



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 09.09.2020 kl. 10:15-17:00

Møtested: Møre bispedømmekontor

Arkivsak: 19/04266

Velkommen til møte i Møre bispedømmeråd.
Eventuelt forfall må meldast til Elise på tlf 97503165 eller e-post es326@kirken.no.
Vararepresentantar møter etter nærmare beskjed frå møtesekretær.

Smittevernreglar gjelder, følg oppslag og vegleiing ved frammøte.
Lunsj blir servert.

Tidsramme for møtet er utvida for å få tid til førebuing til Kyrkjemøtet.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

48/20 19/04266-69 Møteinnkalling Møre bispedømmeråd 09.09.2020

Godkjenning av protokoll

49/20 19/04266-68 Protokoll Møre bispedømmeråd 2020-2023 08.06.2020

Tilsettingssaker

50/20 20/03202-6 Tilsetting av kapellan i Ytre Nordmøre prosti med Bremsnes, Kvernes og Korstad sokn som særleg tenestestad. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1.
Saksordførar: Ole Martin Grevstad

Saker til behandling

51/20 20/00960-2 Rekneskapsrapport Møre 1. halvår 2020
Saksordførar: Frode Rabbevåg

52/20 20/00876-1 Godtgjering av tenester utanfor tenestedistriktet
Saksordførar: Arne Moltubak

53/20 20/02735-2 Høyringsssvar "Frivillighet i Den norske kirke"
Saksordførar: Rikke Kopperstad

- 54/20 20/01537-1 Innhenting av opplysningar om samlivsform ved utlysning av proste- og prestestillingar i Møre
Saksordførar: Olav Myklebust
- 55/20 20/02992-3 Høyringsssvar kristne migrantar
Saksordførar: Monika Tettli
- 56/20 20/01991-3 Kyrkjemøtet 2020 - Bispedømerådet si førebuing
Saksordførar: Ann-Kristin Sørvik
- Orienteringssaker**
- 57/20 20/00282-7 Orienteringar til møtet 09.09.2020

MOLDE, 02.09.2020

Elise Lindvåg Solemdal
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møteprotokoll

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 08.06.2020 kl. 10:15
 Møtested: Møre bispedømme kontor og Teams
 Arkivsak: 19/04266

Til stede: Monika Tettli (Bønnelista), Ann Kristin Sørvik (Nominasjonskomiteens liste), Frode Rabbevåg (Nominasjonskomiteens liste), Rikke Elisabeth Grevstad Kopperstad (Nominasjonskomiteens liste), Therese Kristin Utgård (Åpen folkekirke), Ole Martin Grevstad (Åpen folkekirke), Olav Myklebust (Åpen folkekirke) – delvis møtt, Ingeborg Midttømme (biskop), Olav Christian Rønneberg (lek tilsett), Arne Moltubak (geistleg tilsett),

Andre: Ragnhild Annie Fuglseth (tillitsvalt PF) og Bjørn Olaf Storhaug (Stiftsdirektør)

Protokollfører: Elise Lindvåg Solemdal

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
42/20 Innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 08.06.2020	2
Godkjenning av protokoll	
43/20 Protokoll Møre bispedømmeråd 15.05.2020	2
Saker til behandling	
44/20 Tilsetting av sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med Skodje sokn som særleg tenestestad. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	3
45/20 Tilsetting av sokneprest i Molde domprosti med Nettet, Vistdal, Eresfjord og Eikesdal sokn som særleg tenestestad. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	4
46/20 Budsjett 2020 - endringer budsjett disponering	5
Orienteringssaker	
47/20 Orienteringar til møtet 08.06.20	6
Eventuelt	

Molde, 16.06.2020

Elise Lindvåg Solemdal
 Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**42/20 Innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 08.06.2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	42/20

Møtebehandling

Bemerkning fra Therese Utgård:
Kunngjøring av bispedømmerådets møte og mulig deltaking digitalt.

Votering

Samrøystes.

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner innkalling og saksliste for 08.06.2020.

Godkjenning av protokoll**43/20 Protokoll Møre bispedømmeråd 15.05.2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	43/20

Møtebehandling**Votering**

Samrøystes.

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner protokoll fra møtet 15.05.2020.

Saker til behandling**44/20 Tilsetting av sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med Skodje sokn som særleg tenestestad.**

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	44/20

Forslag til vedtak

Ein viser til innstillingsrådet si innstilling.

Møtebehandling

Saksordførar: Rikke Kopperstad

Votering

Samrøystes.

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tilsett Jan Løkkeborg på fastsette vilkår som sokneprest Nordre Sunnmøre prosti med Skodje sokn som særleg tenestestad.

45/20 Tilsetting av sokneprest i Molde domprosti med Nettet, Vistdal, Eresfjord og Eikesdal sokn som særleg tenestestad.

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	45/20

Forslag til vedtak

Ein viser til innstillingsrådet si innstilling.

Møtebehandling

Saksbehandlar: Olav Myklebust

Votering

Tilsett som nr 1

Andre Sjøvåg	7 stemmer
Ragnhild Lakang Nordmark Due	2 stemmer
	1 blanke stemmer

Tilsett som nr 2

Ragnhild Lakang Nordmark Due	8 stemmer
Andre Sjøvåg	2 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tilsett som sokneprest Molde domprosti med Nettet, Vistdal, Eresfjord og Eikesdal sokn som særleg tenestestad

Som nr 1: Andre Sjøvåg

Som nr 2: Ragnhild Lakang Nordmark Due

46/20 Budsjett 2020 - endringer budsjett disponering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	46/20

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd gir stiftsdirektøren fullmakt til å gjøre endringer i budsjett disponeringen innenfor rammen av tildelingsbrev gitt av Kirkerådet og de hovedlinjer i budsjettet som ligger i bispedømmerådets budsjettvedtak.
2. Ved større endringer i forutsetninger eller om det ellers ansees som nødvendig fremmer stiftsdirektøren egen sak om budsjettrevisjon på et senere tidspunkt.
3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å endre tilskudd til stillinger innen diakoni- og undervisning utover prisjustering, men innenfor tildelt ramme slik at man unngår mindreforbruk.

Møtebehandling

Saksordfører: Frode Rabbevåg

Votering

Samrøystes. 9 av 9 stemmer.

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

1. Møre bispedømmeråd gir stiftsdirektøren fullmakt til å gjøre endringer i budsjett disponeringen innenfor rammen av tildelingsbrev gitt av Kirkerådet og de hovedlinjer i budsjettet som ligger i bispedømmerådets budsjettvedtak.
2. Ved større endringer i forutsetninger eller om det ellers ansees som nødvendig fremmer stiftsdirektøren egen sak om budsjettrevisjon på et senere tidspunkt.
3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å endre tilskudd til stillinger innen diakoni- og undervisning utover prisjustering, men innenfor tildelt ramme slik at man unngår mindreforbruk.

Orienteringssaker

47/20 Orienteringar til møtet 08.06.20

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2020	47/20

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tar orienteringa til vitande.

Møtebehandling

Olav Myklebust orientera frå møtet i kyrkjerådet.

Stiftsdirektør Bjørn Olaf Storhaug orienterar om endring av tilsette ved bispedømmekontoret.

Biskop Ingeborg Midttømme orienterar frå bispemøtet.

Votering

Samrøystes. 9 av 9 stemmer.

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tar orienteringa til vitande.

Eventuelt

Møteplan 2020

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd flyttar neste møtet i Møre bispedømmeråd frå fredag 11.09.20 til onsdag 09.09.2020

Dette dokumentet er unntatt offentlighet.

Tittel: Tilsetting av kapellan i Ytre Nordmøre prosti med Bremsnes, Kvernes og Korstad sokn som særleg tenestestad.

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Elise Lindvåg Solemdal	121	20/00960-2	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
51/20	Møre bispedømmeråd 2020-2023	09.09.2020

Rekneskapsrapport Møre 1. halvår 2020

Vedlegg:

Rapport frå FØ: Møre rekneskap 06.2020

Rekneskap frå FØ: Møre 06.2020

Rekneskap Møre 07.2020

Saksorientering

Vedlagt ligg rekneskap med tilhøyrande rapport frå Felles økonomieining for Møre bispedøme fyrste halvår.

Rekneskap 06.2020 inneheld fyljande oversikt:

- Heile bispedøme
- Administrasjonen
- Prestskapet
- Tilskot
- Etter koststad
- Etter prosjekt

Rapporten viser eit mindreforbruk på kr 2 282 000,- som i hovudsak skuldast vakanse i stillingar frå 1. kvartal 2020.

Ledigheit og sjukefråvær utgjer eit mindreforbruk på kr 1 215 000,- og mindre reising som fylje av Covid-19 er utgjer eit mindreforbruk på kr 654 000,-

Det fylgjer også med rekneskap for bispedøme, administrasjonen og prestskapet pr 07.2020. Rekneskapan viser ei auking i mindreforbruket på drift med kr 105 000,-.

Bispedømmerådet gjorde vedtak om ei justering i budsjett i mai. Denne endringa kjem ikkje fram av rapporten frå FØ.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek saka til vitande

Rapport fra Felles økonomienhet (FØ)

Felles økonomienhet (FØ) vil levere regnskapsrapporter hvert kvartal for 2020. En kvartalsvis rapport vil i tillegg til tallene inneholde kommentarer/analyser for virksomheten. Det er også mulighet for å hente ut rapporter hver måned. En slik rapport vil kun bestå av tallene og må evt. bestilles.

FOR 280 Møre bispedømmeråd

ØKONOMIANALYSE PR 30.06.20

1 OPPSUMMERING

Totalt for hele driften har Møre bispedømmeråd et mindreforbruk på kr 2 282 000 pr. 30.06.2020.

Det er 6,8 % av tildelingen til drift.

Budsjettet er laget ut fra tildelt ramme for 2020 – jfr. endelig tildelingsbrev av 22.01.2020.

Mindreforbruket i regnskapet pr 30. juni er målt mot periodisert budsjett på samme tid.

Det har vært en liten økning i mindreforbruket.

Pr 31.03.20 var mindreforbruket på 6,1 % av tildelingen.

2 RAPPORTVEDLEGG

Vedlagt følger regnskapsrapporter for hele Møre bispedømmeråd 280, administrasjonen 280 0000 og prestetjenesten 280 4000. Vedlagt følger også oversikter over utgifter fordelt på prosjekt og koststeder og lønnsutgifter pr. prosti.

3 ANALYSE AV DRIFTEN – 1A

Administrasjonen

Administrasjonsutgiftene er totalt på kr 5 068 000.

Totalt er det benyttet kr 776 000 mindre enn budsjettet til administrasjonen.

Det er 13,3 % lavere enn budsjettet.

Mindreforbruk på lønn og andre personalkostnader er kr 459 000. Dette er omtrent samme kronebeløp som pr 31.03.20. Lønnsutgiftene har dermed fulgt budsjettet de tre siste månedene. Sykefravær kombinert med høyere vakanse enn planlagt er årsaken til mindreforbruk på lønn i 2020.

Driftsutgiftene er kr 223 000 lavere enn budsjettet. På grunn av Covid -19 er utgiftene til reiser, møter, kurs og seminarer lavere enn budsjettet. På disse postene er det en samlet innsparing på ca. kr 310 000. Utgifter til husleie og til inventar og datautstyr er noe høyere enn budsjettet.

Grunnet Covid-19 skal misjonsorganisasjonene ikke faktureres for misjonsrådgiverstillingen. Det gir kr 180 000 i redusert forventet lønnsrefusjon for hele 2020. Denne inntekten er budsjettert mot slutten av året.

Prestetjenesten

Forbruket til å drifte prestatjenesten er på kr 26 409 000 pr. 30.06.2020. Det er kr 1 506 000 lavere enn budsjettert, og innsparingen tilsvarer 5,4 % av budsjettet.

De totale lønnsutgiftene til presteskapet i Møre har fulgt budsjettet i perioden april-juni. Mindreforbruket på lønn var på kr 755 000 etter første halvår. Pr 31.03.20 var tilsvarende mindreforbruk på kr 775 000.

