



## Høring - endringer i personalreglement for Den norske kirke – tilsettingsråd for prester

Høringsnotat 17. februar 2023

---

### 1 Innledning og oversikt

Som en del av arbeidet med ny organisering av Den norske kirke vedtok Kirkemøtet i 2022 at det skal utarbeides et felles personalreglement for hele trossamfunnet. Dette skal bidra til en enhetlig og effektiv personalforvaltning som er gjenkjennelig i hele kirken. Som en del av dette presiserte komiteen i Kirkemøtet at tilsetting i partssammensatt utvalg skal være hovedregel ved tilsettinger i Den norske kirke, også for prester som er ansatt i rettssubjektet. Disse ansettes i dag av bispedømmerrådet. Utarbeidelse av felles personalreglement for hele trossamfunnet vil kreve betydelig arbeid og bred involvering. Det er lagt opp til at et nytt personalreglement kan bli vedtatt på Kirkemøtet i 2025. Et første skritt er å innføre en ordning med tilsetting av prester i partssammensatt utvalg allerede før et felles personalreglement er på plass. Dette kan gjøres gjennom endringer i det eksisterende personalreglementet på Kirkemøtet 2023. Deretter kan arbeidet med å utarbeide et felles personalreglement for hele trossamfunnet fortsette fram til møtet 2025. Kirkerådet sluttet seg i desember 2022 til en framdriftsplan i tråd med dette.

Kirkerådet foreslår at tilsetting av prester i Den norske kirke skal gjøres i et tilsettingsråd som erstatter bispedømmerrådet som tilsettende myndighet. Tilsettingsrådet skal være partssammensatt og bestå av stiftsdirektør eller en som er oppnevnt av stiftsdirektøren som leder, ett av bispedømmerrådets medlemmer, prost, menighetsrådsrepresentant og arbeidstakerrepresentant.

Videre foreslår Kirkerådet å fjerne dagens ordning med innstillingsråd og gi innstillingsmyndighet til stillingens nærmeste overordnede, i de fleste tilfeller prosten.

I tillegg foreslår Kirkerådet enkelte endringer som er nødvendige som følge av innføringen av tilsettingsutvalg for prester.

Kirkerådet behandlet i desember *Kirkelig organisering – videre arbeid*, sak KR 103/22. Kirkerådet ga sin tilslutning til forslaget om å dele opp arbeidet med felles personalreglement:

Et felles personalreglement for hele trossamfunnet vil kreve betydelig arbeid og bred involvering. I planskissen er det lagt opp til vedtak i Kirkemøtet i

2025. Kirkemøtekomiteen har ønsket at også menighetsprester skal tilsettes i partssammensatt utvalg. En kan se for seg at en som et første skritt i 2023 kan innføre en ordning med tilsetting av prester i partssammensatt utvalg også i rettssubjektet, gjennom endringer i det eksisterende personalreglementet. Deretter kan en arbeide videre med et felles personalreglement for hele trossamfunnet. En slik endring i 2023 vil kunne frigjøre ressurser på bispedømmenivået og som nevnt bidra til at bispedømmerådene i praksis kan styrke seg som strategiske organer.

I høringen foreslås endringer i eksisterende personalreglement. Den prinsipielle avgjørelsen ble fattet av Kirkemøtet 2022 og er ikke tema for høringen.

Endringene vil tre i kraft når de er vedtatt på Kirkemøtet. Likevel vil tilsettingsprosesser som er påbegynt når endringene trer i kraft, fullføres etter dagens ordning.

Selv om de foreslåtte endringene er ment å være en varig endring, vil arbeidet med et felles personalreglement fram mot 2025 også kunne påvirke reglene om partssammensatte tilsettingsutvalg for prester.

## 2 Bakgrunn

I sak om framtidig kirkelig organisering (KM 10/22) ble det vedtatt en rekke såkalte modelluavhengige elementer. Ett av disse elementene er felles personalreglement for hele trossamfunnet.

Vedtaks punkt 1 f):

I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet **felles personalreglement for hele trossamfunnet**, et system for konflikthåndtering og system for HMS.

Enkelte av de øvrige vedtakene har også betydning for dette arbeidet.

Vedtaks punkt 1 a):

Menighetsrådets rolle skal styrkes, **herunder ved tilsettinger** og ved at ansatte som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer.

