

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Ingen mening

26. Begrunnelse og andre merknader

Høring - rammer for kirkevalg

27. Kirkerådet foreslår å innføre en vektet representasjon fra hvert bispedømme i Kirkemøtet? Støtter du/dere forslaget? *

- Ja, jeg/vi ønsker at antall medlemmer i bispedømmet skal ha betydning for representasjon i Kirkemøtet
- Nei, jeg/vi ønsker at det fortsatt skal velges sju medlemmer fra hvert bispedømme
- Vet ikke
- Ingen mening

28. Begrunnelse og andre merknader

29. Har du/dere andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Høring - rammer for kirkevalg

30. Har du/dere andre merknader høringen?



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Tove Marie Sortland	400	24/02753-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Svar på høring om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet

Vedlegg:

Høring - Fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet

Høringsnotat - Fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet

Saksorientering

Innledning

Kirkerådet har sendt på høring Forslag til regler om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet i Den norske kirke.

Høringen gjelder forslag om at Kirkemøtet skal regelfeste hovedtrekkene i dagens samstyringsmodell for digitalisering og tilslutningsavtalene til fellesordningen for personvern- og informasjonssikkerhet. Forslagene gjelder også prinsipper for dataforvaltning og at Kirkerådet skal pålegges videre regelarbeid. Videre åpner forslagene for at digitaliseringsutvalget (nå digitaliseringsstyret) kan gis mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger.

Kirkerådet mener disse forslagene er nødvendige for å møte Den norske kirkes utfordringer: stadig større krav til effektivisering, en aktiv og inkluderende medlemskontakt og at flest mulig av kirkens ressurser brukes til kjerneoppgaver. Fellesløsninger og krav til dataforvaltning vil også styrke personvernet og informasjonssikkerheten.

I tillegg er fellesløsninger nødvendige for å gi kirkens medlemmer et godt tilbud og kirkens ansatte gode arbeidsverktøy. Spørsmålet og utfordringen er hvordan kirken samler seg om fellesløsninger og felles praksis.

Bakgrunn

Forslaget følger opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/24 Organisasjonsutvikling – strategi for fellesløsninger i Den norske kirke: «Kirkemøtet har som målsetting at ressurser kan flyttes fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver. Kirkemøtet vil derfor at Den norske kirke tar i bruk fellesløsninger som gjør kirken tilgjengelig for alle medlemmer og bidrar til å bygge en god og samlende kultur i hele kirken.

Felles infrastruktur og digitale fellesløsninger er gradvis forbedret og utvidet til nye områder. Dagens digitale fellesløsninger kan deles inn i tre kategorier:

1. Obligatorisk og kostnadsfri for bruker (f.eks. medlemsregisteret og løsning for kirkevalg)
2. Anbefalt og kostnadsfri for bruker (f.eks. Skjer i kirken, Kirka vår, intranett, nøkkeltall/statistikk, læringsplattform og varslingssystem)

3. Anbefalt og med brukerbetaling (f.eks. Kirkens lokale skrivebord og felles nettsider på kirken.no)

Fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet vil bidra til en organisasjonsutvikling som søker helhet og sammenheng, kontra frittstående enheter med egne digitale løsninger. Dagens samstyringsmodell for digitalisering og tilslutningsavtalene til fellesordningen for personvern- og informasjonssikkerhet er i prinsippet frivillig for fellesrådene å slutte seg til, og krever nye signeringsrunder ved endringer eller nye avtaler.

Visjonen for Den norske kirkes digitaliseringsstrategi er «Tilgjengelig kirke», og har som mål at kirkens digitale løsninger skal ha brukernes behov i sentrum og legge til rette for aktiv oppfølging fra kirken. Dette understreker hvordan digitale løsninger er med å virkeliggjøre kirkens hovedstrategi om å åpne rom for tro, være der livet leves og være mer for flere. Kirkens digitale løsninger utvikler seg ikke i et vakuum, men er med å realisere visjonen om «Mer himmel på jord».

Et behov for å effektivisere arbeidsprosesser og for å få felles IT-løsninger for kirken, som for eksempel felles e-post-adresse for alle som jobber i kirken, er allerede ytret av et flertall ansatte i en kartlegging i 2022.

Forslag til regler om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet i Den norske kirke er en viktig prinsipp sak, som på flere måter er uten presedens i sin form.

Forslaget slår fast at soknet er den grunnleggende enheten i Den norske kirke og har autonomi som eget rettssubjekt (trossamfunnsloven § 11). Samtidig har Kirkemøtet myndighet til å gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering. Kirkerådet legger til grunn at samstyringsmodellen og regelverket som foreslås i saken, ligger innenfor Kirkemøtets organiseringskompetanse.

Pr. i dag er de obligatoriske fellesløsningene gratis, men en videre utvikling av digitale løsninger vil kreve nye finansieringsmodeller. Høringsnotatet påpeker at fremover må fellesrådene og Kirkerådet i fellesskap utnytte sin samlede evne til å finansiere digitaliseringsarbeidet. En mulig modell er å kombinere brukerbetaling, nasjonal betaling og spleiselag i ulike varianter.

Forslag til høringssvar

I det følgende er høringsspørsmålene gjengitt, med forslag til svar og eventuelle merknader. Det svaret administrasjonen foreslår er merket med rødt og merknadstekst satt i kursiv.

Hvor viktig mener du/dere det er at kirken samler seg om digitale fellesløsninger (felles digitale verktøy) (1 er lite viktig, 6 er veldig viktig)?

6

Hva i denne saken om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet er du/dere mest positiv til?

Det er positivt at Kirkemøtet gir Kirkerådet myndighet til å lage et mandat for digitaliseringsutvalget på et område der det er stort behov for en felles samordning, og der det er uhensiktsmessig at hvert enkelt fellesråd står alene. Samfunnsutviklingen har allerede løpt fra kirken når det gjelder digitaliseringsbehov. Vi er ikke 1200 medlemsenheter, men en medlemsorganisasjon med nær 3,5 millioner medlemmer som behandler sensitive personopplysninger og har et stort behov for bedre og mer kvalitetssikret medlemskontakt. Det er et stort og avgjørende steg for kirken å samle seg om regler for felles digitale ordninger og løsninger, fremfor kun å ha avtalebaserte løsninger. Utfordringene skissert i høringsnotatets kapittel 2 er reelle og trenger å løses med felles ordninger

Hva i denne saken om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet synes du/dere er mest utfordrende?

Reglene om fellesordninger kan bli inngripende i fellesrådene og soknenes økonomi, siden digitaliseringsutvalget kan gis mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger. De fleste kommuner må kutte i budsjettene, og det er vanskelig for fellesrådene å få en reell kompensasjon for å

gå ut av kommunens tjenesteytingsavtale. Det setter fellesrådenes betalingsevne for digitale løsninger under press.

En viktig utfordring er også at digitaliseringsutvalget både må **være og oppleves** som representativt for fellesrådene, slik at forankringen blir god nok til at avtalene blir fulgt opp og iverksatt. Endringer, ikke minst når det gjelder digitale løsninger, er krevende for ansatte og ledere – selv om det finnes ordninger for bruker- og ansattinvolvering i utviklingen av dem. Endring, opplæring og også finansiering vil være ressurskrevende, og fellesrådene må ha god motivasjon for å gjennomføre dette på en vellykket måte, i tillegg til at ordningene er regelstyrt.

§1 Digitaliseringsutvalg

Er du/dere enig i at dagens samstyring innen digitalisering bør formaliseres som en forpliktende fellesordning?

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

Det er et behov for å regelfeste fellesordningene, slik at alle de 350 partene ikke må signere på nytt for hver gang det skjer en endring eller en ny avtale skal inngås. Felles ordninger er nødvendig for at systemet ikke blir tungrodd og administrativt utfordrende, men bidrar til at kirken kan henge med i den digitale utviklingen, med fokus på at fellesrådene har profesjonelle og kvalitativt oppdaterte systemer som løser deres behov. Fellesrådene er ulike og svært varierende i størrelse, likevel har alle samme type oppgaver og behov for gode løsninger. «Bred involvering» slik høringsnotatet beskriver, er en forutsetning for at en forpliktende fellesordning skal bli vellykket.

§ 2 Sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet

Er du/dere enig i at dagens fellesordning innen personvern og informasjonssikkerhet bør formaliseres som en forpliktende fellesordning?

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

Bispedømmerådet understreker viktigheten av å videreføre formuleringen fra dagens samstyringsmodell om at «Medlemmene bør ha kompetanse innen personvern og informasjonssikkerhet og skal representere Den norske kirkes mangfold i oppgaver og struktur.»

Datasikkerhet og personvern er lovregulerte områder det er naturlig og nødvendig å ha som en forpliktende fellesordning.

§ Personvernombud

Støtter du/dere at Kirkemøtet fastsetter personvernombudet som en fellesressurs for Den norske kirke?

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

Dagens ordning med personvernombudet som en felles ressurs har høynet bevisstheten og kompetansen på området og fungerer godt.

§ 4 Felles behandlingsansvar

Støtter du/dere at Kirkemøtet fastsetter felles behandlingsansvar (i forbindelse med publikums- og medlemskontakt Den norske kirke har som trossamfunn) i stedet for at det er regulert i tilslutningsavtale?

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

Høringsnotatets beskrivelse av Den norske kirke som en organisasjon med flere behandlingsansvarlige som i stor grad behandler samme personopplysninger for samme formål, stemmer godt. Ifølge personvernforordningen artikkel 26 skal man når flere behandlingsansvarlige i fellesskap bestemmer formål og midler, ha felles behandlingsansvar.

Støtter du at Kirkerådet regulerer ansvar og roller innenfor dette felles behandlingsansvaret i stedet for at det er regulert i tilslutningsavtale?

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

Det er naturlig at det er Kirkerådet som regulerer ansvar og roller når Kirkemøtet har vedtatt reglene for felles behandlingsansvar.

§ 5 Dataforvaltning i Den norske kirke

Har du/dere kommentarer til de foreslåtte prinsippene for dataforvaltning i Den norske kirke?

Kommentar:

Prinsippene vil høyne datakvaliteten og -behandling i fellestråd og menigheter, særlig punkt c og d om muligheter for gjenbruk og lagring i fellesløsninger vil bidra til effektivisering og blant annet større muligheter for korrekt kirkelig statistikk. Høringsnotatet legger ellers vekt på opplæring og involvering, det vil være spesielt viktig for hvordan prinsippene skal gjennomføres. ANSORG og andre felles registre vil bidra til den ønskede effekten av en kirke som henger sammen, og at det er lagt til rette for samhandlingen man ønsker i organisasjonen.

Støtter du at Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger?

Ja

Nei

Vet ikke

Støtter du at Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være obligatoriske fellesløsninger?

Ja

Nei

Vet ikke

Hvilke kriterier bør ligge til grunn for beslutninger om anbefalte og/eller obligatoriske fellesløsninger?

Kommentar:

Ved definering av obligatoriske fellesløsninger bør samstyringsmodellens prinsipper for medvirkning brukes, slik høringsnotatet foreslår. God forankring og bred forståelse av digitaliseringsutvalgets representativitet må ligge til grunn for at beslutningene skal ha legitimitet.

Hvis en beslutning om obligatoriske løsninger vil forplikte fellestrådene økonomisk i vesentlig større grad enn dagens løsninger, eller er av større prinsipiell art, må det finnes en

mekanisme eller et utslagspunkt som kan løfte beslutningen til Kirkerådet i tillegg til digitaliseringsutvalget.

Har du/dere andre kommentarer til saken?

Kommentar:

Det er en generell utfordring for fellesordninger og -løsninger at de må forankres godt nok til at endringsprosessene for fellesrådene og menighetene blir vellykkede.

Finansieringsløsningene er ikke en del av høringen, men kost-nytte-effekten blir avgjørende for en god implementering og motivasjon for endring i fellesråd og menigheter.

*«For å nå målet om flere digitale fellesløsninger må kirken samlet sett investere i gode fellesløsninger, være innstilt på å endre digitale verktøy og rutiner, og sette av ressurser til opplæring» heter det i høringsnotatet. Gode felles digitale ordninger og løsninger vil bidra til at kirken når målene i sin hovedstrategi. En egen strategi som svarer på hvordan hvordan kirken skal **investere** i og **endre bruken** av digitale verktøy, samt ha nok og tilpassede ressurser til **opplæring** vil være en naturlig oppfølging av regelfestingen av fellesløsningene, og være med på å styrke kirkens ansatte og frivillige digitale modenhet og kompetanse.*

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd sender svar på høringen om biskopens tilsyn i samsvar med saksframlegget, med de endringene som kom fram i møtet.



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

Dato: 08.10.2024

Vår ref: 24/02672-2 gm998

Deres ref:

Høringsbrev – fellesordninger innen digitalisering, informasjonssikkerhet og personvern

Kirkerådet sender med dette på høring forslag til regler om fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet i Den norske kirke. Hørings-saken følger opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/24 *Organisasjonsutvikling – strategi for fellesløsninger i Den norske kirke*.

Høringen gjelder forslag om at Kirkemøtet skal regelfeste hovedtrekkene i dagens samstyringsmodell for digitalisering og tilslutningsavtalene til fellesordningen for personvern- og informasjonssikkerhet. Forslagene gjelder også prinsipper for dataforvaltning og at Kirkerådet skal pålegges videre regelarbeid. Videre åpner forslagene for at digitaliseringsutvalget (nå digitaliseringsstyret) kan gis mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger. Reglene er delt inn i bestemmelser om digitaliseringsutvalg, sikkerhetsutvalg for personvern- og informasjonssikkerhet, personvernombud, felles behandlingsansvar og dataforvaltning i Den norske kirke.

Kirkerådet mener disse forslagene er nødvendige for å møte Den norske kirkes utfordringer: stadig større krav til effektivisering, en aktiv og inkluderende medlemskontakt og at flest mulig av kirkens ressurser brukes til kjerneoppgaver. Fellesløsninger og krav til dataforvaltning vil også styrke personvernet og informasjonssikkerheten.

På bakgrunn av høringen vil Kirkerådet ta stilling til hva som skal fremmes for Kirkemøtet i 2025.

Det vedlagte høringsnotatet gir utfyllende beskrivelse av høringen. Kirkerådet ber høringsinstanser fylle ut [et digitalt skjema for hørings svar](#). Spørsmålene er også gjengitt i høringsnotatet. Du finner også skjema og notat på kirken.no/horingomfellesordninger2024.

Høringen sendes til alle kirkelige fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner, alle bispedømmerådene, Norges kirkevergelag, Hovedorganisasjonen KA, arbeidstakerorganisasjonene i KA-området og Nettverk for fellesrådsledere.

Alle kan avgi uttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova, jf. kirkeordningen § 42 og vil bli offentliggjort på kirken.no.

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-post: post.kirkeradet@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Guro Margrethe Mollnes

Høringsfristen er **6. desember 2024**.

Med vennlig hilsen

Ole Edvard Wold-Reitan
direktør

Magnus Hvalvik
digitaliseringssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsnotat - Fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet

,



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Høring – fellesordninger innen digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet i Den norske kirke

Høringsnotat 8. oktober 2024

Sammendrag

Denne høringen gjelder forslag om at Kirkemøtet skal regelfeste hovedtrekkene i dagens samstyringsmodell for digitalisering og tilslutningsavtalene til fellesordningen for personvern- og informasjonssikkerhet. Forslagene gjelder også prinsipper for dataforvaltning og at Kirkerådet skal pålegges videre regelarbeid. Videre åpner forslagene for at digitaliseringsutvalget (nå digitaliseringsstyret) kan gis mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger.

Kirkerådet mener disse forslagene er nødvendige for å møte Den norske kirkes utfordringer: stadig større krav til effektivisering, en aktiv og inkluderende medlemskontakt og at flest mulig av kirkens ressurser brukes til kjerneoppgaver. Fellesløsninger og krav til dataforvaltning vil også styrke personvernet og informasjonssikkerheten.

I denne sammenheng brukes begrepet *fellesordninger* om styringsmodell, prinsipper for dataforvaltning og fellesløsninger. Begrepet fellesløsninger brukes om felles digitale verktøy / systemer.

Digitaliseringsstyret, programstyret og den nasjonale referansegruppen med representanter for de tillitsvalgte har gitt innspill til høringsnotatet.

Høringen sendes til alle kirkelige fellesråd / menighetsråd med fellesrådsfunksjoner (heretter omtalt som fellesråd), bispedømmerådene, Norges kirkevergelag, KA, fagforeninger og Nettverk for fellesrådsledere. Høringen er åpen, og alle som ønsker, kan gi uttalelse.

1. Hva høringen handler om

1.1. Bestillingen fra Kirkemøtet 2024

Forslaget følger opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/24 *Organisasjonsutvikling – strategi for fellesløsninger i Den norske kirke*:

«Kirkemøtet har som målsetting at ressurser kan flyttes fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver. Kirkemøtet vil derfor at Den norske kirke tar i bruk fellesløsninger som gjør kirken tilgjengelig for alle medlemmer og bidrar til å bygge en god og samlende kultur i hele kirken.»

Kirkemøtet ville at det skal legges til rette for brukervennlige digitale selvbetjeningsløsninger, økt bruk av fellesløsninger for alle medarbeidere og mer samhandling i kirken. For å oppnå dette ba Kirkemøtet om at den godt fungerende samstyringsmodellen for digitalisering videreutvikles, og at det utarbeides et mer permanent rammeverk for styring og organisering av digitaliseringsarbeidet, godt forankret i regelverk. Kirkemøtet ba videre om at det utarbeides forslag til digitaliseringsvennlig regelverk og felles praksis som alle enheter benytter. Dette for å sikre blant annet personvern og informasjonssikkerhet. Kirkemøtet ønsket at data skal deles og eies i fellesskap i Den norske kirke, og at data skal gjenbrukes.

Kirkemøtet la til grunn at fagforeningene må sikres medvirkning i utvikling av fellesløsninger. Kirkemøtet understreket også at videre satsing på fellesløsninger er avhengig av felles finansiering, og av at det settes av ressurser til endringsprosesser og opplæring. Kirkemøtet ba også om at ulike finansieringsmodeller utredes.

Saken som nå er på høring, handler om hvordan Den norske kirke best kan utvikle digitale fellesløsninger og ordninger for personvern og informasjonssikkerhet videre. Forslagene er tuftet på erfaring med dagens samstyringsmodell, undersøkelser og tilbakemeldinger fra kirkelige fellestråd og informanter som arbeider i sokn. I en kartlegging høsten 2022 om behov i lokale staber, så et flertall av informantene behov for å effektivisere arbeidsprosesser og for felles IT-løsninger for kirken, som for eksempel felles e-post-adresse for alle som jobber i kirken. Flere ønsket å bruke mer tid på kontakt med mennesker og påpekte at besparelser bør brukes på å utføre kirkens samfunnsoppdrag.

1.2. Samstyring og myndighet

Denne høringen gjelder forslag om at Kirkemøtet skal vedta dagens digitaliseringsstyre og sikkerhetsutvalg som utvalg for hele kirken (samstyring), forslag om noen prinsipper for dataforvaltning og om at Kirkerådet skal pålegges videre regelarbeid. Det foreslås å kalle digitaliseringsutvalget for *utvalg* istedenfor styre, for å skille det fra de folkevalgte organene med styringsoppgaver og styrefunksjoner i Den norske kirke.

Hensikten med forslagene er å etablere samstyring som kan sørge for flere digitale fellesløsninger for alle medarbeidere og felles rutiner og regler for hvordan de brukes. Arbeidet forankres i kirkens nasjonale, demokratisk valgte organer (Kirkemøtet og Kirkerådet). Samstyringen skjer i utvalg der administrative representanter for både soknene og rettssubjektet Den norske kirke deltar. Dette skal gjøre det enklere å bli involvert i beslutninger om og utvikling av digitaliseringsarbeidet.

Soknet er den grunnleggende enheten i Den norske kirke og har autonomi som eget rettssubjekt (trossamfunnsloven § 11). Samtidig har Kirkemøtet myndighet til å gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering (trossamfunnsloven § 12 andre ledd og ulovfestet rett). Kirkerådet iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå (kirkeordning for Den norske kirke § 30). Kirkerådet legger til grunn at samstyringsmodellen og regelverket som foreslås i denne saken, ligger

innenfor Kirkemøtets organiseringskompetanse. Utvalgene som foreslås videreført fra dagens samstyring innen digitalisering, får mandat fra Kirkemøtet og Kirkerådet. Gjennom bred og representativ sammensetning av utvalgene sikres forankring og reell samstyring. Dette legger til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet, som påpekt i Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/22 om fremtidig organisering av kirke. Kirkemøtet har også pekt på at dagens organisering kan videreutvikles gjennom fellesløsninger og kulturbygging, se sak KM 05/23.

Forslagene skal sørge for at ansatte, ledere og kirkens organer i soknene, bispedømmene og nasjonalt kan påvirke ordningene, praksis og avgjørelser om digitale fellesløsninger.

Forslagene regelfester eksisterende samarbeid og avtalte ordninger og bygger videre på dette. Det er en forskjell mellom avtalte og regelbaserte ordninger at det enkelte kirkelige organet kan «melde seg ut» av avtaler. Målet med fellesordninger for digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet er imidlertid nettopp at de skal omfatte alle. En avtale med 350 parter (alle fellesråd og Kirkerådet) er også vanskelig å vedlikeholde, blant annet ved at endringer kan kreve 350 nye signaturer. Fellesordninger (samstyring) og regler om bruk av fellesløsninger kan påvirke økonomiske prioriteringer og oppgaveutførelse i det enkelte kirkelige organet.

For å tydeliggjøre dagens situasjon, utfordringer og mulige løsninger gis det i kapittel 2 noen eksempler på kirkens digitaliseringsarbeid i dag og utfordringer knyttet til disse. Det beskrives konsekvenser av at alle bruker fellesløsninger og har felles praksis, og også konsekvenser av å eventuelt ikke gå videre med forslagene. I kapittel 3 følger forslaget til regelvedtak i Kirkemøtet som Kirkerådet ønsker innspill til i høringen, og nærmere forklaring til de enkelte reglene. Til slutt i kapittel 4 beskrives økonomiske og administrative konsekvenser av vedtaksforslaget og noen utgangspunkter for finansieringsmodeller.

2. Utfordringer og forslag til løsninger

Fellesløsninger er nødvendige for å gi kirkens medlemmer et godt tilbud og kirkens ansatte gode arbeidsverktøy. Spørsmålet og utfordringen er hvordan kirken samler seg om fellesløsninger og felles praksis.

Den norske kirke har i lang tid arbeidet med digitalisering. Arbeidet har blant annet skjedd gjennom en avtale- og konsensusbasert samarbeidsmodell med representanter fra fellesråd, Kirkerådet og KA i et felles digitaliseringsstyre og sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet (heretter sikkerhetsutvalget).

Felles infrastruktur og digitale fellesløsninger er gradvis forbedret og utvidet til nye områder. Dagens digitale fellesløsninger kan deles inn i tre kategorier:

1. Obligatorisk og kostnadsfri for bruker (f.eks. medlemsregisteret og løsning for kirkevalg)

2. Anbefalt og kostnadsfri for bruker (f.eks. Skjer i kirken, Kirka vår, intranett, nøkkeltall/statistikk, læringsplattform og varslingssystem)
3. Anbefalt og med brukerbetaling (f.eks. Kirkens lokale skrivebord og felles nettsider på kirken.no)

Ingen av dagens obligatoriske fellesløsninger har brukerbetaling.

Til tross for godt samarbeid har kirken fortsatt for mange parallelle løsninger som brukes til samme oppgave. Rutiner og praksis varierer, og innsamlet data blir ikke gjenbrukt eller har varierende kvalitet. Dette er kostbart, lite effektivt, truer informasjonssikkerheten og fører til unødvendige forskjeller både for menigheter og folk som er i kontakt med kirken. Kirkemøtet har derfor bedt om forslag til et mer permanent rammeverk for digitaliseringsarbeidet.

Den norske kirkes utfordringer på dette feltet ligner utfordringer innen det offentlige. Staten og kommunene arbeider også med økt samstyring om digitalisering og utvikling av mer digitaliseringsvennlig regelverk. For å løse dagens utfordringer må man forbi dagens oppdelte styrings- og finansieringsstruktur. Behovet for felles styring og finansiering er også sterkt uttrykt i offentlig sektor.

2.1. Kontakt med medlemmer

Menighetenes dialog med medlemmer, og folks behov for selvbetjeningsløsninger, krever god forvaltning av kontaktinformasjon (til både medlemmer og andre). Dette gjelder data som e-post, telefonnummer, adresse, interesser og relasjoner. Slik informasjon er sentral for målrettet kommunikasjon og for å overholde personvernkrav.

I dag finnes slik kontaktinformasjon dels i medlemsregisteret, dels i menighetens fagsystemer, i regneark på den enkeltes pc, på papirlister eller er ikke registrert noe sted. Opplysningene er altså ikke samlet på ett sted og er i de fleste tilfeller svært vanskelige å vedlikeholde. Hvis alle sokn brukte samme løsning for medlemskontakt og registrerte relevant data etter felles regler i denne løsningen, ville det være enklere å gjøre kirken mer tilgjengelig og relevant for folk – blant annet fordi det hadde muliggjort en mer funksjonsrik nasjonal Min Side-løsning. Det hadde også vært enklere å hente ut statistiske data til nytte for menighet og andre deler av kirken.

Status i dag er at tall skaffes ved å kombinere lokale løsninger, manuell registrering i dagsregisteret (fysisk bok) og medlemsregisteret. Praksis for registrering gjør det vanskelig å få korrekte tall om kirkelige handlinger og aktiviteter.

Konsekvensene av dette er mange:

- a. Mangel på nyttige data om medlemmer og kontakter gir mindre kunnskap om hvem som er kirkens medlemmer, deres behov og forventninger.
- b. Det er tungvint for soknene å sende ut målrettet informasjon til medlemmer og andre interesserte.

- c. Informasjon overføres ikke mellom sokn og følger ikke medlemmer som flytter.
- d. Undervisningsansatte får ikke vite om barn i soknet som er døpt i et annet sokn, for eksempel der mor vokste opp. Det gjør videre oppfølging vanskelig.
- e. Når tall bare er lokalt registrert eller hos den enkelte medarbeider, er det umulig å få fullstendige nøkkeltall om viktige aktiviteter.
- f. Siden kirkens data er mangelfulle, svekkes muligheten til å dokumentere nøkkeltall og kirkens bidrag i samfunnet.

2.2. Basis infrastruktur og kontorstøtte

En felles e-postadresse (kirken.no/kyrkja.no) for alle ansatte i Den norske kirke vil bidra til trygg og entydig kommunikasjon. Felles kalender vil gjøre det enklere å avtale med kolleger i hele kirken. Felles Teams gir sikker kommunikasjon, deling og redigering av dokumenter på tvers av ulike enheter. Én pålogging til alle fellesløsningene er både brukervennlig og tidsbesparende. Med ansatt- og organisasjonsregisteret (ANSORG) på plass vil informasjon fra dette gjøre det enklere å gjennomføre valg av ansatte til bispedømmet, å gi riktige tilganger til fellesløsninger, å gjennomføre medarbeiderundersøkelser og å sende informasjon til faggrupper på tvers.

Status i dag er at ansatte har ulike pålogginger, ulik e-post og kalender – i en del tilfeller som del av kommunens systemer – og ulik bruk av Teams.

Konsekvensene av dette er blant annet:

- a. Diakoner i bispedømmet kan ikke redigere dokumenter sammen i Teams.
- b. Det er vanskelig for prostene å kalle inn til et fellesmøte med sokneprester og kirkeverger i prostiet, hun har ikke tilgang til de andres kalendre.
- c. Ulike pålogginger gjør tilgang til systemene man trenger tungvint, og det er dyrt og vanskelig å administrere.
- d. Når kirken benytter kommunale systemer, bestemmer kommunen sikkerhetsnivået.
- e. Kommunale e-postadresser for kirkelig ansatte gjør at folk tror kirkeansatte jobber i kommunen, og dermed er en del av offentlig myndighet.
- f. Ansatte finner egne løsninger og systemer som utgjør en stor risiko for at personopplysninger kommer på avveie og at informasjonssikkerheten svekkes.
- g. Ansatte bruker privat e-postadresse i sitt arbeid. Dette gjør at kirken fremstår lite profesjonell.

3. Forslag for å løse disse utfordringene

Nedenfor følger forslag til regler Kirkemøtet kan vedta, med begrunnelser og presiseringer, inkludert eksempler på hva Kirkerådet i neste omgang kan regulere som følge av dette forslaget.