Driftsutgiftene fulgte budsjettet første kvartal. Pr. 30.06.20 er driftsutgiftene kr 805 000 lavere enn budsjettert. På grunn av Covid -19 er utgiftene til reiser, møter, kurs og seminarer lavere enn forventet. Reiseutgiftene er kr 461 000 lavere enn budsjettert, og innsparingen på møter og kurs er på kr 205 000.

Konto 6797 som er refusjon av utgifter til prostesekretær har et avvik på kr 400 000. Disse utgiftene blir fakturert seinere, og det er ventet at hele budsjettet blir benyttet i løpet av året.

Konto 6790 har et merforbruk på kr 202 000. Dette skyldes vikartjenester som er utført av fellesrådsansatte. Fellesrådene sender refusjonskrav og utgiftene kommer da på kont 6790. Tar vi hensyn til dette er mindreforbruket på lønn presteskapet på kr 555 000.

På de andre driftskontoene er det bare mindre avvik.

Felles

Arbeidsgiveravgift:

Reduksjon i arbeidsgiveravgiften som følge av Covid-19-tiltak er på 4 %-poeng for 3. termin 2020. Dette utgjør for Møre bispedømme ca. kr 360 000 i reduserte kostnader. Regnskapet blir justert for dette når rutine for gjennomføring er klar.

4 TILSKUDD

Det er budsjettert med to utbetalinger av trosopplæringsmidler og tilskudd til diakon, undervisning og kirkemusikk i 2020. De fellesrådene som har sendt inn rapport har fått utbetalt hele tilskuddet for 2020. Dette gjør at utbetalingene ikke følger budsjettet. Det forventes at hele tildelingen blir utbetalt.

5 ANNEN INFORMASJON/OPPFLGING

Disponible midler - Balansepost (konto 2050)

Møre bispedømmeråd har et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år på kr 5 554 000.

Det fordeler seg på:

- Drift – gruppe 1A kr 3 944 000
- Tilskudd – gruppe 1B kr 1 610 000

Det opparbeidede mindreforbruket står i balansen og er ikke disponert i inneværende års budsjett.

I henhold til KR-sak nr. 24/20 er avsetningen av mindreforbruket fra 2019 på drift og tilskudd redusert til 87 %.

Kontering:

Det oppdages bilag i regnskapet som er ført med feil koststed, noen bilag mangler også prosjektnummer eller er ført på feil prosjekt. Hovedtyngden av føringene kommer fra lønn-/reise-systemet. Vi ber om at alle som godkjenner regninger i Aditro og Xledger setter seg inn i de koder som skal brukes.

Se også brukerveiledningen til Xledger. Det er ikke lenger rom for omposteringer i regnskaps-/lønns-system om ikke det er av vesentlig størrelse eller blir direkte feil i forhold til for eksempel lønnsinnberetning e.l.

Budsjett 2021

I slutten av august forventer Felles økonomienhet å sende ut et skriv om budsjettprosessen for 2021. Intensjonen er å starte tidligere enn fjoråret, men årets lønnsoppgjør kan skape utfordringer med tanke på å få lønnsdata innen de frister FØ ønsker.

5 NØKKELTALL MØRE TABELLER PR. 30.06.2020

Alle tall i tabellene er i hele 1000 kr.

280 Møre bispedømmeråd

Møre	BUDSJETT	FORBRUK	AVVIK	Avvik i %
Lønn og godtgjørelser	30 044	28 829	1 215	4,0 %
Andre driftskostnader	3 827	2 799	1 028	26,9 %
Sum kostn	33 871	31 628	2 243	6,6 %
Inntekt	-112	-151	39	-34,8 %
Resultat	33 759	31 477	2 282	6,8 %

280 0000 administrasjon

Møre adm.	BUDSJETT	FORBRUK	AVVIK	Avvik i %
Lønn og godtgjørelser	4 269	3 810	459	10,8 %
Andre driftskostnader	1 575	1 352	223	14,2 %
Sum kostn	5 844	5 162	682	11,7 %
Inntekt	0	-94	94	
Resultat	5 844	5 068	776	13,3 %

280 4000 prester

Møre prest	BUDSJETT	FORBRUK	AVVIK	Avvik i %
Lønn og godtgjørelser	25 775	25 019	756	2,9 %
Andre driftskostnader	2 252	1 447	805	35,7 %
Sum kostn	28 027	26 466	1 561	5,6 %
Inntekt	-112	-57	-55	49,1 %
Resultat	27 915	26 409	1 506	5,4 %

280 Tilskudd budsjetgruppe 1 B

Møre tilsk.	BUDSJETT	FORBRUK	AVVIK
Trosopplæring	9 914	10 409	-495
Diakoni/underv. og kirkemusikk	5 972	7 798	-1 826
OVF	251	156	95
Resultat	16 137	18 363	-2 226

FØ, 09.08.20

Denne rapporten er utarbeidet av Åshild Stige

Rekneskap

Møre bispedømeråd 01-06.2020

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik
	06.2020	06.2020	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-9 000		9 000
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-25 772		25 772
3xxx - Andre inntekter	-116 245	-111 576	4 669
Sum inntekter	-151 017	-111 576	39 441
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	23 443 320	24 321 067	877 747
50xx - Diverse tillegg	948 840	812 744	-136 096
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 767 216	775 390	-991 826
52xx - Fordeler i arbeidsforhold	0	1 500	1 500
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	481 515	601 192	119 677
540x - Arbeidsgiveravgift	3 383 707	3 461 762	78 055
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 291 560	0	1 291 560
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	95539	70002	-25537
Sum Lønn og godtgjørelser	28 828 577	30 043 657	1 215 080
60xx - Avskrivninger	54 436	54 498	62
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	968 629	774 078	-194 551
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	46 036	25 002	-21 034
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	156 204	77 502	-78 702
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	0	7 500	7 500
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	290 201	90 006	-200 195
6796 - Flytting	39 925	100 002	60 077
6797 - Annen bistand	0	400 000	400 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	73 059	147 744	74 685
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	163 651	484 992	321 341
69xx - Telefon, porto mv	3 517	8 454	4 937
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 795 658	2 169 778	374 120
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	905 786	1 564 500	658 714
73xx - Reklamekostnad og representasjon	21 269	15 000	-6 269
74xx - Medlemskontingent og gaver	37 074	21 498	-15 576
77xx - Annen kostnad	39 021	56 457	17 436
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	1 003 150	1 657 455	654 305
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	1 296	0	-1 296
Sum Finanskostnader og overføringer	1 296	0	-1 296
Sum	31 477 664	33 759 314	2 281 650

Rekneskap administrasjon

Møre bispedømeråd 01-06.2020

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik
	06.2020	06.2020	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-12 000	0	12 000
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-2 610	0	2 610
3xxx - Andre inntekter	-79 765	0	79 765
Sum inntekter	-94 375	0	94 375
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	3 670 077	3 615 872	-54 205
50xx - Diverse tillegg	79 919	16 152	-63 767
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	4 440	0	-4 440
52xx - Fordeler i arbeidsforhold	0	1 500	1 500
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	40 713	88 639	47 926
540x - Arbeidsgiveravgift	513 871	524 330	10 459
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-559 822	0	559 822
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	60 207	22 500	-37 707
Sum Lønn og godtgjørelser	3 809 405	4 268 993	459 588
60xx - Avskrivninger	54 436	54 498	62
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	812 949	694 998	-117 951
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	23 873	25 002	1 129
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	115 498	62 502	-52 996
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	0	7 500	7 500
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	23 671	25 002	1 331
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	32 312	102 744	70 432
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	62 399	178 998	116 599
69xx - Telefon, porto mv	3 517	5 952	2 435
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 128 655	1 157 196	28 541
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	179 794	377 502	197 708
73xx - Reklamekostnad og representasjon	8 769	15 000	6 231
74xx - Medlemskontingent og gaver	35 546	21 498	-14 048
77xx - Annen kostnad	-1 041	4 002	5 043
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	223 068	418 002	194 934
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	1 409	0	-1 409
Sum Finanskostnader og overføringer	1 409	0	-1 409
Sum	5 068 162	5 844 191	776 029

Rekneskap presteskapet

Møre bispedømeråd 01-06.2020

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik
	06.2020	06.2020	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	3 000	0	-3 000
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-23 162	0	23 162
3xxx - Andre inntekter	-36 480	-111 576	-75 096
Sum inntekter	-56 642	-111 576	-54 934
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	19 773 243	20 705 195	931 952
50xx - Diverse tillegg	868 921	796 592	-72 329
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 762 775	775 390	-987 385
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	440 801	512 553	71 752
540x - Arbeidsgiveravgift	2 869 836	2 937 432	67 596
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-731 738	0	731 738
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	35331	47502	12171
Sum Lønn og godtgjørelser	25 019 169	25 774 664	755 495
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	155 680	79 080	-76 600
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	22 163	0	-22 163
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	40 706	15 000	-25 706
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	266 530	65 004	-201 526
6796 - Flytting	39 925	100 002	60 077
6797 - Annen bistand	0	400 000	400 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	40 747	45 000	4 253
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	101 252	305 994	204 742
69xx - Telefon, porto mv	0	2 502	2 502
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	667 003	1 012 582	345 579
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	725 991	1 186 998	461 007
73xx - Reklamekostnad og representasjon	12 500	0	-12 500
74xx - Medlemskontingent og gaver	1 528	0	-1 528
77xx - Annen kostnad	40 062	52 455	12 393
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	780 081	1 239 453	459 372
Sum	26 409 611	27 915 123	1 505 512

Regnskap tilskudd 1B

Møre bispedømmeråd pr. 06.2020

Konto*	Koststed	Rekneskap 06.2020	Budsjett 06.2020	Avvik
4600 - Tilskudd	2805110 - Tilskudd trosopplæring	10 409 000	9 914 000	-495 000
4600 - Tilskudd	2805120 - Tilskudd diakoni	3 684 068	3 116 000	-568 068
4600 - Tilskudd	2805130 - Tilskudd undervisning	4 114 290	2 774 000	-1 340 290
4600 - Tilskudd	2805140 - Tilskudd kirkemusikk	0	82 000	82 000
4600 - Tilskudd	2805160 - Tilskudd OVF	156 380	251 000	94 620
4692 - Tilskudd Dnk-enheter	2805160 - Tilskudd OVF	0	0	0
		18 363 738	16 137 000	-2 226 738

