

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

## Hørings svar fra Bønnelista

Bønnelista er grunnleggende uenig i at prestene i fremtiden skal ansettes i partssammensatt utvalg slik det er foreslått nå, men ikke vedtatt. I KM 10/22 vedtakspunkt 1 a) er det vedtatt at «Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsettinger .....»

I høringsnotatet fra Kirkerådet er det ikke tatt høyde for dette vedtaket. Menighetsrådene har i dag en representant i innstillingsrådet, som nå er foreslått lagt ned. At denne ene representanten fra menighetsrådet er flyttet til tilsettingsrådet kan vi ikke se er noen betydelig styrking av menighetsrådets rolle ved tilsettinger.

Presten er menighetens åndelige hovedleder og skal utøve det lederskapet som menighetsrådet ber ham om å iverksette. Menighetsrådet skal nære og styrke det åndelige liv i menigheten og dette gjør de hovedsakelig gjennom de ansatte i menigheten. Da er det viktig at menigheten finner en prest som kan videreføre den kursen menighetsrådet har staket ut. Slik at menighetsrådet og presten kan arbeide sammen mot samme mål. Presten er ikke en hvilken som helst arbeider som er usynlig etter ansettelsen, men den personen som står på talerstolen hver søndag og skal forkyne Bibelens budskap og utav det menighetens visjon slik at Guds gode hensikter kan bli virkeliggjort i menigheten. Fra dag en vil prestens tro, holdninger og liv skinne igjennom i denne situasjonen. Det er derfor det er så viktig at ansettelse av menighetsprestene er mest mulig transparent og gjennomiktig og ikke gjøres av en liten lukket gruppe. Det er menighetsrådet som har ansvar for å finne den nye hyrden sin, og for å utføre det oppdraget de har, må de ansette presten som et samlet råd. Dette vil øke menighetsmedlemmenes eierfølelse til sine ansatte, som igjen vil gi øke frivilligheten, iveren og innsatsen i menigheten. Dette vil også forebygge konflikter mellom menighetsrådet og de ansatte og forebygge at en av partene blir demotivert fordi de ikke har samme mål og visjon for menighetsarbeidet. Gjennomiktige og transparente ansettelser vil altså forebygge feilansettelser og øke frivilligheten i menighetene.

### **Ansettelsesprosessen:**

Menighetsrådet i samarbeid med prostens og evt en juridisk rådgiver må først utforme stillingsutlysningen slik at de søker etter den presten som kan iverksette menighetens visjon. Endelig utlysningstekst må vedtas i samlet menighetsråd. Her kan det være naturlig å se på andres utlysninger og at menighetsrådet knytter til seg fagpersoner på ansettelser etter fritt valg, slik at en ikke går i noen juridiske feller.

Enten søker prester på stillingen, eller menighetsrådet ber noen om å søke. I fremtiden tror vi det er veldig viktig at menighetene selv finner personer de vil utfordre til å ta presteutdanning og følger dem opp, gir opplæring og utfordringer og kaller når tiden kommer til å jobbe i deres menighet, først i opplæringsstillinger og etter hvert i selvstendig prestestilling. Menigheten må jobbe på en slik måte at vi tenker bevisst på å lære opp og følge opp de som senere kan arbeide i menigheten.

Vi tror også, så langt dette lar seg gjøre, det er viktig å ha en prest i hver menighet selv om de er små. Og at presten da eventuelt kan kombinere sin stilling med andre inntektskilder for å ha nok inntekt..

Vi tror det er bra at presten har lignede arbeidsforhold som medlemmene i menigheten, da det enkelte mindre steder er vanlig at folk har flere små jobber, som til sammen danner et levebrød.

I Tunsberg for 8-9 år siden leste hele menighetsrådet gjennom alle offentlige søkerlister, søknaden, cv og innstilte hvem som skulle innkalles til intervju. Pga prestenes særegne arbeid i trossamfunnet mener vi at vi må se bort fra evt GPR forskrifter og la menighetsrådene i alle fall få søknaden og cv som grunnlag for hvem som skal innkalles til intervju. Prost/biskop kan også uttale seg om dette.

### **Intervju og innstilling**

Innstillingsrådet bør bestå av minimum tre fra menighetsrådet, deres juridiske rådgiver, presten og den aktuelle tillitsvalgte.

Det bør legges stor vekt på om presten vil være med å virkeliggjøre menighetens visjon. Dersom det ikke er søkere som er innstilt på - og i stand til dette, bør stillingen lyses ut på nytt.

Vi tror det er veldig viktig at stillinger lyses ut i god tid før forrige prest slutter, og at det blir god tid til overlapping mellom ny og gammel prest. Dette er ekstra viktig fordi det å være prest dreier seg om å se menigheten og ivareta alle frivillige. Da er det å introdusere den nye presten for de frivillige og bli kjent med deres gaver viktig. Det er viktig at menighetsarbeidet og de frivillige blir fulgt opp og blir videreført med en ny prest.

Det er menigheten som skal bygges. De ansatte er der for å hjelpe menigheten og ikke for sin egen skyld. Så alt dreier seg om å finne den tjeneren som kan bygge menigheten lokalt, lede frivillige og annen stab når det er sogneprest som ansettes.

### **Ansettelse**

Selve ansettelsen må skje i samlet menighetsråd, som inkludere den da sittende sokneprest eller dens stedfortreder. I store menigheter med flere ansatte er det naturlig at en tillitsvalgt for menighetens ansatte også deltar under ansettelsen. I mindre menigheter kan rådets prest fungere som tillitsvalgt for de ansatte. Menighetsrådet kan også under ansettelsen ha med juridisk rådgiver om det er ønskelig.

15.04.2023

Bønnelista

v/Jo Hedberg