3.1. Forslag

Regler om fellesordninger for digitalisering, personvern og informasjonssikkerhet i Den norske kirke

§ 1 Digitaliseringsutvalg

Digitaliseringsutvalget organiserer og samordner felles digitaliseringsarbeid i Den norske kirke. Utvalget består av ansatte ledere i lokale, regionale og nasjonale kirkelige organer. Også andre medlemmer kan oppnevnes. Sammensetningen skal sikre representativ deltakelse fra soknene. Kirkerådet gir nærmere regler om utvalgets sammensetning, oppnevning og oppgaver.

§ 2 Sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet

Den norske kirkes sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet (sikkerhetsutvalget) gir felles retningslinjer og råd om personvern og informasjonssikkerhet til kirkelige organer, og fører kontroll med at lovkrav på disse områdene blir fulgt. Sikkerhetsutvalget består av ansatte i lokale, regionale og nasjonale kirkelige organer. Også andre medlemmer kan oppnevnes. Kirkerådet gir nærmere regler om utvalgets sammensetning, oppnevning og oppgaver.

Rettssubjektet Den norske kirke og soknene (ved de kirkelige fellesrådene og menighetsrådene med fellesrådsfunksjoner) finansierer i fellesskap stillinger (herunder personvernombud), tiltak og oppgaver i regi av sikkerhetsutvalget.

Digitaliseringsutvalget fastsetter den økonomiske rammen for arbeidet til sikkerhetsutvalget.

§ 3 Personvernombud

Den norske kirke har et felles personvernombud som ivaretar oppgaver etter personvernlovgivningen på vegne av alle kirkelige organer. Kirkerådet ansetter og har arbeidsgiveransvar for personvernombudet.

§ 4 Felles behandlingsansvar

Soknene og rettssubjektet Den norske kirke har felles behandlingsansvar, jf. personvernforordningen artikkel 26, i forbindelse med medlems- og publikumskontakt Den norske kirke har som trossamfunn. Kirkerådet gir nærmere regler om de behandlingsansvarliges respektive ansvar og roller.

§ 5 Dataforvaltning i Den norske kirke

Følgende prinsipper skal legges til grunn for all forvaltning av data i soknene og rettssubjektet Den norske kirke:

- a. Data som samles inn skal være korrekte, fullstendige, tilgjengelige og aktuelle når medlemmer, rådsmedlemmer, frivillige, ansatte og andre brukergrupper trenger dem.*
- b. Data og informasjon skal behandles i tråd med krav til personvern og informasjonssikkerhet.*
- c. Data som kirken registrerer og forvalter, skal kunne gjenbrukes av alle enheter når det foreligger behandlingsgrunnlag for dette. Kirkelige organer utøver derfor eierskap og ansvar for data i fellesskap.*
- d. Data skal primært lagres i fellesløsninger.*

Kirkerådet gir nærmere regler om krav til hva som skal registreres, hvor data skal registreres, og når de skal registreres.

Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger.

3.2. Hva innebærer de foreslåtte reglene?

3.2.1. §§ 1-3 Digitaliseringsutvalg, sikkerhetsutvalg og personvernombud

Paragraf 1 til 3 i forslaget fastsetter digitaliseringsutvalget, sikkerhetsutvalget og personvernombudet som fellesordninger for kirkens arbeid med digitalisering, informasjonssikkerhet og personvern.

Dagens digitaliseringsstyre og sikkerhetsutvalg er etablert som følge av konkrete behov for administrativt samarbeid og inngår i samstyringsmodellen som er utviklet over tid. Forslaget er å gjøre dette samarbeidet til en forpliktende fellesordning som sikrer bred involvering i beslutninger om og oppfølging av digitaliseringsarbeid i hele kirken. Dette følger opp Kirkemøtets vedtak i KM10/24 og er i tråd med vedtaket i KM 10/22 om videre organisering av kirken som blant annet vektlegger at det skal legges til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet selv om grunnstrukturen og arbeidsgiverorganiseringen ikke endres.

Kirkerådet mener Kirkemøtet bør vedta hovedtrekkene i ordningen. Det vil si at Kirkemøtet vedtar utvalgenes overordnede oppgaver og sammensetning. Kirkerådet vil stå for nærmere konkretisering og oppfølging i tråd med Kirkerådets rolle og instruks. Digitaliseringsutvalget og sikkerhetsutvalget vil stå ansvarlig overfor Kirkemøtet og Kirkerådet.

Begge utvalgene består av ansatte, og ikke folkevalgte. Politiske beslutninger må fortsatt tas av folkevalgte organer.

For digitaliseringsutvalget presiseres det at det skal bestå av ansatte *ledere*, og at sammensetningen skal sikre representativ deltakelse fra soknene. Det er ment å videreføre dagens sammensetning der digitaliseringsstyret blant annet består av fem kirkeverger valgt av kirkevergene selv, jf. Kirkerådets vedtak i sak KR 27/22. I saksfremlegget til KR 27/22 uttalte digitaliseringsstyret blant annet at:

«Valget må gjennomføres slik at kirkevergene i styret er representativt sammensatt med god bredde i geografi, kjønn og fellesrådets størrelse. Valget må gjennomføres slik at kirkevergene opplever at de har mulighet til å påvirke hvordan styret er sammensatt.»

Det foreslås at også andre enn ansatte kan oppnevnes. Kirkerådet mener det er naturlig at det oppnevnes en representant fra Hovedorganisasjonen KA, som har en representant i dagens digitaliseringsstyre.

For sikkerhetsutvalget presiseres at det består av ansatte. Nærmere regulering overlates til Kirkerådet. Dagens samstyringsmodell beskriver at

«Medlemmene bør ha kompetanse innen personvern og informasjonssikkerhet og skal representere Den norske kirkes mangfold i oppgaver og struktur.»

Kirkerådet mener dette vil være naturlig å videreføre. Også til sikkerhetsutvalget foreslås det at det kan oppnevnes andre i tillegg til ansatte. Kirkerådet mener det er naturlig at det oppnevnes en representant fra Hovedorganisasjonen KA og en fra Kirkepartner, som begge er representert i dagens sikkerhetsutvalg.

Når Kirkerådet skal regulere utvalgenes oppgaver og sammensetning nærmere, vil utgangspunktet være dagens samstyringsmodell og tilslutningsavtalen del I og II¹, jf. sak KM 10/24 om å videreutvikle samstyringsmodellen.

Dagens digitaliseringsstyre har blant annet i oppgave å:

- bidra til å nå målene i kirkens digitaliseringsstrategi
- oppnevne sikkerhetsutvalget og fastsette økonomiske rammer for det
- organisere digitaliseringsarbeidet hensiktsmessig
- vedta hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger
- prioritere digitaliseringstiltak
- bidra til at tiltak finansieres fra ulike kilder
- være pådriver for digitaliseringsvennlig regelverk og standarder

Dagens sikkerhetsutvalg har blant annet i oppgave å:

- gi retningslinjer, veiledning, og kompetanseheving innen personvern og informasjonssikkerhet, slik at regelverk etterleves
- sørge for oppdaterte behandlingsprotokoller

¹ Avtale om tilslutning til felles personvern- og informasjonssikkerhetsarbeid (del I) og avtale om felles behandlingsansvar (del II)

- initiere risikovurderinger, analyser og tilsyn, og tiltak med utgangspunkt i meldte hendelser og avvik
- beslutte standardmal for databehandleravtaler og etablere oversikt over og følge opp inngåtte avtaler
- initiere og gjennomføre revisjon av leverandører som har inngått databehandleravtale og/eller leverer fellesløsning

Forslaget tar utgangspunkt i dagens finansiering og ansvarsdeling mellom soknenes organer og rettssubjektet Den norske kirke. Det foreslås en fellesfinansiering av sikkerhetsutvalgets arbeid som viderefører det som allerede er tilfelle i dagens tilslutningsavtaler for personvern og informasjonssikkerhet, hvor alle fellesråd og Kirkerådet er med.

Personvernombud er et krav i personvernforordningen artikkel 37 for virksomheter som behandler personopplysninger av en viss mengde eller art. Dette gjelder for alle behandlingsansvarlige i Den norske kirke (se 3.2.2). I dag har kirken et felles personvernombud gjennom tilslutningsavtalen som alle rettssubjektene har inngått. Kirkerådet oppfatter at dette er en ordning som fungerer godt, og bør vedtas som en fellesordning av Kirkemøtet. Alternativet til fellesordning er at hver behandlingsansvarlig må utpeke et personvernombud.

Høringsspørsmål

- A. Hvor viktig mener du det er at kirken samler seg om digitale fellesløsninger (felles digitale verktøy) (på en skala fra 1-6)?
- B. Hva i denne saken om fellesordninger innen digitalisering er du mest positiv til?
- C. Hva i denne saken om fellesordninger innen digitalisering synes du er mest utfordrende?

§ 1 Digitaliseringsutvalg

- D. Er du enig i at dagens samstyring innen digitalisering bør formaliseres som en forpliktende fellesordning?
- E. Har du kommentarer?

§ 2 Sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet

- F. Er du enig i at dagens fellesordning innen personvern og informasjonssikkerhet bør formaliseres som en forpliktende fellesordning?
- G. Har du kommentarer?

§ 3 Personvernombud

- H. Støtter du at Kirkemøtet fastsetter personvernombudet som en fellesressurs for Den norske kirke?
- I. Har du kommentarer?

3.2.2. § 4 Felles behandlingsansvar for personopplysninger

Kirken behandler mange personopplysninger. Den som har ansvar for at dette gjøres korrekt, kalles behandlingsansvarlig. Definisjonen i personvernforordningen artikkel 4. nr. 7 er:

«en fysisk eller juridisk person, en offentlig myndighet, en institusjon eller ethvert annet organ som alene eller sammen med andre bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke midler som skal benyttes, (...)».

Den norske kirke består av mange rettssubjekter og organer, og dermed flere behandlingsansvarlige. Samtidig behandler de i stor grad de samme personopplysningene for samme formål. Når flere behandlingsansvarlige i fellesskap bestemmer formål og midler, skal de ha felles behandlingsansvar etter personvernforordningen artikkel 26, og fordeling av ansvar må avtales eller reguleres nærmere.

I dag er felles behandlingsansvar i Den norske kirke regulert i [forskrift om Den norske kirkes medlemsregister § 4](#) og tilslutningsavtalen del II (behandlingsansvar i forbindelse med medlems- og publikumskontakt Den norske kirke har som trossamfunn). Behandlingsansvar som *arbeidsgiver og gravplassmyndighet* er ikke felles.

Forslaget i denne saken er at Kirkemøtet viderefører dette, og at Kirkerådet gir nærmere regler om ansvarsdeling og roller. Dette innebærer at tilslutningsavtalens del II vil bli erstattet av vedtak fra Kirkerådet. Avtalen gjelder inntil dette er gjort. Det er et naturlig utgangspunkt å videreføre innholdet i dagens avtale.

Høringsspørsmål

§ 4 Felles behandlingsansvar

- J. Støtter du at Kirkemøtet fastsetter felles behandlingsansvar (i forbindelse med publikums- og medlemskontakt Den norske kirke har som trossamfunn) i stedet for at det er regulert i tilslutningsavtale?
- K. Har du kommentarer?
- L. Støtter du at Kirkerådet regulerer ansvar og roller innenfor dette felles behandlingsansvaret i stedet for at det er regulert i tilslutningsavtale?
- M. Har du kommentarer?

3.2.3. § 5 Dataforvaltning i Den norske kirke

Forslaget i § 5 første ledd er at Kirkemøtet fastsetter fire generelle prinsipper for dataforvaltning som anses nødvendige for å nå målene om effektivisering, frigjøring av ressurser til kjerneaktivitet og økt selvbetjening. Data som registreres er grunnlaget for god og relevant informasjon, som igjen gir mulighet for innsikt og kunnskap. Data skal være fullstendige og til å stole på (integritet), tilgjengelige når du

trenger dem, og skjermet mot dem som ikke skal ha tilgang (konfidensialitet). Dette er allerede krav i personvernlovgivningen.

I § 5 andre ledd foreslås at Kirkerådet får myndighet til å gi felles regler om hva som skal registreres, hvor og når. Det er ikke noe nytt med felles regler for registrering i kirken. Forskrift om Den norske kirkes medlemsregister har en rekke bestemmelser om opplysninger som skal registreres. Generelt er mye av Den norske kirkes oppgaveutførelse rammet inn av regelverk. Poenget i denne saken er å sikre at den som regulerer (Kirkerådet) er seg bevisst å regulere på en måte som underbygger prosesser som støttes av digitale verktøy (digitaliseringsvennlig regelverk). Arbeidet for bedre tjenester, digitale løsninger og regler, må henge tett sammen.

For øyeblikket er det for eksempel behov for at Kirkerådet lager regler for bruk og løpende oppdatering av data i:

- Den norske kirkes digitale fellesløsninger for kirkelige handlinger, gudstjenester, menighetsaktiviteter og medlemsoppfølging (herunder utfyllende regler for medlemsregisteret, jf. medlemsregisterforskriften § 13.)
- Den norske kirkes fellesløsning for ansatt- og organisasjonsinformasjon (ANSORG)
- Den norske kirkes digitale fellesløsninger for støtte til rådsarbeid (som felles register over alle rådsmedlemmer og «Kirka vår»)

Dette er områder der det pågår arbeid med fellesløsninger, og er konkrete behov for regulering for at arbeidet skal ha ønsket effekt.

Dagens digitaliseringsstyre har prioritert videre arbeid med å etablere fellesløsninger for kirkelige handlinger og menighetsaktiviteter. Dette er viktig for å sikre kvalitet på data og mulighet for gjenbruk av informasjon. Dette er avgjørende for god medlemsoppfølging og medlemsdialog (jf. Kirkemøtets ønske i sak KM 10/24), men også i forbindelse med nøkkeltall og statistikk.

Kirken har etablert et felles register over alle ansatte og oversikt over kirkens organisering (ANSORG). Det var nødvendig med samtykke fra arbeidsgiverne i alle enhetene i kirken (de behandlingsansvarlige) for å få det til. Kirken har imidlertid et permanent behov for å forvalte et samlet register over alle ansatte for å kunne gi nødvendig informasjon til de ansatte, delta i for eksempel medarbeiderundersøkelser, og for at de får de riktige tilganger til systemer de trenger i arbeidet. Regelverk om dette må vise hvilke data som kan innhentes, og behandlingsgrunnlaget for dette – slik dagens avtaler gjør.

Det er et lignende behov for felles forvaltning av informasjon om alle rådsmedlemmer og gi dem tilganger til systemer de trenger.

I forslaget § 5 tredje ledd foreslås at:

«Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger, og hvilke som skal være obligatoriske fellesløsninger.»

Poenget her er muligheten til å definere noen systemer som anbefalte fellesløsninger og andre som obligatoriske fellesløsninger. Allerede etter dagens samstyringsmodell har digitaliseringsstyret definert mange systemer som anbefalte fellesløsninger (både med og uten brukerbetalning). Det betyr at det er avklart hvem som har ansvar for løsningen, at den inngår i kirkens totale løsningslandskap og at digitaliseringsstyret gir innspill til prioriteringer i utvikling av løsningen.

Fellesløsningene skal dekke behov kirken har. Anbefalte fellesløsninger kan også ha denne statusen en periode for så å bli obligatorisk senere. Kirkerådet mener at digitaliseringsutvalget bør kunne gis mandat til å definere hvilke løsninger som skal være obligatoriske. I disse avgjørelsene vil det være svært viktig å bruke samstyringsmodellens prinsipper for medvirkning. Det bør være gode grunner for at et system skal gjøres obligatorisk. Det må legges stor vekt på gevinster og økonomiske konsekvenser, og hvem og hvor mange som berøres positivt og eventuelt negativt. Dette gjelder uavhengig av hvordan løsningen finansieres, men særlig hvis løsningen finansieres av den enkelte enhet. Endringsprosesser er ressurskrevende, og det må tas særlig hensyn til små fellesråd/menighetsråd i ettsøknskommuner.

Digitaliseringsutvalget vil ha ansvar for å bidra til måloppnåelse og gevinster av fellesløsningene samt å finne best mulig finansieringsmodeller.

For å sikre at de foreslåtte fellesordningene og digitale fellesløsningene oppfyller sine mål og tilpasses endrede behov, er det avgjørende med kontinuerlig læring og evaluering.

Høringsspørsmål

§ 5 Dataforvaltning i Den norske kirke

- N. Har du kommentarer til de foreslåtte prinsippene for dataforvaltning i Den norske kirke?
- O. Støtter du at Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være anbefalte fellesløsninger?
- P. Støtter du at Kirkerådet kan gi digitaliseringsutvalget mandat til å definere hvilke systemer som skal være obligatoriske fellesløsninger?
- Q. Hvilke kriterier bør ligge til grunn for beslutninger om anbefalte og/eller obligatoriske fellesløsninger?
- R. Har du andre kommentarer til saken?

4. Økonomiske/administrative konsekvenser

Fellesordningene innen digitalisering som foreslås i denne saken, er i hovedsak en videreføring av eksisterende samarbeid og avtaler som er godt innarbeidet. Reglene som foreslås, har få økonomiske eller administrative konsekvenser i seg selv. Fellesfinansiering av tiltak i regi av sikkerhetsutvalget pålegges i stedet for å følge av avtale. Kostnader knyttet til sikkerhetsutvalgets arbeid (3,5 millioner i 2024) er i dag fordelt 50/50 mellom soknene og rettssubjektet Den norske kirke.

Det nye og som vil kunne få økonomiske og administrative konsekvenser i forlengelsen av dette forslaget, er at:

- Kirkerådet gir nærmere regler
- Digitale fellesløsninger kan gjøres obligatoriske

De konkrete konsekvensene av dette må avveies av Kirkerådet, digitaliseringsutvalget og sikkerhetsutvalget. Særlig beslutninger om innføring av obligatoriske fellesløsninger må forankres godt i enhetene som skal finansiere disse. Det må blant annet tas hensyn til enhetenes størrelse, økonomiske forutsetninger, hvilke systemer det vurderes å bytte fra eller til, for hvor mange og hva den felles gevinsten er.

For å nå målet om flere digitale fellesløsninger må kirken samlet sett investere i gode fellesløsninger, være innstilt på å endre digitale verktøy og rutiner, og sette av ressurser til opplæring.

Nedenfor beskrives dagens finansielle rammebetingelser og utgangspunkter for finansieringsmodeller jf. Kirkemøtets ønske i sak KM 10/24.

4.1 Utfordringer og muligheter innenfor dagens finansieringsmodell

Den norske kirke er finansiert av kommunene og staten etter trossamfunnsloven § 14. Grovt sett gir staten tilskudd til prestedtjenesten og kirken regionalt (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkerådet mm.), mens kommunene gir tilskudd til kirken lokalt (sokn/fellesråd), herunder lokal bemanning og administrativ hjelp. Kommunen kan etter avtale med soknet yte tjenester i stedet for tilskudd.

Ordningen ble utformet i en tid der det var enklere å skille ut hva som naturlig var inkludert i tilstrekkelig administrativ hjelp og infrastruktur, som kontor, blyant, papir, telefon og skrivemaskin. I dag er bildet annerledes. Administrativ hjelp skjer via dataløsninger, som er bygget for å samhandle på en helt annen måte enn forrige århundres analoge arbeidsform.

Mange steder medfører tjenesteytingsavtalene at soknene er koblet inn i kommunale digitale løsninger i stedet for kirkens. Tjenesteytingsavtalene knyttet til digitale verktøy er til hinder for å få til felles digitaliseringsarbeid og sikre etterlevelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet. En utfordring er hvordan avtalene prises og

hvordan tjenester skal regnes om til tilskudd. Det kan ofte være vanskelig å komme seg ut av en tjenesteytingsavtale og heller få tilskudd tilsvarende de reelle behov og kostnader, som kan brukes på kirkens fellesløsninger.

Kirkerådet har økt sitt budsjett innen digitalisering de siste årene og tilbyr fellesløsninger som gjør tjenester lettere tilgjengelig, arbeidshverdagen enklere og styrker samhandlingen.

Det som ofte er utfordringen, er å få finansiert innledende innsiktsarbeid for nye fellesløsninger og en permanent organisering av forvaltning og utvikling. I dag dekker systemeieren (oftest Kirkerådet) alle kostnader knyttet til anskaffelse og etablering av fellesløsninger. Fremover må fellesrådene og Kirkerådet i fellesskap utnytte sin samlede evne til å finansiere digitaliseringsarbeidet. En mulig modell er å kombinere brukerbetaling, nasjonal betaling og spleiselag i ulike varianter. I dag er det felles betaling av sikkerhetsutvalgets arbeid fra alle fellesråd og Kirkerådet. KA har også en frivillig digitaliseringsavgift blant medlemmer fra fellesrådene. Denne blir brukt i kirkens digitaliseringsarbeid. Å finne gode modeller her vil være en av de viktigste oppgavene for digitaliseringsutvalget å følge opp.

4.2 Medbestemmelse for arbeidstakere

Denne saken gjelder organisatoriske ordninger som besluttes av kirkens folkevalgte organer, Kirkemøtet og Kirkerådet. Arbeidstakerorganisasjoner i kirken involveres som høringsinstanser. Ved valg og innføring av konkrete digitale fellesløsninger og fastsetting av rutiner som påvirker ansattes arbeidshverdag, skal informasjon og medbestemmelse ivaretas i tråd med gjeldende arbeidsrettslige regler og avtaler.

5. Relevante dokumenter

1. [Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/22 Kirkelig organisering \(vedtakspunkt 1. f\) \)](#)
2. [Kirkerådets vedtak i sak KR 85/20 om digitaliseringsstrategi](#)
3. [Kirkerådets vedtak i sak KR 27/22 om digitaliseringsstyrets sammensetning](#)
4. [Samstyringsmodell for digitalisering i Den norske kirke \(per april 2024\)](#)
5. [Digitaliseringsstrategi for Den norske kirke](#)
6. Tilslutningsavtalen om personvern og informasjonssikkerhetsarbeid.
 - a. [Tilslutningsavtalen del I](#) – OBS: beskrivelsen av sikkerhetsutvalgets mandat og sammensetning her er ikke oppdatert med de endringene som er gjort i samstyringsmodellen.
 - b. [Tilslutningsavtalen del II - felles behandlingsansvar](#)
7. [Skjema for godkjenning av bruken av ANSORG](#)
8. [Skjema for felles medarbeiderundersøkelser](#)



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	200	23/04032-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	

Oppsummering av rådsmøte i Dalane og vegen vidare for møte med prostia

Saksorientering

31. oktober møtte bispedømmerådet sokneråd og fellesråd i Dalane prosti. I 2025 vil det bli møte med fleire prosti.

Dette er ein del av bispedømmerådet si rolle som strategisk organ og ei oppfølging av ønsket om meir kontakt mellom bispedømmerådet og sokna.

I denne saka kan bispedømmerådet oppsummera møtet i Dalane, vurdere korleis ramma fungerte og teikne opp korleis rådet vil leggja opp framtidige møte. Desse spørsmåla kan vera utgangspunkt for samtalen i rådet.

- Kva merka bispedømmerådet seg i presentasjonane frå sokn og fellesråd og i samtalen etter presentasjonane?
- Korleis fungerte programmet for arrangementet elles?
- Kva ønsker rådet å leggja vekt på, føra vidare eller justera i kommande møte med prostia?
- Høyrdet rådet noko det blir viktig å fylgja opp?

Saksframlegg frå sist saka var oppe i rådet, invitasjon og ramme for organisering av arrangementet ligg ved.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet oppsummerte møtet med Dalane prosti og vegen vidare for møte med prostia. Administrasjonen fylgjer opp i vidare planlegging i tråd med det som kom fram i møtet.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	200	23/04032-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Bispedømmerådet i møte med soknene som strategisk organ

Vedlegg:

Årlig utviklingssamtale for prostier og fellesråd

Saksorientering

Innleiing

Kyrkjemøtet har vedtatt å styrka bispedømmerådet som strategisk organ og ressursorgan for soknet. I sak KM 7/24 er det vedteke at samråd og møtepunkt med organa for soknet bør bli ei sentral del av arbeidsforma.

Bispedømmerådet i Stavanger fulgte dette opp i sak 21/24, med vedtak om å leggja til rette for fleire møte med sokneråd. Annakvart bispedømmerådsmøte er tenkt lagt til eit av prostia. Slike møte vil gje medlemmane i bispedømmerådet auka kjennskap til kyrkjelydane. Dei vil også gje medlemmar i sokneråd høve til innspel. Det er tenkt at prostane skal vera med i planlegging og gjennomføring.

Denne saka følgjer opp desse vedtaka, med forslag til korleis møta kan organiserast. Først kjem det nokre innleiande perspektiv.

Bispedømmerådet og sokna

Bispedømmerådet har som formål å styrka verksemda i kyrkjelydane. Det skal fremma samarbeid mellom sokneråd og lokale arbeidsgrupper i bispedømmet, følgja opp vedtak i Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet og vera til teneste for sokneråd og kyrkjelege fellesråd. (Kirkeordning for Den norske kirke, § 26).

Det valde bispedømmerådet arbeider gjennom å gjera vedtak i saker, for eksempel strategi og retningsval, høyringssaker frå nasjonalt nivå, økonomi, tilsetting av prostar og stiftsdirektør og andre konkrete saker som rådet har ansvar for.

Medlemmane i bispedømmerådet utgjer Kyrkjemøtet, som saman er det øvste organet i Den norske kyrkja og gjer vedtak i saker på nasjonalt nivå.

Mellom møta i bispedømmerådet er det administrasjonen som har ansvar for arbeidet. Dei førebur saker for rådet, følgjer opp vedtak, opptre på vegne av rådet og utfører dei oppgåvene bispedømmerådet har i det daglege. Dette arbeidet blir leia av stiftsdirektøren og utført i avdeling for HR og forvaltning og avdeling for kyrkjelydsutvikling. Arbeidet utgår frå fleire kjelder: Generelle kyrkjelege ordningar, nasjonale vedtak og føringar,

bispedømmerrådet sine vedtak, biskopen sine ansvarsområde, behov for fellestiltak i bispedømmet og behov i sokna bispedømmerrådet er til for å svara på.

Medlemmane i rådet leier gjennom dei vedtaka dei gjer i møte. God kontakt med kyrkjelydane gjev viktig bakgrunnsinformasjon. Møta med prostia vil vera ei ny kjelde til dette. Møta vil også gjera bispedømmerrådet synleg for sokneråda. Dei lokale leiarane vil kunne oppleva at det er kortare veg til kyrkja på regionalt og nasjonalt nivå og at det som skjer her blir betre kjent. Samlingane kan også avdekka behov i sokna og strategiske utfordringar det er viktig å arbeida vidare med.

Samlingane vil ikkje vera det einaste tiltaket for kontakt med sokna. Mellom anna er det avtala årlege utviklingssamtalar for kvart prosti. Opplegget for dette ligg ved.

Å leggja til rette for møte med prostia vil styrka kontakten mellom regionale og lokale kyrkjelege organ. Noko av det som kjem fram kan bli til bispedømmerrådssaker, noko kan bli til prosjekt og satsingar og noko vil kunne styrka samarbeidet i kyrkja.

Forslag til organisering av møta

Administrasjonen foreslår at bispedømmerrådet legg ei ramme for møta gjennom vedtaket i denne saka. Stiftsdirektøren vil ha ansvar for den konkrete planlegginga frå administrasjonen si side, mens prostien kan ha ansvaret lokalt, i samråd med kyrkjeveverjene i prostiet.

Kyrkjeveverjer og daglege leiarar for sokneråda bør vera med på møta, for å kunne bistå sine råd. Dei vil også vera sentrale for eventuell oppfølging av ting som kjem fram i møtet.

Administrasjonen foreslår at alle medlemmar i sokneråd kan delta, eventuelt ved varamedlemmar, men at kvart sokneråd blir oppfordra til å senda minst tre representantar, i tillegg til dagleg leiar og sokneprest.

Samlingar av dette slaget bør ofte haldast innan 1730-2100 som tidsramme.

Eit møte kan innehalda desse elementa:

- Presentasjon av bispedømmerrådet
- Kort presentasjon av kva bispedømmerrådet er og kva som er bakgrunnen for møtet.
- Presentasjon av kvart sokneråd, som samla gruppe.
- Generell presentasjon av arbeidet i prostiet / regionen, v/ prost og kyrkjeveverje.
- Presentasjon frå kvart sokn, generelt eller knytta til noko det vil vera særleg interessant å fortelja om
- Strategiske innspel frå sokneråd og soknerådsmedlemmar: Kva er dei største utfordringane og behov? Kva ser ein gode resultat av?
- Informasjon frå bispedømmerrådet, om aktuelle saker og satsingsområde, som sokna kan ha nytte av.
- Gruppearbeid i sokneråda, knytt til aktuelle tema og problemstillingar
- Servering
- Kulturelle innslag
- Kveldsbøn.