Regnskap koststed

Møre bispedømmeråd pr. 30.06.2020

Driftsrapport - detaljert	Koststed	Rekneskap 06.2020	Budsjett 06.2020	Avvik	Årsbudsjett
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	2801100 - Bispedømmerådet	-2 610		2 610	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2801100 - Bispedømmerådet	3 026	7 512	4 486	16 812
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2801100 - Bispedømmerådet	21 161	62 593	41 432	140 089
540x - Arbeidsgiveravgift	2801100 - Bispedømmerådet	3 704	9 886	6 182	22 126
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2801100 - Bispedømmerådet	600		-600	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2801100 - Bispedømmerådet	20 208	19 998	-210	40 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2801100 - Bispedømmerådet	23 527	30 000	6 473	60 000
Sum	2801100 - Bispedømmerådet	69 616	129 989	60 373	279 027
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2801200 - Ungdomsrådet	1 000		-1 000	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2801200 - Ungdomsrådet		19 998	19 998	40 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2801200 - Ungdomsrådet	898		-898	
Sum	2801200 - Ungdomsrådet	1 898	19 998	18 100	40 000
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2802100 - Biskop	535 674	505 297	-30 377	1 162 183
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2802100 - Biskop	4 440		-4 440	
52xx - Fordeler i arbeidsforhold	2802100 - Biskop		1 500	1 500	3 000
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2802100 - Biskop	2 204	3 648	1 444	7 296
540x - Arbeidsgiveravgift	2802100 - Biskop	76 577	71 759	-4 818	164 891
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	2802100 - Biskop	-51 841		51 841	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2802100 - Biskop	218		-218	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2802100 - Biskop		2 502	2 502	5 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	2802100 - Biskop	1 689		-1 689	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2802100 - Biskop	3 737		-3 737	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2802100 - Biskop	37 275	100 002	62 727	200 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	2802100 - Biskop	399		-399	
Sum	2802100 - Biskop	610 373	684 708	74 336	1 542 370
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	622 533	621 881	-652	1 387 067
50xx - Diverse tillegg	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	3 387		-3 387	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	2 381	1 998	-383	4 000
540x - Arbeidsgiveravgift	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	111 701	87 686	-24 015	195 578
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	32 891	22 500	-10 391	45 000
60xx - Avskrivninger	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	54 436	54 498	62	109 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	811 449	677 496	-133 953	1 355 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	23 873	25 002	1 130	50 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	113 809	62 502	-51 307	125 000
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen		7 500	7 500	15 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	20 844	25 002	4 158	50 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	14 086	27 750	13 664	55 500
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	13 624	27 498	13 874	55 000
69xx - Telefon, porto mv	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	2 454	5 952	3 498	11 904
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	32 598	42 498	9 900	85 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen		15 000	15 000	30 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	6 139	21 498	15 359	43 000
77xx - Annen kostnad	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	555	1 500	945	3 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	2 039		-2 039	
Sum	2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	1 868 799	1 727 761	-141 038	3 619 049
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803110 - Informasjon og Kommunikasjon		64 998	64 998	130 000
Sum	2803110 - Informasjon og Kommunikasjon		64 998	64 998	130 000
3xxx - Andre inntekter	2803201 - Kirkefaglig avdeling	-79 000		79 000	-240 000
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2803201 - Kirkefaglig avdeling	1 705 061	1 640 205	-64 856	3 746 847
50xx - Diverse tillegg	2803201 - Kirkefaglig avdeling	76 531	16 152	-60 379	36 150
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2803201 - Kirkefaglig avdeling	9 241	20 400	11 159	40 800
540x - Arbeidsgiveravgift	2803201 - Kirkefaglig avdeling	207 258	236 425	29 167	539 161
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	2803201 - Kirkefaglig avdeling	-502 795		502 795	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2803201 - Kirkefaglig avdeling	1 328		-1 328	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2803201 - Kirkefaglig avdeling	500		-500	
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2803201 - Kirkefaglig avdeling	800		-800	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803201 - Kirkefaglig avdeling	12 792		-12 792	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803201 - Kirkefaglig avdeling	14 669	16 500	1 831	33 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2803201 - Kirkefaglig avdeling	51 623	122 496	70 873	245 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	2803201 - Kirkefaglig avdeling	28 408		-28 408	
77xx - Annen kostnad	2803201 - Kirkefaglig avdeling	-1 596	2 502	4 098	5 000
Sum	2803201 - Kirkefaglig avdeling	1 524 820	2 054 680	529 860	4 225 958
69xx - Telefon, porto mv	2803220 - Diakoni og samfunn	1 063		-1 063	
Sum	2803220 - Diakoni og samfunn	1 063		-1 063	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2803230 - Barn, unge og trosopplæring		15 000	15 000	30 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803230 - Barn, unge og trosopplæring		4 998	4 998	10 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803230 - Barn, unge og trosopplæring	1 550	47 502	45 952	95 000
Sum	2803230 - Barn, unge og trosopplæring	1 550	67 500	65 950	135 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803240 - Kultur		4 998	4 998	10 000
Sum	2803240 - Kultur		4 998	4 998	10 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803245 - Kyrkjemusikk		22 500	22 500	45 000
Sum	2803245 - Kyrkjemusikk		22 500	22 500	45 000

68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803246 - Kirkebygg og kirkerom		4 998	4 998	10 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803246 - Kirkebygg og kirkerom		10 002	10 002	20 000
Sum	2803246 - Kirkebygg og kirkerom		15 000	15 000	30 000
3xxx - Andre inntekter	2803271 - Økumenikk og dialog		-765	765	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803271 - Økumenikk og dialog		765	-765	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803271 - Økumenikk og dialog		2 502	2 502	5 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2803271 - Økumenikk og dialog		27 504	27 504	55 000
Sum	2803271 - Økumenikk og dialog		30 006	30 006	60 000
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	2803272 - Misjon SMM		-1 800	1 800	
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2803272 - Misjon SMM		2 027	-2 027	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803272 - Misjon SMM		11 250	7 500	15 000
Sum	2803272 - Misjon SMM		11 477	7 500	-3 977
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2803310 - HR og administrasjon	803 783	840 977	37 194	1 963 727
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2803310 - HR og administrasjon	5 727		-5 727	
540x - Arbeidsgiveravgift	2803310 - HR og administrasjon	114 632	118 574	3 942	276 878
58xx - Refusjon sykepenges, fødeselspenger mv	2803310 - HR og administrasjon	-5 185		5 185	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2803310 - HR og administrasjon	25 170		-25 170	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2803310 - HR og administrasjon	931		-931	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2803310 - HR og administrasjon	1 098		-1 098	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2803310 - HR og administrasjon	18 992	55 002	36 010	110 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	2803310 - HR og administrasjon	600		-600	
Sum	2803310 - HR og administrasjon	965 747	1 014 553	48 806	2 350 605
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	2804100 - Fellesutgifter prestar	3 000		-3 000	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	2804100 - Fellesutgifter prestar	-23 162		23 162	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804100 - Fellesutgifter prestar	3 378	199 624	196 246	436 018
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804100 - Fellesutgifter prestar	4 342	775 390	771 048	1 735 396
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804100 - Fellesutgifter prestar	149 679	316 035	166 356	641 677
540x - Arbeidsgiveravgift	2804100 - Fellesutgifter prestar	4 848	141 263	136 415	314 627
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804100 - Fellesutgifter prestar	20 711	47 502	26 792	95 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2804100 - Fellesutgifter prestar	76 000	42 504	-33 496	85 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	2804100 - Fellesutgifter prestar	22 163		-22 163	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	2804100 - Fellesutgifter prestar	885	15 000	14 115	30 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2804100 - Fellesutgifter prestar	167 977	65 004	-102 973	130 000
6796 - Flytting	2804100 - Fellesutgifter prestar		100 002	100 002	200 000
6797 - Annen bistand	2804100 - Fellesutgifter prestar		400 000	400 000	1 500 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2804100 - Fellesutgifter prestar	29 338	45 000	15 662	90 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804100 - Fellesutgifter prestar	59 462	305 994	246 532	812 000
69xx - Telefon, porto mv	2804100 - Fellesutgifter prestar		2 502	2 502	5 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804100 - Fellesutgifter prestar	52 735	1 186 998	1 134 263	2 374 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2804100 - Fellesutgifter prestar	12 500		-12 500	
74xx - Medlemskontingent og gaver	2804100 - Fellesutgifter prestar	415		-415	
77xx - Annen kostnad	2804100 - Fellesutgifter prestar	40 062	52 455	12 393	104 955
Sum	2804100 - Fellesutgifter prestar	624 333	3 695 273	3 070 940	8 553 673
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2804101 - Fellesutgifter prester kirkefag	2 653		-2 653	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804101 - Fellesutgifter prester kirkefag	9 107		-9 107	
Sum	2804101 - Fellesutgifter prester kirkefag	11 760		-11 760	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804210 - Domprostiet	3 949 281	3 747 864	-201 417	8 468 730
50xx - Diverse tillegg	2804210 - Domprostiet	178 368	123 175	-55 193	275 677
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804210 - Domprostiet	319 965		-319 965	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804210 - Domprostiet	59 571	31 968	-27 603	63 936
540x - Arbeidsgiveravgift	2804210 - Domprostiet	631 021	550 322	-80 699	1 241 972
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804210 - Domprostiet	4 920		-4 920	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804210 - Domprostiet	1 190		-1 190	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804210 - Domprostiet	103 783		-103 783	
Sum	2804210 - Domprostiet	5 248 099	4 453 329	-794 770	10 050 315
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	3 954 569	3 992 385	37 816	9 012 255
50xx - Diverse tillegg	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	187 844	135 290	-52 554	302 792
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	492 090		-492 090	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	39 721	37 950	-1 771	75 900
540x - Arbeidsgiveravgift	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	565 551	553 770	-11 781	1 248 324
58xx - Refusjon sykepenges, fødeselspenger mv	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	-278 804		278 804	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	5 400		-5 400	
6796 - Flytting	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	39 925		-39 925	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	5 606		-5 606	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	126 365		-126 365	
Sum	2804220 - Søre Sunnmøre prosti	5 152 921	4 719 395	-433 526	10 639 271
3xxx - Andre inntekter	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti		-75 000	-75 000	-150 000
50xx - Diverse tillegg	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	290 577	213 027	-77 550	476 775
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	593 619		-593 619	
540x - Arbeidsgiveravgift	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	1 019 752	942 834	-76 918	2 128 530
58xx - Refusjon sykepenges, fødeselspenger mv	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	-152 734		152 734	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	1 523		-1 523	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	37 200		-37 200	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	17 290		-17 290	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	12 103		-12 103	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	219 372		-219 372	
Sum	2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	8 282 470	7 776 273	-506 197	17 579 463
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804250 - Indre Romsdal prosti	1 329 916	1 405 862	75 946	3 180 824

50xx - Diverse tillegg	2804250 - Indre Romsdal prosti	45 964	98 944	52 980	221 446
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804250 - Indre Romsdal prosti	77 774		-77 774	
540x - Arbeidsgiveravgift	2804250 - Indre Romsdal prosti	157 802	163 456	5 654	369 088
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804250 - Indre Romsdal prosti	393		-393	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2804250 - Indre Romsdal prosti	6 000		-6 000	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	2804250 - Indre Romsdal prosti	8 244		-8 244	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804250 - Indre Romsdal prosti	650		-650	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804250 - Indre Romsdal prosti	65 484		-65 484	
Sum	2804250 - Indre Romsdal prosti	1 704 583	1 683 514	-21 069	3 801 862
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	2 112 149	2 474 211	362 062	5 594 607
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	148 309		-148 309	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	20 439	25 590	5 151	51 180
540x - Arbeidsgiveravgift	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	262 337	324 108	61 771	731 136
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	98 553		-98 553	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	8 220		-8 220	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	5 470		-5 470	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	57 545		-57 545	
74xx - Medlemskontingent og gaver	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	745		-745	
Sum	2804260 - Ytre Nordmøre prosti	2 805 138	2 926 890	121 752	6 607 404
3xxx - Andre inntekter	2804270 - Indre Normøre prosti	-36 480	-36 576	-96	-73 152
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804270 - Indre Normøre prosti	2 182 068	1 896 342	-285 726	4 280 868
50xx - Diverse tillegg	2804270 - Indre Normøre prosti	75 475	123 175	47 700	275 677
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	2804270 - Indre Normøre prosti	126 676		-126 676	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804270 - Indre Normøre prosti	25 457	21 588	-3 869	43 176
540x - Arbeidsgiveravgift	2804270 - Indre Normøre prosti	212 723	211 243	-1 480	476 125
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	2804270 - Indre Normøre prosti	-280 576		280 576	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	2804270 - Indre Normøre prosti	1 710		-1 710	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2804270 - Indre Normøre prosti	36 480	36 576	96	73 152
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	2804270 - Indre Normøre prosti	536		-536	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2804270 - Indre Normøre prosti	7 664		-7 664	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2804270 - Indre Normøre prosti	100 707		-100 707	
Sum	2804270 - Indre Normøre prosti	2 452 440	2 252 348	-200 092	5 075 846
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	2804530 - Fengselsprest	111 792	356 885	245 093	798 743
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	2804530 - Fengselsprest	275	780	505	1 560
540x - Arbeidsgiveravgift	2804530 - Fengselsprest	15 802	50 436	34 634	112 854
Sum	2804530 - Fengselsprest	127 869	408 101	280 232	913 157
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	2805110 - Tilskudd trosopplæring	-10 200		10 200	
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	2805110 - Tilskudd trosopplæring	10 409 000	9 914 000	-495 000	19 829 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	2805110 - Tilskudd trosopplæring	14 881		-14 881	
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2805110 - Tilskudd trosopplæring	8 769		-8 769	
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	2805110 - Tilskudd trosopplæring	-630		630	
Sum	2805110 - Tilskudd trosopplæring	10 421 820	9 914 000	-507 820	19 829 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	2805120 - Tilskudd diakoni	3 684 068	3 116 000	-568 068	6 232 000
Sum	2805120 - Tilskudd diakoni	3 684 068	3 116 000	-568 068	6 232 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	2805130 - Tilskudd undervisning	4 114 290	2 774 000	-1 340 290	5 549 000
Sum	2805130 - Tilskudd undervisning	4 114 290	2 774 000	-1 340 290	5 549 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	2805140 - Tilskudd kirkemusikk		82 000	82 000	165 000
Sum	2805140 - Tilskudd kirkemusikk		82 000	82 000	165 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	2805160 - Tilskudd OVF	156 380	251 000	94 621	502 000
Sum	2805160 - Tilskudd OVF	156 380	251 000	94 621	502 000