Vedtaks punkt 1 d):

Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.

I saksorienteringen til Kirkemøtet, sak KM 10/22, side 33 uttaler Kirkerådet om partssammensatte tilsettingsutvalg:

Kirkelig ansatte bør som hovedregel tilsettes i et partssammensatt utvalg, med representasjon fra arbeidsgiver, menighetsråd og fagforeningene. Biskopen bør også være representert ved tilsetting av prester, andre vigslede og andre kirkefaglige stillinger i kraft av biskopens tilsyn.

I innstilling i sak KM 10/22 skriver komiteen (merknadene 28 og 30):

Komiteen støtter Kirkerådets forslag om at partssammensatte tilsettingsutvalg normalt tilsetter kirkelig ansatte som arbeider lokalt. Dette ligger til grunn, uavhengig av modellene. Den nærmere sammensetningen og regler for dette må vurderes nærmere.

[...] Komiteen foreslår at Kirkemøtet skal vedta blant annet felles personalreglement og system for konflikthåndtering. Komiteen mener dette vil bidra til helhet og sammenheng i trossamfunnet.

### **3 Dagens ordning**

#### **Tilsetting av prester**

Tilsetting av prester er regulert i personalreglement for Den norske kirke, fastsatt av Kirkemøtet 2019 med enkelte senere mindre endringer.

Det framgår av § 7 at ved tilsetting av menighetsprest, prost, fengselsprester og enkelte andre spesialprester er bispedømmerådet tilsettende myndighet. Videre følger det av § 16 første og andre ledd at tilsetting skal skje i bispedømmerådets ordinære eller ekstraordinære møte.

#### **Innstillingsråd ved tilsetting av prester**

Før bispedømmerådet foretar en tilsetting skal det utarbeides en innstilling til tilsetting. Ifølge personalreglementet § 7 er det et eget innstillingsråd som har ansvar for dette.

Innstillingsrådet består av fire medlemmer. Sammensetningen følger av reglementet § 8:

- Vedkommende prost i det prosti som stillingen hører til. Prosten leder innstillingsrådet
- Stiftsdirektøren, eller den som har fått fullmakt fra stiftsdirektøren
- Arbeidstakerrepresentant oppnevnt etter reglene i § 8 tredje ledd
- En representant for det eller de berørte menighetsråd utpekt etter § 8 fjerde ledd

Ved tilsetting av spesialprest deltar ingen representant fra menighetsrådet. Institusjonenes interesser er ivaretatt gjennom plass i intervjugruppen og retten til å uttale seg om hvem som skal tilsettes, se reglementet §§ 12 femte ledd og 14 tredje ledd.

Regler for saksbehandling i innstillingsrådet følger av reglementet § 15.

## **Behandling av søknader, utvelgelse og gjennomføring av intervju og uttalelse**

Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes søkerliste sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd. Dersom det gjelder tilsetting av spesialprest, skal søkerliste og søknader i stedet for til menighetsrådet sendes til de institusjoner eller organisasjoner hvor presten skal tjenestegjøre.

Biskopen i samråd med stiftsdirektøren avgjør hvilke søkere som skal innkalles til intervju. Hvem som skal delta i intervjugruppen, følger av reglementet § 12. I hovedsak er det innstillende myndighet som skal delta. Ved tilsetting av prester vil dette da være innstillingsrådet. Dersom presten skal ha flere sokn som tjenestested, kan de berørte menighetsrådene utpeke ytterligere én representant. Dersom tilsettingen gjelder en spesialprest, skal en representant for den aktuelle institusjonen gis anledning til å delta. Intervjugruppen kan også suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde dersom administrasjonen eller medlemmene av innstillingsrådet ønsker det.

Før innstillingsrådet avgir sin innstilling skal det innhentes en uttalelse fra det eller de berørte menighetsråd om hvilke tre av søkerne de ønsker tilsatt. På samme måte som ved intervju er det institusjonene som har denne uttalelsesretten dersom det er snakk om spesialprest.

### **Andre tilsetninger**

Organet selv, det vil si Kirkerådet, Bispemøtet eller bispedømmerrådet, er tilsettingsmyndighet når daglig leder av organet skal tilsettes, jf. § 9. Det er organets valgte leder/preses som gir forslag til tilsetting. Når tilsettingssaken behandles, skal arbeidstakernes representanter tiltre slik det er fastsatt i § 16, femte til sjuende ledd.