Eit møte med bispedømmerrådet kan både gje inspirasjon til sokna og innspel frå sokna til bispedømmerrådet. Eit mogleg oppsett kan vera:

1800: Opning, velkomst og presentasjon
 1815: Informasjon og inspirasjon frå bispedømmerrådet
 1845: Matpause
 1930: Informasjon om det kyrkjelege arbeidet i prostiet
 2015: Respons frå bispedømmerrådet sine medlemmar
 2030: Moglegheit til spørsmål og innspel frå sokneråda
 2050 Sluttsalme og velsigning.

Prosten kan organisera presentasjonen av arbeidet i prostiet, i samarbeid med kyrkjeveverja og basert på kva som blir meiningsfullt der ein er.

Bispedømmerrådet kan ha ein fast presentasjon av kva som er målet for møtet og bispedømmerrådet si rolle. Dette kan leiaren i rådet presentera. I tillegg kan stiftsdirektøren informera om aktuelle saker og satsingar, eventuelt med bidrag frå andre i administrasjonen.

Rådet kan i samtalen drøfta om dette er ein brukbar plan for arbeidet vidare, justera denne etter behov og drøfta om det er særskilte område ein bør ha fokus på og retta programmet inn mot.

Som sist saka var oppe, legg ein opp til ein rulleringsplan for kva prosti ein held møte i, delt inn i den nordre, midtre og sørlege delen av bispedømmet.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmerråd vil styrka kontakten med sokna gjennom å møta sokneråd etter ein fastsett plan. Kommande møte vil bli planlagt ut frå dette, med utgangspunkt i forslaga i saksframlegget, justert ut frå samtalen i møtet.

Invitasjon til rådsmøte i Dalane prosti

Torsdag 31. oktober, kl. 18-21 i Eigerøy kirke

Velkommen til et møte med inspirasjon, informasjon og mulighet til å gjøre bispedømmerrådet kjent med hva som skjer og hva som trengs i din kirke.



Øverst f.v.: Helene Breivik Hellerdal (leder), Brit Nelly Ness Tveit, Therese Egebakken, Magne Hersvik, Dorrit Vignes.
Nederst f.v.: Kristine Bjerkestrand, Eirik Farets Sakariassen, Jarle Stokka, Dag Tormod Milje, Anne Lise Ådnøy (biskop).

Program

- Inspirasjon og informasjon fra prost, biskop og bispedømmerråd
- Drøs rundt et varmt måltid
- Innspill fra menighetsrådene til bispedømmerrådet
 - Presentasjon fra hver menighet og fellesråd
 - Respons fra bispedømmerrådet
 - Samtale

Kirkemøtet har vedtatt at det skal opprettes nærmere kontakt mellom bispedømmerådene og menighetene. Bispedømmerådene utgjør Kirkemøtet og tar beslutninger for Den norske kirke i fellesskap nasjonalt. De har også viktige oppgaver i bispedømmet. For at de skal kunne utføre oppgavene sine på en god måte, ønsker de bedre kontakt med det lokale menighetslivet.

Påmelding

Fra hvert råd deltar minst tre av rådets leke medlemmer. Daglig leder/kirkeverge og sokneprest deltar også. Alle medlemmer i menighetsrådet og fellesrådet er velkomne, dess flere som er med, dess bedre.

Daglig leder organiserer påmelding fra hvert råd via dette nettskjemaet.

<https://forms.office.com/e/sHf8VbLLYf>

Det er mulig å melde på flere deltakere i samme skjema.

Husk å innhente informasjon om matallergier o.l. før du sender inn skjemaet.

Påmeldingsfrist: Onsdag 16. oktober.

Rådsmøte

Møter mellom bispedømmerrådet, menighetsrådene og fellesrådene

Kirkemøtet ønsker å styrke kontakten mellom bispedømmerråd, menighetsråd og fellesråd. Stavanger bispedømmerråd har derfor vedtatt å holde annethvert møte lokalt i et prosti. Der ønsker rådet å møte menighetsrådene og fellesrådene, til inspirasjon, informasjonsutveksling og strategiske samtaler.

Deltakere: Minst tre leke medlemmer fra hvert menighetsråd og fellesråd i prostiet
Daglig leder for menighetsrådet
Sokneprest
Kirkeverge
Prost

For bispedømmerrådet møter de ti medlemmene, inkludert biskopen. Stiftsdirektør, avdelingsledere på bispedømmerkontoret og rådgivere som skal bidra møter også.

Datoplan

Dato	KI,	Prosti	Sted
Tor. 31. okt. 2024	18-21	Dalane	Eigerøy kirke
2025		<i>Karmøy, Ryfylke, Sandnes</i>	
2026		<i>Domprostiet, Haugaland, Jæren</i>	
2027		<i>Ytre Stavanger, Tungenes</i>	

Datoene for bispedømmerrådsmøter i 2025 er vedtatt, men hvilke prostier som får besøk er et forslag som ennå ikke er avtalt.

Program

1800	Åpning, velkomst og presentasjon.	Ledes av prosten.
1815	Informasjon og inspirasjon fra bispedømmerrådet.	Ledes av stiftsdirektør.
1845	Matpause	
1930	Innspill fra menighetsrådene og fellesrådene	Ledes av prost og kirkeverge.
2030	Respons fra bispedømmerrådets medlemmer.	Ledes av bispedømmerrådets leder.
	Mulighet til spørsmål og innspill fra MR og FR	Ledes av bispedømmerrådets leder.
2050	Sluttsalme og velsignelse.	Ledes av biskop.

Ansvarsfordeling

Bispedømmekontoret

- Gjør avtale om sted og dato med prostiene.
- Avklarer hvem som er lokal kontaktperson for vertskapet og undersøker i hvilken grad noen fra arrangørstedet kan hjelpe til med arrangementet.
- Dekker utgiftene til arrangementet.
- Lager invitasjon og organiserer påmeldingen.
- Sender antall deltakere til prostene ca. 14 dager før arrangementet.

Prost (med bistand fra prostesekretær og evt. kirkeverge m/ personell)

- **Videresender invitasjon og påmelding til menighetsrådene og fellesrådene.** Kopi til kirkevergen.
- **Innkaller sokneprestene**
- **Følger opp de praktiske sidene av arrangementet** sammen med lokalt vertskap.
 - Melder i god tid dersom det er behov for 1-2 rådgivere fra bispedømmekontoret til dette i tillegg.
- **Bestiller mat**
 - Varm mat som leveres ca. kl. 1830.
- **Organiserer de forberedte innspillene fra menighetsråd.** Samarbeider om dette med kirkevergen.

Kirkeverge

- Innkaller daglige ledere (dersom en har det)
- Deltar på arrangementet
- Samarbeider med prostene om organisering og program underveis.
- Presenterer kirkene i prostiet, gjerne med bilder på Power Point, i innledningen til menighetsrådenes presentasjon.
- Melder på tre fra fellesrådet.
- Samarbeider med fellesrådet om å lage en kort presentasjon av fellesrådets arbeid.
 - Kort oversikt over de viktigste sakene det siste året.
 - Utfordringer bispedømmerådet bør bli kjent med
 - Cirka 5 minutter, leder i rådet kan gjerne presentere

Daglig leder for menighetsrådet

- Deltar på møtet
- Melder på minst tre medlemmer fra menighetsrådet. Leder og nestleder bør normalt delta. Alle medlemmer som ønsker å delta er velkomne.
- Samarbeider med menighetsrådet om å lage en kort presentasjon av menigheten. Presentasjonen kan inneholde:
 - Kort oversikt over de viktigste tiltakene i menighetsarbeidet for tiden, gjerne med fokus på noe en gjør som fungerer godt og som andre kan lære av.
 - Noen utfordringer en tenker det er viktig bispedømmerådet kjenner til.
 - Cirka tidsramme: 5 minutter. Normalt kan gjerne leder for menighetsrådet presentere.

Lokalt vertskap

- Klargjør lokalet
 - Bispedømmerådets medlemmer kan gjerne sitte synlig ved et bord, framme i lokalet,
 - Menighetsrådene oppfordres til å sitte samlet, men trenger ikke sitte ved bord. Det kan legges ut lapper som viser hvor hvert menighetsråd skal sitte.
- Gjør klar mikrofoner.

- Gjør klar presentasjonsutstyr: Prosjektor og skjerm.
- Organiserer matservering
- Rydder etter arrangementet.

Økonomi

Utgifter til mat og til arbeidsinnsats i menigheten som er lokal arrangør dekkes av bispedømmekontoret. Det beregnes kuvertpris inntil kr 250 til maten.

Arbeidsinnsatsen i menigheten dekkes med 3500,-, pluss utgifter til kaffe, frukt/twist og evt. annet materiell som blir brukt til arrangementet.

Reiseutgifter til møtet dekkes lokalt.

Fakturainformasjon finnes her:

[Fakturering - Stavanger bispedømme \(kirken.no\)](#)

NB: Alle fakturaer må merkes med 2601100, Turid Tjessem.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	423	24/03172-1	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Rådsleiarsamling 2025

Saksorientering

Det er planlagt rådsleiarsamling for leiurar i sokneråd og fellesråd, 29. mars 2025.

Målet med samlinga er å inspirera, styrka kompetanse og bidra til positiv utvikling i sokna i bispedømmet.

I tillegg til rådsleiarar er det vanleg å invitera daglege leiurar for sokneråda og kyrkjeverjene. I år er det også tenkt å invitera prostane.

Arrangementet plar bestå av foredrag, gruppesamtalar og samråd mellom rådsleiarane og bispedømmerådet i forkant av Kyrkjemøtet.

Arbeidet med å oppretta ein komité for arrangementet er i gang. Komitéen vil bestå av stiftsdirektør, avdelingsleiar for kyrkjelydsutvikling, ein representant for nettverk for kyrkjelege fellesråd, ein kyrkjeverje og ein soknerådsleiar.

Bispedømmerådet kan gjerne gje innspel til planlegginga, til dømes i form av tema som kan vera aktuelle å ta opp i møte med rådsleiarane. Erfaringa frå i fjor er nyttig bakgrunn.

Administrasjonen vil ta med seg innspel og ønske i den vidare planlegginga.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet ser fram til rådsleiarsamlinga i 2025. Administrasjonen tek med seg innspela frå samtalen i møtet i den vidare planlegginga.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	24/00358-19	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Føring av protokoll for Stavanger bispedømmeråd

Saksorientering

Bispedømmerådets medlemmer har etterspurt om det er mulig at det tas inn i protokollen hva det enkelte rådsmedlem har stemt i bispedømmerådets voteringer.

Administrasjonen har sendt en forespørsel til juridisk avdeling i Kirkerådet om det er andre rådsorganer i Den norske kirke som protokollfører hva den enkelte har stemt. De er ikke kjent med om det er andre organer i Den norske kirke som har en slik praksis.

Etter regler om formene for bispedømmerådets virksomhet (virksomhetsreglene) § 2 nr. 4 er det bl.a. fastsatt at «Rådet fastsetter selv nærmere regler om føring og godkjenning av møtebok». Innenfor rammen av virksomhetsreglene, står derfor bispedømmerådet fritt til å vedta de nærmere reglene for hvordan møteboken (protokollen) skal føres.

Medlemmene av bispedømmerådet er enten valgt eller medlem av organet sin i kraft av sin stilling. At det synliggjøres hva valgte medlemmer har stemt for, gir velgerne mulighet til å holde de valgte ansvarlige for sine voteringer. Fra kommunal sektor er det for eksempel etter kommuneloven er det plikt til å protokollføre utfallet av avstemningen og hvilke partier som stemte på hvilke forslag til vedtak, jf. forarbeidene til kommuneloven § 11-4. Dette er begrunnet med at det «er viktig for ettertiden og innbyggernes mulighet for å holde de folkevalgte ansvarlige for sine voteringer at møteboken viser hva de ulike partiene har stemt» (Prop. 46 L (2017–2018) side 157). Selv om sammenligningen med kommunal virksomhet er mindre naturlig i dag enn da virksomhetsreglene ble vedtatt, kan en synliggjøring av hva de valgte har stemt kan også i kirken ses på som et element i velgerkontrakten mellom de valgte og velgerne i en demokratisk folkekirke.

Ved valg og ansettelse kan hvert enkelt medlem kreve skriftlig avstemning, jf. virksomhetsreglene § 7 nr. 5. En skriftlig avstemning innebærer at avstemningen er hemmelig. I saker hvor det har vært gjennomført skriftlig avstemning kan det derfor ikke protokollføres hvem som har stemt hva.

En særlig problemstilling gjelder publisering av protokoller på internett. Etter offentlegforskrifta § 7 andre ledd bokstav c) skal ikke opplysninger nevnt i personvernforordningen 9 gjøres tilgjengelig på internett, herunder personopplysninger om

religion. Vi antar generelt at hva medlemmer av bispedømmeråd har stemt ikke vil være personopplysninger om religion, men i enkelte særskilte tilfeller kan det være nødvendig å foreta en særskilt vurdering.

Det er således mulig for bispedømmerådet å innføre et prinsipp for protokollføringen at i voteringer med flere alternative forslag, skal det protokollføres hvilke alternativ det enkelte rådsmedlem har stemt på.

Administrasjonen tar ikke stilling til en eventuell ny protokollpraksis. For å ta stilling spørsmålet om ny protokollpraksis, kan bispedømmerådet votere over vedtaksforslaget nedenfor.

Forslag til vedtak

For føring av protokoll fra møter i Stavanger bispedømmeråd, gjelder følgende prinsipp: I voteringer med flere vedtaksalternativer, tas det inn i protokollen hvilket vedtaksalternativ det enkelte bispedømmerådsmedlem har gitt sin stemme til.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	24/00358-18	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
55/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har tidligere fastsatt følgende møtedatoer i 2025:

Onsdag 15. januar
 Fredag 28. mars
 Tirsdag 27. mai
 Onsdag 10. september
 Tirsdag 21. oktober
 Onsdag 10. desember

Det foreligger behov for å møtedato 27. mai til 3. juni.

Forslag til vedtak

Tidligere fastsatt møtedato for Stavanger bispedømmeråd 27. mai endres til 3. juni.

Møtedatoen i 2025 blir følgende:

Onsdag 15. januar
 Fredag 28. mars
 Tirsdag 3. juni
 Onsdag 10. september
 Tirsdag 21. oktober
 Onsdag 10. desember

Stiftsdirektørens rapport desember 2024

Personal

Tiltredelse

Richard Olsen Svane tiltrer stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med tjeneste i Hana sokn, den 1. januar 2025.

Fratredelse

Sølvi Dahle fratrer stillingen som rådgiver for inkluderende kirkeliv i Stavanger bispedømme, den 31. januar 2025.

Lengre vikariater

Arve Marton Marthinsen vikarierer som prostiprest i 70 % stilling i Dalane prosti, i perioden 04.11.2024-31.12.2024.

Palle Gunnar Haarr vikarierer som sokneprest i 50 % stilling i Jæren prosti, med tjeneste i Oгна sokn, i perioden 19.08.2024-31.12.2024.

Menighetsutvikling

Undervisning og læring

Det er invitert til kurs i nord- og sør fylket der vi skal gi informasjon om den nye planen for undervisning og læring. Dette skal skje i mars 2025.

Dåp er et viktig tema for kirken. Det er nå en komite som skal jobbe med hvordan inspirere og motivere til enda mer fokus på dåp i menighetene. Komiteen begynner sitt arbeid i januar.

Kultur

I starten av september var kulturrådgiver på VID og underviste om kunsten å være kirke hvor tema er kirken som kulturarena, kunstens og kulturens plass i kirken. Kirkemusikken og også et viktig tema i denne undervisningen.

12. september arrangerte vi fagdag for kirkemusikere. Denne gang var den på Sølvsberget kulturhus. På programmet hadde vi foredrag om kirkemusikerens rolle og betydning gjennom historien i forbindelse med feiringen av at Domkirken har hatt orgel i 400 år. I tillegg løftet vi fram ulike ressurser og verktøy som er nyttig i arbeidet for kirkemusikerne. Det var bla bruk av håndklokker, «Kirke vår» og Salmedatabasen.

I november arrangerte vi fagdagen Å synge med barn. Det var en videreføring av arbeidet med å styrke fellesskapssangen og oppfølging etter runden vi har hatt i alle prosti med tema «Sangens kraft». Det var over 30 deltakere, ansatte med ansvar for undervisning av barn og unge og kirkemusikere.

Pilegrim

I oktober deltok rådgiver for kultur på Kystpilegrimskonferansen på Selje/Stad. Sammen med frivillige var vi invitert til å ha en presentasjon om Kystpilegrimsleia; prosessen og motivasjonen for arbeidet.

Det er sendt ut invitasjon til Pilegrimsforum som skal være 25. januar 2025. Tema er «Hellige steder» og Anne Kristin og Sven Aasmundtveit er bidragsyttere.

Jubileum 2025

Stavanger kommune har to hovedsamarbeidspartnere i byens 900 års jubileum, Den norske kirke og Universitetet i Stavanger. Oversikt over programmet finner en her: [Stavanger 2025](#). I denne lenken kan man blant annet finne at den første av 52 hverdagsturer skal være en pilegrimstur som starter fra Stavanger domkirke. Dette skjer søndagen i det som er Domprostiet og Ytre Stavanger prosti sin festhelg.

Programmet for det vi som kirke arrangerer i forbindelse med 900 års jubileet finner en ved å gå til følgende lenke: [Programoversikt for 900-årsjubileet - Stavanger bispedømme](#). Bispedømmerådet er oppmuntret til å delta på festhelgene i sitt eget prosti, dato for helgene finner en ved å følge lenken. Programmet for helgene er laget i prostiene og disse vil bli offentligjort etter hver som det blir klart.

Kommunikasjonsplan for kirkejubileet 2025

Til møtet i hovedkomiteen for kirkens 900-årsjubileum 2. desember er det laget [en plan for kommunikasjonsarbeidet](#). (Endringer kan komme.) Den tar utgangspunkt i hovedkomiteens strategi for jubileet, samarbeidsavtalen mellom bispedømmerådet, fellesrådet og menighetsrådet for Domkirken og St. Petri, i tillegg til beskrivelsen av SAMMEN-prosjektet. Kirkens jubileumskommunikasjon skjer på flere nivåer og med mange samarbeidspartnere i tillegg til de nevnte. Kirken har også et godt samarbeid med kommunens Stavanger 2025-organisasjon, og bispedømme-administrasjonen samarbeider med prostene og lokale kommunikatører i forbindelse med kommunikasjonsressurser jubileumshelgene. Det er ressurskrevende å gjøre jubileet synlig både for den jevne kirkegjenger og i større deler av medlemsmassen, og både tett samarbeid og prioritering er nødvendig for at kommunikasjonsplanen skal fungere. Temaet er også synliggjort i årsplanen for kommunikasjon for 2025.

Kommunikasjon

Kommunikasjonsnettverk i bispedømmet

I begynnelsen av november gikk det ut invitasjon til kirkevergene om å melde inn alle ansatte med kommunikasjonsansvar/oppgaver til kommunikasjonsrådgiver ved bispekontoret. Målet er å bygge et større og mer aktivt fag- og ressursnettverk i bispedømmet, basert på Teams. Bakgrunn: Ansatte i menighetene driver kontinuerlig med medlemskontakt, samfunnskontakt og omdømmebygging. Men ikke alle som gjør det har dette som en definert del av sine arbeidsoppgaver, langt mindre som del av en stillingstittel. Ofte kan oppdatering av nettsider, aktivitet på sosiale medier og informasjonsarbeid rundt arrangement komme som et litt

undefinert tillegg til de andre punktene i arbeidsbeskrivelsen. Et godt kommunikasjonsarbeid er avgjørende for at menighetene når målene de har satt seg. Og arbeidet blir best hvis ansvaret er planlagt, definert, konkretisert og fulgt opp med faglig input.

Målet er ikke å ha mange og lange samlinger, men

- å øke bevisstheten om kommunikasjon som fag (som alle kan lære!)
- å kartlegge behov og øke kompetansen hos de som utfører faget
- å ha muligheter for sparring og inspirasjon fra kolleger som holder på med det samme
- å styrke menighetens muligheter for å nå sine egne mål gjennom et godt kommunikasjonsarbeid



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	22/01548-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
58/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	03.12.2024

LIM-arbeidet i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Strategi for likestilling inkludering og mangfold - forventningsdokument Kr_95_0_21_
 Handlingsplan for systematisk arbeid for likestilling inkludering og mangfold 2024

Saksorientering

Det vil her bli orientert om arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (LIM-arbeidet) i Stavanger bispedømme.

Kirkerådet vedtok i 2021 en strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold (vedlagt). Denne planen inneholder et forventningsdokument (policy) og en handlingsplan. Kirkerådets handlingsplan legger føringer for biskopen og bispedømmerådet som arbeidsgivere.

Regionalt arbeidsmiljøutvalg i Stavanger bispedømme har utarbeidet en handlingsplan for likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet i Stavanger bispedømme (vedlagt). Denne er inneholder arbeidsgivers tiltak knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag.

Et gjennomført tiltak i 2023 var kurset «Trygge rom». Dette kurset ble beskrevet på følgende måte:

«Kirken skaper trygge rom» er et kurs om LHBT, kjønn og seksualitet. Målet er å øke ansattes kompetanse på området, og har utgangspunkt i ønsket om å møte alle mennesker med respekt og omsorg. Kurset gjennomføres i prostiene.

I 2020 ble det gjennomført en stor undersøkelse om arbeidsmiljøet for ansatte med LHBT+ identitet (LHBT: lesbiske, homofile, bifile og transpersoner). FAFO sto for undersøkelsen, som fikk tittelen «Å være en sak». Undersøkelsen avdekket et helhetsbilde som var positivt på mange måter. De fleste kirkelig ansatte med LHBT+ identitet opplever at de har et godt arbeidsmiljø.

Undersøkelsen pekte på et behov for å forebygge uheldige episoder, profesjonalitet i forhold til rammer i lovverket og å skape en kultur som er trygg for alle.

Som arbeidsgiver plikter både rettssubjektet og fellesrådene å arbeide for et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø som gir fullt trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (AML § 1).

Kirkerådet har derfor utviklet et kurs- og samtaleopplegg for å øke ansattes kompetanse knyttet til temaene LHBT, kjønn og seksualitet. Kursdeltakerne skal få økt kunnskap og forståelse av LHBT-personers identitet, situasjon og kontekst. Dette vil være nyttig både som kolleger og for å kunne møte kirkemedlemmer.

Stavanger biskop og bispedømmeråd har inngått et samarbeid med styret i kirkevergelaget om gjennomføringen av kurset i bispedømmet. En komité satt sammen på tvers av arbeidsgiverlinjene har fått opplæring og sett på gjennomføringer. Øyvind Tjelle, inkluderingsrådgiver på bispedømmekontoret, og Kjetil Solvi Nordstrøm, kirkeverge i Haugesund er kursholdere og reiser rundt til alle prosti i bispedømmet i løpet av våren.

Alle ansatte, uavhengig av sine tanker om temaet og teologisk standpunkt, skal kunne delta på kurset uten å oppleve et press til å endre teologi. I utgangspunktet skal det gi kunnskap alle kan ha nytte av, uavhengig av hvilke teologiske, etiske og allmenne vurderinger de har på dette området. Å drøfte bibelske og teologiske vurderinger av kjønns mangfold og samlivsformer ligger utenfor kursets horisont, siden det nettopp er ment å kunne brukes uavhengig av ulike standpunkter her.

– Kurset er ikke noen form for debattinnlegg, sier kirkeverge Kjetil S. Nordstrøm. – Det skal bidra til at mennesker som oppsøker kirken skal bli møtt på en god og omsorgsfull måte uavhengig av identitet eller seksuell orientering.

Kurset gjennomføres i prostiene med invitasjon til ansatte fra begge arbeidsgiverlinjer.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

KR 95/21

Voksenåsen, 23.- 24. september 2021

Referanser: KR 21/15KR 49/18

Arkivsak: 21/02929-1

Saksdokument:

Strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold - forventningsdokument (policy) og handlingsplan

Sammendrag

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). Kirkerådet gjentok bestillingen om en ny plan i 2018 (KR 49/18).

Nytt lovverk, endringene i Den norske kirkes rammebetingelser og interne prosesser i kirken tilsier at gjeldende strategiplan er utdatert. I stedet for å revidere den, foreslås det at **Kirkerådet vedtar et nytt og overordnet Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold** (se s. 11f), som korresponderer med den utvidede forståelsen i likestilling- og diskrimineringslovgivningen (tilsvarende «policy-dokument» på engelsk).

Forventningsdokumentet konkretiseres i en *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* (se s. 13ff). Arbeidet med handlingsplanen har i første omgang vært konsentrert om å svare ut de to arbeidsmiljøundersøkelsene som har vært gjennomført (LHBT+ og kvinnelige prester). Disse undersøkelsene utløser en aktivitetsplikt som forsøkes svart ut i handlingsplanen. Dette arbeidet må være dynamisk og planen må utvikles videre med tiltak på flere områder. Kirkerådet er både arbeidsgiver for ansatte i rettssubjektet og samtidig ledelse i trossamfunnet. Begge deler bør gjenspeiles i handlingsplanen. Forventningsdokumentet uttrykker hva som kan forventes i hele Den norske kirke. Skal dette bli mulig, må alle arbeidsgivere jobbe med tiltak på dette feltet og den foreliggende handlingsplanen forsøker å ta høyde for det.

Kirkerådet bes om å behandle handlingsplanen slik den foreligger pr i dag, og få den til en årlig gjennomgang i rådet.

Saksdokumentet er tredelt:

Del 1 gir bakgrunn for saken og en kortfattet redegjørelse for aktuell lovgivning og kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold (forkortet LIM).

Del 2 handler om forventningsdokumentets verdigrunnlag og sammenhengen med de tre dimensjonene i *Strategiplanen* (KM-sak 22/21): kirken som fellesskap, kirkens samfunnsoppdrag og kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Del 3 redegjør for handlingsplanen.

Til slutt redegjøres det for økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet vedtar *Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke (side 11-12)*
2. Kirkerådet godkjenner *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (side 13 ff)* og ber om å få planen til en årlig gjennomgang i Kirkerådet.

Saksorientering

1. Bakgrunn

1.1 Behov for fornyelse

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015 - 2023 ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). I forbindelse med at Kirkerådet i september 2018 behandlet saken «LHBT-identitet: oppfølging av Bispemøtets rapport» vedtok Kirkerådet at:

Arbeid med ny *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke* igangsettes. Evaluerings- og revisjonsarbeidet gjøres i Utvalg for kjønn og likestilling i tett kontakt med LHBT-utvalget. Saken skal tilbake til Kirkerådet i 2020.

(KR 49/18)

Utvalg for kjønn og likestilling startet arbeidet med å revidere planen, og det ble bl.a. avholdt to konsultasjoner og flere drøftingsmøter med aktuelle faggrupper og miljøer, i samarbeid med LHBT-utvalget. Utvalg for kjønn og likestilling leverte et utkast til en revidert plan i 2019.

Endringer i samfunnet:

2018: *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (likestillings- og diskrimineringsloven)

- 2020: Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. Arbeidsgivere pålegges å fremme likestilling og hindre diskriminering
- 2021: *Lov om tros - og livssynssamfunn* (trossamfunnsloven)

Bærekraftsmålene. **Mål 5: likestilling mellom kjønnene**

Endringer i kirken:

- 2017: Rettssubjektet Den norske kirke få endret arbeidsgiveransvar
- 2017: Kirken får ny vigselsturgi for likekjønnede i 2017
- 2018: LHBT-utvalg nedsettes
- 2020: Undersøkelse: *Å være en sak LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken*
- 2020: *Ordinasjon og kollegafelleskap* Uttalelse fra Bispemøtet om kirkens syn på ordinasjon og kollegafelleskap med kvinnelige prester (BM 59/20)
- 2021: Medarbeiderundersøkelse: *Den norske kirkes arbeidsmiljø for kvinnelige prester*

Nye og relevante planer:

- 2019: Revidert *Strategiplan for Samisk kirkeliv*
- 2020: Revidert *Plan for diakoni i Den norske kirke*
- 2021: *Kristne migranter - handlingsplan*

Endringer i rammebetingelser gjør at gjeldende *Strategiplan for kjønn og likestilling* er utdatert, og det foreslås derfor at den ikke revideres. I stedet legges det opp til at Kirkerådet vedtar et nytt og mer overordnet **Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke**, som legger likestillings- og diskrimineringslovens utvidede forståelse av likestilling og diskriminering til grunn.