Regnskap prosjekt - sumnivå

Møre bispedømmeråd pr. 30.06.2020

Driftsrapport - detaljert	Regnskap 06.2020	Budsjett 06.2020	Avvik 06.2020	Årsbudsjett 2020
101 - Prostemidler	36 844	452 455	415 612	1 604 955
105 - Prostemøte	1 862	39 996	38 134	80 000
111 - Retreat	45 558	25 002	-20 556	50 000
112 - Åndelig veiledning	1 739		-1 739	
115 - Personaltiltak	7 800		-7 800	
121 - Kompetanseutvikling	75 502	200 004	124 502	400 000
125 - Regional etter- og videreutdanning (REU/REVU)	130 930	217 500	86 570	435 000
140 - Arbeidsveiledning (ABV)	150 904	181 608	30 704	375 500
150 - Rekruttering	69 850	199 998	130 148	400 000
160 - Veien til preste-/vigslet tjeneste (VTP/VTVT)	24 128	4 998	-19 130	10 000
200 - Stiftsdager	2 736		-2 736	
201 - Fagsamling	1 696	11 502	9 806	23 000
305 - HMS- vernetjeneste	347	19 998	19 651	40 000
350 - Kirkevalg	1 985		-1 985	
401 - Gudstjenesteliv	2 177	30 000	27 823	60 000
420 - Pilegrim	6 000	4 998	-1 002	10 000
430 - Ungdomsting	898		-898	
450 - Satsninger	393		-393	

Regnskap koststed - sumnivå

Møre bispedømmeråd pr. 30.06.2020

Driftsrapport - detaljert	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
	06.2020	06.2020		
2801100 - Bispedømmerådet	69 616	129 989	60 373	279 027
2801200 - Ungdomsrådet	1 898	19 998	18 100	40 000
2802100 - Biskop	610 373	684 708	74 336	1 542 370
2803101 - Fellesutgifter administrasjonen	1 868 799	1 727 761	-141 038	3 619 049
2803110 - Informasjon og Kommunikasjon		64 998	64 998	130 000
2803201 - Kirkefaglig avdeling	1 524 820	2 054 680	529 860	4 225 958
2803220 - Diakoni og samfunn	1 063		-1 063	
2803230 - Barn, unge og trosopplæring	1 550	67 500	65 950	135 000
2803240 - Kultur		4 998	4 998	10 000
2803245 - Kyrkjemusikk		22 500	22 500	45 000
2803246 - Kirkebygg og kirkerom		15 000	15 000	30 000
2803271 - Økumenikk og dialog		30 006	30 006	60 000
2803272 - Misjon SMM	11 477	7 500	-3 977	15 000
2803310 - HR og administrasjon	965 747	1 014 553	48 806	2 350 605
2804100 - Fellesutgifter prestar	624 333	3 695 273	3 070 940	8 553 673
2804101 - Fellesutgifter prester kirkefag	11 760		-11 760	
2804210 - Domprostiet	5 248 099	4 453 329	-794 770	10 050 315
2804220 - Søre Sunnmøre prosti	5 152 921	4 719 395	-433 526	10 639 271
2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	8 282 470	7 776 273	-506 197	17 579 463
2804250 - Indre Romsdal prosti	1 704 583	1 683 514	-21 069	3 801 862
2804260 - Ytre Nordmøre prosti	2 805 138	2 926 890	121 752	6 607 404
2804270 - Indre Normøre prosti	2 452 440	2 252 348	-200 092	5 075 846
2804530 - Fengselsprest	127 869	408 101	280 232	913 157
2805110 - Tilskudd trosopplæring	10 421 820	9 914 000	-507 820	19 829 000
2805120 - Tilskudd diakoni	3 684 068	3 116 000	-568 068	6 232 000
2805130 - Tilskudd undervisning	4 114 290	2 774 000	-1 340 290	5 549 000
2805140 - Tilskudd kirkemusikk		82 000	82 000	165 000
2805160 - Tilskudd OVF	156 380	251 000	94 621	502 000

Rekneskap

Møre bispedømeråd 01-07.2020

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik
	07.2020	07.2020	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-7 400		7 400
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-25 772		25 772
3xxx - Andre inntekter	-124 060	-130 172	-6 112
Sum inntekter	-157 232	-130 172	27 060
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	28 679 147	29 441 899	762 752
50xx - Diverse tillegg	1 316 739	980 453	-336 286
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 884 343	935 391	-948 952
52xx - Fordeler i arbeidsforhold		1 750	1 750
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	659 546	705 477	45 931
540x - Arbeidsgiveravgift	4 122 658	4 188 350	65 692
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 582 850		1 582 850
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	102906	81669	-21237
Sum Lønn og godtgjørelser	35 182 489	36 334 989	1 152 500
60xx - Avskrivninger	63 509	63 581	72
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 141 647	903 091	-238 556
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	89 631	29 169	-60 462
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	175 269	90 419	-84 850
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester		8 750	8 750
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	340 670	105 007	-235 663
6796 - Flytting	56 475	116 669	60 195
6797 - Annen bistand		400 000	400 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	76 273	172 368	96 095
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	158 821	565 824	407 003
69xx - Telefon, porto mv	3 590	9 863	6 274
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	2 105 885	2 464 741	358 856
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	980 628	1 825 250	844 622
73xx - Reklamekostnad og representasjon	12 500	17 500	5 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	38 033	25 081	-12 952
77xx - Annen kostnad	39 021	65 874	26 853
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	1 070 182	1 933 705	863 523
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	1 996	0	-1 996
Sum Finanskostnader og overføringer	1 996	0	-1 996
Sum	38 203 320	40 603 263	2 399 943

Rekneskap administrasjon

Møre bispedømeråd 01-07.2020

Driftsrapport	Rekneskap 07.2020	Budsjett 07.2020	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-1 800	0	1 800
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-2 610	0	2 610
3xxx - Andre inntekter	-81 484	0	81 484
Sum inntekter	-85 894	0	85 894
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	4 491 110	4 392 666	-98 444
50xx - Diverse tillegg	79 475	19 485	-59 990
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	4 440		-4 440
52xx - Fordeler i arbeidsforhold		1 750	1 750
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	155 292	105 896	-49 396
540x - Arbeidsgiveravgift	639 690	636 714	-2 976
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-565 357		565 357
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	66 767	26 250	-40 517
Sum Lønn og godtgjørelser	4 871 417	5 182 761	311 344
60xx - Avskrivninger	63 509	63 581	72
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	941 371	810 831	-130 540
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	32 709	29 169	-3 540
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	124 353	72 919	-51 434
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester		8 750	#VERDI!
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	39 578	29 169	-10 409
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	33 633	119 868	86 235
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	56 293	208 831	152 538
69xx - Telefon, porto mv	3 590	6 944	3 354
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 295 036	1 350 062	55 026
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	175 306	440 419	265 113
73xx - Reklamekostnad og representasjon		17 500	17 500
74xx - Medlemskontingent og gaver	36 505	25 081	-11 424
77xx - Annen kostnad	-1 041	4 669	5 710
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	210 770	487 669	276 899
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	1 926	0	-1 926
Sum Finanskostnader og overføringer	1 926	0	-1 926
Sum	6 293 255	7 020 492	727 237

Rekneskap presteskapet

Møre bispedømeråd 01-07.2020

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik
	07.2020	07.2020	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-5 600	0	5 600
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-23 162	0	23 162
3xxx - Andre inntekter	-42 576	-130 172	-87 596
Sum inntekter	-71 338	-130 172	-58 834
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	24 188 038	25 049 233	861 195
50xx - Diverse tillegg	1 237 264	960 968	-276 296
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 879 903	935 391	-944 512
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	504 254	599 581	95 327
540x - Arbeidsgiveravgift	3 482 968	3 551 636	68 668
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 017 493	0	1 017 493
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	361 39	55 419	19 280
Sum Lønn og godtgjørelser	30 311 073	31 152 228	841 155
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	200 276	92 260	-108 016
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	56 922	0	-56 922
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	50 916	17 500	-33 416
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	301 092	75 838	-225 254
6796 - Flytting	56 475	116 669	60 194
6797 - Annen bistand	0	400 000	400 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	42 641	52 500	9 859
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	102 528	356 993	254 465
69xx - Telefon, porto mv	0	2 919	2 919
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	810 850	1 114 679	303 829
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	805 322	1 384 831	579 509
73xx - Reklamekostnad og representasjon	12 500	0	-12 500
74xx - Medlemskontingent og gaver	1 528	0	-1 528
77xx - Annen kostnad	40 062	61 205	21 143
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	859 412	1 446 036	586 624
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	70	0	-70
Sum Finanskostnader og overføringer	70	0	-70
Sum	31 910 067	33 582 771	1 672 704



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	203	20/00876-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
52/20	Møre bispedømeråd 2020-2023	09.09.2020

Godtgjering av tenester utanfor tenestedistriktet

Vedlegg

Utdrag frå referat kontaktmøter, tenesteordning for menighetsprest og gravferdslova 19 Rutine for fakturering av vigsel (003)

Saksorientering

Gjennom mange år har handtering av korleis ein skal krevje godtgjering for tenester utanfor tenestedistriktet vore ei utfordring. Utfordringa knyter seg attende til tida før endring av prestane sitt tenestedistrikt frå prestegjeld til prosti. Etter at tenestedistriktet blei endra til prostiet, har utfordringa i hovudsak vore knytt til situasjonar der dei som syter for gravferd eller dei som ønskjer vigsele er busett utanfor tenestedistriktet til presten. Etter kvart som det blir meir vanleg å ønskje vigsele på særlege stader, gjerne knytt til naturen eller til staden der bryllaupsfesten er planlagt, blir spørsmålet om honorering og korleis honorar skal krevjast også meir aktuelt enn tidlegare. Ved ein del høve knyter utfordringane seg også til personer som ikkje er medlem i Den norske kyrkja, men som ønskjer utført kyrkjeleg handling. I mindre omfang knyter utfordringane seg til tenester som ein ynskjer at presten skal forrette utanfor presten sitt tenestedistrikt. Det er likevel situasjonar der dette kan tenkjast. Nokre gonger handlar dette om at pårørande etter dødsfall ønskjer at gravferda skal haldast i kyrkje utanfor prostiet der den døde budde eller den som sytte for gravferda budde. Problemstillinga var(er) også aktuell ved bruk av den nye vigsleliturgien, då ein ikkje alltid har tilgang til prestar innanfor tenestedistriktet som ville forrette vigsele etter den nye liturgien. Problemstillingane har utgangspunkt i tenesteinstruks for kyrkjelydsprestar (§11) og i gravferdslova, (§9).