I øvrige tilsetninger ved bispedømmekontoret, i Kirkerådets sekretariat eller i Bispemøtet skjer tilsettingen i et partssammensatt tilsettingsråd. Nærmeste overordnede til den ledige stillingen er innstillende myndighet.

## **4 Tilsetting av prest i partssammensatt utvalg**

Innføring av et tilsettingsråd som erstatning for dagens system med tilsetting i bispedømmerrådet vil kunne ha flere virkninger.

Bakgrunnen for forslaget er at tilsetninger i et tilsettingsråd vil kunne gjennomføres på en enklere og mer effektiv måte. Forslaget innebærer at beslutningen gjøres i et mindre organ, med medlemmer som kjenner den aktuelle situasjonen godt og som det vil være enklere å kalle sammen ved behov enn bispedømmerrådet. Det vil kunne bidra til at tilsettingssaker kan gjennomføres raskere uten at det går på bekostning av kvalitet i saksbehandlingen. Det vil samtidig frigjøre tid og kapasitet i bispedømmerrådet slik at deres rolle som et strategisk lederorgan i bispedømmet styrkes, gjennom at de vil bruke mindre tid på saker om ansettelse.

Videre vil også menighetsrådenes rolle styrkes ved at de etter forslaget vil ta del i beslutningen direkte, og ikke som i dag kun gjennom uttalelse og innstilling.

Det er ikke føringer fra Kirkemøtet om å avskaffe tilsettingsprosessens to trinn. Forslaget bygger derfor på at det fortsatt skal være en innstillende og en tilsettende

myndighet. Dette er også i tråd med modellen for tilsetninger for øvrige stillinger i trossamfunnet Den norske kirke.

Endringene som foreslås vil bidra til at tilsetting av prester blir gjennomført på en måte som er nærmere fremgangsmåten for øvrige tilsetninger i Den norske kirke og trossamfunnet ellers. Dette vil derfor være et steg i retning av felles praksis for ansettelse i hele trossamfunnet.

### **Avgrensninger**

Reglene om tilsetting av bispedømmerådet selv og bruk av innstillingsråd gjelder i dag ved tilsetting av menighetsprest, prost, fengselsprester og enkelte andre spesialprester.

I utgangspunktet kunne reglene om tilsetting av prester helt erstattes av et felles partssammensatt tilsettingsråd for alle tilsetninger i bispedømmerådet, også av administrativt personell. Tilsetting av prester står likevel i en særstilling, og Kirkerådet foreslår derfor at det skal innføres et eget tilsettingsorgan for prester, ikke minst for å ivareta menighetenes interesser.

Kirkerådet vurderer det slik at det mest hensiktsmessige er å innføre tilsettingsråd som skal behandle tilsetting av menighetsprester slik de er definert i personalreglementet § 1, nemlig sokneprest, prostiprest og kapellan. I saker om spesialprester vil institusjonenes interesser på samme måte som i dag kunne ivaretas. Det er derfor naturlig å inkludere spesialprestene. Dette er i tråd med personalreglementets definisjon av prest, som også inkluderer spesialprest.

Kirkemøtets føringer om partssammensatt utvalg nevner ikke tilsetting av prost. Ett alternativ er at tilsetting av prost følger de nye reglene om tilsetting i utvalg. Dette vil være det regelteknisk enkleste, og det vil bidra til et mindre komplisert personalreglement.

På den annen side kan det gjøres et skille mellom tilsetting av proster og tilsetting av prester. Proster har i tillegg til å være prester en annen og viktig funksjon som leder. Det er enkelte særregler for tilsetting av proster, som også gjør tilsettingsprosessen noe annerledes.

Kirkerådet går inn for at tilsetting av proster i denne omgangen ikke flyttes til partssammensatt utvalg. Det kan ev. vurderes som et neste skritt, blant annet ut fra erfaringer som høstes med en ny ordning for tilsetting av prester. Det vil uansett være nødvendig å vurdere tilsettingsordningen for prost nærmere i neste fase med et felles personalreglement for trossamfunnet Den norske kirke, blant annet i lys av prostens fremtidige rolle i den kirkelige organiseringen.

Kirkerådet foreslår altså at tilsetting av prost fortsatt skal foretas av bispedømmerådet.