Forventningsdokumentet uttrykker Den norske kirkes overordnede verdier og målsetninger og gjelder for ansatte, folkevalgte og frivillige på alle plan i kirken. Dokumentet følger samme struktur som strategiplanen, ved at den er tredelt. Første del omhandler kirken som fellesskap, andre del kirkens samfunnsoppdrag, og siste del dreier seg om kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Forventningsdokumentet konkretiseres i **Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold**. Handlingsplanen har et utgangspunkt i et arbeidsgiverperspektiv i rettssubjektet Den norske kirke, og har samtidig en relevans for alle nivåer i kirken. Planen er ment å være dynamisk og rullerende og omfatte alle diskrimineringsområdene.

Slik den foreligger pr. i dag, er planen mest konkret når det gjelder tiltak som berører forhold knyttet til kjønn og seksualitet, fordi det er et presserende behov for å følge opp undersøkelsene blant ansatte med LHBT-identitet og kvinnelige prester. Planen vil bli supplert med flere tiltak knyttet til andre diskrimineringsområder. Disse bør utarbeides i nær samhandling med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere. Samisk kirkeråd, Døvekirken, Kristent arbeid blant blinde og svaksynte (KABB) og Kristent interkulturelt arbeid (KIA) er noen av de som må bidra til å konkretisere arbeidet med rettighetene til urfolk og mennesker med nedsatt funksjonsevne og med å omfavne et større mangfold i kirken. Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen.

1.2 Hva mener lovverket med likestilling og diskriminering?

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering har som formål å

fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

(§ 1)

Forbudet mot å diskriminere beskrives slik i lovens § 6:

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §7 og 8 som ikke er lovlig etter § 9, 10 eller 11.

Loven åpner for såkalt «**lovlig diskriminering**» (§ 9), og forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et saklig formål
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Den norske kirke benytter seg av muligheten for religiøst begrunnet, lovlig diskriminering når det gjelder vigslers reservasjonsrett og ved ansettelser.

Ekteskapsloven § 13 og Trossamfunnsloven gir prester i Den norske kirke en reservasjonsrett som vigslers. Mest aktuelt er disse tilfellene:

- skilsmisse hvor tidligere ektefelle lever
- brudefolk av samme kjønn

Loven pålegger vigslers å likebehandle kvinner og menn i denne saken. Benytter en prest seg av reservasjonsretten, er vedkommende forpliktet til å vise paret til en prest som ikke reserverer seg.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 beskriver forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen om:

- graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- religion eller livssyn
- etnisitet
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Loven åpner imidlertid for diskriminering i noen tilfeller forutsatt at:

- det har betydning for utøvelsen av yrket/arbeidet
- virksomheten har som formål å fremme et bestemt livssyn eller en religion
- arbeidstakers stilling har betydning for å gjennomføre målet

Kreves dette, skal det opplyses om det ved utlysning av stillingen. Enkelte bispedømmeråd benytter seg av muligheten for å spørre om søkeres syn på samlivsformer.

Annet relevant lovverk

I tillegg til de nevnte lovene er det en rekke FN-konvensjoner som er inkorporert i norsk lovverk. CRPD – FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ILO konvensjonen om urfolks rettigheter, er –sammen med konvensjonene om barn og kvinners rettigheter – svært viktig. I tillegg kommer lover og regelverk som regulerer norsk arbeidsliv, organisasjoner og institusjoner. Kirken benytter seg av retten til saklig forskjellsbehandling, strategier og planer må derfor hensynta dette.

1.2 Kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold

Lovverket og arbeidsgiverplikten peker på følgende LIM-områder:

- Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Etnisitet (nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk)
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Alder
- Andre vesentlige forhold ved en person
- Kombinasjoner av disse grunnlagene

Dette angår livene til alle mennesker, og dermed også det meste av det kirken driver med. Kirken har ut fra sin teologiske forankring en rolle som samfunnsinstitusjon, og som arbeidsgiver ansvar for å verne om alle menneskers verd, fremme likeverd og hindre diskriminering, vold og urett. Dette gjør kirken på mange måter. Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold angår kirkens teologiske refleksjon og fornyelse av tradisjoner, språket i liturgier og gudstjenester, trosopplæring og diakoni. Det handler om universell utforming av kirkebygg og kirkeliv. Det handler om å få sine rettigheter som arbeidstaker ivaretatt og å kunne tjenestegjøre eller være frivillig i kirken i ulike livssituasjoner og gjennom livets faser. Det handler om å være trygg for at en ikke utsettes for diskriminering eller ulike former for vold. Det handler om utøvelse av formell og uformell makt i ulike relasjoner og om kirkens ansvar for de som er mest sårbare, både i kirken og også i samfunnet.

I denne saken nevnes kirkens engasjement stikkordsmessig som bakgrunn for de to dokumentene Kirkerådet skal behandle på dette møtet. Noen eksempler på arbeidsfelt i Kirkerådet som omfatter LIM:

- HR-regelverk og ansvar for å sikre rettigheter og avverge diskriminering blant ansatte
- Universell utforming og tilgjengelighet i både kirkebygg, kirkens inventar, kontorlokaler og digitale verktøy – og av kirkens ulike aktiviteter.
- Rekruttering til kirkelige stillinger, økt mangfold
- Stimulere til større mangfold blant folkevalgte
- Vold og seksuelle overgrep: avverge og håndtere overgrep i kirken, holdningsskapende arbeid
- Teologisk refleksjon om menneskeverd, likeverd og mangfold
- Inkluderende språk, liturgier
- Økumeniske impulser til teologi og diakoni om Guds mangfoldige kirke
- Urfolks teologi og rettigheter. Samisk kirkeråd har et særlig ansvar
- Barns rettigheter: barn og unge og trosopplæring
- Internasjonalt arbeid for kvinners rettigheter
- Inkludering av kristne migranter i menighetene
- Asylsøkere, konvertitter og inkludering av innvandrere i menighet og lokalsamfunn
- Tros- og livssynsfrihet, minoritetsbeskyttelse
- Arbeid mot rasisme, antisemittisme og islamofobi
- Arbeid for et livsøpent samfunn

I alt dette samarbeider Kirkerådet med en rekke interesseorganisasjoner, ulike aktører i sivilsamfunnet, og lokale og nasjonale myndigheter. Mye skjer også gjennom økumenisk samarbeid i Norge og internasjonalt.

2. Forventningsdokument

2.1 Verdigrunnlag

Den norske kirkes menneskesyn bygger på Bibelen og den evangelisk-lutherske lære og tradisjon. Den kristne likeverdstanden er mer radikal enn samfunnets fordi den begrunnes i at mennesket er skapt i Guds bilde, og fordi nestekjærligheten ikke gjør oss ansvarlige bare overfor et menneskelig felleskap, men også overfor Gud. Kirken utgangspunkt er trosbasert, men også rettighetsbasert, ved at menneskerettighetene legges til grunn for arbeidet med menneskeverd og likestilling. Det er staten som har ansvar for å ivareta menneskerettighetene (juridisk pliktberer), mens kirken ser seg selv som en moralsk pliktberer som skal bidra til at staten sikrer sine borgeres rettigheter.

Kirkemøtet i 2014 uttrykte det slik:

Gud har skapt alle mennesker i sitt bilde, og menneskets iboende verdighet ligger til grunn for den radikale likeverdstanden i kristendommen. Kirkens engasjement for de universelle menneskerettighetene har derfor troen på Gud som skaper som fundament. Men også troen på Jesus Kristus som viser Guds omsorg for hele det menneskelige livet og kirkens kall og oppgave, som

innebærer å ta et oppgjør med undertrykkelse, ulikhet og urett, begrunner kirkens menneskerettighetsarbeid.

Menneskets iboende verdighet kan aldri fratras et menneske selv om menneskerettighetene ikke skulle være oppfylt. Menneskerettighetene verner mennesket fra fødselen av. Det kristne menneskesynet og etikken går lenger enn dette og vil verne om mennesket fra unnfangelsen til livets slutt. (KM 09/2014)

Alle mennesker er skapt i Guds bilde, uavhengig av hvordan en ser ut og hva en kan forstå og gjøre. Av ulike grunner har mennesker gjennom alle tider behandlet hverandre ulikt ut fra kjønn, alder, funksjonsevne, sosial status og annen gruppetilhørighet. At vi er skapt likeverdige, betyr ikke at vi er like eller utrustet til å ivareta de samme oppgaver i kirke og samfunn. Forskjellene er en berikelse og avspeiler mangfoldet i Guds skaperverk. Men forskjellsbehandling kan kun aksepteres om den som forskjellsbehandles, selv opplever at dette gir vedkommende økt frihet og muligheter til livsutfoldelse, ut fra sine egne forutsetninger. Å begrense noens frihet og muligheter fordi andre er tjent med det, er en synd.

Kirkens verdigrunnlag oppsummeres slik i forventningsdokumentet:

- Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- Enhver har rett til å definere sin egen identitet og til å erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratras andre de samme muligheter.
- Alle mennesker skal få sine juridiske rettigheter ivaretatt.
- Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern for å sine rettigheter ivaretatt og få realisert sitt potensiale.
- Likestilling og inkludering krever endring for å oppnå rettferdighet.

2.2 Kirken som fellesskap

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes. (Forventningsdokumentet)

Evangeliet gir frihet, verdighet og glede: «Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus.» (Gal 3,28). Dette skal alle få oppleve i møte med kirken ved at den fremmer likeverd, likestilling og mangfold.

Mennesket er skapt til relasjon med Gud, medmennesker, seg selv og det øvrige skaperverket. Derfor er kirkens dåp lik for alle. Den gir en likeverdig tilhørighet i Kristus og i det nye livet i Den hellige ånd. Kirken er Kristi kropp. Vårt mangfoldige fellesskap avspeiler kirkens menneskesyn, dens selvforståelse og et gudsbilde som sidestiller mennesker, og gir ulike menneskelige uttrykk lik verdi. Dette er det teologiske grunnlaget som motiverer til kamp for verdighet og rettferdighet for alle mennesker.

Enkelte grupper trenger et særlig vern og «positiv forskjellsbehandling» for å få sine rettigheter ivaretatt. Dette gjelder barn, kvinner, mennesker med nedsatt funksjonsevne, seksuelle minoriteter, urfolk og ulike religiøse og kulturelle minoriteter. Arbeidet for menneskeverd og frihet til livsutfoldelse henger uløselig sammen med kampen for likestilling og arbeidet mot diskriminering og urett.

Livsbetingelsene er ulike, noen har det vanskeligere enn andre. Mulighetene for endring er forskjellige. Omsorg og nestekjærighet bygger på gjensidighet, likeverd og respekt for den andres integritet. Inkluderende fellesskap er et viktig uttrykk for kirkens medmenneskelige omsorg. Dette fellesskapet beskrives i Bibelen som en kropp med mange ulike lemmer og funksjoner (1. Kor. 12). I dette fellesskapet møtes mennesker av begge kjønn med ulike funksjonsevner, ulik kultur og etnisk bakgrunn. I et inkluderende fellesskap skal den enkelte både se og bli sett. Der gis gjensidig trøst og hjelp, der frigjøres nye krefter og nytt håp.

(Plan for diakoni)

Den norske kirke har også et globalt ansvar og engasjement for å fremme likestilling og hindre diskriminering. De økumeniske organisasjonene, Norges Kristne Råd, Kirkenes verdensråd (KV) og Det lutherske verdensforbund (LVF) er sentrale arenaer for dette arbeidet. Disse organisasjonene, sammen med søsterkirker, har utvidet Den norske kirkes forståelse av kvinner, urfolk og ulike minoriteters livsvilkår. Frigjøringsteologi, feministteologi og ulike varianter av kontekstuell bibel- fortolkning har utvidet forståelsen, gitt inspirasjon og vært avgjørende for Den norske kirkes likestillingsarbeid og aksept av et teologisk og kulturelt mangfold.

Fra 1980-tallet har LVF vært en viktig inspirator for Den norske kirkes arbeid med kvinner og likestilling. LVFs prinsipper for kjønnsrettferdighet («Gender Justice Policy») ble inkorporert i *Plan for kjønn og likestilling* i 2015.

KV-dokumentet [Tilværelsens gave](#) er banebrytende i sin teologiske argumentasjon for at mennesker med nedsatt funksjonsevne er en selvsagt del av kirkens fellesskap:

Når premisset er at vi er skapt som et uttrykk for Guds kjærlighet, følger det også at i Guds kjærlige øyne finnes det ikke forskjellige kategorier av mennesker inndelt etter status, rase, kjønn, alder eller funksjonsevne. Det finnes kun mennesker som er Guds barn.

Nevnes kan også arbeidet med barns rettigheter som Kirkenes verdensråd og UNICEF samarbeider om. [Kirkens ansvar for barns rettigheter](#) handler om å lytte til barn, beskytte barn og ta vare på jorda er en ressurs for menighetene også i Den norske kirke.

Dette er bare noen eksempler på økumeniske dokumenter som har gitt kunnskap og inspirasjon til Den norske kirkes arbeid med diskriminering.

2.3 Kirkens samfunnsoppdrag

Den norske kirke skal formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke forstår seg selv som en tjenende kirke, og diakonien har alltid vært en del av kirkens vitnesbyrd om evangeliets frigjørende nåde og kraft. Kirkens samfunnsoppdrag er å være en tydelig og selvstendig stemme som målbærer kirkens etiske og moralske ståsted fundert på Bibelen som en grunnleggende verdi i vårt samfunn.

I kraft av å være landets største medlemsorganisasjon har Den norske kirke gjennom sin oppslutning, tradisjon og posisjon både et stort ansvar og muligheter for innflytelse. Som deltaker i sivilsamfunnet skal kirken holde myndighetene ansvarlige for ivaretagelsen av menneskerettighetene for alle grupper i samfunnet, og kirken skal påpeke urett og diskriminering.

Gjennom dette bidrar kirken også til regjeringens handlingsplan for å nå bærekraftsmålene.

Kirken har, som tidligere nevnt, en tvetydig historie. Kirken har både tilpasset seg og opponert mot de til enhver tid rådende normer i samfunnet, noe som iblant gjorde den blind for sin medvirkning til diskriminering og undertrykkelse. Kirken må stadig spørre seg om hva som er de blinde flekkene i møte med eventuell urett, ekskludering og diskriminering som kirken selv praktiserer, og som finnes i det norske samfunnet og i andre land.

Samtidig finnes det en annen historie om likeverd og likestilling. I denne sammenheng er f.eks. konfirmasjonspåbudet i 1736, med obligatorisk undervisning for både gutter og jenter, en likestillingshistorisk milepæl for både kirke og samfunn i Norge. Mange kristne har stått i første rekke i kampen for kvinners rettigheter og kirkens diakonale innsats for samfunnets svakeste. Deres innsats ga et viktig grunnlag for byggingen av den moderne velferdsstaten. De senere år har også urfolks rettigheter blitt en viktig sak for kirken. Arbeidet for tros- og livssynsfrihet, både her hjemme og globalt, er også en viktig del av kirkens engasjement mot diskriminering.

Kirkens Nødhjelp arbeider på oppdrag fra Den norske kirke og har jenter og kvinners rettigheter som en av sine hovedprioriteringer. Det Norske Misjonsselskap (NMS) har også et omfattende arbeid for å fremme likestilling, mens Areopagos arbeider for økt toleranse og samhandling gjennom sitt dialogarbeid. Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL), kirkelige dialogsentre og ulike bilaterale tros- og livssynsdialoger er svært viktige i kirkens arbeid med tros- og livssynsfrihet og mot antisemittisme, hat og diskriminering av religiøse minoriteter, både her hjemme og ute.

2.4 Kirken som organisasjon og arbeidsgiver

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke er underlagt likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Som arbeidsgiver er Den norske kirke også underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten som Stortinget forsterket og utvidet i 2019.

2.5 Aktivitets- og redegjørelsesplikten

- Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Målet er å vurdere om det er praksiser, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten, som gjør at noen ansatte behandles annerledes enn andre.

- Alle offentlige virksomheter og alle virksomheter med mer enn 50 ansatte (20 hvis en av partene i arbeidslivet krever det) må følge en firestegsmodell for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Fire-steps modellen går ut på å kartlegge risiko og hindringer for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak og evaluere resultatene av arbeidet.

Alle arbeidsgivere som følger firestegsmodellen for aktivitetsplikten må også redegjøre for arbeidet. Redegjørelsen består av to hoveddeler:

- en likestillingsredegjørelse
- en redegjørelse for arbeidet med aktivitetsplikten

Redegjørelsen skal ligge i årsmelding/årsrapport eller annet offentlig dokument.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere for å fremme likestilling og hindre diskriminering i samfunnet. I kirkelig virksomhet ivaretas dette ved at fagfeltet har et tverrgående perspektiv på alle nivå og felt.

(Likestillings – og diskrimineringsombudet)

3. Handlingsplanen

Forventningsdokumentet er et overordnet policy-dokument som uttrykker målet for arbeidet med LIM. For å komme dit, er det behov for en konkret *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* som konkretiserer og forplikter Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen en gitt frist. Utgangspunktet for handlingsplanen er kirkens arbeidsgiveransvar og aktivitets- og redegjørelsesplikten som pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Handlingsplanen skal dekke hele likestillings- og diskrimineringsfeltet. Foreløpig er planen slik den nå foreligger, mest konkret når det gjelder diskriminering knyttet til kjønn og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, noe som har sammenheng med et presserende behov for oppfølging av undersøkelsene om LHBT og kvinnelige prester. Planen skal være dynamisk og rullerende og bli supplert med flere konkrete tiltak på andre diskrimineringsområder fortløpende. Som nevnt innledningsvis i dette dokumentet, vil dette arbeidet bli gjort i samarbeid med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere.

Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen. Dette vil sikre forankring i rådet og være en årlig påminnelse om det ansvaret som påligger Kirkerådet som arbeidsgiver.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kostnader og administrative ressursbehov knyttet til oppfølging av *Handlingsplan for likeverd, likestilling og mangfold* legges inn i de årlige budsjettene.

Rom for alle – bruk for alle

Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

*Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne.
Dere er alle én i Kristus Jesus. Gal. 3,28*

Verdigrunnlag

- ❖ Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- ❖ Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratrar andre de samme muligheter.
- ❖ Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- ❖ Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- ❖ Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes.

- Alle mennesker skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.
- Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
- Barn og unge skal oppdras til tillit og toleranse for mangfold. De skal utrustes til å gjenkjenne og motarbeide diskriminering og urett.

Kirkens oppdrag er å formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker, slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

- Kirken bygger åpne fellesskap preget av respekt, raushet og toleranse for mangfold, sammen med andre tros- og livssynssamfunn, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndigheter.
- Kirken bidrar til å oppfylle bærekraftsmål nr. 5 for å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet, lokalt, nasjonalt og globalt.
- Kirken påpeker og motarbeider urett og maktmisbruk som fører til diskriminering og nedvurdering av enkeltmennesker eller grupper av mennesker.

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utrunder kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Handlingsplan for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

- Den norske kirke er underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag.

Den norske kirkes likestillings- og mangfoldsarbeid skal ivareta Den norske kirkes arbeidsgiverplikt og utvikle og forvalte den ressursen en mangfoldig arbeidsstokk representerer. Målgruppe for denne handlingsplanen er dermed først og fremst ansatte.

Mandat

Handlingsplanen skal forplikte Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen gitte frister. Aktivitets- og redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Dnk arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, nasjonal opprinnelse, funksjonsevne, graviditet eller kjønnsidentitet. **Det er både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus på tiltak for likestilling og mangfold og inkludering.** Dette handler om å ta på alvor at både fordommer og barrierer kan være sammensatte, og dermed også utvikle tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten.

Likestilling handler også om kvaliteten på Den norske kirke som arbeidsplass og om kirkens legitimitet i samfunnet. Likestilling er et kontinuerlig arbeid. Handlingsplanen beskriver mål og tiltak som skal styrke likestilling, mangfold og inkludering, og er rullerende. Kirkerådet vil motta en årlig rapport om arbeidet og vedtar oppdateringer av planen. En forutsetning for å lykkes i dette arbeidet er at ledere og ansatte bidrar til målrettet arbeid for likestilling, mangfold og inkludering i Den norske kirke hver eneste dag.

Handlingsplan

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>1.1 Et tydeligere lederansvar.</p> <p>a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfolds- arbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p> <p>b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfolds arbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen</p> <p>c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. • LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget • Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Menighetene • Bispedømmene, • Preses og Direktør Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet – HR • Menighetene • Bispedømmene, 	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> • Felles varslingsystem Dnk 	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) Leder på alle nivå Vernetjeneste 	Kontinuerlig (følge prosedyre)	
1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand a) Dnks Årsrapport.	<ul style="list-style-type: none"> Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 	<ul style="list-style-type: none"> Kirkerådet Kirkerådet – Virksomhets-styring Bispedømmene AMU og RAMU 		Styrings-dialogene en viktig arena

	formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.			
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutterings-kampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • kommunikasjonsavdelinger 		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 		
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</p> <p>E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt)</p> <p>Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Dato kommer Kontinuerlig	
2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres • - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer. • Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Kontinuerlig	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			
2.3 God personal- og likestillingspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Bispedømmene • Kirkerådet 		
2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsmoduler • Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner • Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste, 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • - Kirkerådet - Seksjon for diakoni og samfunn 		<ul style="list-style-type: none"> • Webinar «Gudstjeneste – for alle?» • Initiert redigering av kursopplegget om Tilværelsens gave for frivillige i samarbeid med K-stud
2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjørelsesplikt og aktivitetsplikt • Ansatte kursene i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet og KA • Vernetjeneste 	Kirkeledersamling 1-2 nov HVO 8.-9. nov	LDO seminar

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLDSARBEIDET I STAVANGER BISPEDØMME

Diskriminerings-grunnlag	Personal-område	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status/frist	Resultat/evaluering
Kjønn	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljøundersøkelse blant kvinner viser at det forekommer diskriminering og uønskede hendelser	Gjennomføring av samtaleopplegg i prostiene om hvordan snakke sammen om krenkelser og ubehagelige situasjoner.	Unngå diskriminering og uønskede hendelser	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	Gjennomført
			Digitalt avviks- og varslingssystem gjøres kjent for de ansatte.	Ledere, verne-tjeneste og ansatte vet hvor de finner varslingskanal	Arbeidsgiver		Gjennomført opplæring på HMS dager, kvinnenettverk og HMS dag.
			Gjennomføring av samlinger i kvinnenettverket.	Støttende nettverk	Arbeidsgiver		
	Lav kunnskap blant ansatte om hvordan man kan varsle om diskriminering på arbeidsplassen.	Sikre dialog mellom linjene om felles HMS	Arbeidsgiver				
Rekruttering	Prosentvis få kvinner ansatt i prestedtjenesten	Stillingsutlysninger med oppfordring til kvinner om å søke. Kvinner prioriteres ved ansettelse ved ellers like kvalifikasjoner	Flere kvinnelige prester i Stavanger bispedømme	Arbeidsgiver	Kontinuerlig		
Diskriminerings-grunnlag	Personal-område	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status/frist	Resultat/evaluering
Graviditet	Lønns- og arbeidsvilkår	Prester klarer ikke og kombinerer jobb og graviditet	Tilrettelegge stillingen når det er behov for det under graviditet	Kvinner står lengre i jobb	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	
Permisjon ved fødsel eller adopsjon	Lønns- og arbeidsvilkår	Bidra til at det permisjoner ikke blir problematisert	Tilrettelegge for at det er fleksible løsninger for prester som er i eller skal ut i permisjon	Prester velger å komme tilbake til prestedstilling i Stavanger	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	
Omsorgsoppgaver	Mulighet til å kombinere	Livsfase-tiltak når noen står i større omsorgsoppgaver som små barn,	Bruke livfasetilak aktivt	Forhindre utbrenthet	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	

	arbeid og familie	barn med funksjonsnedsettelse, gamle foreldre		Står lengre i arbeid Forebygge sykefravær			
Etnisitet	Rekruttering	Det er ønskelig med mer mangfold i etnisitet blant ansatte Behov for flere prester	Innkalle til intervju Samarbeid med logoped/ Johannes læringscenter for å bidra til norsk språk	Større mangfold. Språkopplæring	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	
Funksjonsnedsettelse	Rekrutering Tilrettelegging	Ønskelig at flere personer med funksjonsnedsettelse ansettes	Innkalle til intervju Tilrettelegg for deltidsstillinger for prester som har redusert arbeidskapasitet	Flere prester til stillinger	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	
Diskrimineringsgrunnlag	Personalområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status/frist	Resultat/evaluering
Seksuell orientering Kjønnsidentitet Kjønnsuttrykk	Trakassering	LHBT undersøkelse viser at personer med LHBT-identitet opplever diskriminering og uønskede hendelser	Gjennomføring av kurset «Trygge rom» for ansatte i begge arbeidsgiverlinjene.	Skape trygge rom for LHBT ansatte Konfliktforebygging i stabene	Arbeidsgiver		Gjennomført 2023
Flere diskrimineringssgrunnlag	Tilsettinger		Mangfoldserklæring i utlysningstekster: «Stavanger bispedømme skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke.»	Større mangfold blant arbeidstakerne	Arbeidsgiver	Kontinuerlig	

Diskrimineringsgrunnlagene:

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Alder er også et Diskrimineringsgrunnlag men det er ikke plikt til å jobbe med i Aktivitet og redegjøringsplikten.

Personal-område

Eks: Rekruttering, Forfremmelse og utviklingsmuligheter, Lønns- og arbeidsvilkår, Tilrettelegging, Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.

Bakgrunn for tiltak

Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?

Beskrivelse av tiltak

Hvilke tiltak har blitt iverksatt? Vær spesifikk på hva som skal gjøres.

Mål for tiltakene

Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess? Viktig å ha et tydelig målbart mål som kan evalueres, ikke alle vedtak trenger å nå målet for å ha vært positivt.

Ansvarlig

Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?

Frist /Status

Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig? Fristen er når skal vedtaket vær utført.

Resultat

Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger biskop

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 14.11.2024

Vår ref: 24/03071-1

Deres ref:

Visitasprotokoll Sunde sokn

Stavanger biskop takker for en flott visitas i Sunde menighet 22.-27. oktober.

Vedlagt ligger dokumentene som sammen utgjør visitasprotokollen etter visitasen. Denne består av

- Menighetens forhåndsmelding til visitasen
- Vedlegg til forhåndsmeldingen
- Biskopens visitasforedrag
- utfordringer til menigheten etter bispevisitasen
- Visitasprogrammet.

Etter visitasreglementet for Den norske kirke skal protokollen sendes kommunen. For kommunen er det først og fremst visitasforedraget som kan være relevant å orientere seg i. Takk for gode og nyttige møter med Bydelshuset og Ungdomsklubben, Frivillighetssentralen og Områdeløftet under visitasen!

Prosten deltar i etterkant av visitasen på et møte med menighetsrådet for å høre hvordan utfordringene etter visitasen er fulgt opp. Prost og menighetsråd finner sammen et passende tidspunkt for dette.

Med vennlig hilsen

Anne Lise Ådnøy
biskop

Tove Marie Sortland
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Forhåndsmelding fra planen i Kirka Vår Sunde sokn 2024
Trosopplæringsplan våren 2025
Visitasforedrag Sunde 2024
Årsmelding 2023

Postadresse:
Lagårdsveien 44
4010 STAVANGER

E-post: stavanger.biskop@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 51846270
Telefaks:

Saksbehandler
Tove Marie Sortland

Visitaprogram - siste versjon
Diakoniplan Sunde menighet 2024 til 2027
Diakoniplan 1 Sunde menighet for 2020-2024
Utfordringer til Sunde menighet
Tillegg med kommentarer og refleksjoner som del av forhåndmelding - Sunde menighet

Mottakere:

Stavanger kirkelige fellesråd	Postboks 201	4001 STAVANGER
Stavanger kommune	Øvre Kleivegate 15Postboks 8001	4068 STAVANGER
Sokneprest Sunde - Rolf Arne Tjøstheim	Postboks 201Sentrum	4001 STAVANGER
Sunde menighetsråd	Postboks 201	4001 STAVANGER
Prost i Ytre Stavanger prosti - Tor Magne Nesvik	Postboks 201	4001 STAVANGER

Plan for Sunde sokn 2024 - 2027

Planlegging

Planarbeid med ny planperiode 2024-2027 ble gjennomført vinteren og våren 2024:

- 2 samlinger med Stab og Menighetsråd, der alle var involvert for å få frem 4 satsingsområder
- Stab og MR har jobbet videre for å få fram en samlet kortfattet plan (se "Satsinger" her i "Kirka vår").
- MR vedtok planen før sommerferien
- Vi er nå i implementeringsfasen og alle er innstilt på at dette skal ikke være en plan vi legger i en skuff, men skal jobbes konkret og aktivt med i hele perioden frem til 2027.