I dette dokumentet drøftar vi

- 1) om teneste utanfor tenestedistriktet skal vere arbeid som presten skal utføre innanfor arbeidsplanen sin, eller om ei slik teneste er å rekne som ekstrateneste som presten utfører på eiga fritid, eller om tenesta er å rekne som overtid og som skal honorerast etter reglane for overtidsbetaling.
- 2) om bispedømerådet skal bestemme om personar som bur utanfor tenestedistriktet skal fakturerast kostnadane for utført kyrkjeleg handling.

1. SKAL TENESTE FOR PERSONAR BUSETTE UTANOM TENESTEDISTRIKT /TENESTE FOR PERSONAR SOM IKKJE ER MEDLEM AV DNK, VERE DEL AV ARBEIDSPLAN, PÅLAGT OVERTID ELLER EKSTRAARBEID PÅ PRESTEN SIN FRITID.

Problemet

Tidlegare vurderte ein ofte tenester utanfor tenestedistrikt til å vere ein privat avtale mellom vedkommande prest og brudepar/pårørande. Arbeidsgivar gjekk ikkje inn og regulerte og skattekontoret godkjente (nokre gonger under tvil) at presten kunne fakturere oppdragsgivar etter satsane i «vikaravtalen» Ofte sendte presten ei privat rekning, andre gonger fakturerte vedkommande fellesråd, og andre stader har vedkommande bispedømeråd fakturert kostnadane, oftast i storleik for einskildtenester etter satsane i vikaravtalen.

Praksisen med at presten sendte rekning for oppdraget er mange gonger problematisert, både med omsyn til skattereglane og for at mange synes det er «umusikalsk» at presten personleg skulle fakturere oppdragsgivar/pårørande. Ofte har situasjonen blitt løyst med at slike tenester ikkje har blitt fakturert og presten har utført teneste for dei som ikkje har rett til slik teneste, på lik linje som presten har utført teneste for busette i tenestedistriktet.

Spørsmålsstillinga har vore handsama i sentralt kontaktmøte 24.10.19 i sak 61/19 og i regionalt kontaktmøte 14.11.19., i sak 49/19.

Arbeidsgivar slår her fast at ein prest ikkje har høve til å krevje direkte betaling frå oppdragsgivar/pårørande for noko teneste. Vidare slår arbeidsgivar fast at prestane har krav på betaling uavhengig av om bispedømmet har bestemt at det skal krevjast inn betaling eller ikkje.

Vurdering

I ein situasjon med mange vakante stillingar og der arbeidspresset på prestane er høgt, kan ein setje spørsmål med om det er forsvarleg ut frå arbeidspresset til prestane å bruke presteressursar til å utføre kyrkjelege handlingar for personar som ikkje er busette i tenestedistriktet eller som ikkje er medlemmer.

På den andre sida har kyrkja eit samfunnsoppdrag og har tradisjon for å stille opp for dei som ynskjer å nytte seg av kyrkja sine tenester. I mange samfunn står kyrkja sterkt og det er for mange prestar ein vanskeleg tanke å ikkje stille opp når «samfunnet» etterspør presteteneste.

Den siste tida er kyrkja sitt vigislemonopol sterkt utfordra! Talet på vigslerar aukar, ikkje minst etter at kommunen overtok vigsleretten frå tingretten. I tillegg er fleire av dei som forvaltar vigsleretten på tilbodssida med omsyn til kvar og korleis vigselen skal utførast. Skal kyrkja og kyrkjeleg vigsle forsvare sin posisjon, er det naudsynt at tilbodet tilpassar seg «marknaden». Kyrkja tilpassar seg nye behov når dei som etterspør kyrkjeleg vigsel kan få utført tenesta når dei ønskjer det og på staden dei ønskjer det.

Når ein skal vurdere korleis ein skal handtere desse teneste i Møre bispedøme, kan det ikkje liggje til presten å seie ja til å utføre ei slik teneste. Presten har, ut frå tenesteordninga si, rett til å seie nei til å utføre ei slik teneste. Difor er det prosten som leier prestetenesta i prostiet som må vurdere om ein skal seie ja til å utføre aktuell teneste. Dersom prosten etter vurdering (av aktuell teneste eller som konsekvens av generell vurdering) seier ja til at tenesta kan utførast, har prosten også ansvaret for å skaffe prest som kan utføre oppdraget. Det er eit spørsmål om leiing av prestetenesta å sjå til at tenestene blir delt mellom prestane i prostiet og ikkje berre blir lagt til prestane som gjer tenestene i dei aktuelle kyrkjene og på dei aktuelle stadane.

Dersom prosten seier ja til at tenesta kan utførast, kan tenesta gå inn som ein del av presten sin arbeidsplan. Om tenesta blir lagt til ein prest som er i teneste, utan at tenesta er felt ned i arbeidsplan, skal tenesta honorerast etter reglane for overtidsbetaling. Om tenesta blir utført av prest som ikkje har arbeidsplan, skal tenesta honorerast etter særavtalen om godtgjering for einskildtenester.

I tillegg til honorering av sjølvte tenesta, kjem kostnader knytt til reisetid. Reisetid og utgifter til reise varierer for kvar einskild teneste. Om tenesta er ein del av presten sin arbeidsplan, er reisetida ein del av presten si planlagde arbeidsveke og fører ikkje med seg ekstra kostnader for prostiet utover dekking av utgifter til sjølvte reisa. Om tenesta blir rekna som

overtid, skal reisetid alltid honorerast. Det er også rimeleg å tenkje at om tenesta blir honorert etter satsane i vikaravtalen, så er ikkje reisetid dekkja av desse satsane. Om teneste for personar busette utanfor tenestedistriktet, eller tenester for personar som ikkje er medlem i kyrkja skal vere ei del av presten sitt arbeid, vil desse tenestene redusere tida presten har til disposisjon for å utføre presteteneste etter prioriteringane i tenesteordninga. Ein kan då kome i ein situasjon der omsynet til dei som presten ikkje har «plik» til å gjere teneste for, blir prioritert høgare enn tenesta for dei som er medlemmer og busett i presten sitt tenestedistrikt.

2. SKAL BISPEDØMERÅDET FAKTURERE FOR UTGIFTER KNYTT TIL UTFØRTE TENESTER FOR PERSONAR SOM IKKJE ER BUSETTE I PRESTEN SITT TENESTEDISTRIKT OG FOR PERSONAR SOM IKKJE ER MEDLEM I DNK.

Problemet

Det finns ikkje statistikk over kor mange tenester av dei kategoriar som her er omtalt, prestane forrettar kvart år. Det ser ut som at problematikken særleg knytter seg til vigsel, til dei populære vigslekyrkjene og til sokn med vigslestader og natur der par gjerne vil bli vigde utanom sjølve kyrkja. Eit kvalifisert tips er at dette gjeld minst 30 – 50 tenester kvart år. Bispedømet har aldri tidlegare fakturert kostnader knytt til kyrkjelege handlingar. Innføring av ein slik praksis krav innføring av nye fakturerings-rutinar

Vurdering

Ein kan då stille spørsmål ved om bispedømerådet skal opne for ein ny fakturapraksis. FØ (Felleseining Økonomi) har alt utvikla rutinar for ein slik praksis. (vedlagt) Rutinen opnar for at bispedømet krev rekvirenten etter satsane for einskildtenester i vikaravtalen, for vigsle/gravferd for tida kr. 3500/kr. 3700. Rutinen legg så langt ikkje opp til å krevje rekvirenten for overtidskostnader eller meirkostnadar knytt til reise og reisetid. Etter rutinen ligg det til prest/prost å samle fakturaopplysningar og sende inn til FØ for vidare handsaming. FØ sender så krav til rekvirenten.

Bispedømerådet lyt stille spørsmål ved om det er prinsipielt rett at presten skal prioritere å utføre tenester for personar som ikkje har krav på å få utført slike tenester, utan at rekvirenten skal betale for tenesta. Tenestene kostar arbeidsgivar verdifull tid av presten sin arbeidsplan, eller når tenesta er utanom arbeidsplanen, overtidskostnader til å utføre handlinga, reisetid og reisekostnader.

Ved å innføre rutinen at bispedømet fakturerer rekvirenten for kostnadane knytt til gjennomføring av tenesta, får bispedømet inntekter når handlinga skjer i presten sin arbeidsplan og redusert meirkostnadar når handlinga skjer utanom presten sin arbeidsplan. I tillegg, vil ein betalingsrutine bremse slik at ordninga ikkje veks og krev ytterlegare frå dei prioriterte oppgåvene i tenesteordninga til prestane.

Innspel frå prostane

Prostegruppa samtala om problemstillinga i sak 20/05 på prostemøtet i januar. Gruppa la vekt på desse momenta.

- Det er viktig og ønskjeleg at kyrkja er open og imøtekommande til alle som ønskjer kyrkjelege tenester.
- Talet på vigsler er redusert, og sjølv om ein strekkjer seg og kjem folk i møte som ikkje har «rett» til å få utført teneste, fører ikkje dette til at presteressursar til kyrkjelydsteneste blir redusert.
- Ein ønskjer ikkje å seie nei til nokon som ber om kyrkjelege tenester.
- Slike tenester bør primært bli utført innanfor presten sine arbeidsplanar.
- Det er litt forvanskande for ein god gjennomføring at vigsel berre kan utførast av ordinerte.

Oppsummering

Når presten utfører kyrkjelege handlingar utanom/utanfor eiga tenestedistrikt, kan ikkje presten lenger krevje inn privat honorar for ei teneste som presten er pålagt å følgje. Då

skal presten honorerast for tenesta og for reisetid og kostnader knytt til tenesta, anten ved at tenesta er ein del av presten sin arbeidsplan, eller ved at tenesta blir honorert som overtid, eller ho honorert etter satsane i vikaratalen. Presten sender reiserekning og krev utgiftsdekking etter gjeldande reglar til arbeidsgivar.

Bispedømerådet skal ikkje ta stilling til om presten skal ha betaling/lønn for ei slik teneste eller om presten skal utføre ei slik teneste innanfor arbeidsplan eller ikkje. Bispedømerådet skal heller ikkje ta stilling til om ein skal seie ja eller nei til å forrette tenester for personar som er busett utanfor tenestedistriktet til presten. Det er prosten, i samråd med presten som bestemmer dette.

Bispedømerådet skal anten gjere vedtak om bispedømet skal fakturere tenester utført for personar som ikkje er busett i (unntak formulering §9 i gravferdslova) tenestedistriktet der ein søker tenesta utført, når handlinga er lagt utanfor presten sitt tenestedistrikt, og for personar som ikkje er medlem i Den norske kyrkja

Alternativt kan bispedømerådet bestemme at Møre Bispedøme ikkje skal fakturere for utføring av kyrkjelege tenester.

Forslag til vedtak

- 1) Møre bispedømeråd gjer vedtak om å fakturere tenester utført for personar som ikkje er busett i (unntak formulering §9 i gravferdslova) tenestedistriktet der ein søker tenesta utført, når handlinga er lagt utanfor presten sitt tenestedistrikt, og for personar som ikkje er medlem i Den norske kyrkja.
- 2) Møre bispedømeråd gjer vedtak om å ikkje fakturere tenester utført for personar som ikkje er busett i (unntak formulering §9 i gravferdslova) tenestedistriktet der ein søker tenesta utført, når handlinga er lagt utanfor presten sitt tenestedistrikt, og for personar som ikkje er medlem i Den norske kyrkja.

Vedlegg

Sentralt kontaktmøte 24.10.19

Sak 61/19 Betaling for vigsel og gravferd for ikke-medlemmer og de som ikke er bosatt i tjenesteområdet. Spørsmål fra PF/ Unio

PF/UNIOs henvendelse handler om to forhold:

1. Prester hvertfall i et prosti blitt bedt om å sende regning selv til pårørende/brudepar for kirkelige handlinger for medlemmer som bor utenfor prostiet, eller ikke-medlemmer. PF/Unio mener dette er en praksis vi er enig om at ikke skal forekomme og ba arbeidsgiver avklare hva som er korrekt praksis.