Når det gjelder reglene for vikariater og andre engasjementer på mindre enn ett år, foreslås det ingen endringer. Her vil det fortsatt være biskopen som tilsetter etter innstilling fra prost, uten involvering av innstillings- eller tilsettingsråd.

## **5 Sammensetning av tilsettingsråd for prester**

Ved tilsetting i et partssammensatt utvalg fungerer utvalget eller rådet som et kollegialt organ. I et kollegialt organ deltar medlemmene i utgangspunktet på like fot med samme tale- og stemmerett. I organet treffes avgjørelsene av medlemmene i fellesskap, og lederen har først og fremst funksjon som tilrettelegger av saksbehandlingen i møtet og eventuelt dobbeltstemme ved stemmelikhet dersom ikke noe annet er bestemt. Det er derfor mange hensyn å ta når rådet skal settes sammen. Både representasjon fra dem som berøres av ansettelsen, kontinuitet og kompetanse er sentrale hensyn. Arbeidstakerinteresser og virksomhetens overordnede strategiske vurderinger bør også tas hensyn til. For å ivareta effektivitet og smidig saksbehandling bør et slikt råd heller ikke være for stort. Det må gjøres en avveining mellom hensynet til representasjon og hensynet til effektivitet.

I sin saksorientering til Kirkemøtet skrev Kirkerådet følgende om sammensetningen av rådet:

Kirkelig ansatte bør som hovedregel tilsettes i et partssammensatt utvalg, med representasjon fra arbeidsgiver, menighetsråd og fagforeningene. Biskopen bør også være representert ved tilsetting av prester, andre vigslede og andre kirkefaglige stillinger i kraft av biskopens tilsyn.

Rekruttering og tilsetting er først og fremst arbeidsgiverens ansvar. Det er derfor naturlig at arbeidsgiverrepresentantene har størst innflytelse på avgjørelsen. Når det er snakk om ansettelser av prester i Den norske kirke, kan arbeidsgiver være representert av ulike aktører eller organer. I innstillingsrådet er i dag arbeidsgiver representert ved prost og stiftsdirektør.

### **Bispedømmeråd**

I tråd med vedtakene om organisering av Den norske kirke skal prestene være ansatt i rettssubjektet Den norske kirke også i fremtiden. Tilsettingsmyndigheten vil med de foreslåtte endringene overføres fra bispedømmerådet som organ til et partssammensatt utvalg. Dette rådet opptrer på vegne av bispedømmerådet som arbeidsgivermyndighet. Det er derfor naturlig at bispedømmerådet fortsatt er representert i tilsettingsrådet, enten direkte og/eller ved administrasjonen. Rekruttering og tilsetting er og vil være noe som bispedømmerådene ganske ofte vil arbeide med. Administrasjonen har kompetanse både når det gjelder strategiske hensyn og arbeidsrettslige sider ved tilsettingsprosessen og vil ivareta kontinuitet. Det kan også vurderes slik at bispedømmerådet fortsatt skal være direkte involvert i tilsettinger for å ivareta hensynet til folkevalgtes stilling og innflytelse, ved at bispedømmerådet oppnevner ett av sine medlemmer som representant til tilsettingsrådet. Kirkerådet foreslår at både stiftsdirektør og ett av bispedømmerådets medlemmer skal være representert i tilsettingsrådet. Representant for bispedømmerådet kan være bispedømmerådets leder eller et annet medlem. Forslaget lar det være opp til bispedømmerådet selv å avgjøre hvem av medlemmene som skal representere rådet i tilsettingsprosessen.

### **Prost/biskop**

Prosten er i de aller fleste tilfellene stillingens nærmeste overordnede. Dette medfører at prosten naturlig har en helt sentral rolle i tilsettingsprosessen. Som det er gjort

rede for ovenfor, leder prosten i dag innstillingsrådet. Det er Kirkerådets vurdering at prosten også i den nye modellen skal være sentral i egenskap av å være stillingsinnehaverens nærmeste overordnede.

I forarbeidene til Kirkemøtes vedtak er det omtalt at biskopen bør være representert ved tilsetning av prester. Kirkerådet tolker dette slik at det ikke nødvendigvis medfører at biskopen selv skal være medlem av tilsettingsrådet. Biskopen er i dag, i tillegg til å delta i bispedømmerådets tilsetningsvedtak, involvert når det skal avgjøres hvem som skal kalles inn til intervju.