Beskrivelse av soknet og lokalsamfunnet

- Sunde Menighet ble startet opp av Madla sokn i sin tid på 60-tallet med gudstjenester på Sunde skole og flyttet til gymsalen på Kvernevik skole fra begynnelsen av 70-tallet frem til kirken ble bygget og stod ferdig i september 1984. Menigheten har dermed utviklet seg parallelt med utbyggingen som skjøt fart i bydelen på nettopp 70-tallet.
- I 1979 ble første stilling knyttet til menigheten opprettet og det var en kallskapellanstilling i Madla sokn
- I 1981 ble første menighetsråd opprettet for Sunde Menighet (før det utvalg)
- I 1992 ble Hafrsfjord sokn ble opprettet (med Hafrsfjord og Sunde menigheter)
- Sunde sokn ble opprettet som eget sokn så sent som i 1997
- Sunde sokn har vært en viktig del av lokalmiljøet og ikke minst har kirken vært samlingssted for kirkelig virksomhet så vel som sosiale aktiviteter
- Det totale innbyggertallet i det som utgjør Sunde sokn i dag er 7411 personer. Av de er 56,8% medlemmer av Den norske kirke (4210).

- Sunde Kirke ligger sentralt til midt i sentrum av det som nå et bygget ferdig som et torg rundt Bydelshus, Svømmehall og Kirke.
- Sunde Menighet samarbeider med lokale frivillige og offentlige organisasjoner for å integrere ny tilflyttede med barn og ungdom til å bli med på aktiviteter i lokalsamfunnet. Dessuten om en del fellesarrangement som Strandryddedagen, bydelsdag og julemarked med julegrantenning.
- Godt samarbeid med skoler og barnehager. To barneskoler (Kvernevik og Sunde) og en ungdomsskole (Smiodden). Sju kommunale barnehager (Kvernevik, Havglimt, Kløvereng, Malthaug, Skredbakka, Sunde og Sundelia og dessuten to private (Mjughaugskolen og Smiodden åpne bhg).
- Samspill med bydelshus.
- Mange frivillige organisasjoner og lag i bydelen; Sanitetskvinnene, Lionsklubb, Sunde idrettslag, barne- og ungdomsteateret "Teateret Mitt", Sunde bedehus (mest knyttet til Normisjon) og Solheim bedehus knyttet til NLM (i ferd med å få bygget opp igjen nybygg etter brann i 2021 - etter makebytte av tomt med kommunen er de nå blitt nærmeste nabo i nordvest til kirken). Skolekorps på begge barneskolene, som vi engasjerer til julegudstjenestene våre. Dessuten mye aktivitet rundt det nye bydelshuset som er nærmeste nabo i øst.
- I Sunde Kirke leier en eritreisk Pinsemenighet kirkerommet til gudstjeneste hver søndag ettermiddag (når det ikke går ut over egen bruk og virksomhet).
- Den ortodokse eritreiske kirke feirer også de store høytidene hos oss.

Ressurser

Lokaler:

- Sunde kirke er en arbeidskirke fra 1984 oppført i betong. Den har 3 store saler som kan åpnes opp til 1 stort rom, 2 mindre saler, kjøkken og kontorer. Det ble gjennomført et større arbeid på betongkonstruksjonen i taket utvendig på omkring 1 million kroner i 2023/2024. Det ble installert nytt ventilasjonsanlegg i 2024. Kjøkkenet ble også fornyet i 2024 for menighetens egne midler. Det pågår et mindre arbeid med å male kirkens vinduer.

Uteområde:

- Parkering, gapahuk og godt med plen-område rundt kirken
- Kirkehagen rundt kirken

Stab:

- Daglig leder (100% stilling, fin. av SKF)
- Prest (100% stilling, fin. av BDR)
- Diakon (100 % stilling, fin. av SKF)
- Kantor (50 % stilling, fin. av SKF)
- Menighetspedagog/trosopplæringsmedarbeider (100 % stilling, fin. av SKF 80/SM 20)
- Ungdomsarbeider (75 % stilling, fin. av SM)
- Kirketjener (10 % stilling, fin. av SKF)
- Vaktmester (20 % stilling (samt andel i vaktmesterlag), fin. av SKF)

Frivillige:

- Som er involvert i alt arbeid og aktivitet vi har for barn, ungdom, familier, voksne og eldre
- Som driver Hjerterom som er samtale- og veiledningstjenesten som er bygget opp i menigheten de siste årene
- Som er involvert i det diakonale arbeidet og gudstjenestelivet i menigheten
- Som drifter og står for aktiviteten i et aktivt kulturutvalg
- gartner som står for utviklingen av kirkehagen

Teknikk:

- OK tekniske løsninger vedr. lyd, lys, bilde, men som trenger oppdatering og utskiftinger

Instrumenter:

- Orgel
- Flygel (nytt i jan. 2020)

Økonomi:

- Relativt god økonomi

- Mange faste givere som støtter menigheten med gaver, som gjør at vi har forutsigbare og jevne inntekter fra måned til måned (en av menighetens "store muskler")
- 75 % stilling i BU-arbeidet lønnes av egne midler (+ eventuelt noen prosenter av trosopplæringsstilling som er utover den rammen vi får støtte til)
- Vi gir 15 % av givertjenestemidlene videre til menighetens misjonsprosjekt

Grupper og fellesskap:

- Speidergruppe
- Mange Husgrupper av forskjellig art: Bibelgrupper, bønnegruppe, husfellesskap, kirkeringer osv. (en av menighetens "store muskler")
- 5 forskjellige konfirmant grupper
- Diakonale grupper: Strikkekafé, Sommerkafé, Formiddagstreff, Sorggrupper
- Barnegrupper: Søndagsskole, Superonsdag, Dansegruppe, Babysang
- SKUR ungdomsklubb

Samarbeid:

- Sunde Idrettslag
- Skoler og barnehager
- Bydelshus og fritidsklubber
- Formiddagstreff på rundgang mellom Sunde bedehus, Hafrsfjordsenteret (Hafrsfjord menighet) og oss

Utfordringer

- Restartfase av Søndagskolearbeidet
- Ta superonsdag, familiemiddag videre til Kaos Kirke et par ganger i semesteret - rekruttering av frivillige for å få dette til
- Ta vare på ungdom etter konfirmanttiden
- Oppslutning om Åpen kirke (satt på pause)
- Få opp igjen flere Speidergrupper og aller helst med foreldrestyrt ledelse

Satsingsområder

1. Barnefamilier og ungdom

Vi vil arbeide aktivt for å nå barnefamilier og ungdom gjennom å: a) Videreutvikle det tilbudet vi har for disse gruppene b) Utvide tilbudet når ressurser til å gjøre det er på plass. C) Prioritere dette fremfor annen virksomhet

Aktiviteter og tiltak:

[Babysang](#)
[Konfirmasjon](#)
[Gloria dansegruppe](#)
[Yadah dansegruppe](#)
[KRIK Sunde Kvernevik](#)
[Søndagsskole](#)
[FollowMe](#)
[SKUR](#)
[Superonsdag](#)

2. Gudstjenesten

Vi vil arbeide aktivt med gudstjenestene slik at: a) Flere blir involvert av folk i fellesskapet som deltar med sine talenter og vitnesbyrd. b) Vi etablerer en gruppe som arbeider med å videreutvikle sang- og musikkuttrykket. c) Søndag formiddag blir et samlingspunkt for alle aldersgrupper, der mange aktiviteter kan knyttes sammen.

Aktiviteter og tiltak:

[Søndagsskole](#)
[Frivillighet knyttet til gudstjenestene](#)

3. En synlig, aktuell og attraktiv kirke

Vi vil arbeide aktivt for at vår menighet og kirke skal bli mer synlig og aktuell i bydelen vår ved å satse på: a) Et inkluderende og gjestfritt fellesskap. b) Et kirkebygg med tekniske muligheter som gjør kirka attraktiv for flere brukere. c) Et nært samarbeid med organisasjoner og offentlige aktører i bydelen.

4. Frivillighet

Vi vil arbeide aktivt for at flere engasjerte frivillige får utfolde seg gjennom å: a) I større grad sette frivillige sammen i team og mot konkrete tiltak. b) Ha tydelig avtale med den enkelte. c) Ha gode rutiner for oppfølging og inspirasjon.

Aktiviteter og tiltak:

[Sommer og romjulskafe](#)
[Lys våken Trainee](#)

1. klasseklubb

Follow Me

Strikkekafe

Frivillighet knyttet til gudstjenestene

Julemesse

Formiddagstreff

Superonsdag

Trosopplæring 2025

ALDER/ ÅR FØDT	TILTAK	BESKRIVELSE	NÅR?	KOMMENTAR	DATO, PLANLAGT UTFØRT
0 ÅR, 2024 1 ÅR, 2023	Åpen babysangdag	Introduksjon til babysang	Første babysang på høst og vår	Skal vi ha det samme i januar også?	August og januar
1 ÅR, 2023	Babysang	Fast aktivitet hver uke	Hele året	Følg skoleruten	HELE ÅRET, FØLG SKOLERUTE
1 ÅR, 2023	Duesamling og Knøttesang	Undervisning til foreldrene om den kristne tro i hverdagen, utdeling av dåpsduen og mimring av dåp, sang, dans og lek med barna	Juni	Fint å ha dette før sommeren da mange av dette kullet ikke har begynt i bhg. enda, og har en forelder i permisjon. Kan utføres dagtid.	19. JUNI
0 – 10 ÅR	Søndagsskole	Vi møtes i kirkestuen og har en liten samling med barna etterfulgt av lekestund	2 søndager i mnd.	Ønsker å få dette til å være et fast innslag hver søndag. Men foreløpig øker vi fra en til to ganger i måneder.	Hele året
2 ÅR, 2022 3 ÅR, 2021	Krøllesamling og Supermiddag	Lær om den bortkomne sau, og utdeling av bok. Legg opplegget til en supertirsdag, der samlingen er rettet mot 2/3-åringene.	August/ September	Ha dette i starten av skoleåret, så kan det rekrutteres videre til supertirsdag. Det gjør ingenting om barna blir invitert til dette 2 år på rad, det er fint med repetisjon.	Første superonsdag (august/september)
4 ÅR, 2020	4-årsklubb	Legge til rette for at barna skal få et større og bedre forhold til kirken, med utdeling av bok.	Høst	Lag en form for fest i kirken, pynt festbord eller få barna til å hjelpe. Fest på slottet!!!	September
5 ÅR, 2019	Kirkerottene	Gi barna forståelse og glede over påskens budskap. Gjerne masse hobbyaktiviteter og en påskevandring.	Våre	Kirkerottene dersom det blir samarbeid med andre menigheter	April
6 ÅR, 2018	1.klasseklubb	Fokuser på vennskap, med hverandre og Jesus. Skattejakt, høytlesning og hemmelig klubb, og utdeling av bok	Mai	(3 samlinger og 1 GT)	Mai
1.– 4. KLASSE	Gloria dansegruppe	Dansegruppe	Hele året	Vi lærer danser og har muligheter for å opptre	Hele året
8 ÅR, 2016 +-	Amigo/ gresskarfest	Lag en gøy og gresskarfest som er åpen for alle. Etter festen får alle 8-åringene være igjen for en filmkveld med slush og popcorn	31. oktober	Alternativ Halloween-fest. Ha tema kjærlighet og Guds kjærlighet til verden	31. OKTOBER
9 ÅR, 2015 + eldre ledere	Tårnagent	En bo-hjemme-leir med bibelfortellinger, oppdrag og mysterier gjennom både klokkeår og kirkehus	Februar	Helg, barna sover hjemme. Ferdig opplegg	FEBRUAR
10 ÅR, 2014	Lys våken teaser	Året før de egentlig skal på Lys Våken får de en invitasjon til å være med på én bolk av Lys våken. Så kan de glede seg masse til året etter.	Ca. 1. søndag i advent	Smakebit av helg	Desember
11 ÅR, 2013	Lys Våken	Inviteres til overnatting i kirken hvor de skal få lære å være lys våken ovenfor seg selv, Gud og andre	Ca. 1.søndag i advent	Helg med overnatting	Desember m/overnatting
10 ÅR ++	Yadah dansegruppe	Dansegruppe	Hele året	Vi lærer danser og har mulighet for å opptre Brukes i starten som en workshop noen ganger i året for konfirmanter	Hele året
12 ÅR, 2012 13 ÅR, 2011	Lys Våken Trainee	Bli med som trainee på årets LYS VÅKEN	Ca. 1. søndag i advent	Helg med overnatting	Desember m/overnatting
14 ÅR, 2010 15 ÅR, 2009	Lys Våken Leader	Bli med som leder på årets Lys Våken	Ca. 1. søndag i advent	Helg med overnatting	Desember m/overnatting
14 ÅR ++	KRIK	Idrett	Hele året	Krik holder til på Sunde skole, og er et lokallag drevet av frivillige. Her kobles også konfirmanter på.	Hele året
14 – 15 ÅR	Konfirmanter	Konfirmandundervisning	Hele året	Konfirmantopplegg med grupper og storsamlinger	Hele året
15 ÅR +	Konfirmand- leader	Tidligere konfirmanter får mulighet til å være med som ledere	Hele året	Vi må jobbe aktivt mot at årets konfirmanter ønsker å fortsette som ledere/arbeidet i kirka.	Hele året

Kjære Sunde menighet

Sunde er en aktiv og utadvendt menighet med stort hjerte for bydelen og folk som bor her. Gratulerer med 40-årsjubileet! Kirka har vært en viktig del av nærmiljøet helt fra før den ble bygget i 1984, og er fortsatt et godt samlingssted for barn, unge og voksne. Ansatte og frivillige driver et imponerende arbeid, og det er kjekt å se at mange er glade i kirken sin og vil møtes her.

Takk for alle møtepunkt, for gode samtaler og varme håndtrykk – for inspirasjon, glede og ettertanke denne uka. Jeg har blitt kjent med menigheten gjennom møter med stab og råd, ledere i skole og barnehage, og ansatte i lokalmiljø og på bydelshus. Jeg har fått middag på Superonsdag, møtt konfirmanter på ungdomsklubb og vært på bønnevandringer, sykehjem og formiddagstreff. Vistas handler om nettopp dette, å bli kjent i menighet og lokalmiljø: Å se, lytte, bekrefte og utfordre. Slik fører biskopen tilsyn med det som skjer.

Vi var så heldige å få være med på Jubileumskvelden med innslag fra Teateret mitt, Foggelstreet Musikkorps, glimt fra kirkas historie og samtale med kunstneren Herbert Thoma. Det vakre veggmaleriet oppsummerer kjernen i det menigheten er kalt til å formidle: Oppstandelsens store mysterium.

Menigheten jobber med å prioritere og har vedtatt fire satsningsområder: Barnefamilier og ungdom, gudstjenesten, en synlig, aktuell og attraktiv kirke og frivillighet. Visjonen gjennom mange år bærer ennå: Tilhørighet, tro og tjeneste.

Møte med stab og menighetsråd

Tirsdag var satt av til møter med stab og menighetsråd. Her er et felles ønske om at menigheten skal nå ut til flere barn, unge, familier og voksne. Jeg blir glad av å høre rådsmedlemmene fortelle om varmen de møter i et gjestfritt fellesskap: «Her er det kjekt å være med!»

Menigheten har hatt stillings-vakanser over flere år. Mange har bidratt for at det skal gå rundt. Dere har holdt skuta flytende. Nå er det tid for å rette blikket framover.

Nærheten til bydelen og samarbeidet med andre aktører er en rød tråd i menighetens arbeid. Et rådsmedlem omtalte dette som menighetens DNA: «Vi skal være lokalkirke for alle. Vi skal være rause og tett på lokalsamfunnet – samtidig skal vi være tydelige på hvem vi er som kirke.» Økende samarbeid med bydelshuset om blant annet lokaler for ungdomsklubb, og samkjøring av julemesse og bydelens julemarked som ender opp med julegrantenning er gode eksempler på dette.

Menigheten er velsigna med trofaste kirkegjengere, som mange andre steder med høy gjennomsnittsalder. Det er også glede og håp knytta til at mange barnefamilier kommer til kirka. Kan det bygges ei bru mellom Superonsdag og søndagsfellesskap, mon tro? Satsingen på barn og unge er i gang. Det blir spennende å følge Ungdomsklubben videre.

Kulturutvalget imponerer med variert og godt program.

Både stab og råd ser at det frivillige arbeidet må styrkes. Mange stiller trofast opp år etter år, og bidrar til stor aktivitet året rundt.

Kirkebygg og uteområde

Sunde kirke, tegnet av Reidar Vollan, er ei arbeidskirke bygget i betong og murstein. Noe av interiøret i kirka er nylig oppgradert. Det ble gjennomført et større arbeid på betongkonstruksjonen i taket utvendig i 2023/2024. Det er også installert nytt ventilasjonsanlegg i år, og menigheten fornyet for ti år siden kjøkkenet med egne midler. Omkring kirka har en hage-entusiast skapt et vakkert uteområde.

Rådet er opptatt av at bygget blir mer brukervennlig. Dette gjelder særlig utstyr til lyd og lys i kirkerommet. Lagringsplass er også en utfordring.

Kirke midt i bydelen

Om lag 25 av de som jobber med barn og unge i Kvernevik og Sunde var samlet til felles lunsj i kirkestua.

Leder av Sunde IL fortalte at de arbeider for å skape et lavterskeltilbud for barn og unge i bydelen. Visjonen er at dette skal være den beste bydelen å bo i. Det skal være gøy å være med, og det skal være plass for alle. Deltakerne er fra hele 64 nasjonaliteter.

Sunde kirke lånes også ut til andre kirkesamfunn. I tverrkirkelig arbeid og internt i kirka er det ulike meninger om mange ting. Vi trenger ikke være et enighetsfellesskap, men et menighetsfellesskap samlet om Jesus.

Det er klokt å gå sammen i lokalmiljøet slik dere gjør. Med en krevende verdenssituasjon og økende polarisering gjelder det å holde samtalen gående uten å gå i skyttergravene – uansett om det gjelder politikk eller religion. Det er behov for felles møtesteder som det jeg opplevde onsdag formiddag. Vi er på samme lag, og det skaper trygghet for de som bor her.

Torsdag ble vi tatt godt imot på Bydelshuset. Driftssjefen viste oss rundt, og vi fikk høre om Madla og Kvernevik Frivillighetssentral. Kjekt å høre at

samarbeidet mellom menigheten og Frivillighetssentralen om Gjestebud frister til gjentakelse!

En ansatt fra Områdeløftet fortalte om satsingene som allerede er i gang, og leder av Fritidsklubben fortalte om deres viktige arbeid for barn og ungdom.

Bydelshuset fungerer som et lokalt kulturhus. Det handler om å skape møtesteder for innbyggerne – nært og lokalt for å øke livskvaliteten.

Aktiviteter for barn og unge

Menigheten har flere breddetiltak som inngår i undervisningsarbeidet for barn. Det er kjekt for de som deltar, men det skulle gjerne vært med flere. I fortsettelsen håper vi måltidsfellesskapet og samlingsstunden på Superonsdag kan gjøre det enklere for barn og familier å delta på andre aktiviteter også. Samlingsstunden på onsdag ble avslutta med velsignelsessangen. Det er fint å ha med noen av søndagens gudstjeneste-elementer inn i hverdagskirka.

Menigheten har også tilbud om speidergruppe og har startet opp igjen med Søndagsskole.

Konfirmantarbeid er noe av det viktigste menigheten gjør. Det er derfor gledelig å se at deltakertallet er på vei opp. Det kan skyldes en omlegging av konfirmantundervisningen, med Kick-off samling og aktivitetsgrupper på forskjellige ukedager. Det var fint å møte konfirmanter på ungdomsklubben onsdag kveld. Det ble en samtale om hverdagslige ting, og det var godt å være sammen. Det blir viktig å gi rom for ungdom også etter konfirmasjonstiden.

Hjerterom og bønn

Menigheten driver et utstrakt diakonalt arbeid med blant annet turgrupper, strikkekafe, omsorg for etterlatte og pynting med blomster på sykehjem og aktivitetssenter.

Hjerterom er et viktig tilbud til de som ønsker samtale eller veiledning. Menigheten har en god plan for diakoni, og har tilbud innenfor de fire hovedområdene: inkluderende fellesskap, nestekjærlighet, vern om skaperverket og kampen for rettferdighet.

På formiddagstreffet fikk vi høre om Kirkeringenes innsats gjennom mer enn femti år, hvordan de var med å bære menigheten fram mot nytt kirkebygg, og hvordan de har vært en viktig støttespiller i fortsettelsen. Vi fikk se bilder fra grunnsteinsnedleggelsen og gudstjenestefeiring i gymsalen fram til kirka sto ferdig i 1984.

Menighetens mange husgrupper, bønnegrupper og bibelgrupper vitner om et stort og levende engasjement for kristen tro, bønn og bibel. Bønn er en kraftkilde, også for menighetslivet i Sunde. Det har vært to bønnevandringer denne uka, via Alexander Kielland-monumentet «Brutt lenke» og til korset på Krossberg. Korset forteller om kristen tro i bydelen i mer enn tusen år.

Samarbeid med skoler og barnehager

Før felle-slunsjen onsdag formiddag møtte vi representanter fra ledelsen ved Kvernevik barneskole og Smiodden ungdomsskole. Skolene opplever samarbeidet med menigheten som positivt og meningsfullt. Det ligger godt til rette for mer samarbeid basert på fagplaner og kompetansemål. Her er det muligheter for vandring til Krossberg, undervisning om kunst og arkitektur i kirkerommet, og bruk av ressurser i forbindelse med 900-års jubileet i 2025. Årlige skolegudstjenester har god oppslutning. Barnehagene setter pris på julevandringene.

Dialog om religion og livssyn er et viktig anliggende for skolene, og Kvernevik skole vant Dialogprisen for sitt arbeid for noen år siden. Dialog er viktig for å skape et livssynsåpent samfunn, der elevene er trygge på sin identitet og kan ha respekt for hverandre.

Beredskap ved kriser og dødsfall er nødvendig både for barnehage, skole og menighet. Da er det nyttig å ha jevnlig møter der roller og prosedyrer blir avklart.

Menigheten kommuniserer godt med folk i bydelen. Nettsidene er oppdaterte og på Facebook klarer dere både å inspirere og informere. Bydelsavisa Nordvesten er en verdifull kanal som når ut til mange.

Mitt inntrykk etter visitasuka er at budskapet som samler oss når ut: Vi lever i oppstandelsens mysterium og Jesus gir håp og lys til dagene.

Gud velsigne Sunde menighet!

Årsmelding



2023

Sunde



Kirke



DEN NORSKE KIRKE
Sunde menighet



ÅRSMELDING SUNDE MENIGHET 2023

Innhold

1. Menighetsrådets sammensetning	3
2. Staben i Sunde menighet.....	4
3. Menighetsmøter	5
4. Menighetsrådets arbeid	5
5. Forsangergrupper	8
6. Konfirmentarbeidet 2023	8
7. Trosopplæringsarbeidet	9
8. Barne- og Ungdomsarbeidet	10
9. Teknisk team.....	11
10. Magaplask.....	11
11. Sunde speiderne KFUK-KFUM 2023.	11
12. Diakoniarbeidet.....	12
13. Årsmelding fra Kirkens SOS Rogaland 2023.....	15
14. Kulturutvalget	15
15. Kirkebygning og utstyr	16
16. Informasjonsarbeidet	16
17. Nordvesten.....	16
18. Misjonsprosjektet.....	16
19. Sunde misjonsforening	17
20. SENEX.....	17
21. Nyttårsfest.....	17
22. Julemessen 2023	17
23. Givertjeneste og ofringer til egen virksomhet	17
24. Økonomi	18

1. Menighetsrådets sammensetning

Menighetsrådet fra 01.01.2023:

Leif Inge Misje	Leder. Vara fellesrådet.
Eldar Bjørge	Nestleder. Kulturutvalget.
Einar Arne Garlid	
Jorun Eiane Brunstad	
Therese Egebakken	Bispedømmerådet
Kristin Risvik	
Jan Ketil Bjerkreim	Fellesrådet
Bente Karin Husebø	
Rolf Arne Tjøstheim	Sokneprest
Cathrine Vidnes	Sekretær fra 01.01-2023 til 20.05-2023
Margrethe Stubhaug Svanes	Sekretær fra 20.05-2023

Varamedlemmer:

Kurt Martin Lilleby	1.varamedlem
Christopher Bersagel Wiggen	2.varamedlem
Brit Reidunn Pedersen	3.varamedlem
Eli Aasen	4.varamedlem

Menighetsrådet fra 01.11.2023:

Leif Inge Misje	Leder
Bente Karin Husebø	Nestleder
Einar Arne Garlid	
Jorun Eiane Brunstad	
Therese Egebakken	Bispedømmerådet
Ole Andre Egge	
Margrethe Stubhaug Svanes	Permisjon så lenge hun er daglig leder i Sunde
Kirstin Høie	Vara Fellesrådet.
Haakon Totland	1. vara. Møter fast så lenge Margrethe Stubhaug Svanes har permisjon. Fellesrådet.
Rolf Arne Tjøstheim	Sokneprest
Margrethe Stubhaug Svanes	Sekretær (vikar)

Varamedlemmer:

Kurt Martin Lilleby	2. varamedlem
Ann Helen Frostestad	3. varamedlem
Eli Aasen	4. varamedlem

2. Staben i Sunde menighet

Rolf Arne Tjøstheim	Sokneprest
Cathrine Vidnes	Daglig leder frem til 20. mai 2023.
Margrethe Stubhaug Svanes	Daglig leder fra 20. mai og ut året.
Toril Signe Ø. Marthinsen	Diakon
Helene Teistedal Vikre	Prest for ungdom (60% i Sunde, 40% i Hafrsfjord).
Ann Siren Solensteen	Menighetspedagog 1. januar 2023 til 1. august 2023. 20% stilling fra august og ut året.
Aleksandra Orzechowska-Niedziela	Kirkemusiker 50%. Permisjon fra 1. august 2023 til 1. august 2024.
Ole Hodnefjell	Kirkemusiker, vikar i 30% stilling fra 1. august.
Marthe Aarseth	Babysang 20% fra september til desember.
Frode Bergevik	Vaktmester. Permisjon hele 2023.
Ove Nybø	Vaktmester, vikar
Sondre Søndervik	Barne- og ungdoms arbeider. Fast ansatt f.o.m 01.01.2023 i 25 %.
Elias Fasotti	Kirketjener 10%. Permisjon fra februar 2023.
Solveig Kinn Hartvigsen.	Kirketjener 10%. Vikar fra februar.

Det har også i 2023 vært en del sykemeldinger, permisjoner og utskiftninger i staben, noe som naturligvis har gått ut over kontinuiteten og framdriften i en del av arbeidet.

Vi er glade for at Rolf Arne Tjøstheim kom tilbake i full stilling fra september.

Daglig leder har vært i permisjon fra midten av mai og ut året. Vi fikk raskt på plass Margrethe Stubhaug Svanes som vikar i 100% stilling.

Ann Siren Solensteen sa opp sin stilling som menighetspedagog fra august. Hun har fortsatt i 20% stilling gjennom høsten med ansvar for Supertirsdag.

I høst ansatte vi ny menighetsarbeider, Ane Swan. Hun skal jobbe med trosopplæring. Hun begynner i stillingen i slutten av april 2024.

Aleksandra har et års permisjon f.o.m. 1. august. I denne perioden har vi fast organistvikar i Ole Hodnefjell.

Vi hadde også Marthe Aarseth i 20% stilling høsten-23 med ansvar for babysang.

Alt i alt er menigheten summen av både stab og alle frivillige medarbeidere – og de er det mange av. Det blir gjort mye godt arbeid i barne- og ungdomstiltak, diakoni, komiteer, arrangementer og gudstjenester.

Vi er stolte av menigheten vår og ønsker å si et varmt takk til alle som kaller Sunde kirke for sin.

3. Menighetsmøter

Menighetens årsmøte ble avholdt søndag 12. mars. Én sak var til behandling:

Årsmelding for menigheten, inkludert regnskap for 2022 og budsjett for 2023, ble lagt frem med mulighet for spørsmål og kommentarer.