2. Unio/Presteforeningen er blitt kjent med at i noen bispedømmer sendes regning via bispedømmet, men presten blir bedt om å ta med et skjema til pårørende/brudepar der de skal undertegne på at de aksepterer en faktura for denne kirkelige handlingen. Unio/Presteforeningen mener dette er uheldig, særlig at dette skal gjøres til et tema i sorsamtaler.

Til 1: Arbeidsgiver presiserte at prester ikke selv skal kreve inn direkte betaling for noen tjenester. I de bispedømmene som har gjort vedtak om at betaling for slike tjenester skal skje har bispedømmekontorene ansvar for å sende ut faktura og motta betaling. Prestene på sin side har krav på betaling dersom tjenesten ikke inngår i arbeidsplanen. Prestene har krav på betaling uavhengig av om bispedømme har bestemt at det skal kreves inn betaling eller ei. Betalingen skjer enten ved at arbeidet inngår i den ordinære arbeidsplanen, eller etter særavtalen om godtgjøring for enkelttjenester.

Til 2: Arbeidsgiver ønsker å kartlegge omfanget av dette i det enkelte bispedømme med sikte på å finne gode og hensiktsmessige ordninger.

regionalt kontaktmøte 14.11.19

Sak 49/19 Betaling for vigsel og gravferd.

Saken om betaling for vigsel og gravferd ble behandlet i sentralt kontaktmøte av 24.10.19 hvor det ble oppsummert med at i de bispedømmer hvor det er gjort vedtak om at betaling for slike tjenester skal skje, har *bispedømmekontoret* ansvar for å sende ut faktura og motta betaling. Det ble understreket at prester *aldri har anledning* til å kreve, eller motta penger direkte fra brudepar eller pårørende ved gravferder.

Møre bispedømmeråd har ikke gjort vedtak om slik betaling, og våre prester skal derfor bruke gjennomsnittsberegning i TID for slik arbeid og kan ikke ta seg betalt for det.

Tjenesteordning for menighetsprest

§ 11. Enhver menighetsprest har rett til innenfor sitt tjenestedistrikt å utføre kirkelige handlinger som ønskes forrettet av dem.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenestedistriktet, unntatt gravferd når avdødes nærmeste pårørende eller den som sørger for gravferden er bosatt i distriktet.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger utenfor tjenestedistriktet, unntatt gravferd hvor menighetens kirkegård ligger utenfor distriktet. Tilsvarende unntak gjelder for gravferd fra krematorium, så fremt dette ligger i den kommune eller det prosti presten tjenestegjør innenfor.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som står utenfor Den norske kirke, unntatt når dette følger av avtale inngått mellom Den norske kirke og annet kirkesamfunn.

Gravferdsloven

§ 9.Hvem som sørger for gravferden.

Den som har fylt 18 år, kan i skriftlig erklæring fastsette hvem som skal ha rett til å sørge for gravferden. Erklæringen skal være underskrevet og datert.

Dersom det ikke foreligger erklæring som nevnt i første ledd, har avdødes nærmeste etterlatte over 18 år i følgende rekkefølge rett til å besørge gravferden: ektefelle, barn, foreldre, barnebarn, besteforeldre, søsken, søskens barn og foreldres søsken. Ektefelles rett etter første punktum gjelder likevel ikke dersom ektefellene på tidspunktet for dødsfallet var separert ved dom eller bevilling. Ektefelles rett etter denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for person som levde i ekteskapsliknende samboerskap med avdøde da dødsfallet fant sted.

Ved uenighet om hvem som skal sørge for gravferden, treffes nødvendig avgjørelse av kommunen på grunnlag av bestemmelsene i første og annet ledd. Avgjørelsen kan ikke påklages.

Den som besørger gravferden skal gis anledning til å være ansvarlig for graven, med mindre noen etterlatte skriftlig krever spørsmålet avgjort av kommunen.

Dersom ingen sørger for gravferd, skal denne besørges av kommunen hvor avdøde hadde bopel ved dødsfallet, eller om avdøde ikke hadde bopel her i landet, av den kommunen hvor dødsfallet fant sted. Kommunen kan kreve utgiftene ved gravferden dekket av dødsboet.



Rutine for fakturering av vigsel

Fagområde:	Økonomi		
Utarbeidet av:	Felles økonomienhet (FØ)	Godkjent av:	Øyvind Berntsen
Versjonsdato:	27.05.2020	Side:	1 av 2

Anvendelse:

Det kan kreves betaling fra brudepar ved inngåelse av ekteskap der begge bor utenfor prostiet, eller der ingen av dem er medlem av Den norske kirke. Denne rutinen skal brukes i slike tilfeller.

Ansvar og myndighet:

FØ er ansvarlig for utarbeiding av rutinen. Stiftsdirektør er ansvarlig for at rutinen blir fulgt. Hjemmel for ordningen ligger i «Tjenesteordning for menighetsprester» (fastsatt av Kirkemøtet 11.april 2016 med hjemmel i lov 7.juni 1996 nr 31 om Den norske kirke, kirkeloven).

Kommentar:

I utgangspunktet er det ønskelig at det ikke kreves betaling for vigsler, selv om brudeparet bor utenfor prostiet. Men det ligger en hjemmel i tjenesteordningen som åpner for det, og i de tilfeller bispedømmene finner det nødvendig/ønskelig skal det faktureres etter denne rutinen.

Nr	Aktivitet	Ansvar	Kommentar/frist
1	Betingelser for å fakturere		
1.1	Betaling for prestatjeneste ved vigsel kan kun skje dersom begge bor utenfor prostiet, eller dersom ingen av dem er medlem av Den norske kirke.	Enhet	
2	Fakturering		
2.1	Innkrevingen skal skje ved at Dnk sender faktura til brudeparet. Betaling direkte til prest skal ikke under noen omstendigheter forekomme.	Enhet	
2.2	Ved bestilling av vigsel skal skjema «Fakturagrunnlag for vigsel» (se vedlegg) fylles ut. Det skal også informeres om hva prestatjenesten koster. Utfylt/signert skjema skal returneres til vigselspresten før vigselen finner sted (eks under vigselssamtalen).	Enhet/prest	
2.3	Etter vigselen skal presten straks underskrive skjemaet, scanne til pdf-fil og sende fakturagrunnlag pr e-post til prostens. Det må av e-posten klart fremgå om tjenesten er utført i prestens ordinære arbeidstid. Ellers må antall medgåtte timer av prestens fritid påføres i e-posten, til prostens informasjon.	Prest	
2.4	Prosten attesterer skjemaet, og sender det videre til rdnk.ekonomi@kirken.no for utfakturering.	Prost	
2.5	Felles økonomienhet sender umiddelbart faktura til mottaker ut fra mottatt skjema.	FØ	
3	Timeregistrering/betaling til prest		



Rutine for fakturering av vigsel

Fagområde:	Økonomi		
Utarbeidet av:	Felles økonomienhet (FØ)	Godkjent av:	Øyvind Berntsen
Versjonsdato:	27.05.2020	Side:	2 av 2

3.1	Etter endt vigsel fører presten opp sine timer i LaboraTid. Dersom tjenesten er utført i ordinær arbeidstid, føres dette opp som ordinær timebruk. Dersom tjenesten er pålagt av prosten på prestens fritid, registreres dette som overtid i LaboraTid og utbetales deretter.	Prest	
-----	--	-------	--

Vedlegg: Fakturagrunnlag for vigsel



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling Kyrkjeliv

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	700	20/02735-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
53/20	Møre bispedømeråd 2020-2023	09.09.2020

Høyringsssvar "Frivillighet i Den norske kirke"

Saksorientering

Bispedømeråda og utdanningsinstitusjonane som er ein del av kyrkjemøtet er høyringsinstansar i saka «Frivillighet i Den norske kirke». Høyringsfrist er 15. oktober. Oppsummerte høyringsuttalar og framlegg til handlingsplan vil bli lagt fram for kyrkjerådet i desembermøtet. Deretter vil bispedømeråda bli invitert til felles arbeid for å nå måla i planen. Det er bestemt at 2022 er frivillighetsåret i kommunenorge. Kyrkjerådet har alt bestemt at «frivillighet» er eit av rådet sine 5 fokusområde for neste år. 2021 blir såleis eit år det måla i tiltaksplanen kan formulerast med tanke på realisering gjennom frivillighetsåret 2022.

Høyringsdokumentet formulerer 3 spørsmål der ein ber høyringsinstansen reflektere over

- 1) Kva som er dei viktigaste perspektiva i saka
- 2) Kva som bør prioriterast i det vidare arbeidet
- 3) Andre kommentarar

Høyringssvaret gir først ein innleiande kommentar og vil deretter reflektere over spørsmålsstillingane. Spørsmål 1 blir presentert i 6 refleksjonspunkt. På spørsmål 2 svarar høyringsuttalen med ei prioritert liste på 4 punkt. Spørsmål 3 er innarbeidd i refleksjonspunkta under spm. 1.

Innleiande kommentar

Det er ei glede å lese høyringsdokumentet sine innleiande teologiske refleksjonar omkring omgrepet. Når høyringsdokumentet tar utgangspunkt i det nytestamentlege biletet av treet og greinene og i Luther sin forståing av det «allmenne prestedømet», så blir det teikna et bilete av at 1) alle har ei kyrkjeleg teneste, 2) kyrkjelege tenester er avhengige av kvarandre, 3) Kyrkja er tenestene i funksjon og samspel med kvarandre, og 4) at alle, uansett alder, stand, stilling, etnisitet, kjønn eller legning har ei likeverdig teneste i kyrkjelyden.

Denne teologiske refleksjonen set frivillighet inn i ein fundamental samanheng og gir retning og utgangspunkt for korleis ein lyt tenkje om frivillighet i ei luthersk kyrkje. Hurra!

Kva er dei viktigaste perspektiv i saka

- 1) Det er minst tre innsteg når ein talar om frivillighet i kyrkja. Er det for kyrkja si skuld, er det for den frivillige si skuld, eller er det for den eine oppgåva si skuld? Det er viktig å reflektere desse tre perspektiva når ein talar om frivillighet i kyrkje. Ofte oppfattar vi det slik kyrkja treng frivillige for kyrkja sin eigen del, og for det kyrkjelege arbeidet sin del. Og om ein tar utgangspunkt i lekamstanken frå høyringsdokumentet sin innleiingsdel, så er det sant. Kyrkja treng dei ulike lekamsdelane, kyrkja treng

hender og føter, hjarte og hjerne slik at heile lekamen fungerer og verkar godt saman. Lekamen treng dei ulike lemenene, og dei ulike lemenene utgjer til saman heile lekamen, som pustar og verkar, som i ei velfungerande kyrkje.

Det er eit perspektiv som alt for ofte likevel forsvinn i talen om dei frivillige i kyrkja. Det er at dei ulike lemenene er skapt og utvikla til si særlege oppgåve. Dei ulike lemenene treng gjere akkurat det som dei er designa for. Hjarta treng det hjarta kan, hendene treng det hendene kan. Om ikkje så sviktar dei seg sjølve, funksjonaliteten blir dårlegare og etter kvart så blir heile lekamen ramma. Dei forskjellige lemenene treng vere i aktivitet for sin eigen del, for å oppretthalde funksjon og styrke. Slik talar vi for lite om at det einskilde lem treng utføre tenesta si, -for sin eigen del! For sin eigen del er det naudsynt at handa må brukast, lungene må puste, føtene må gå!

Det er ikkje så mange generasjonar sidan at dette såg annleis ut, då kyrkja og kyrkjelege leiarar hadde større frimot til å utfordre den einskilde til å ta i bruk evner og gåver som ein hadde del i. Vi trur at dette tapte frimotet fører til at fleire ikkje finn plassen sin i kyrkja, at fleire blir passive og til slutt usynlege når kyrkjelyden kjem saman. Kyrkja må forkynne og tale meir om at alle har ei teneste, og om at det å ha ei teneste er organisk og naturleg for alle.