Videre kan biskopen være representert gjennom prostens deltakelse i tilsettingsrådet, uten at biskopen dermed kan instruere prosten i tilsettingssaker. En alternativ løsning er at det er biskopen som har plass i tilsettingsrådet, men at denne kan delegeres til en prost dersom biskopen ønsker det.

Ut fra en totalvurdering av biskopens rolle i tilsettingsprosessen mener Kirkerådet at det som er mest hensiktsmessig, er at prosten gis plass i tilsettingsrådet, og at hensynet til biskopens interesser er ivaretatt på annet vis i tilsettingsprosessen.

### **Menighetsråd**

Menighetene, representert ved menighetsrådene, er også helt sentrale aktører. Det er presisert i vedtaket fra Kirkemøtet at menighetsrådets rolle ved tilsettinger skal styrkes. Det er derfor naturlig at også det eller de berørte menighetsråd er representert. Dersom en tilsetting berører flere menighetsråd, må disse sammen utpeke en representant til tilsettingsrådet. Dette kan gjøres på samme måte som i dag beskrevet i § 8. De øvrige menighetsrådene vil kunne ivareta sine interesser gjennom retten til å avgi uttalelse før tilsettingsrådet fatter sin avgjørelse. Det anses ikke som aktuelt å åpne for flere menighetsrepresentanter i tilsettingsrådet, men at det er én representant for menighetene som er medlem.

Der tilsettingen gjelder spesialprest, foreslår Kirkerådet at menighetsrådsrepresentanten ikke deltar. I tråd med dagens system er det ikke ønskelig at en representant fra institusjonen erstatter denne representanten. Det er ikke naturlig at eksterne er medlemmer i et organ som skal fatte vedtak om tilsetting av prest. Rådet vil da bestå av fire personer ved slike tilsettinger. Som omtalt nedenfor vil institusjonene på samme måte som i dag kunne ivareta sine interesser gjennom å delta i intervjugruppen og gi uttalelse før tilsetting.

### **Fellesråd**

Fellesrådet har i dag ingen rolle ved tilsetting av prester i Den norske kirke. Med tanke på en framtidig organisering av kirken hvor fellesrådet vil få en klarere rolle overfor prester, er det et alternativ at fellesrådet skal være representert ved tilsettinger også av prester.

Slik Kirkerådet ser det er det ikke aktuelt å involvere fellesrådet i tilsetting av prester i denne omgang. Det arbeidet som pågår om ny modell for ledelse i kirken, herunder arbeidet med felles personalreglement, vil innebære at fellesrådets rolle i tilsettinger naturlig vil bli vurdert i neste fase av arbeidet fram mot 2025.

### **Arbeidstakerrepresentant**

Medbestemmelse fra arbeidstakernes side er et viktig prinsipp for Den norske kirke som arbeidsgiver. Ved tilsettingssaker i bispedømmerådet i dag skal en arbeidstakerrepresentant tiltre under behandlingen. Det er også arbeidstakerrepresentasjon i innstillingsrådet, og det er naturlig å videreføre denne representasjonen. Kirkerådet ser heller ikke behov for endringer i hvordan arbeidstakerrepresentantene velges. Bestemmelsene i § 10 om oppnevning av arbeidstakerrepresentanter videreføres derfor tilsvarende for tilsettingsråd.

### **Forslag om sammensetning**

Etter en vurdering av hvem som er berørt av tilsettingen, hvem som kjenner forholdene, ønsket om et faglig sterkt og samtidig effektivt organ foreslår Kirkerådet at tilsettingsorganet for prester har fem medlemmer. Forslaget innebærer at tilsettingsrådet i stor grad gjenspeiler sammensetningen i dagens innstillingsråd. Mange av de vurderinger og avveininger som er gjort når det gjelder sammensetningen av innstillingsrådet, gjelder også for tilsetting i et partssammensatt utvalg. Dette gir en noe annen sammensetning enn tilsettingsråd som behandler andre tilsettinger i bispedømmet, men det er ønskelig for å ivareta de spesielle interessene som gjør seg gjeldende når det skal tilsettes en prest.