4. Menighetsrådets arbeid

Menighetsrådet har hatt 8 møter og behandlet 74 saker, samt et årsmøte. Noen av sakene som menighetsrådet har arbeidet med i 2023:

- Økonomi; budsjett 2023, regnskap 2022.
- Gjennomføring av kirkevalget (menighetsrådet er valgstyre)
- Gudstjeneste- og semesterplaner.
- Arbeid med revidering av strategi- og handlingsplan (med særlig vekt på barne- og ungdomsarbeidet). Pga ustabil bemanning i staben, er arbeidet med å fullføre dette i en skriftlig plan utsatt til 2024 og det nyvalgte menighetsrådet.
- Offertildelinger
- 40-årsjubiléum oktober 2024: Nedsatt komité
- Stillinger: Menighetsarbeider med ansvar for trosopplæring. Barne- og ungdomsarbeider.
- Større arrangementer: Julemesse med julegrantenning. Konfirmantfesten.

Korona-restriksjoner

2023 var det første året siden 2020 helt uten koronaregler. Til og med nyttårsfest kunne vi feire!

Gudstjenesten

Gudstjenesten er viktig for menigheten. Vi setter stor pris på at så mange frivillige er med å bidra i gudstjenestene, som klokker, tekstleser, forsangere, forbedere, med lyd og bilde, kirkekaffe etc. Likevel er det fremdeles behov for flere frivillige til ulike oppgaver i gudstjenesten.

Prest for ungdom

Helene Teistedal Vikre er ansatt i en stilling som prest for ungdom i prostiet. Hun jobber i Sunde (~60%) og Hafrsfjord menigheter (~40%) og har kontor i Sunde kirke. Stillingen finansieres av bispedømmet (50%), Sunde (30%) og Hafrsfjord (20%). Stillingen blir fortløpende evaluert m.t.p. at dette er et fellesprosjekt mellom bispedømme, Hafrsfjord og Sunde.

Ukirke for ungdom og unge voksne mellom 16 og 30 år

Etter oppfordring fra fellesrådet (til alle menigheter) fortsetter Sunde menighetsråd å støtte satsingen på ungdom og unge voksne gjennom tiltaket i Ukirke, med kr.10.000 i årlig støtte frem til vi vedtar noe annet.

Kirkelig statistikk

Statistikken viser en positiv utvikling fra 2022 til 2023 i gudstjenestedeltakelse, men vi er på langt nær tilbake til nivået før koronapandemien. Det har vært en gledelig økning i antall konfirmanter.

Kirkelige handlinger	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gudstjeneste deltakelse totalt	7326	7072	7324	2669	2257	5194	5308
Gudstjeneste deltakelse gj.snitt.	114	107	108	45	47	82	86
Antall gudstjenester	64	66	68	59	48	63	62
Nattverd	2711	2492	2115	1614	913	1611	1695
Døpte (*døpt som bor i soknet)	42*	34*	34*	29*	41*	40*	35*
Vigde	1	0	1	0	0	2	2
Konfirmanter	66	47	47	19	40	27	43

Plan for mulig ungdomslokale

2020: Forslag til U-lokale ble tatt inn som et uprioritert initiativ i kirkevergen sin HØP plan 2021-24.

2021: Forslag til U-lokale ble tatt inn som et prioritert initiativ i kirkevergen sin HØP plan 2022-25 (plass nr. 13, antatt byggeår 2025).

2022: Forslag til U-lokale er et prioritert initiativ i kirkevergen sin HØP plan 2023-26 (plass nr. 16, antatt byggeår 2026).

2023: Forslag til U-lokale er et prioritert initiativ i kirkevergen sin HØP plan 2024-27 (plass nr. 20, antatt byggeår 2027).

-Menighetsrådet har satt av 2 mill. som egenfinansiering i bygget, som har en total kostnad på ca. 5-6 mill. (i opprinnelig kostnadsoverslag).

-Som vi ser, er planen utsatt hvert år siden det kom inn på prioriteringslista i 2021.

Frivillige

Vi har mange frivillige som tar i et tak med små og store oppgaver. Menigheten er helt avhengig av at dere stiller opp og gir av deres fritid. Det er mange og forskjellige oppgaver som skal løses i løpet av et år. Ingen menighet kan vokse uten engasjert frivillig arbeid. Vi håper å kunne rekruttere enda flere frivillige, særlig til satsinga på barne- og ungdomsarbeidet. Det er verken realistisk (mtp økonomi) eller ønskelig at alt arbeid på dette området skal gjøres av lønnede medarbeidere.

Annet

- Julemessen ble gjennomført på vanlig vis. En stor takk til komitéen og andre frivillige! Men inntektene har de siste årene ikke økt i takt med pris- og lønnsstigningen. Vi må vurdere hva som kan gjøres for å snu trenden, f.eks. legge større innsats i loddboksaget.
- Samarbeidet med bydelshuset om julegrantenningen etter julemessa, i år også med salgsboder ute, har blitt en fin tradisjon.
- Også i år har vi hatt en del inntekter på utleie, både gjennom utleie til menigheter utenfor Den norske kirke og som selskapslokale. Vi har fått inn ca 50 000 kroner i løpet av året.
- Kommunen har gjort et flott arbeid med uteområdet mellom svømmehallen, bydelshuset og kirka. Kirka vår har dermed fått en mer sentral plassering i bydelen.
- Betongdragerne utvendig er blitt rehabilitert.

Sunde menighetsråd ønsker å takke alle menighetens ansatte og frivillige medarbeidere for innsatsen i løpet av 2023.

Leif-Inge Misje, leder av Sunde menighetsråd 2023

5. Forsangergrupper

Forsangergruppen er en trofast gruppe som stiller opp og gjør at salmesangen blir god og stabil under våre gudstjenester. P.g.a sykemelding og senere permisjon, så har vi hatt inne mange vikarer for kirkemusiker dette året. Derfor har soknepresten hatt ansvar for «å spille ball» med forsangerne store deler av dette året. Det har vært avtalt fra søndag til søndag hvem som stiller.

Forsangergruppa møtes 1 time og et kvarter før gudstjenesten for felles bønn med andre involverte og for øving. Fokus har vært på å synge gjennom alle salmene og ikke minst å lære godt de nyeste og minst kjente salmer.

6. Konfirmantarbeidet 2023

KONFIRMANT 2023 - Siste fase for Konfirmant 2023

Vi har gjennomført konfirmantplanen vår med gruppesamlinger, storsamlinger og en fellessamling med Hafrsfjord konfirmantene vinteren og våren 2023. Nytt av året var at vi hadde en ettermiddagsgudstjeneste der konfirmantene stod for alt i gudstjenesten og temaet var «Påske». De var med andre ord både prest, klokker, tekstlesere, forbønn og hadde drama preken basert på Oslo Gospelkor sin «Kyrie, eleison». Det ble en mektig opplevelse for alle som var der. Så var det duket til fest for konfirmantene etterpå. Enda en ting som var nytt av året var at konfirmantene deltok på Strandryddedagen lørdag 18. mars. Det er Sunde I:L som står som arrangør av den, men mange av de frivillige organisasjonene står sammen med dem om den. Det var utrolig gøy å se hvor mange konfirmanter som stilte opp og samtidig trist å se hvor mye plast og avfall som vi legger igjen i naturen rundt oss. En skikkelig tankevekker. På årets Fasteaksjon gikk konfirmantene fra dør til dør igjen og samle inn penger på bøsser og på Vipps. Vi samlet inn i overkant av kr. 31.749, -

Konfirmasjonsdagen lørdag 22. april ble en flott dag, med full kirke på begge gudstjenestene. Til sammen var det i overkant av 800 som stilte opp for å feire konfirmantene våre. Flott at så mange deltar i konfirmasjonsgudstjenestene. Vi hadde to gudstjenester, en kl. 10:30 og en kl. 12:00.

KONFIRMANT 2024 – Første fase for Konfirmant 2024

Info møte for konfirmanter og foresatte/ foreldre var 7. juni. Svært godt oppmøte og god påmelding. Ved oppstart av høstsemesteret var vi kommet opp i 47 konfirmanter på 2024 kullet (i løpet høsten ble det justert ned til 44). Vi startet opp med Kick-off helg lørdag 30/9 og presentasjonsgudstjeneste søndag 1/10 med påfølgende foreldremøte. Vi har for konfirmant 2024 kullet videreført vår nye satsing på grupper; Media-konfirmanter på tirsdager, KRIK-konfirmanter på onsdager og Miljø-konfirmanter på torsdager. Ledere for disse gruppene var henholdsvis Ole Andre Egge, Therese Eggebakken og Rolf Arne Tjøstheim. Den nye måten å gjennomføre konfirmant opplegget på ser ut til å ha stabilisert oppslutningen om kirkelig konfirmasjon på et høyere nivå enn tidligere. Helene Teistedal Vikre koordinerer alt og hadde ansvar for info til konfirmanter og foresatte på SPOND. I tillegg hadde vi høsten 2023 med oss Sondre Søndervik på felles undervisningssamling i slutten av hver måned. Konfirmantleiren kom tidlig i semesteret og var på Utsyn Misjonssenter på Finnøy helgen 20.-22. oktober. Det var en flott helg, selv om været var utrolig stygt med storm fra sør-øst. Vi hadde mye gøy sammen og mange gode samlinger. Godt å bli skikkelig kjent med konfirmantene våre på denne måten tidlig i konfirmasjonstiden. I november hadde vi også en av to samlinger vi har sammen med konfirmantene i Hafrsfjord menighet; Temasamling om sex, porno og søkelys på Guds gode ordening for samliv. Rett før jul gjennomførte konfirmantene våre en lysmesse som var godt besøkt og der konfirmantene gjorde en god jobb med aktiv deltakelse i gudstjenesten.

I høst fikk konfirmantene mulighet til å ha grupper hjemme hos frivillige i menigheten. Tusen takk til dere som åpner hjemmene deres for konfirmantene.

7. Trosopplæringsarbeidet

2 -årssamling; Lille sau går seg vill.

Toåringene ble invitert til kirken på middag sammen med foreldrene sine. Vi sang for maten og ungene fikk hver sin bordbrikke med teksten til "Å du som metter liten fugl". Vi koste oss med spagetti bolognese til middag og god dessert. Etter mat hadde vi samlingsstund med historien om lille sau som går seg vill, og vi hadde leteaksjon rundt i kirken. Sauen ble heldigvis funnet av fornøyde toåringene. Barna fikk boken med seg hjem som gave fra menigheten.

Denne høsten var det fem barn med foreldre som møtte.

4-årssamling; "Fest på slottet"

"Fest på slottet" et konsept som fokuserer på hvordan hvert barn er prins eller prinsesse av Kongenes konge, og det tar utgangspunkt i boka med samme navn, skrevet av Runar Bang.

Forsøkt gjennomført, det var to påmeldte. Samling lørdag ble avlyst, invitert til gudstjenesten og fikk bok.

6-års klubb;

Det var syv barn som deltok i 6- årsklubben våren 2023. Klubben hadde fire samlinger og ble avsluttet med en Sprell Levende gudstjeneste. Barna mottok boken "Tre i et tre" som en gave fra menigheten.

8-årssamling Amigo

Ble gjennomført 7 stykker.

Tårnagent for 9 åringer

Ble gjennomført, tre deltagere.

10 årsklubb; High five

Ble ikke gjennomført som planlagt med 10 åringer. Arrangerte et alternativt opplegg senere på våren der 2. Til 5. Klasse var innvitert. 13 møtte opp.

Lys Våken for 11 åringer

Lys Våken ble gjennomført. Det var 7 påmeldte, 6 fra Sunde og 1 fra Hafrsfjord. Fire møtte på tiltaket. Det var et samarbeidsprosjekt mellom Sunde og Hafrsfjord i 2023. Vi hadde med 2 fra FollowMe i Hafrsfjord og en ungdomsleder fra Sunde. Alle deltok også på søndagens gudstjeneste.

Vi er veldig fornøyd med det vi har fått gjennomført, men håper å kunne gjennomføre flere trosopplæringstiltak neste år.

8. Barne- og Ungdomsarbeidet

Ungdomsklubben SKUR

21. februar 2022 ble vår nye ungdomsklubb startet opp. Det var 4 ihuga konfirmanter som startet opp i tett samarbeid med prest for ungdom, Helene Teistedal Vikre. Her har det siden vært åpent hus annenhver mandag. Mulighet for forskjellige aktiviteter og spill, kiosk og slush, dessuten god tid til chill. Fra høsten 2022 var det vår nye barne- og ungdomsarbeider, Sondre Søndervik, som har stått for samlingen i tett samarbeid med de samme ungdomslederne som fortsatt styrer ungdomsklubben. Etter en navnekonkurranse fikk ungdomsklubben navnet SKUR. Kort og godt et sted å være for ungdom.

Followme

Followme er et oppfølgingsprogram for ungdomsledere mellom 16-26 år som. Disse er med som ledere på ulike aktiviteter i kirken vår. Hver måned er det meningen å samles alle ungdomslederne til lokalsamling for å bygge et sosialt fellesskap sammen og prate om hvordan det går i arbeidet. Dette året også har vi jobbet litt med å få våre unge ledere til å *ville være* en ledergjeng. Dette løsnest litt etter hvert og lederne har fått litt mer erfaring om hva det vil si å være en del av en større gjeng, men er fremdeles litt usikre på om de ønsker å være med som ledere på annet enn ungdomsklubben.

I 2023 hadde vi ingen ungdomsledere med oss på follow me-konferansen.

Julevandring med barnehagene

Vi fikk noen virkelig flotte julevandring med til sammen 11 avdelinger fra de lokale barnehagene i adventstiden 2023. Dette året var vi så heldige å ha frivillige i menigheten som stilte opp og gjennomførte alle forestillingene. En stor takk til dere. Barna selv gikk inn i rollene i julefortellingen. Barna fulgte nøye med på alt som skjedde og de deltok aktivt både i sang og i skuespill. Det var en stor opplevelse for alle som var med.

Søndagsskole

Det jobbes med å ha søndagsskole en gang i måneden. Vi har klart å gjennomføre en del søndager i løpet av 2023.

Supertirsdag

Supertirsdag er et inkluderende middagsarrangement for barnefamilier i Sunde/ Kvernevik. Annenhver tirsdag inviterer vi til middag og samlingsstund fra kl.16.30-18.00. Tanken er å skape et godt miljø i kirken for barnefamilier. Fra invitasjonen «Dere kan legge matlagingen på hylla for en dag, senke skuldrene og kose dere sammen med andre familier og god mat.»

Vi har fått støtte fra bydelsutvalget i 2023 til innkjøp av mat. Det har vært litt utgifter på menigheten, men vi har valgt å ha dette som et gratis tilbud.

For å gjennomføre Supertirsdagene har vi vært helt avhengige av at frivillige stiller opp og hjelper til i kulissene; både rigging, matlaging, kjøkkentjeneste og opprydning. Tusen takk for innsatsen!

Vi har hatt med oss elever fra valgfaget "Innsats for andre" på Smiødden skole. De har hjulpet til med å lage middag til barnefamiliene. Tusen takk for innsatsen til jentene som har vært med.

KRIK

KRIK i Sunde menighet er en god gjeng konfirmanter som trener sammen og har det gøy. På hver trening har det vært mellom 10 - 20 oppmøtte engasjerte konfirmanter.

Aktivitetene har oftest vært stikkbball, kanonball, fotball, ulike konkurranser og leker.

Vi har hatt en andakt på nesten alle treningene med et tema som har vært felles for de andre konfirmantgruppene i menigheten også. Ut fra denne andakten har vi noen ganger fått til fine samtaler eller spørsmål. Vi har ofte avsluttet andakten med en kort bønn.

Therese Egebakken har vært leder på KRIK-treningene. Andre frivillige tok over høsten 2023.

9. Teknisk team

Teknisk team 2023

Teknisk team har bidratt med ulikt arbeid nært og fjernt. I perioden har vi blant annet drevet media gruppen underlagt konfirmant gruppene på tirsdager. Disse ungdommene har fått være med på og sett, tatt på, kappet opp ny kabling, og prøvd ulikt teknisk utstyr. Vi har kontinuerlig arbeidet videre med forslag til positive og givende endringer i kirka. Vi har også bidratt til blant annet, OL leker, konfirmant leir, Senex konserter, LysVåken, kurs for nye i MR og gudstjenester. Teknisk team er drevet av Ole André Egge og Erlend Henriksen.

Ole André Egge, leder av teknisk team.

10. Magaplask

Vi er ca. 20 familier som er med i trivselsgruppen Magaplask. Det er i gjennomsnitt 30 barn og voksne som møter hver lørdag, kl. 15.00 – 16.00, og bader i svømmehallen på Solborg folkehøgskole. Fokuset for familiene er å ha det kjekt, og å bli trygg i vann. Det er alltid en voksen som er på land og er badevakt, selv om alle passer på sine egne i vannet.

Det er hovedsakelig familier som sokner til Sunde menighet som er med, men med noen innslag fra andre bydeler i Stavanger og Sandnes. Siden det er et satt antall familier som er med i ordningen skaper dette også et fellesskap blant familiene. Vi opplever det som kjekt å treffe de samme i garderoben og i hallen hver lørdag.

Magaplask sin økonomi går omtrent i null hvert år. Det familiene betaler i kontingent går til leie av svømmehallen.

Det er per tiden fulltegnet liste, men av erfaring vet vi at det blir utskiftninger til sommeren, så hvis noen familier i Sunde menighet ønsker å bli med, så kan de ta kontakt, så setter vi de på venteliste.

11. Sunde speiderne KFUK-KFUM 2023.

I 2023 har vi hatt to tropper: Småspeidere (1-4. klasse) og Vandrere (5-7. klasse). I hver tropp hadde vi 3 ledere før sommeren. Etter sommeren var det to ledere igjen og begge ble brukt hos småspeiderne. Det var til sammen 18 medlemmer i 2023.

Vi har hatt stor glede av gapahuken som ble ferdig i slutten av 2021. Den har vi brukt til de aller fleste møtene. Den har plass til å tenne bål og er et fint sted å være når været er dårlig.

Vi var med på forskjellige kjekke arrangementer i bydelen. Vi hadde pinnebrød på julemessen og vi stekte og solgte pølser på bydelsdagen.

2024 blir et spennende år, med masse ny læring og nye opplevelser. Det er kun 2 ledere igjen i gruppa og vi har ikke greid å skaffe erstattere som faste ledere ennå. Derfor er gruppen avhengig av støtte fra foreldre, og vi håper det vil fungere greit. Vi har også fått med oss Sondre fra kirken som medlemssekretær. Han skal hjelpe til med det administrative arbeidet i gruppa.

SMÅSPEIDERE (OPPDAGERE OG STIFINNERE)

Våren hadde vi 19 møter, sykkelstur med vandrere og leir på Kvitsøy, også sammen med Vandrerne. Høsten hadde vi 11 møter. Møtene ble brukt på å lære nye ting, lek og moro og samarbeid. Vi lærte om naturen, bål, kristen tro, knuter og masse annet gøy.

Vi har hatt 10 småspeidere i løpet av året. Det er kjekt å se at det jevnt og trutt kommer nye medlemmer. Etter sommeren ble også de yngste vandrerne med oss. Det er fordi vanderpatruljen ble oppløst etter mange sluttet.

Før sommeren var lederne Brit Reidunn Pedersen, Lisa Torsvik og Sindre Kvie. På høsten var det Sindre Kvie og Hamed Peymankhah.

VANDRERE

Våren hadde vi 16 møter og 3 turer, bl.a. Kretsbannerkonkurransen og Kvitsøy sammen med Småspeiderne. Antall Vandrere var 10. Som vi har gjort de siste årene, hadde medlemmene selv ansvaret for å forberede og gjennomføre møtene, med hjelp fra oss ledere ved behov. Vi var 3 ledere (Hamed Peymankhah, Margrethe og Tarald Svanes), og i tillegg en del foreldre som hjalp til med kjøring og diverse. Tema på møtene var standard speiderferdigheter, og en del av møtene i forkant av Kretsbannerkonkurransen ble brukt til å forberede den.

Etter sommeren gav Margrethe og Tarald seg som ledere. Vi lyktes ikke med å finne erstattere. I samråd med foreldrene og speiderne selv ble det derfor bestemt at Vandrertroppen skulle fortsette utover høsten med hovedsakelig opplegg og møter drevet av speiderne selv, med hjelp fra foreldre ved behov.

Dessverre lyktes ikke det etter intensjonen, og i løpet av tidlig høst trakk alle speiderne seg etter hvert. Derfor er det pr i dag bare en Småspeidertropp i Sunde Speidergruppe.

Medlemmer BU-avdelingen:

Avdeling	2020	2021	2022	2023
Babysang	16	16	-	12
Småbarnssang	13	31	-	-
Magaplask	30	30	30	30
JuniorKRIK	-	-	-	-
KRIK	20	15	20	-
Speideren	20	25	24	18
Connect	-	-	-	-
FollowMe	10	6	7	-
Supertirsdag/ Søndagsskole			21	6
Totalt	109	123	102	66

12. Diakoniarbeidet

Diakoni er kirkens omsorgsarbeid og tro i handling. Diakoniplanen vår har fokus på 4 områder.

1. Inkluderende fellesskap. 2. Nestekjærlighet. 3. Vern om skaperverket og 4. Kamp for rettferdighet.

Diakoniutvalget hadde 4 møter i 2023. Utvalget deltok på strandrydderdagen i mars sammen med flere lokale organisasjoner, på fasteaksjonen før påske, på diakoniens dag i kirken i september, på allehelgensgudstjenesten 5. november og eldregudstjenesten 19. november som sykehjemmet ble invitert til.

Julegaveaksjonen som er blitt gjort sammen med Hafrsfjord og Madlamark menigheter, frivilligsentralen for Madla og Kvernevik, sanitetsforeningen i Kvernevik og sanitetsforeningen på Madla, **ble avsluttet i fjor**. Dette fordi NAV avsluttet samarbeidet med oss. Pengene på kr

22 645,- som ble igjen fra 2022 ble delt ut som gavekort i menighetene og via Sunde og Kvernevik skoler i løpet av 2023.

Leder for Diakoniutvalget har hele året vært Inger Marie O. Tjøsheim. Medlemmer i Diakoniutvalget Kari Ekern, Randi M. Anthonsen. Sekretær er diakon Toril S. Ø. Marthinsen.

DIAKONALE TILTAK SETT I FORHOLD TIL DIAKONIPLANEN

1. INKLUDERENDE FELLESSKAP

Åpen kirke/tekstgjennomgang: 4 frivillige medarbeider og diakonen arrangerte Åpen kirke og tekstgjennomgang på 5 onsdagskvelder i løpet av våren. Det var få personer som møtte opp og de frivillige ønsket derfor ikke å fortsette. Tiltaket ble satt på pause.

Husgruppene:

Menigheten har i løpet av 2023 9 husgrupper, 1 bønnegruppe, 2 kirkeringer og en misjonsforening. 2 husgrupper har ikke kommet i gang igjen etter pandemien.. Det ble søkt om støtte for studiearbeid gjennom Kristelig studieforbund for 1 av gruppene. Det har ført til at menigheten har fått kr. 2200,-.

Turgruppa

Turgruppa er en selvgående turgruppe som har møtetidspunkt hver fredag kl. 10.00 ved bydelshuset. Det har vært mellom 5 og 10 personer som har møtt opp for å gå tur på fredagene i 2023. Etter turen møtes de som kan på kafeen på bydelshuset.

Strikkekafé

Strikkekafeen har hatt 18 samlinger fra januar til mai og august til desember 2023. I mai dro strikkekafeen på tur sammen opp til Spinneriet i Oltedal. Før jul hadde vi avslutning med julegrøt og utlodning. På strikkekafeen har vi frivillige medarbeidere som lager til lunsjbord, pynter og rydder og har ord for dagen. Kirsten A. Austbø har vært leder for strikkekafeen sammen med diakonen dette året. Vi har begynt å bruke **navnelapper** som en av deltakerne i strikkekafeen har sydd. Bruk av navnelapper har ført til mer inkludering av alle.

Formiddagstreff

Formiddagstreff foregår i Sunde kirke og på Sunde bedehus annenhver tirsdag. Våren 2023 var det 6 samlinger i Sunde kirke. Vi hadde jule og nyttårsfest 3. januar med Oddbjørg og Olav Keilegavlen. 31. januar kom Børge Tjemsland og knyttet ord og tanker til sangene han sang. 28. februar fortalte Harald Skartveit sin helt spesielle historie. 21. mars fortalte Marit W. Vigre med flere om forberedelse og oppstart av Sunde kirke i 1984. 25. april var billedkunstner Berit Buer på treffet og delte sitt vitnesbyrd. 23. mai var temaet søndagsskolen før og nå ved Ingeborg Voll. Vi hadde besøk og sang av barn fra Sundelia barnehage. 6. juni var formiddagstreffene i Sunde og Hafrsfjord med "han innante" på tur til Erfjord.

Høsten 2023 var det 4 samlinger i Sunde kirke. 12. september fortalte lege Einar Eriksen om sitt arbeid som lege gjennom 25 år. 10. oktober delte Aina Kristine Gjose sitt vitnesbyrd og vi hadde sang ved Sigrid Bru og Asbjørn Eriksen. 7. november Einar Arne Garlid og Reidar Torsteinsen spilte gamle kjente melodier. 5. desember fikk vi adventstanker ved Marit W. Vigre.

Matsservering, pynting og rydding foretas av frivillige medarbeidere. Under måltidene blir det sosialt samvær og drøs. Dette året har Asbjørn Eriksen, Einar Arne Garlid, Marit W. Vigre og diakonen vært sammen om å lage program og lede formiddagstreffene.

Sommerkafé

Sunde menighet arrangerte Sommerkafé 6 tirsdager i løpet av sommerferien. Det ble laget i stand vafler, kaffe/te og saft av frivillige medarbeidere. Det var sang og musikk på to av samlingene. 25. Juli kom Reidar Jonassen og tok oss med på "grensen til allsang. 8. august fikk vi minikonsert ved Reidar Torsteinsen og Einar Arne Garlid. Vi samler fra 20 til nærmere 40 personer. Serveringen bestod av vafler/syltetøy og te/kaffe. Det var god tid til mat og prat.

Romjuls kafé

Torsdag i romjulen ble det arrangert romjuls kafé med kaffe/te, julekaker, sang og prat for første gang. Frivillige medarbeider og presten vår stod for arrangementet.

2. NESTEKJÆRLIGHET

Blomster til glede og oppmuntring: Sunde menighet får blomster fra Kiwi mandager og torsdager, mye eller ingenting. **Mandager** leveres blomstene på aktivitetssenteret og sykehjemmet. Bordene i 1. og 2. etg. blir pyntet med blomster og det blir tid til en liten prat. På torsdagene tas blomstene med til kirka for å pynte til ulike arrangement og dele ut til enkeltpersoner som har behov for en oppmuntring. To til tre frivillige organiserer dette på mandagene og to andre frivillige organiserer oppgaven som er på torsdagene.

Omsorg for etterlatte

Diakonen i Sunde har i 2023 vært sorggruppekoordinator for diakongruppa i Stavanger. 6 sorggrupper ble startet i 2023.

Samtale/Sjelesorg /samtalesenteret «HJERTER♥M»: I løpet av året 2023 har det vært **103 sjelesorgsamtaler i Sunde menighet der prest og diakon er tilgjengelig.** I "hjerterom" har det vært mulig å få samtale med en av våre frivillige veiledere: Wenche E. Skadberg, Margrethe Svanes, Turid Riverud Rygg og Ingeborg Madla.

Et visittkort om dette tilbudet er nytt av året. Vi har påmeldingstelefon og link til nettsiden i Sunde menighet, hvor det er mulig å melde behov for samtale.

Fødselsdagsbesøk/Åremålshilsen

Jubilanter i vår menighet som fyller 80, 85, 90, 95 år og oppover får besøk med blomsterhilsen fra menigheten. I 2023 har 71 personer fått en blomsterhilsen av våre 7 frivillige medarbeidere.

Andakter/gudstjeneste med nattverd på Sunde sykehjem. Einar Arne Garlid, diakonen og soknepresten har hatt 22 andakter/gudstjenester på sykehjemmet 10 av de med nattverd.

3. VERN OM SKAPERVERKET

Vi har kildesortering i kirken og er aktivt med å bidra med å plukke søppel i nærområdet gjennom strandrydderdagen. Miljøkonfirmantene våre er også engasjert og bidrar til dette.