- 2) Kyrkja er ein mangfaldig og samansett organisasjon. Like mangfaldig og samansett er dei frivillige tenestene. Frivillighet finn ein mest av på lokalt nivå i kyrkja. Sjølv om ein både på regionalt og sentralt nivå har fleire frivillighetstenester, ikkje minst i rådsorgana og i aukande grad elles, er desse nivåa først og fremst styrt og prega av profesjonelt tilsette fagmedarbeidarar.

Det er likevel på sentralt og regionalt nivå at dei ulike frivillige oppgåvene blir formulert. I fagplanane slår ein fast at det skal utviklast lokalt planverk. Kyrkjelydane skal/bør ha ei mengd med planar, gudstenesteutval, trusopplæringsutval, kulturutval, diakonitval og fleire andre utval. I mange kyrkjelydar er desse utvala gode motorar for å utvikle kyrkjelyden, og utval som fremjar frivillig engasjement. Men sørgeleg mange stader er utvala instrument for dei tilsette i kyrkjelyden. Det er mange gudstenesteutval som blir redusert til å lese teksten eller lage kyrkjekaffi. Det er svært mange trusopplæringsutval som lagar mat, som registrerar, som ryddar og vaskar opp, og som går til hende for tilsett trusopplæringsmedarbeidar. Medlemene i utvala får ikkje bruke seg sjølve, dei blir detaljstyrt og brukt som instrument for tilsett ressurs. Og i tillegg hender det ofte at tilsett ressurs sin informasjon kjem seint, er utydeleg og ufullstendig. Ein kan møte ein del utvalsmedlemer som hadde visjon og blick for arbeidet ein blei valt til, som står tilbake etter nokre år som litt frustrerte og oppgitte over at ein eigentleg ikkje har hatt bruk for deia ressurs i det kyrkjelege arbeidet.

I større grad må tilsette senke sin eigen «guard» og våge å sleppe frivillige til. Eigen yrkesstoltheit, eigen profesjonalitet, eigen teologi, frykta for kva overordna vil seie er ofte så stor at ein ikkje vågar å sleppe andre til. Eller motsett, ein vågar ikkje å bli utfordra på eigen usikkerhet, på fagleg grunnlag eller på teologiske stridsemner, så ein held involvering og dialog på avstand og vågar ikkje gå inn i slike rom/prosessar.

Og som eit resultat at tilsette set premissane og styrer, kjem den instrumentelle frivillighet fort til syne i kyrkja. Visst må nokon vaske opp, registrere og selje billetter, men vi trur at desse oppgåvene kan identifiserast og gjennomførast på ein betre måte når frivillige får lov til å ta del i prosessane og vere med på å utvikle arbeidet. Når kyrkja utfordrar til frivillig teneste, så må ein i større grad invitere til organisk frivillighet.

- 3) Det er ein aukande samtale i kyrkja om fagplanane sin plass i kyrkjelydsarbeidet. Mange opplever at planarbeid, evalueringar og rapportering tar tid og plass som ein heller ville bruke til anna arbeid. Vidare opplever mange at fagplanane gir ubalanse i kyrkjelyden og gir prioritet til sektorar i arbeidet som fører til at anna arbeid ikkje blir identifisert eller får merksemd.

Samstundes har det sentralkyrkjelege organ eit auka behov for statiske data som dokumenterer kyrkjeleg aktivitet og som måler kyrkjeleg arbeid. Slike data er viktige i det politiske arbeid og for å kome i posisjon, men fokuset på aktivitet og kvantitet er ein del gonger uheldig og feilslått når ein skal ta temperaturen på det kyrkjelege arbeidet. Det er rom for å utvikle det statistiske arbeidet slik at det treff betre, at ein i større grad kan måle kvalitet enn kvantitet.

Når i tillegg kyrkjemøtet sitt planverk og kyrkjerådet sine fokusområder skal vere styrande for lokalkyrkjelege planar, ser vi ofte at det kan bli spenningar og hindringar for utvikling av det dette arbeidet.

Arbeidet som er sett i gong med å forenkle det lokalkyrkjelege arbeidet er viktig. Vi trur at dette arbeidet kan opne opp for eit betre fokus på frivillighet og frivillig arbeid med det eksisterande planverk oppmuntrar til

- 4) Termen «use your talents» har kome inn gjennom misjonserfaringane frå Madagaskar og fornya mange sine tankar om frivillighet. Bak tenkinga om «use your talents» ligg kjensla av å ikkje lukkast gjennom omfattande planarbeid, målstyring og dokumenthaugar. I staden for å ta utgangspunkt i planane, tar ein utgangspunkt i den einskilde sine evner, gåver, interesser og innsikt. Landskapet som opnar seg er mangfaldig og ueinsarta, det er ei utfordring å dokumentere arbeidet og utvikle statistikk, men ein spør seg likevel om ikkje tenkinga til «use your talent» i større grad får einskildmennesket i kyrkjelyden til å skine og brenne meir enn det ser ut som plandokumenthaugen maktar. Og ser ein utover kyrkjelyden sitt virke og lyttar ein seg inn til gudstenesta sin lovsong, oppdagar ein tonar og fargar som ein ikkje har observert tidlegare.

Når kyrkjelyden i alt for stor grad bind kyrkjelydsarbeidet til dokument, organisasjonar og tradisjonar, kan dette føre til å fleire ikkje finn sin stad i fellesskapen og at menneske som har gåver og lyst til å vere ein del av mangfaldet, ikkje blir høyrte eller kjem i posisjon. Det er så mange «barrierer» i kyrkjelydane som hindrar frivillighet, fornying og rekruttering. Høyringsdokumentet nemner «intern kultur, internt stammespråk og språkbarrierer, uklare forventningar» og ein del andre faktorar som slike hindringar. Det er ei stor utfordring å invitere til frivillig innsats i kyrkjelyden gjennom «use your talents» i spenninga mellom eigarstruktur, organisasjonlojalitet, planverk og i kyrkjelyden sitt behov for vekst og modning.

- 5) Fleire av dei kristne organisasjonane har målsetjingar om samarbeid med kyrkja. Dei har utvikla mykje godt materiell til bruk i trusopplæring, diakoni, undervisning og kyrkjelydsutvikling. Kyrkja og organisasjonane kan gi gjensidig styrke og legitimitet til kvarandre gjennom å bruke kvarandre sine ressursar. Samstundes bør ikkje tradisjon og historisk lojalitet stå i vegen for nytt engasjement og for frivillige med identitet i andre samanhengar.

Kyrkja sitt samfunnsoppdrag har også fått fornya fokus. Det er mange gode aktørar som inviterer kyrkja til engasjement og samarbeid, og det er mange områder der kyrkja treng spele saman med andre for å bli god. Kyrkja sitt engasjement er også breiare enn før. Mange stader har kyrkja engasjert seg innanfor i etiske spørsmål. Utan at kyrkja misser innhald eller at evangeliet taper si kraft, kan kyrkja søkje frivillig samarbeid med organisasjonar, verksemder og offentlege institusjonar. Samarbeid med nye/andre aktørar fornyar, utviklar og rekrutterer den einskilde til kyrkjeleg engasjement og fornyar kyrkjelyden sitt arbeid.

- 6) Eit siste perspektiv i høyringssvaret er ein kommentar til høyringsdokumentet sine ord om «Frivillighetsledelse». Høyringsdokumentet drøftar tilhøvet mellom rekruttering og oppfølging/utrustning av frivillige. Dokumentet viser til dei vigsla tenestene stt instruksplåagte ansvar for å rekruttere, utruste og vegleie frivillige. I det daglege arbeidet får ofte denne del av tenesta lite merksemd. Når ein reknar ut stillingsstorleikar og nemner stillingane sine ulike gjeremål, hender det at normalinstruksens sitt fokus på ansvaret for dei frivillige forsvinn. Studiar viser i tillegg til at mange frivillige saknar oppfølging og utrustning til vidare teneste, noko som

inviterer til å tenkje nytt og meir systematisk omkring vedlikehald av dei frivillige tenestene.

Høyringsdokumentet viser til at leing i verdibaserte organisasjonar blir rekna som meir komplekst enn i andre organisasjonar. Kyrkja og i lokalkyrkjelyden er i stor grad ein verdibasert organisasjon, og mange har erfaring med at manglande og dårleg leiarskap har gjort sitt til at utfordrande situasjonar, interessemotsetningar, vanskelege samarbeidsrelasjonar og konflikt har fått utvikle seg til å bli til ei ulykke for dei som er involvert.

Råd og utval og kyrkjeleg tilsette bør setje rekruttering, oppfølging/utrustning av frivillige høgare på eigen dagsorden. I utvikling av kyrkjelyden sine arbeid må frivillige ha større plass og større fokus enn det vi ofte kan sjå. Særleg må oppfølging og utrustning av frivillige få meir merksemd.

Kva bør prioriterast i det vidare arbeidet

Møre bispedømeråd vil gjerne formulere desse prioriteringane i det vidare arbeid med frivillighet:

- 1) Halde fokus på den teologiske grunngjevinga for frivillig engasjement i kyrkja
 - a. Invitere den einskilde til å ta i bruk egne gåver, evner og ressursar i kyrkjelyden.
 - b. Den eine lemen virkar best i samhandling og funksjon med dei andre lemene.
 - c. Kyrkja er lemer som samvirkar i ein lekam

- 2) Fornye og forenkla planverk med tanke på å gi større rom for organisk frivillighet.
 - a. Utvikle kyrkjelydsplanar som er overordna sektorplanane.
 - b. Revidere statistikkarbeid og dokumentasjonspraksis (spørje dei rette spørsmåla)

- 3) Auka samhandling med andre
 - a. Med kyrkjelege organisasjonar
 - b. med lag og foreningar lokalt
 - c. med det offentlege

- 4) Frivillighet som identifisert fagområde
 - a. Fokusere på tilsette sitt ansvar
 - b. Fokus på leing og organisering av frivillighet,
 - c. auka fokus på oppfølging og utrustning

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd sluttar seg til høyringsuttalen slik den er formulert i saksutgreiinga.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling Kyrkjeliv

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Tore Johan Øvstebø	211	20/01537-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
54/20	Møre bispedømmeråd 2020-2023	09.09.2020

INNHEMING AV OPPLYSNINGAR OM SAMLIVSFORM VED UTLYSING AV PROSTE- OG PRESTESTILLINGAR I MØRE

Vedlegg:

Vurdering av utlysningstekst - fra Likestillingsombudet 2015

Stillingsannonse Stavanger bispedømme 2020

Spørsmål om samlivsform SAK Stavanger bispedømmeråd 2508 2016

Utllysning av stillingar og tilsettingsprosessar i Møre bispedømme MBDR-sak 2017

Notat fra Kirkerådet vedr innhenting av opplysningar om samlivsform

Uttalelse PF 27.8.20

Saksorientering

Innleiing

Saka gjeld kor vidt Møre Bispedømmeråd skal halde fast på praksis der ein hentar inn opplysningar om samlivsform i samband med søknader til proste- og prestestillinger i Møre, og der dette kan bli vektlagt i tilsettingsprosessen. Slik praksis er også blitt brukt ved utlysning og tilsetjing til einskilde kyrkjefaglige stillingar ved bispedømmekontoret, der teologisk kompetanse i forkynning og sjelesorg har vore vektlagt.

Saksutgreiinga vil i første rekke gjere greie for dei arbeidsrettslige sidene ved denne saka for å tydeliggjere det handlingsrommet Møre bispedømmeråd har, og avgrense dette i forhold til biskopen sitt ansvar med heimel i tenesteordning for biskopar (KL § 3.8).

Dagens praksis i Møre bispedømme er at stillingsannonser for proste- og prestestillinger inneheld fylgjande formulering, etter vedtak i Møre bispedømmeråd 4.10.2013, i sak 66/13:

«Med heimel i Arbeidsmiljølova § 13.4.2¹ blir opplysningar om samlivsform innhenta og kan bli vektlagde»

Vedtaket i 2013 var ein nedkorta versjon av eit tidlegare vedtak i Møre bispedømmeråd i sak 69/08:

¹ Lova er endra og rett paragraf er no AML §13-4 (3) som viser til Likestillings- og diskrimineringslova. «Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysningar som angitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 30»

«I kunngjering av ledige prestestillingar i Møre bispedøme vert det teke inn i teksten at det etter arbeidsmiljølova §13-3, 3. ledd¹ vert stilt særlege krav til at den som vert tilsett, ikkje lever i sambuarskap, homofilt partnerskap eller likekjønna ekteskap.»