Forslaget går derfor ut på at tilsettingsråd for prester skal bestå av:

*Stiftsdirektør, eller en representant for denne*

*Bispedømmerådsrepresentant*

*Prost*

*Menighetsrådsrepresentant*

*Arbeidstakerrepresentant*

### **Leder av tilsettingsrådet**

Prosten har en sentral rolle i dag gjennom å lede innstillingsrådet. En løsning vil være å videreføre en slik viktig rolle for prosten ved å la prosten lede tilsettingsrådet. Alternativt kan stiftsdirektøren eller representanten utpekt av stiftsdirektøren lede rådet. Det vil i så fall være i tråd med reglene for øvrige ansettelse i bispedømmene hvor innstillingsrådet ledes av stiftsdirektøren, jf. § 10 første og andre ledd.

Kirkerådet har vurdert om innstillende myndighet skal legges til prost eller stiftsdirektør, se drøfting nedenfor under *Innstillende myndighet*. For å bidra til å styrke reell totrinnsbehandling av tilsettinger og for å begrense innflytelsen til enkeltmedlemmer av tilsettingsrådet, foreslår Kirkerådet at stiftsdirektøren skal lede tilsettingsrådet i tråd med at forslagsstillende myndighet legges til prosten.

### **Saksbehandling i tilsettingsrådet**

Vedtak om tilsetting bør gjøres av tilsettingsrådet i møte. Det vil være mulig å gjennomføre møte digitalt. Kravet om møtebehandling er en videreføring av praksis for behandling av tilsettingssaker i bispedømmerådet i dag.

Det foreslås at avgjørelsen fattes med alminnelig flertall. Ved eventuell stemmelikhet vil leder ha dobbeltstemme og avgjørende myndighet.



Vedtak om tilsettinger i bispedømmerådet kan i dag ikke påklages. Kirkerådet mener det ikke er aktuelt å innføre en klageadgang, eller et system med såkalt mindretallsanke hvor saken kan løftes til et annet organ dersom tilsettingsrådet er delt. En slik overprøvingsadgang av tilsettingsvedtaket vil medføre at prosessene kan bli mer kompliserte og ta mer tid. Dette vil være i strid med intensjonene i forslaget til endring.

Et vedtak om tilsetting fattet av tilsettingsrådet vil derfor være endelig. Forslaget innebærer at det fortsatt er en totrinnsprosess, og med ulike regler som sikrer involvering og innflytelse til berørte aktører fram til avgjørelsen tas. Reglene for klage på vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed endres ikke. Se mer om dette nedenfor.

### **Innstillende myndighet**

I dag er det innstillingsrådet som gir innstilling. Som tidligere gjort rede for et det et mål å effektivisere prosessen, og det er da ikke hensiktsmessig å beholde en ordning hvor også innstillende myndighet ligger i et kollegialt organ. Likevel er det ønskelig at det er en innstillende myndighet som forbereder saken for behandling i rådet.

På samme måte som ved behandling i tilsettingsrådet vil det ved utarbeidelse av innstilling eller forslag være mange hensyn å ta. For å sikre en effektiv, korrekt og ikke minst kvalitativt god rekruttering stilles det store krav til arbeidet med innstillingen, slik at tilsettingsrådet kan fatte en best mulig beslutning. Kontinuitet og kjennskap til tilsettinger i virksomheten vil være sentral kompetanse. Det er også viktig å kjenne til arbeidsrettslige hensyn som kvalifikasjonsprinsippet og diskrimineringsregler. Ofte vil det ved bispedømmerådets administrasjon være slik kompetanse.

Ved tilsetting av prest vil det i de aller fleste tilfeller være en stilling som er knyttet til en eller flere menigheter, og arbeidet skal utføres der. Det er derfor viktig at den som skal gi innstilling eller forslag, kjenner den lokale situasjonen generelt, og forholdene knyttet til den konkrete stillingen spesielt. Dette er forhold som prostens som nærmeste leder vil være godt kjent med, og kan vurdere opp mot søkerens kvalifikasjoner. Prosten vil også ha særskilt kompetanse om presteyrket og de kirkefaglige sidene ved tilsettingen.

Etter en samlet vurdering foreslår Kirkerådet at innstillende myndighet legges til prostens. For å sikre at kontinuitet og kompetanse på ulike sider ved rekrutteringen ivaretas, må prostens kunne samarbeide både med bispedømmerådets administrasjon og for eksempel HR-ressurser andre steder i Den norske kirke.