4. KAMP FOR RETTFERDIGHET

Kirkens Nødhjelp sin fasteaksjon er det største arbeidet i Sunde som peker på kamp for rettferdighet i verden. Diakoniutvalget var med i organiseringen med alt det praktiske rundt bøsseaksjonen. Konfirmanter og andre samlet inn penger. Kirkens Nødhjelp fikk inn kr 31 750,- fra Sunde menighet. Kr 10 326,- kom inn i bøssene på aksjonsdagen..

13. Årsmelding fra Kirkens SOS Rogaland 2023

Kirkens SOS har lagt bak seg enda ett år hvor hovedtemaet har vært «Alltid et medmenneske å snakke med når livet er vanskelig». Vi er på vei inn i et jubileumsår, og i 2024 er Kirkens SOS 50 år! Gjennom disse 50 årene er det utallige mennesker som har tatt kontakt og fått en samtale med en av våre frivillige medarbeidere. For det er de frivillige som er og har vært vår viktigste ressurs i snart 50 år. Natt og dag, hverdag som helg, har de snakket med mennesker i ulike kriser og delt håp. Dette er noe av det beste av det som kalles med-menneskelighet, eller som Bibelen kaller å ha omsorg for sin neste.

I 2023 besvarte Kirkens SOS Rogaland 11 660 telefonhenvendelser, og 2095 chattehendelser. Omtrent 60% kvinner og 40% menn ringte, og de fleste var i alderen 40 – 60 år. På chat er alderen på de fleste som tok kontakt 10-19 år.

Temaer som tas opp er psykiske problemer, ensomhet, mellommenneskelige forhold, fysiske problemer, tro/bønn, rusmisbruk, sorg/tap, vold/overgrep. Tanken på å ta sitt eget liv var tema i mange av samtalenes på telefon, og i ca 50% av samtalenes på chat.

Tjenesten er som sagt basert på frivillige, og ved utgangen av 2023 hadde vi 91 frivillige medarbeidere som i gjennomsnitt tok to vakter á 5 timer pr måned. Det betyr at den frivillige aktiviteten utgjør ca 5,6 årsverk. Kirkens SOS har som målsetting at de som kontakter oss skal bli sett, støttet og styrket av et frivillig medmenneske. De er også sikret full anonymitet.

Tusen takk til alle menighetene i bispedømmet for godt samarbeid. Som en døgnåpen krisetjeneste på telefon og chat ser vi på oss selv som menighetens forlengede diakonale arm. Vi tror det er en styrke for den enkelte menighet om det var enda flere fra menigheten som var frivillige medarbeidere! Det er stor pågang og mange som har behov for å bli lyttet til.

Takk for offer og forbønn. Takk for at informasjon om nye innføringskurs blir kunngjort på gudstjenester, og artikler og annonser satt på trykk i menighetsbladene. Det gleder oss også når vi ser at FB-innlegg blir delt videre på menighetens FB-side.

Vil du ha besøk av Kirkens SOS? Ta kontakt med oss!

Signe Bøe Trodahl
Leder

14. Kulturutvalget

Kulturutvalget 2023 besto av Eldar Bjørge (leder), Marit Alstveit, Geir Stokke, Berit Bjørge og kirkemusiker Alexandra Orzechowska-Niedziela. Nye medlemmer er hjertelig velkomne. *«Utvalget har ansvar for planlegging og gjennomføring av kulturaktiviteter i Sunde kirke. Det er et mål at flest mulig i menigheten skal oppleve kirka som et møtested og at kulturarrangementene skal dekke et bredt interessefelt og være i tråd med kirkens verdigrunnlag.»*

Det ble gjennomført 3 utvalgsmøter og 3 arrangement, samt medarrangør på 1 arrangement (KMFEST). Ett arrangement ble avlyst (utsatt) på grunn av sykdom:

- Februar: Damenes aften med Janne Stigen Drangsholt (52 tilhørere)
- Mars: Konsert for harpe (41 tilhørere)
- Juli: KMFEST - Klassisk konsert (30 tilhørere)
- Oktober: Teater – Terje Vigen (26 tilhørere)

Inntekter kr 26.950 (inkl. kr. 14.000 i kulturmidler fra kirkevergen).

Utgifter kr. 23.550 (23.000 i honorarer).

Eldar Bjørge, 30.1.2024

15. Kirkebygning og utstyr

Fellestrådet har det økonomiske ansvar for vedlikehold av kirken, og daglig går dette greit med de midlene vi får.

Sommer 2023 begynte arbeidere å jobbe utvendig med dragere i kirken. Det har over tid falt ned betong. Arbeidet ble nesten slutført før nyttår.

16. Informasjonsarbeidet

Staben legger ned et betydelig arbeid i løpet av året for å informere om menighetens arrangementer. Vi har likevel mye å gå på for å få dette bra til, ofte strekker ikke ressursene til når det gjelder å nå så bredt ut med informasjon som vi egentlig ønsker.

Menighetens hovedinformasjon gjøres gjennom følgende kanaler:

- Nordvesten, 3 sider 9 ganger årlig
- Hjemmeside
- Facebook
- Infoskjerm i gangen i kirken
- Plakater
- Brevutsendelse vedr. breddetiltak i forbindelse med Trosopplæring
- SMS ved enkelte anledninger
- Informasjonsbrev/mail

17. Nordvesten

Sunde menighet har tre sider i hvert nummer av Nordvesten. Dette er stort sett stoff som blir produsert av staben. Sidene gir mulighet til å reklamere og informere om aktiviteter og arrangementer. Noen ganger lages det også reportasje for arrangementer som har vært. Staben opplever at Nordvesten er en viktig informasjonskanal for menigheten. Bladene blir levert i Sunde kirke, men Sunde menighet er ikke lengre involvert i andre sider av Nordvesten. Daglig leder representerer menigheten i redaksjonen og sammen med staben utarbeider de stoff til bladet.

18. Misjonsprosjektet

Sunde menighet har misjonsavtale med NMS (Det Norske Misjonsselskap) og støtter arbeidet i Thailand. Vi fornyet denne avtalen høsten 2020 og har derfor forpliktet oss på videre samarbeid med NMS. Det har vært månedlige kollekter til prosjektet.

I 2022 årsmøte ble det også lagt frem forslag til omlegging til én fast givertjeneste, og at menighetsrådet vedtar en prosentandel av denne som skal gå til misjonsprosjektet. Denne prosentandelen skal sikre at en like stor del av det totale beløpet går til misjonsprosjektet som det har vært med den todelte løsningen.

Totalt kom det inn kr 100 000,- fordelt på kr. 43 669,- i givertjeneste og kr.56 331,- i offer.

Eivind Hauglid har sørget for å holde menigheten oppdatert med aktuell informasjon på søndagene som offeret går til misjonsprosjektet.

19.Sunde misjonsforening

Vi er fem – seks damer som fremdeles trofast kommer sammen tredje torsdag i måneden hjemme hos hverandre. I 2023 brukte vi NMS sitt samtalehefte om misjon, «Fra Ham til oss». I Misjonstidende fant vi også mye interessant.

Våren 2023 hadde vi fire vanlige misjonsforeningsmøter hjemme hos hverandre, på ulike tidspunkt på dagen. I oktober var vi med og engasjerte oss i Den store høstbasaren, som ble arrangert for andre gang (denne høsten i Hundvåg kirke). Ellers fikk vi av ulike grunner ikke til å møtes til vanlige foreningssamlinger om høsten.

Også i 2023 har Sunde misjonsforening vært knyttet til NMS og Sunde menighet.

Vi har fine kvelder sammen i misjonsforeningen, og det er plass til flere medlemmer. Velkommen til å være med!

Stavanger 19.02.24.

Astrid Swan

20.SENEX

Senex har øvingslokale i Sunde kirke, de øver mandager.

I april hadde de jubileumskonserter som har vært utsatt flere ganger på grunn av covid pandemi. Det ble en flott opplevelse for de som var med på konserten.

21.Nyttårsfest

Ble arrangert i 2023. Det kom ca 70 deltagere. Arnt Olav Klippenberg hadde underholdning. Einar Arne Garlid og Reidar Torsteinsen spilte.

God mat og tid til drøs.

22.Julemessen 2023

Dette året var det Kurt Martin Lilleby, Bente Karin Husebø, Kirstin Høie og daglig leder, Margrethe Stubhaug Svanes som tok på seg prosjektlederansvaret for julemessen. I november ble det arrangert to lagekvelder som er en viktig del av julemessen. Kveldene var åpne for alle og det ble laget kranser og gravlegg og kranselaging. I tillegg ble det levert mange salgsvarer som ble laget hjemmefra. Julemessen ble arrangert etter vanlig tradisjonelt program, med mange frivillige og mange besøkende. Over 30 stk stilte som frivillige på selve julemessedagen. Bydelshuset hadde julegrantenning etter at julemessen var ferdig inne i kirken. Det var også boder ute, kirken tok ut noe av det vi hadde igjen. Dette er en fin tradisjon, menigheten bør evaluere om vi skal gjøre noe annerledes med vår julemesse for å være mer delaktig på arrangementet utendørs etterpå.


Vi hadde inntekt på kr. 61912 på salg. Loddsalg ble på kr. 30750. Utgifter kr. 5183.

23.Givertjeneste og ofringer til egen virksomhet

Sunde menighet har en god tradisjon med givertjeneste og offer. I 2023 kom det inn totalt kr.338 732,- i givertjeneste (misjonsprosjekt trukket fra) til egen virksomhet og kr.69 625,- i offer.

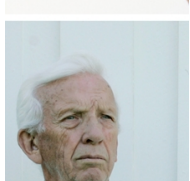
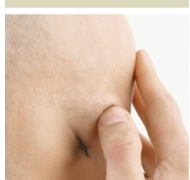
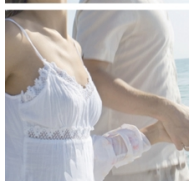
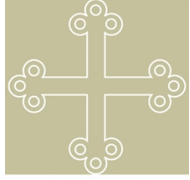
24. Økonomi

Regnskapet blir ført av daglig leder, det er menighetsrådet som er ansvarlig for soknets regnskap. Det gis praktisk støtte med føring og kontroll av regnskapet på kirkevergekontoret. Regnskap er under revisjon, det kan fremdeles bli små justeringer.

		2023			2022
		Faktisk	Revidert budsjett	Originalt budsjett	Faktisk
 <div style="float: right;"> 1/1 08.03.2024 12:17 </div>					
Sunde Sokn					
Regnskapsskjema - Driftsregnskapet (Vedlegg 2A)					
<small>Rapport: GL 09 A4 NO, Periode fra: 2301 - Jan/2023, Periode til: 2312 - Des/2023, Enhet: Beløp</small>					
<small>Powered by Xledger Foreløpige tall Beløp er avrundet</small>					
<hr/>					
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter (800-859)	295 802	305 500	305 500		324 544
Salg av driftsmidler (860-879)					
Refusjoner/overføringer (700-789)	96 893				96 045
Kalk. inntekt ved komm. tj.ytingsavtale (790)					
Statlige tilskudd (800-804)					
Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke (805)					
Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune (830-839)	110 491	70 000	70 000		35 680
Tilskudd fra soknets organer (840-859)	49 250	48 600	48 600		51 150
Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler (860-879)	679 234	667 500	667 500		651 514
Sum driftsinntekter	1 231 670	1 091 600	1 091 600		1 158 912
Lønn- og sosiale utgifter (010-099)	194 936	142 500	142 500		176 185
Kjøp av varer og tjenester (100-299)	488 143	350 600	350 600		490 069
Refusjoner/overføringer (300-389:429)	128 876	450 000	450 000		296 296
Kalk. utg. ved komm. tj.ytingsavtale (390)					
Tilskudd og gaver (400-479:ekskl.429)	257 892	170 000	170 000		191 977
Sum driftsutgifter	1 069 846	1 113 100	1 113 100		1 154 527
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	161 824	-21 500	-21 500		4 385
Renteinntekter og utbytte (900-909)	138 744	7 000	7 000		6 498
Mottatte avdrag på utlån (920-929)					
Renteutgifter og låneomkostninger (500-509)					1
Avdrag på lån (510-519)					
Utlån, kjøp av aksjer og andeler mv (520-529)	1 006				79 905
Netto finansinntekter/-utgifter	137 738	7 000	7 000		-73 408
Avskrivninger (590)	168 392				168 420
Motpost avskrivninger (990)	-168 392				-168 420
NETTO DRIFTSRESULTAT	299 561	-14 500	-14 500		-69 023
Bruk av udisponert fra tidligere år (mindreforbruk) (930)	135 192				172 627
Bruk av ubundne fond (940-949)	168 215	14 500	14 500		156 917
Bruk av bundne fond (950-959)					38 000
Sum bruk av avsetninger	303 407	14 500	14 500		365 544
Avsatt til dekning for tidligere år (underskudd) (530)	168 215				156 917
Avsatt til ubundne fond (540-549)	135 192				172 627
Avsatt til bundne fond (550-559)					
Overført til investeringsregnskapet (570)					
Sum avsetninger	303 407				329 544
Regnskapsmessig mindreforbruk (580)					
Regnskapsmessig merforbruk (980)					
REGNSKAPSMESSIG MER-/MINDREFORBRUK	299 561				-33 023

PROGRAM FOR VISITAS I Sunde kirke

Tidsramme	Programpost	Sted	Andre medvirkende i tillegg til biskop, avdelingsleder menighetsutvikling og prost	Lokalt ansvarlig
Tirsdag				
08:30-10:00	Stabsmøte	Kirkestuen	HR hos Kirkevergen	Daglig leder
10:30-12:30	Formiddagstreff	Sunde i sal C	Kirkeringer er invitert. De sier noe om hvilken betydning de har had	Diakon
12:30-13:30	Samtale med Rolf Arne	Kontor til prest		
13:45-14:45	Samtale med Toril			
15:00-16:00	Bønnevandring til Smiodden, innom skolene i Kvernevik - Program og Rute her: https://www.sunde-menighet.no/Kalenderdetaljer?Publish=Polo&Att=Nei&EventId=9c2fc58c-fa9a-4498-8bdf-80611abf2d2e&OccurrenceId=9c2fc58c-fa9a-4498-8bdf-80611abf2d2e			Prest
16:00-16:30	Middag	Sunde sal C		Daglig leder
19:00-21:00	Menighetsrådsmøte	Sunde sal C		Daglig leder
Onsdag				
09:00-10:00	Samtale med Ane Swan			
10:30-11:30	Møte om skole kirke samarbeid, møter representalter for ledelsen i skolene i soknet; Kvernevik barneskole, Smodden ungdomsskole og Sunde Barneskole	Kirkestua		Prest, trosopplærer
11:30-12:45	Felles lunsj med alle som arbeider med barn og ungdom i bydelen vår	Sal C		Prest, diakon, daglig leder, trosopplærer, BU arbeider
12:45-13:30	Møte om barnehage kirke samarbeid	Kirkestuen		Prest, trosopplærer
14:00-15:00	Samtale med Margrethe	Kontor DL		
15:15-15:45	Samtale Sondre	Kirkestuen		
16:30-18:00	Superonsdag, familiemiddag	Sal C		Trosopplærer
18:00-20:00	Ungdomsklubben SKUR, alle konfirmantene møter biskopen. Klubbkvelden begynner kl.18. vi ser for oss en drøy halvtime med biskop fra ca. 18:45 slik at konfirmantene gjør seg kjent med hva tilbud som er på ungdomsklubben før vi samler ungdomene til en samtale.	Sal A, B og E + gangen		Prest, BU arbeider
Torsdag				
09:30-10:45	Bønnevandring til Krossberg - Kristen tro i 1000 år. Program og rute her: https://www.sunde-menighet.no/Kalenderdetaljer?Publish=Polo&Att=Nei&EventId=38b8ae4d-721c-4358-b531-68fd10dd252f&OccurrenceId=38b8ae4d-721c-4358-b531-68fd10dd252f			Prest
11:00-11:45	Andakt på Sunde sykehjem	Sykehjemmet		Prest, diakon og organist
12:00-12:30	Lunsj	Kirken		Daglig leder
12:30-14:00	Bedriftsbesøk på Bydelshuset	Bydelshuset	Kirkevergen, vi inviterer representater fra Bydelsutvalget, men først og fremst for å møte de ansatte med forskjellig ansvarområde på bydelshuset; Alte Vold som driftsjef har en omvisning på huset, Robert Raustein orienterer om Madla og Kvernevik Frivillighetssentral, Videre orienterer rep. fra Områdeløftet sitt arbeid og leder av Fritidsklubben om sitt arbeid.	Bydelshuset har regien. Prest, diakon, daglig leder, trosopplærer
14:30-15:30	Oppsummeringsmøte ettermiddag	Sunde, Kirkestuen		Prest, daglig leder
16:00-16:30	Middag	Sunde, sal C		Margretha
19:00-21:00	Jubileumskveld, innslag med Teateret mitt og Herbert Thoma	Kirkerommet		Prest, daglig leder, frivillige
Fredag				
Søndag				
11:00-13:30	Visitasgudstjeneste. Kirkekafe. Visitasforedrag		Sokneprest, prost og biskop	



Diakoniplan for Sunde menighet 2024 – 2027

Godkjent av Sunde menighetsråd: dato og år



DEN NORSKE KIRKE

Sunde menighet, Stavanger

Diakoniplan for Sunde menighet 2024 -2027

«Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet» Definisjon på diakoni, DNK.

Diakoniplanen bygger på visjonen til Sunde menighet: tilhørighet, tro og tjeneste og den diakonale visjonen om at Guds kjærlighet når til alle mennesker og alt det skapte, gjennom liv og tjeneste.

Planen bygges opp ut ifra diakoniens 4 grunnpilarer. For å bygge inkluderende fellesskap, vise nestekjærlighet, verne om skaperverket og kjempe for rettferdighet trenges menneskelig engasjement og frivillig innsats i Sunde. Frivillighet er et av menighetsrådets satningsområder og det synliggjøres i planen.

Generelle strategiske spørsmål.

Hvem har engasjement for hva?

Hvem har hvilke evner, ferdigheter, erfaringer og perspektiv?

Hvordan kan flere inkluderes?

Hvilke relasjoner, nettverk og grupper i lokalsamfunnet kan det spilles på?

Hvilke materielle og økonomiske ressurser finnes?

INKLUDERENDE FELLESSKAP: (håndtrykk)

Den allmenne diakoni - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å være inkluderende.

Aktuelle spørsmål for å skape inkluderende fellesskap:

Hvem mangler fellesskap, hvem faller utenfor i vårt lokalmiljø?

Er eksisterende fellesskap åpne og inkluderende?

Er gudstjenesten og andre fellesskap tilrettelagt for mennesker med funksjonsnedsettelse eller med annen kulturell eller språklig bakgrunn?

Hva er til hinder for fellesskap og hvordan kan vi gjøre noe med disse hindringene?

Bærekraftsmål nr: 17. Samarbeid for å nå målene

Tiltak	Frivillighet
Målsetting	Arbeide aktivt for å engasjere frivillige til å bruke sine «talenter», sette sammen arbeidsteam mot konkrete tiltak gjennom tydelige avtaler og ha gode rutiner for oppfølging og inspirasjon. Første delmål, finne ressursene vi har i «huset» frem til sommeren 2025.
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025, 2026 og 2027
Antall frivillige	Frivillige beskrevet i denne planen er de vi har en konkret avtale med og oppfølging av.

Ressurser	Bruke boken Use your talents, boken Vi vil v/ Øysten Gjerme, og annen aktuell litteratur, ansatte og frivilliges erfaringer
Samarbeid med	NMS, frivilligsentralen
Ansvarlig	Ansatte og frivillige for det konkrete tiltaket

Tiltak	Husgrupper i menigheten
Målsetting	Alle som ønsker det får tilhøre et mindre fellesskap og bli godt kjent med noen i menigheten. Holde på antall grupper vi har nå. Pr. september 2024 har vi 12 grupper. Flere grupper er i ferd med å avslutte av ulike grunner. Navnet husgruppe, står for bibelgruppe, bønnegruppe, misjonsforening, kirkering, interessegruppe og husfellesskap. Gruppene har ulik møtehyppighet. Opprette ett tjenestetteam på minimum 2 frivillige som kan jobbe med: *oppfølging av gruppeledere *finne gruppe til de som ønsker det
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Samling for husgruppeledere i januar hvert år. Gruppene bidrar med kirkekaffe 1 til 3 gngr per. semester.
Antall frivillige medarbeidere	17 pr september 2024
Samarbeid med	Ansatte i menigheten
Ansvarlig	Daglig leder/diakon

Tiltak	INKLUDERENDE FELLESKAP FOR VOKSNE Formiddagstreff/strikkekafè/sommerkafè/romjuls kafè
Målsetting	Å være et inkluderende fellesskap som skaper kontakt i og inn i fellesskapene. At vi innen 2027 øker antallet frivillige med 5 personer.
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om tiltakene og invitasjon på søndagens gudstjenester. Det oppfordres til frivillig betaling for serveringen.
Antall frivillige medarbeidere	9 pr. september 2024
Samarbeid med	Ansatte i menigheten

Ansvarlig	Diakon
-----------	--------

Tiltak	KONTINUERLIGE TILTAK FOR BARN OG UNGE Superonsdag, babysang, speidergruppe, dansegruppe, skur, søndagsskole og KRIK.
Målsetting	Skape inkluderende felleskap for barn og unge.
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025, 2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om og invitasjon på søndagens gudstjenester, nettsider, nordvesten o.l
Samarbeid med	KRIK
Antall frivillige medarbeidere	15 pr september 2024
Ansvarlig	Menighetsarbeider

Tiltak	FRA TROSOPPLÆRINGSPLANEN Konfirmantarbeidet, konfirmant-leder, Amigo, kirkerottene, Lys våken, tårnagentene, Tiltak for barn under 4 år (duesamling, krøllesamling, knøttesang, supermiddag, åpen babysang), førsteklasseklubb, 4 års bok, Lys våken, Tårnagent
Målsetting	Skape inkluderende felleskap for barn og unge.
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025, 2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om og invitasjon på søndagens gudstjenester
Antall frivillige medarbeidere	5 pr september 2024
Samarbeid med	Hafrsfjord og Madlamark menigheter → kirkerottene
Ansvarlig	Menighetsarbeider

Tiltak	GUDSTJENESTEARBEID Klokker, kirketjenester, forsangere, forbønn etter gudstjenesten, lyd og bilde, kirkevert, dåpsvert, søndagsskole, kirkekaffe.
Målsetting	At alle blir sett og ønsket velkommen inn i fellesskapet
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027

Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Prest, organist, dåpsfamilie og frivillige.
Antall frivillige medarbeidere	21 pr september 2024
Samarbeid med	Ansatte, frivillige, MR
Ansvarlig	Sokneprest

	JULEMESSA
Målsetting	Samle inn penger til barne- ungdom og familiearbeiderstillingen
Tid for gjennomføring	Siste lørdag i november, lagekvelder i forkant
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Ansatte, frivillige
Antall frivillige medarbeidere	3 pr september 24
Samarbeid med	Husgrupper og andre personer i menigheten
Ansvarlig	Daglig leder, menighetsråd. Hvem er ansvarlig for hva og hvor skal man henvende seg?

NESTEKJÆRLIGHET: bilde av tro håp og kjærlighet

Den allmenne diakonien - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på nestekjærlighet

Aktuelle spørsmål i forhold til å vise nestekjærlighet:

Hvordan kan vårt arbeid preges av nestekjærlighet?

Hvem er vår neste i vårt lokalmiljø?

Hvordan kan vi se alle i vårt lokalmiljø?

På hvilken måte kan vi oppmuntre hverandre til å vise nestekjærlighet?

Hvordan kan holdninger påvirkes?

Tiltak	Samtaletjeneste , hjerterom, besøkstjeneste, aktiv hverdagsvenn, forbønnstjeneste etter gudstjenesten, jubileumsbesøk, blomster til glede og oppmuntring
Målsetting	Plass for alle, Øke antall frivillige med 9
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027

Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om og invitasjon på søndagens gudstjenester
Antall frivillige medarbeidere	11 pr september 24
Samarbeid med	
Ansvarlig	Ansatte og frivillige

Bærekraftmål. Nr 13 stoppe klimaendringene, nr 14 liv under vann, nr 15 Liv på land

VERN OM SKAPERVERKET: bilde av jordklode og søppel i havet

Den allmenne diakonien - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på vern om skaperverket

Aktuelle spørsmål knyttet til vern om skaperverket:

Hvordan kan vi arbeide med en bibelsk og kontekstuell forståelse av Guds skaperverk og mennesket som del av det?

Hvordan kan vi bidra til at enkeltmennesker og lokalsamfunn handler bærekraftig?

Hvordan kan vi løfte frem alternativer til forbrukersamfunnets idealer og livsstil?

Tiltak	Kildesortering, fokus klimaet, strandrydding
Målsetting	Informasjon og gjennomføring av kildesortering i kirken, Ta vare på overskuddsmatvarer, fryse ned til senere bruk.
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Innkjøp av større fryser
Antall frivillige medarbeidere	0 pr september 24
Samarbeid med	Sunde IL, Sanitetsforeningen
Ansvarlig	Ansatte

KAMP FOR RETTFERDIGHET:

Den allmenne diakonien - bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å kjempe for rettferdighet.

Aktuelle spørsmål knyttet til kamp for rettferdighet:

Hvordan kan vi bidra til å sette urettferdighet på samfunnets dagsorden?

Hvilke konkrete grep kan menigheten ta for å bekjempe moderne slaveri eller menneskerettighetsbrudd?

Hvordan kan menigheten være en relevant samarbeidspartner for kommunen i å hindre at den økonomiske ulikheten øker?

Hva kan vi gjøre sammen for å bekjempe fattigdom og menneskerettighetsbrudd andre steder i verden?

Tiltak	KN-aksjonen
Målsetting	Å bidra til å skape en mer rettferdig verden
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Innsamling ved bøsser og sponsorløp. Ha informasjon på engelsk for konfirmanter som går dør til dør.
Antall frivillige medarbeidere	10 utenom konfirmanter og foreldre, og andre grupper i menigheten i 2024
Samarbeid med	Soknepresten og ungdomsarbeider
Ansvarlig	Diakonen og diakoniutvalget

Tiltak	Rettferdig handel
Målsetting	Ha fokus på å bekjempe menneskerettighetsbrudd og fattigdom, bruke rettferdig kaffe og te i menighetssammenheng
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om og invitasjon på søndagens gudstjenester
Antall frivillige medarbeidere	
Samarbeid med	
Ansvarlig	

Tiltak	
Målsetting	
Tid for gjennomføring	Høsten 2024 til våren 2027
Tid for evaluering	evaluering underveis i arbeidet: februar 2025,2026 og 2027
Ressurser	Informasjon om og invitasjon på søndagens gudstjenester
Antall frivillige	

medarbeidere	
Samarbeid med	
Ansvarlig	



Diakoniplan for Sunde menighet

2020 – 2024
Arbeidsdokument som skal til godkjenning av
menighetsrådet



DEN NORSKE KIRKE
Sunde menighet, Stavanger

Diakoniplan for Sunde menighet 2020 - 2024

Diakoniplanen bygger på visjonen om Tilhørighet, tro og tjeneste i Sunde menighet og vi ønsker å nå mennesker i vår bydel med evangeliet i handling.

Definisjonen på diakoni er:

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

Diakoniplanen har 4 grunnpilarer og de ulike arbeidsområdene som eksisterer i vår menighet skisseres under disse områdene. I tillegg skal øvrige aktiviteter og tilbud i menigheten gjennomføres av en diakonal holdning.

Skjematisk fremstilling av diakoniplanen med utfyllende kommentarer finnes på de siste sidene i planen

INKLUDERENDE FELLESSKAP:

Den allmenne diakoni - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å være inkluderende

HUSGRUPPER: Sunde menighet ønsker å gi ungdom og voksne som ønsker det en mulighet til å tilhøre et mindre fellesskap og bli godt kjent med noen i menigheten. Vi ønsker at 4 nye grupper skal startes i planperioden.

Ansvarlig for tiltaket og tjenestegruppe oppnevnes av menighetsrådet

KONTINUERLIGE TILTAK FOR BARN, UNGDOM OG VOKSNE:

Sunde menighet ønsker at barn, ungdom og voksne skal føle seg inkludert, (oppleve tilhørighet og fellesskap), som en del av menigheten i aktivitetene babysang, speiderarbeid, KRIK, åpent barnerom, turgruppe. I tillegg arbeides det med å starte en gruppe i menigheten for mennesker med funksjonshemming, deres familie og venner. Det startes ut ifra familienes behov og ønsker med utgangspunkt i et enkelttiltak. Ansvar: diakonen og diakoniutvalget.