Ettersom den som gis innstillende myndighet, også skal være medlem av tilsettingsrådet innebærer dette at innstillende myndighet i tråd med regelen i personalreglementet § 9 femte ledd avgir et forslag og ikke en innstilling. Konsekvensene av dette er at forslaget ikke på samme måte begrenser tilsettingsrådet, men åpner for at tilsettingsrådet uten spesielle saksbehandlingsregler kan tilsette en av søkerne som i utgangspunktet ikke er foreslått av innstillende myndighet. Likevel slik at kravene til forsvarlig saksbehandling og saklighet er ivaretatt.

## **6 Endringer i andre regler**

Som det er gjort rede for under bakgrunn er innføring av tilsettingsråd for prester et første skritt i en prosess for å utarbeide et felles personalreglement for hele trossamfunnet. Det innebærer at alle deler av reglementet vil bli vurdert på et senere tidspunkt. Derfor foreslår Kirkerådet at de endringene som foreslås vedtatt på Kirkemøtet 2023, begrenses til det som er nødvendig for å innføre tilsettingsråd for prester gjennom å flytte tilsettingsmyndigheten fra bispedømmerådene.

I tilknytning til selve tilsettingen er det regler om utlysning, søknader, intervju m.m. som også kunne vært endret. Ulempen med å ikke foreslå endringer i disse reglene kan være at prosessen ikke effektiviseres så mye som kunne vært ønskelig, og enkelte regler som ivaretar spesielle interesser kan bli overflødige. På den andre siden vil mer omfattende endringer kreve ytterligere utredning som kan være vanskelig av tids- og kapasitetshensyn. Det er også et viktig hensyn at mange spørsmål uansett vil måtte drøftes på nytt når felles personalreglement skal utarbeides med tanke på å finne felles løsninger for hele, eller større deler av trossamfunnet. For å raskt kunne gjennomføre endringen, og unngå unødvendig dobbeltarbeid, foreslår Kirkerådet derfor at reglene om utlysning, søknadsprosess og intervju ikke endres med mindre det er en nødvendig. Enkelte spørsmål er omtalt nærmere nedenfor.

### **Stillingsvurdering og utlysning, personalreglementet Del II**

Dette er viktige strategiske avgjørelser, som har stor betydning for tilsetting selv om det ikke berører tilsettingsmyndigheten direkte. Kirkerådet foreslår ikke endringer i hvordan stillinger vurderes og utlyses.

### **Behandling av søknader § 11**

Søknadene skal ifølge bestemmelsen sendes via biskopen til berørte menigheter eller institusjoner. Dette innebærer at biskopen vil være kjent med søknadene. Dette må ses i sammenheng med reglene om utvelgelse til intervju, se nedenfor. For menighetenes eller institusjonenes del er det viktig at de får se alle søknadene slik at de kan avgi uttalelse om hvem de ønsker tilsatt.

Saksbehandlingsreglene for innkomne søknader berører ikke tilsettingsmyndigheten direkte. Også etter at tilsettingsrådet overtar tilsettingsmyndigheten vil det være hensiktsmessig at både biskop og menigheter/institusjoner involveres på et tidlig tidspunkt i prosessen. Kirkerådet foreslår derfor ingen endringer i disse bestemmelsene.

### **Innkalling og gjennomføring av intervju §§ 11 og 12**

Dagens system hvor biskopen i samråd med stiftsdirektøren avgjør hvem som skal innkalles til intervju videreføres. Bestemmelsen i § 11 tredje ledd gir biskopen en viktig rolle i tilsettingsprosessen. I tråd med Kirkerådets saksorientering til Kirkemøtets vedtak om biskopens representasjon ved tilsetting av prester er det ikke foreslått endringer i dette.

Når det gjelder gjennomføring av intervju, er utgangspunktet at det er innstillende myndighet som deltar, i dagens ordning innstillingsrådet. Rådet suppleres med menighetsrådsrepresentant eller en representant for institusjonen der det er aktuelt.

Ansvar for gjennomføring av intervju kan etter endringen fortsatt ligge hos innstillende myndighet, som er prost. I følge § 12 første ledd skal også en representant for arbeidstakerne delta. Det foreslås også at alle medlemmene av tilsettingsrådet skal kunne delta i intervjugruppen.

Adgangen til å supplere intervjugruppen med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde kan, og bør, benyttes for å sikre at intervjuene blir gjennomført på en god og korrekt måte. Samtidig åpner det for fleksibilitet til å sette sammen en intervjugruppe tilpasset den aktuelle situasjonen.

#### **Uttalelse § 14**

Uttalelsesordningen gir parter som ikke er medlem av innstillingsrådet mulighet til å påvirke tilsettingen ved å gi en uttalelse om hvem de ønsker tilsatt. I og med at tilsettingsrådet i stor grad vil gjenspeile sammensetningen av dagens innstillingsråd kan det være tilfeller hvor uttalelsesretten kan betraktes som overflødig. Likevel kan det for eksempel der hvor flere menigheter er berørt, være nyttig at alle kan få sin oppfatning presentert for tilsettingsmyndigheten. Det samme vil gjelde for tilsetting av spesialprest, hvor institusjonen mangler representasjon i tilsettingsrådet.

Kirkerådet forslår derfor at det ikke endres hvem som gir uttalelse, eller i hvilke tilfeller det skal åpnes for uttalelser i tilsettingssaker. Dette er også i tråd med vurderingen om ikke å gjøre endringer i regler som ikke direkte er en del av selve tilsettingsvedtaket.

#### **Andre bestemmelser**

Det framgår av personalreglementet § 23 at det er tilsettingsmyndigheten som kan fatte vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed. Det følger ikke av vedtaket på Kirkemøtet at dette skal være annerledes, selv om tilsetting skal skje i et partssammensatt utvalg. Det foreslås derfor ingen endringer i dette.

Når det gjelder klageinstans, vil det i tråd med andre ansettelse i tilsettingsråd under bispedømmerådet være bispedømmerådet selv som er klageinstans for saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed. Dette innebærer en endring fra dagens ordning hvor det er Kirkerådet som er klageinstans. Kirkerådet legger til grunn at bispedømmerådsrepresentanten i tilsettingsrådet ikke bør delta i behandlingen i bispedømmerådet av en klage over tilsettingsrådets vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed. Kirkerådet vil vurdere om det er behov for noen særskilte saksbehandlingsregler som regulerer dette nærmere.

## **7 Økonomiske/administrative konsekvenser**

Forslaget har ikke vesentlige budsjettmessige eller administrative konsekvenser.

Endringene vil medføre at bispedømmerådet vil få færre saker til behandling, og dermed frigjort tid og ressurser.

De som skal være medlemmer i tilsettingsrådet, er i dag i hovedsak allerede medlemmer i innstillingsrådet, og det antas at endringen for disse ikke vil ha særlige konsekvenser.

Endringen vil derfor trolig ikke påvirke ressursbruken i betydelig grad.

## **8 Forslag til endringer i personalreglementet**

I personalreglement for Den norske kirke, fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019, med enkelte senere endringer, gjøres følgende endringer:

### **§ 7 første og andre ledd skal lyde:**

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er *tilsettingsrådet* tilsettende myndighet og *prosten* innstillende myndighet. *Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.*

*Ved tilsetting av prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet.*

### **§ 8 skal lyde:**

#### **§ 8. Tilsettingsrådets og innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster**

*Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, et av bispedømmerådets medlemmer, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne.*

*Ved tilsetting av spesialprest deltar ikke representant for menighetsråd.*

*Stiftsdirektøren eller den denne har gitt fullmakt er leder for tilsettingsrådet.*

*Innstillingsrådet for proster består av en prost oppnevnt av biskopen, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd.*

*Prosten er leder for innstillingsrådet.*

*Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet og tilsettingsrådet.*

*Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet og tilsettingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.*

**§ 12 nytt tredje ledd skal lyde:**

*Ved intervju av søkere til stilling som prest skal også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta.*

**§ 12 nåværende tredje til niende ledd blir fjerde til tiende ledd**

**§ 17 nytt tredje ledd skal lyde:**

Tilsettingssaker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte.

**§ 17 nåværende tredje til sjuende ledd blir fjerde til åttende ledd**

**§ 18 fjerde ledd skal lyde:**

*Før tilsettende myndighet treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.*

**§ 23 andre ledd skal lyde:**

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor *tilsettingsrådet eller bispedømmerrådet* er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerrådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.