AVGRENSEDE TILTAK FOR BARN, UNGDOM OG VOKSNE:

Sunde menighet ønsker at bredden av dømte skal inkluderes i menighetsfellesskapet ved bruk av enkelttiltakene i trosopplæringsplanen.

STRIKKEKAFÈ: Er et treff annenhver torsdag formiddag fra kl. 11:00 til 13:00 for å skape kontakt og tilhørighet for strikkende og ikke strikkende personer som er hjemme på formiddagen. Flere av deltakerne i gruppen bidrar med ca. 5 minutter med ord for dagen, før en enkel lunsj blir servert. En gang i året (i mai) drar gruppen på en kort dagstur. Ansvarlig for tiltaket er strikkekafekomiteen og diakonen.

FORMIDDAGSTREFFENE: Foregår annenhver tirsdag formiddag fra kl. 10:30 til 12:30 og er et samarbeid mellom Sunde bedehus, Solheim bedehus, Hafrsfjordsenteret og Sunde menighet. Hafrsfjord senteret har treff en tirsdag i måneden. Bedehusene og Sunde kirke har formiddagstreffene hver sin gang. I juni hvert år arrangeres en dagstur for alle

treffene og første tirsdag i januar er det juletreffest. Representanter fra alle fire stedene møtes i august for å planlegge ett år frem i tid. Det er ansvarsgrupper på hver plass. Diakonen lager en felles brosjyre hver vår og høst som kopieres og leveres ut.

SOMMERKAFE: Hver tirsdag fra kl. 10:30 til 12:30 i sommerferien fra slutten av juni til midten av august. Sted: I Sunde kirke. Det arrangeres i samarbeid med når Sanitetsforeningens treff på Bydelshuset avslutter sine samlinger til de starter igjen i august. Kaféen er for alle som ønsker et fellesskapstilbud i sommerferien med underholdning og litt å spise, en vaffel/brødiskive med enkelt pålegg. Ansvarlig er en praktisk komite og diakonen. Medansvarlig er andre ansatte og frivillige.

KIA-ARBEID: Menighets-lemmer inkluderer/blir kjent med nye landsmenn i nabolag og hjelpes inn i menighetsfellesskap hvis ønskelig. Ansvarlig. Komite for KIA arbeid med leder Margreta Vik Stokke. (KIA gudstjeneste fast årlig?)

NESTEKJÆRLIGHET:

Den allmenne diakonien - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på nestekjærlighet

OMSORG FOR ETTERLATTE: Sunde menighet ønsker at etterlatte skal få et tilbud om sorggruppe/samtale/temakveld/ og allehelgen gudstjeneste. Dette er et av fellestiltakene for diakonene i Stavanger. Servicetorget sender ut brev til 1. pårørende hver 3. måned til etterlatte. Det er mulighet til å melde seg på ulike sorggrupper. Diakonen i Varden menighet er for tiden koordinator for tiltaket.

FORBØNNSTJENESTE FØR GUDSTJENESTEN: Det er praksis i Sunde menighet at alle som skal delta med en oppgave på gudstjenesten møtes kl. 10:00 for å be sammen for gudstjenesten. Ansvarlig: Den forrettende prest.

SJELESORG OG SAMTALE: Mennesker som har behov for samtale/sjelesorg og trenger en individuell støtte, kan få tilbud om det ved å kontakte diakon, prest eller frivillig medarbeider. Se eget oppslag i kirken.

FØDSELSDAGSBESØK/ÅREMÅLSHILSEN: Sunde menighet ved frivillige medarbeidere og diakon gjør stas på jublantene i menigheten. En blomst blir gitt hvert 5. år fra personen fyller 80 år og hvert år fra de fyller 95 år. Diakonen møter de frivillige som går med en blomst i november hvert år. Besøkene for neste år fordeles mellom de frivillige. Diakon kontrollerer besøkslista med medlemsregisteret hver måned.

SAMARBEID MED SUNDE SYKEHJEM: Diakon og aktivtør har fortløpende kontakt om institusjonsbesøk på sykehjemmet og interesserte beboere inviteres til formiddagstreff, sommerkafe og kirkebesøk. Hver 2. torsdag kl. 11.15 - 11.45 er det andakt på «Sundetorget» på Sykehjemmet ved organist og prest/diakon/frivillig medarbeider. Diakon og frivillig medarbeider har lysandakt på «team 3» 1. etasje hver 2. onsdag kl. 10:45 til 11:15. Ellers er det tilbud om besøk ved behov og ved fast avtale. Hvis beboere ønsker å snakke med noen eller/og ha nattverd kan prest og diakon kontaktes på dagtid for å lage en avtale.

HVERDAGSVENN: Er et fellestiltak for diakonene i Stavanger. Dette er et samarbeid med hverdagsrehabiliteringen i kommunen. Når diakonen har en ledig hverdagsvenn får hverdagsrehabiliteringen beskjed om det og de gir informasjon til mulige personer over 60 år som har vært igjennom en hverdagsrehabilitering. Vi ønsker å oppnå å ha 10 hverdagsvenner i aktivitet på hele Stavanger (Pr. desember 2019 har vi 6 hverdagsvenner). Diakonen i bydelen er besøksleder for hverdagsvennene i bydelen. I Madla bydel har diakonen et samarbeid om

dette med frivillighetssentralen. Det arrangeres et introduksjonskurs i februar/mars hvert år for nye hverdagsvenner. På høsten gis opplæring av fysioterapeut om viktigheten ved trening. Ellers har besøkslederen ansvar for veiledning og oppfølging av den enkelte hverdagsvenn i sin bydel.

BØNNEARBEID: Sunde menighet har tilbud om åpen bønnesamling på bønnenrommet i kirken hver onsdag formiddag kl. 12:00 til 12.45. Vi ønsker å bevisstgjøre den enkelte i menigheten på nødvendigheten og velsignelsen ved bønn. Ansvarlige er frivillige medarbeidere i samarbeid med diakonen.

BØNNEGRUPPER: I Sunde menighet finnes det for tiden en bønnegruppe. Gruppen møtes i hjemmene og tidspunkt avtales i gruppa.

BØNNEKORT FOR KONFIRMANTENE: Sunde menighet ønsker at alle konfirmantene blir bedt for personlig gjennom konfirmantåret. Det lages bønnekort med bilde som deles ut til menighetslemmer som ønsker å fylle denne tjenesten. Ansvar: Diakon, trosopplærer og diakoniutvalget.

FORBØNNSTEAM: Sunde menighet ønsker å ha tilbud om forbønn etter gudstjenesten. Alle som ønsker det og har behov kan få mulighet til personlig forbønn på bønnenrommet etter gudstjenesten. Ansvarlige for dette er frivillige forbønns team, prest og diakon.

VERN OM SKAPERVERKET:

Den allmenne diakonien - Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på vern om skaperverket

SKAPERVERKETS SØNDAG: Sunde menighet ønsker å ha en søndag i året hvor det er fokus på å ta vare på skaperverket. Speidere og andre grupper i menigheten inviteres til å ha ansvar for gudstjenesten sammen med ansatte og andre frivillige medarbeidere.

STRANDRYDDERDAGEN: Sunde kirke samarbeider med Sunde Idrettslag, frivillighetssentralen og andre frivillige organisasjoner om Strandrydderdagen i begynnelsen av mai hvert år. Håper å engasjere lokalsamfunnet og være sammen om å ta vare på skaperverket. Speidere, KRIK og andre grupper i menigheten deltar på strandrydderdagen.

KILDESORTERING: Sunde menighet ønsker å bidra til mindre utslipp av skadelige klimagasser ved å arbeide for kildesortering. Ansvarlig: vaktmester

KAMP FOR RETTFERDIGHET:

Den allmenne diakonien - bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å kjempe for rettferdighet

KN-AKSJONEN: Sunde menighet ønsker å bidra til å skape en mer rettferdig verden. Konfirmanter og menigheten får informasjon om og deltar med å samle inn penger til Kirkens Nødhjelp sin fasteaksjon.

MISJON: Sunde menighet arbeider for å få ut evangeliet i ord og handling. Og har valgt å støtte NMS sitt misjonsprosjekt i Bangkok, Thailand. Det samles inn penger ved offer på gudstjenester og formiddagstreff i kirken. Noen er faste givere.

TILRETTELEGGING: Kirken skal være tilgjengelig for alle uansett funksjonshemming. Og til enhver tid være oppmerksom i forhold til de utfordringene vi har i kirken. Personer med

funksjonshemming, rullestolbrukere skal kunne parkere ved kirken, komme inn i kirken, gå på toalettet om nødvendig. Teleslynge er tilgjengelig for hørselshemmede.

RETTFERDIG HANDEL: Sunde menighet ønsker å bruke fairtradeprodukter som kaffe, og informere om det. I rettferdig handel ligger det å bekjempe barnearbeid, bidra til rettferdig behandling av bønder i utviklingsland. Vaktmester, daglig leder og alle har ansvar for dette.

Inkluderende fellesskap

NAVN PÅ TILTAK	MÅLGRUPPE	MÅL FOR TILTAKET	ARBEIDSMÅTE R (Strategi)	TID	KOMMENTAR	ANSVAR
Husgrupper	Voksne og Ungdom	Alle som ønsker det får tilhøre et mindre fellesskap, og bli godt kjent med noen i menigheten.	*Kontakt/møte med gruppeledere 1-2 x pr år. *BønnRelasjonOrd *Inspirasjonsmøte i Jan/febr hvert år for alle medlemmer i gruppene *infofolder *nettside *kontakt med nye	Ønsker å opprette 4 nye grupper innen våren 2024	*Navnet Husgrupper, står for: bibelgrupper, bønnegrupper, misjonsforeninger, kirkeringer, interessegrupper og husfellesskap. *Gruppene har ulik møtehappighet	Diakon og andre ansatte. Evt. Tjeneste gruppe
Kontinuerlige tiltak	Barn og ungdom	At barn og unge skal føle seg inkludert – som en del av menigheten	Ta hensyn til ulike aldersgrupper og ulike interesser	Ulikt	Babysang, Småbarnsang, Speiderarbeid, Åpent barnerom KRIK, Connect	Ansatte og frivillige
Kontinuerlige tiltak	Voksne	At voksne føler seg inkludert		Hver fredag	Turgruppe	Ansatte og frivillige
Tiltak fra trosopplæring splanen	Barn og Ungdom	At bredden av døpte og tilhørere skal inkluderes ved invitasjon	Ta hensyn til ulike aldersgrupper og ulike interesser	Ulikt	Vi viser til Trosopplæringsplanen	Ansatte og frivillige
Tiltak for konfirmanter og tida etterpå	Ungdom	Skape et fellesskap for ungdom i menigheten				
Avgrensede arbeid	Barn/Ungdom/ Voksne	Inspirasjon for videre arbeid	Utforske, hva er behovet		Tro og Lys fellesskap	Diakonen/ DU
Strikkekafe	De som ønsker et tilbud på dagtid	Skaper kontakt og tilhørighet og jobber for å være et inkluderende fellesskap.	Alle bidrar etter evne	2020-2024 Annenhver torsdag kl 11.00 – 13.00 høst og vårsemester	Veiledende pris for lunsjen. *Overskudd går til dåpskluter fra Madagaskar og diakoniarbeidet.	Diakonen og strikkekafe-komiteen
Formiddags-treff	Alle som ønsker et treff på dagtid	At det er et godt samarbeid mellom bedehus og kirke Å skape en tilhørighet til Sunde kirke og fellesskap.	Praktisk komite/-ansvars-gruppe		Offer til å dekke utgifter, og offer misjon. Overskudd går til det diakonale arbeidet i menigheten	Diakonen og ansvarsgruppe for formiddags-treffene
Sommerkafe	Alle som ønsker et fellesskapstilbud i ferien	Et møtested Tilbud om underholdning, fellesskap og vafler/kaffe.	Praktisk komite og ansvarlige			Ansatte og frivillige medarbeidere
KIA-arbeid	Menigheten og Invandrere (nye landsmenn) blir inkluderende		Menighetslemmer inkluderer/blir kjent med invandrere (nye landsmenn) i nabolag og hjelpes inn i menighetsfellesskap, hvis ønskelig. KIA gudstjeneste 1 gang pr år			Komite for KIA-arbeid

Den allmenne diakonien – Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å være inkluderende

Nestekjærlighet

Den allmenne diakonien – Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på nestekjærlighet

NAVN PÅ TILTAK	MÅLGRUPPE	MÅL FOR TILTAKET	ARBEIDSMÅTER	TID	KOMMENTAR	ANSVAR
Omsorg for etterlatte	Etterlatte	At etterlatte tilhørende Sunde menighet får et tilbud om sorggruppe/ samtale, temakveld og allehelgen-gudstjeneste	Diakonene i Stavanger samarbeider om sorggrupper, kurs og temakveld. Informasjon sendes ut ved brevs form.	Kontinuerlig	Fellestiltak for menighetene i Stavanger ved Diakonene	Servicetorget og Diakonen
Sjelesorg og samtale	Mennesker med behov for samtale	Individuell omsorg og støtte	Samtaler	Ved behov		Frivillig medarbeider, prest og diakon.
Fødselsdagsbesøk/Åremåls hilsen	Hvert 5. år fra 80 år. Og hver år fra 95 år.	Gjøre stas på jubilantene i menigheten	Besøk med blomst og hilsen Møte med frivillige medarbeider i november hvert år/fordele besøk Kontrollere besøkslista hver måned	Gjennom hele året		Frivillige og diakon
Institusjonsbesøk	Beboere på Sunde sykehjem	At de opplever seg sett og ivaretatt	Andakt 2. hver torsd. NV 1. gang pr måned Andakt på team 3, hver 2. onsdag besøk ved behov og etter fast avtale	Kontinuerlig		Prest/diakon/ kirkemusiker og frivillige medarbeidere
Hverdagsvenn	Personer over 60 år som har vært igjennom en hverdagsrehabilitering	At 10 personer i Stavanger kommune får en hverdagsvenn hvert år	Være besøksleder Rekruttere og følge opp hverdagsvenner Arrangere Introduksjonskurs Samarbeide med Hverdagsrehab. i kommunen.	Kontinuerlig	Fellestiltak for menighetene i Stavanger ved diakonene	Diakonene i Stavanger er besøksledere og rekrutterer og følger opp hverdagsvennene Diakonen i Sunde er for øyeblikket koordinator for tiltaket
Forbønntjeneste før gudstjenesten	De som deltar i gudstjenesten	Gudstjenesten	Bønn	Søndag 10.00		Prest
Bønnearbeid	Voksne	Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på nødvendigheten og velsignelsen ved bønn	Åpne bønnesamlinger på bønnenrommet Bruker bønnelapper fra bønnekassa.	Hver onsdag 12.00 – 12.45		Frivillige og diakon
Bønnegrupper	Voksne		I hjemmene	Avtales i gruppa		Frivillige
Bønnekort for konfirmanter	alle i menigheten	At alle konfirmanter blir bedt for personlig	Bønnekort med bilde			Diakon og Trosopplærer
Gudstjenester med mulighet for forbønn	Alle som ønsker og har behov	At alle skal få mulighet til personlig forbønn	2 forbedere på bønnenrommet etter gudstjenesten			Frivillige, prest og diakon

Vern om skaperverket

Den allmenne diakonien – Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på vern om skaperverket

NAVN PÅ TILTAK	MÅLGRUPPE	MÅL FOR TILTAKET	ARBEIDSMÅTER	TID	KOMMENTAR	ANSVAR
Skaperverkets søndag	Hele menigheten	Å ta vare på skaperverket	Gudstjeneste	En søndag i året	Speidere deltar	Ansatte og frivillige
(Seminar/foredrag/kurs)	(Voksne i bydelen)	(Informasjon og kunnskap. Bevisstgjøring)	(Temakvelder)	(En gang pr. semester)		
Kildesortering/Fokus på Klimaet	Alle som bruker kirken	Bidra til mindre utslipp av skadelige klimagasser	Kildesortering utføres av frivillige og ansatte i kirka	Kontinuerlig		Vaktmester
Strandrydderdag	Hele bydelen	Skape et engasjement for å ta vare på miljøet	opprydding	Hvert år i mai	Samling på grusbanen	Diverse organisasjoner i bydelen+ DNK

Kamp for rettferdighet

Den allmenne diakonien – Bevisstgjøre den enkelte i menigheten på å kjempe for rettferdighet

NAVN PÅ TILTAK	MÅLGRUPPE	MÅL FOR TILTAKET	ARBEIDSMÅTER	TID	KOMMENTAR	ANSVAR
KN-aksjonen	Menigheten / konfirmantene	Å bidra til å skape en mer rettferdig verden	Innsamling	En dag i fastetiden	Konfirmantforeldre bidrar.	Konfirmantansvarlig og diakon
Misjon	Hele menigheten	Å få ut evangeliet i ord og handling	Innsamling av penger, og informasjon om misjon gjennom Nordvesten, Misjonsprosjekt og Forbønn.	Kontinuerlig.	.	Daglig leder/diakon
Tilrettelegging	Funksjonshemmede/hørselshemmede/synshemmede	Kirken skal være tilgjengelig for alle.	Fysisk tilrettelegging. Parkeringsplass, teleslyng osv.	Alltid	Parkering og adkomst til kirken.	Daglig leder/vaktmester
(Arbeide med holdninger)	Menigheten	Dyktiggjøring til å inkludere naboer, også av utenlandsk opprinnelse	Seminarer/ kurs. Finne ”lagspillere” i bydelen for i større grad å kunne bidra positivt i nærmiljøet. Messe for verdighet, årlig.	Gjennom hele året		Alle
Rettferdig handel	Menigheten	Bekjempe barnearbeid, bidra til rettferdig behandling av bønder i	Bruk av fairtrade-produkter. Informasjon.	Gjennom hele året		Daglig leder/vaktmester. Alle.

		utviklingsland. Bevisstgjøre forbrukere.				
--	--	--	--	--	--	--

Utfordringer til Sunde menighet

Oppfølging etter bispevisitas

Biskopen takker for mottakelsen i Sunde menighet under visitasen 22. – 27. oktober 2024. Takk for gode dager sammen og et program som har gitt nyttige møter med menigheten og samarbeidspartnere.

Ut fra visitasreglementet for Den norske kirke er visitasen en del av biskopens tilsyn med virksomheten i soknet (§1). Biskopen skal «støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte», «prøve menighetslivet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse» og «inspirere til frimodighet og fornyelse». Arbeidet i menighetene skal også ses opp mot sentralkirkelige planer.

Visitasforedraget er den sentrale tilbakemeldingen fra visitasen. I tillegg hører det med til visitasen å konkretisere hva biskopen ønsker at menigheten skal arbeide videre med. Sammen med visitasforedraget utgjør disse utfordringene biskopens visitasrapport.

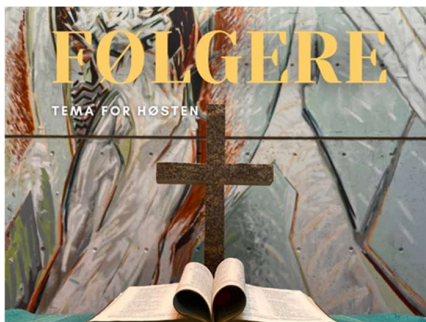
Biskopen vil oppfordre Sunde menighet til å:

- Holde fast på menighetens prioriteringer. Det er bra å satse strategisk på fire punkt og ha ro for å ikke å gjøre alt.
- Satsingsområdene «Frivillighet» og «Attraktiv kirke» kan utfordre til å invitere inn til gudstjeneste og gi rom for å forsøke nye former i gudstjenesten.
- Fortsett med å ha hyppigere søndagsskoletilbud som et mål.
- Kan Superonsdag bli en del av menighetens hverdags-gudstjenestefeiring? Med elementer som lystenning, sang og formidling, kan det også skapes bro over til søndagsgudstjenesten.
- Fortsett å tenke bredde i tiltak innen undervisning og læring, gjerne ved å la punkttiltak og kontinuerlige tilbud utfylle hverandre.
- Følg opp kirke-skole-samarbeidet om beredskap og utvidet samarbeid i fagene, og avtal nytt møte med barnehagene.
- Ta vare på ungdom etter konfirmanttiden, for eksempel gjennom samarbeid med Bydelshuset om lokaler for ungdomsklubb med kirkelig tilstedeværelse.
- Finne gode måter for hvordan Sunde menighets fortellinger kan komme tydelig og positivt til uttrykk og kommunisere med de som bor i menigheten.

Hvem som følger opp de ulike oppgavene følger av den ordinære ansvarsfordelingen for soknene.

Etter visitasreglementet skal prostens møte ansatte og tillitsvalgte i menighetsråd og fellesråd etter visitasen, for å gå gjennom visitasrapporten og utfordringene. På dette møtet hører prostens hvordan tilbakemeldingene fra visitasen er fulgt opp.

- 2021 H – Følgere



- 2022 V - ...en av oss (forandret bildene fra Bibelselskapets tidslinjen fra søndag til søndag)



- 2022 H – Ord som forandrer



- 2023 V – Oppfyllelsen



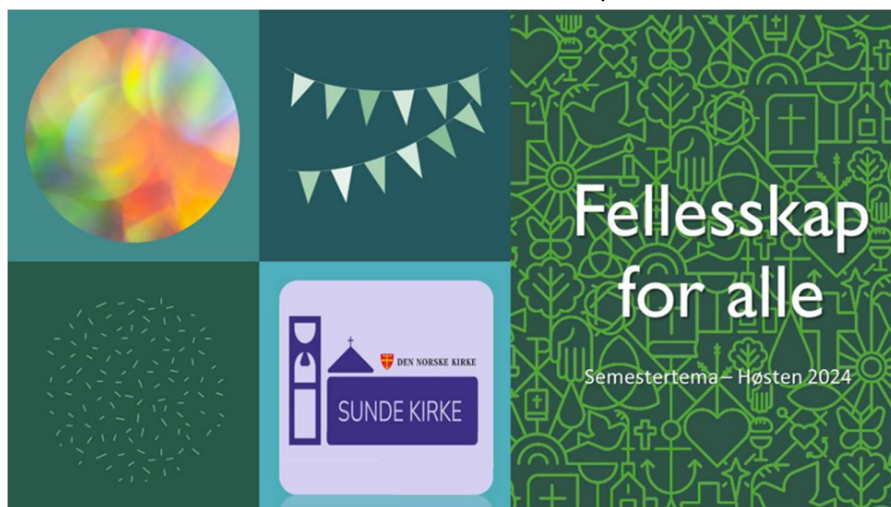
- 2023 H – Gavene er mange



- 2024 V – Hellig alminnelig (Logo fra trosopplæringskonferanse brukt med tillatelse fra IKO)



- 2024 H – Fellesskap for alle



- Dåp og møte med dåpsfamilier
 - Vi anslår at kun 40% av dåpskullet døpes i «Vår» kirke (etter vi ble «Folkekirke» – ikke lenger har mulighet til å sende invitasjon fordi vi ikke vet hvem som er blitt foreldre)
 - Ca. 50 % døpes i Revheim og resten andre kirker
 - Vi har alle dåpssamtalene
 - Utfordringer med «Medarbeideren» og også «Kirka Vår» som rapporteringsverktøy og ikke som oppfølgingsverktøy. F.eks. sist år står det i statistikken at 15 personer er døpt i Sunde Kirke. Det stemmer jo, men så er det 20 personer til som er døpt som bor i Sunde sokn (uten at det kommer frem)

- Trosopplæring, inkl. konfirmasjon og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid.
 - Lite kontinuitet i trosopplæringsarbeidet pga forskjellige årsaker.
 - Konf.arb. Fra tradisjonell undervisningsopplegg til inndeling i grupper, som er fordelt på forskjellige ukedager
 - Har ført til økt oppslutning igjen
 - Involvering av frivillige er forutsetning for at vi kan ha flere grupper.
 - Speiderarbeidet drevet helt og fullt av frivillige har gått bra helt frem til det siste året. Vanskelig å rekruttere nye frivillige til å stille opp som hovedledere.
 - Liten oppslutning om trosopplæringstiltak etter korona...
 - Det var vanskeligheter med å få opp å gå det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet igjen etter korona...
 - Har de siste åren satset spesielt på barn- og familiearbeidet som har gitt følgende utslag:
 - Det som vi har fått opp å gå de senere årene er en kontinuitet rundt familiemiddag konseptet vår; Supertirsdag – som fra nå i høst har blitt Superonsdag. Opplegg fra 16:30 -18:00 Starter med middagsservering og ender opp med samling for barna (og kaffe og drøs for foreldre). Knyttet opp mot søndagsskole. Superonsdag har fått stabil og god oppslutning.
 - Så har vi startet opp med søndagsskole knyttet opp mot gudstjenestene igjen, etter flere års opphold. Først en søndag i ny og ned, så fast en i måneden – som vi har hatt til nå...(planer om oftere fra i vinter og utover våren).
 - Babysang – god oppslutning også i korona tiden (digitalt). Etter opphold en stund er vi oppe å gå igjen nå.
 - Oppdatering av vår lokale trosopplæringsplan er gjennomført nå siden forsommer og ligger klar til behandling i stab og menighetsråd (se et av vedleggene).

- Kirke-skole og kirke-barnehagesamarbeid.
 - Skolegudstjenester (tre skoler – Sunde, Kvernevik og Smiodden)
 - Julevandring (barnehager)
 - Felles lunsj med alle ansatte i forhold til barn- og ungdom i bydelen (repres.fra skolene, Sunde IL, Fritidsklubben, Frivillighetssentralen osv.)
- Diakoni, inkl. evt. inkludering av mennesker med utviklingshemming
 - Felles formiddagstreff for Hafrsfjord menighet, Sunde menighet og Sunde bedehus
 - Stikkekafé
 - Romjuls kafé
 - Sommerkafé
 - Hjerterom – samtaletjeneste i Sunde menighet (flyer på NAV, legekantor, info i Nordvesten, nettside, kontakt tlf. osv.) Tett samarbeid med Kirkens SOS når det gjelder opplæring og kursing av samtalemedarbeidere.
 - Tilbud om konf – HEL arb felles i SVG
 - Tilrettelagt dåp
- Misjon, økumenikk og religionsdialog
 - NMS sitt arbeid i Thailand – vi gav videre kr.100.000,- i fjor.
- Kulturelt og kirkemusikalsk arbeid
 - Aktivt kulturutvalg som arrangerer 2 – 4 arrangement i semesteret
 - Senex kor og orkester
 - Holder til i Kirken
 - Arrangerer årlige konserter og gospel-messe
- Evt. andre møteplasser for voksne.
 - Vår store «muskel» er alle husgruppene (bønnegrupper, husfelleskap, bibelgrupper, kirkeringer osv.)
 - Medarbeider fest
 - Nyttårsfest
 - Julemesse
 - Temakvelder
- Møtepunkter og kontakt med lokalsamfunnet
 - Felles lunsj med alle ansatte i forhold til barn- og ungdom i bydelen (repres.fra skolene, Sunde IL, Fritidsklubben, Frivillighetssentralen osv.)
 - Prøvd oss på felles tiltak
 - Bydels foreldremøte som vi stod for der vi inviterte «Barnevakten» til å orientere om nettvett og grensesetting i forhold til det. Ble arrangert av oss i Bydelshuset – ikke mange kom, men de som kom var stort sett nye landsmenn og ikke minst kvinner.
 - Vi har snakket om vi skulle satse på felles tilbud for barn og ungdom i høst- og vinterferie (og eventuelt på

planleggingsdager). Vi har prøvd ut litt på egenhånd hver for oss

- Fra i år av justerer vi julemessen til å være samtidig med Julemarked på Torget (før har det vært i forkant, så har vi tent julegrana og markedet har startet) Nå vil det vi har være mer integrert i det felles opplegget vi har med bydelshuset og de andre aktørene i lokalmiljøet.
- Bydelsdag arrangement hver høst
- Kommunikasjon (nettsider, evt. menighetsblad, sosiale medier)
 - Nordvesten (lokalavis med menighetssider)
 - Nettside - [Sunde menighet \(sunde-menighet.no\)](http://sunde-menighet.no)
 - Facebookside – Sunde Kirke [Sunde kirke | Stavanger | Facebook](#)
 - SnapChat
 - Instagram
- Kirkelige handlinger (gravferd, vigsel)
 - Det er sjelden det er gravferd eller vigsel i Sunde Kirke, men det skjer av og til...

I tillegg henviser vi til vedlegg som er lastet opp på «Kirka Vår»

- Siste årsmelding
- Andre aktuelle plan- og strategidokumenter menigheten bruker
- Oversikt over ansatte som har arbeidet i Sunde siden sist gang det var visitas i 2005