Vedtaket frå 2008 definerer «samlivsform» til også å omfatte sambuarskap generelt. Det samsvarer med Bispemøtet sin uttale frå 2017 om at «sambuande prestar ikkje kan ha stilling i DnK». Å stille spørsmål til ein søkar om vedkomande er gift eller sambuar vert ikkje ramma av norsk lov, og treng såleis ikkje ein eigen tekst eller formulering i stillingsutlysinga. Både biskop og tilsettingsorgan står dermed fritt til å spørje ein søkar om sivil status – og vil dermed også kunne vektlegge dette i tilsettingsprosessen dersom dei finn det relevant - som ein del av ei heilskapleg vurdering knytt til «personlig egnethet». Biskopen kan gjere «påskrift» til innstillinga i tilsettings saker til prest eller annan stilling som krev vigsling/ordinasjon – med melding til tilsettingsorganet om at biskopen ikkje vil ordinere/vigse eller gi tenestebrev til ein bestemt søkar ut frå sitt tilsynsansvar. I ei slik vurdering frå biskopen kan sambuarskap bli vektlagt.

A. Gjeldande lovverk

Sidan Møre bispedømeråd sitt vedtak i 2013 har Arbeidsmiljølova (AML) framleis eit generelt forbod mot diskriminering, men AML viser til Likestillings- og diskrimineringslova (LDL) når det gjeld diskriminering på grunn av kjønn, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det er gjort ei «oppdydding» i lovparagrafane – utan at sjølve «rettstilstanden» er blitt endra. Vi har tidlegare også hatt “Diskrimineringsloven om seksuell orientering”, som no er ivaretatt av Likestillings- og diskrimineringslova (LDL). Derfor vil det i denne saka berre bli vist til gjeldande relevant lovverk – som etter administrasjonen si oppfatning er Arbeidsmiljølova (AML) og Likestillings og diskrimineringslova (LDL) – samt Kyrkjelova (KL).

Generelt forbod mot diskriminering

Både AML og LDL har eit generelt vern mot diskriminering, men AML viser til LDL i forhold til diskriminering på grunn av (..) *“seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk”*.

LDL § 6 Forbud mot å diskriminere

Diskriminering på grunn av kjønn, (..) etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.

Unntak frå forbod mot diskriminering

Både AML og LDL har unntak frå det generelle forbudet. Det er fleire unntak – og særleg der ein har behov for å fremje likestilling nettopp ved å gjere ei positiv særbehandling - for eksempel for å få fleire menn eller kvinner til å søke stillingar som er dominert av det andre kjønn.

Unntak mot forbod mot diskriminering gjeld også det som tidlegare vart kalla “indre forhold i trussamfunn”, men som i gjeldande lovverk har nemninga *“saklig formål”*. Det må finnast eit «saklig formål» for å kunne gjere unntak i LDL, som skal fremme likestilling og motverke diskriminering i det norske samfunnet. Både AML og LDL omtalar dette, men det er særleg LDL som utdypar at det må gjerast ei avveginga mellom formålet med diskrimineringa, kor nødvendig diskrimineringa er for å oppnå formålet, og kor inngripande denne diskrimineringa er overfor den eller dei som vert diskriminert. I tillegg må diskrimineringa ha *“avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket”* dersom den skal falle inn under lovleg forskjellsbehandling.

AML § 13-3 Unntak fra forbudet mot diskriminering

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, (..)

LDL § 9 Lovlig forskjellsbehandling

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

a) har et saklig formål

b) er nødvendig for å oppnå formålet og

c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles

I arbeidsforhold (...) er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.

Lovformuleringar om utlysning og innhenting av opplysningar om samlivsform

Både AML og LDL har lovparagrafar som omtaler kva det er lov å innhente opplysningar om, og vidare pålegg om at dette skal gå fram av utlysingstekst dersom ein arbeidsgjevar vil nytte slike opplysningar i tilsettingsprosessen.

AML § 13-4 Innhenting av opplysningar ved ansettelse

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske spørsmål (...)

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillings og diskrimineringsloven § 30

LDL § 30 Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser

Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers

a) Graviditet, adopsjon eller planer om å få barn

b) Religion eller livssyn

c) Etnisitet

d) Funksjonsnedsettelse

e) Seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

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

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

Biskopen sitt ansvar etter «Tenesteordning for biskopar» (KL 3.8)

Biskopen er øverste leiar av prestatenesta og skal gjennom sitt tilsyn sjå til at prestar «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 teneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslings formaning og løfte.» (KL 3.8 § 1 - 2. ledd)

Biskopen sitt ansvar omfattar også å forsikre seg om at alle som skal inn i vigsla/ordinert teneste i DnK er personleg egna og kvalifisert til den tenesta dei står på terskelen til å gå inn i. Denne kvalitetssikringa skjer gjennom vigslingsamtalen/ tenestesamtalen i forkant av endeleg tilsetning – og det er på bakgrunn av denne samtalen at biskopen kan gi uttrykk for manglande tillit til kandidaten. I så fall kan biskopen gjere ei «påskrift» til tilsettingsorganet der biskopen gjev tydeleg uttrykk for sin konklusjon.

Biskopen si rolle i tilsettings saker kan dermed oppsummerast slik:

- a. Biskopen ordinerer, og gir fullmakter som fylgjer ordinasjonen. Ordinasjon vert gjort skriftleg, er endeleg og kan ikkje påklagast.

- b. I forhold til ordinerte søkarar kan biskopen i heilt særskilde høve avstå frå å gi tenestebrev på bakgrunn av vurderingar knytt til «personlig egnethet». Biskopen kan også gi «påteikning» i søknader, og desse fylgjer saka fram til innstillingsinstans og bispedømeråd (tilsettingsinstans). Slik påteikning kan vere informasjon om moment som etter biskopens syn er relevant for vurdering av «personlig egnethet» eller andre særlege forhold som til dømes forflyttingsbehov.
- c. Biskopen er ein av ti medlemmer i tilsettingsorganet med likeverdige stemmerett.

Sidan biskopen på sjølvstendig grunnlag kan gjere påskrift i tilsettingssaker til stillingar som krev ordinert/vigsla medarbeidar – vil denne praksisen halde fram uavhengig av bispedømerådet sitt vedtak i denne saka. Biskopen sin praksis er derfor berre til orientering – og er heller ikkje teke med i vidare vurdering og konklusjon i saka.

B. Vurdering

Som vist ovanfor set LDL § 9 strenge krav til lovleg forskjellsbehandling. Slik forskjellsbehandling må oppfylle tre krav (a-c) og dessutan ha *“avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket”*.

Det første kravet er “saklig formål”. Den norske kyrkja har to likeverdige syn på homofilt samliv. Sidan kyrkja har to syn er det ikkje avgjerande kor stor andel av medlemmene i kyrkja som meiner det eine eller andre. Så lenge DnK har to stadfesta lære i spørsmålet om homofilt samliv, der tilsette har fridom både i forkynning og sjelesorg å framheve sitt syn, vil der vere eit *“saklig formål”* i DnK si lære – sjølv om læra sidestiller to ulike standpunkt.

Som ein fotnote kan det nemnast at omgrepet samlivsform i lovteksten vert brukt som samleomgrep for *“seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk”*. Sambuarskap mellom heterofile vert dermed ikkje omtalt i lova, og fell derfor utanfor lova i følge Likestillings- og diskrimineringsombodet (Ballangrund, 2013). Det betyr i praksis at tilsettingsorganet *kan* innhente informasjon om ein søkar er sambuande eller gift, utan at dette bryt med diskrimineringslova – og utan at det må kome fram i stillingsutlysinga at slik informasjon vert innhenta.

Det andre kravet (b) er at forskjellsbehandlinga må vere nødvendig for å ivareta det saklige formålet. For å oppfylle kravet må Møre Bispedømeråd meine at det av omsyn til formålet (a) er nødvendig å innhente informasjon om samlivsform ved tilsetting av prestar og prestar.

Det tredje kravet (c) gjeld omsynet til dei personane som vert forskjellsbehandla. Kvar grensa går for kva som er *“uforholdsmessig inngripende”* vil vere gjenstand for skjønn. Det er så langt ingen rettspraksis som viser at det er ulovleg å innhente informasjon om samlivsform og vektlegge dette i tilsetting av prestar i DnK. Ved tilsetting av personale ved bispedømekontoret, der lærespørsmål ikkje – eller i svært liten grad - er ein del av arbeidsoppgåvene, vil ein kunne komme til motsett konklusjon.

Etter at desse krava er oppfylt skal ein også ut frå lova gjere ei heilskapelig vurdering om forskjellsbehandlinga *“har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket”*. Her må Møre bispedømeråd gjere ei sjølvstendig vurdering ut frå den kyrkjelige situasjonen i bispedømet.

Prestar i DnK får gjennom sin ordinasjon også fullmakt til å vigse folk til ekteskap – og det kan i seg sjølv framstå som ei motsetning at den som har vigselfullmakt ikkje vel ekteskap for sin eigen del. Det er på bakgrunn av ei slik vurdering at fleire biskopar er tilbakehaldne med å ordinere eller gi tenestebrev til sambuande prestar uavhengig om desse prestane er i likekjønna eller heterofile forhold. Møre Bispedømeråd må gjere ei sjølvstendig vurdering ut frå den kyrkjelige situasjonen i bispedømet om dette skal vektleggast – men i forhold til lovverket kan Møre bispedømeråd fritt be om eller søke informasjon for å fastslå ein søkar sin sivile status.

Denne saksutgreiinga er sendt PF Møre og Fagforbundet Teologene til uttale. PF Møre har sendt inn uttale som er vedlagt saka. Her er eit utdrag:

«Flertallets uttalelse:

Vi har delte meninger om dette i stiftsstyret, men flertallet mener at vi ikke har saklig grunn til å legge vekt om søkeren er gift med en av samme kjønn, og at en derfor ikke skal innhente opplysninger om dette. Vi har to syn på likekjønnet samliv i Den norske kirke, og kan derfor ikke legge til grunn at en som lever i et likekjønnet samliv ikke egner seg til å arbeide for virksomhetens formål. (...)»

Konklusjon

Saka vert lagt fram med 3 ulike alternativ til vedtak. Etter administrasjonen si vurdering er det framleis lovheimel for å innhente opplysningar om samlivsform og vektlegge dette i tilsetning av prostar og prestar i Møre bispedøme. Også til einssilde av stillingane ved bispekontoret der sjelesorg og forkyning er ein sentral del av arbeidsoppgåvene, kan dette vere aktuelt.

Dersom Møre Bispedøme meiner det er viktig for DnK sin legitimitet og tillit i Møre, at prostar og prestar ikkje lever i samkjønna ekteskap/ sambuarskap, kan det vere grunn til å halde fast på gjeldande praksis – slik alternativ 1 og 2 legg opp til.

På den andre sida kan Møre bispedømeråd komme til at samlivsform ikkje har avgjerande betydning for prestar og prostar si utøving av arbeidet eller yrket sitt. I så fall bør dei ikkje halde fram med dagens praksis der opplysningar om samlivsform vert innhenta og vektlagd. Alternativ 3 samsvarer med ei slik oppsummering.

Forslag til vedtak

Alt 1.

Møre bispedømeråd vil halde fram med praksis om å innhente opplysningar om samlivsform og vil kunne vektlegge dette i ei samla vurdering ved tilsetning av prostar og prestar i Møre bispedøme. Fylgjande tekst skal brukast i stillingsutlysingar til proste- og prestestillingar i Møre bispedøme: *Med heimel i Likestillings- og diskrimineringslova § 30 - 2 vert opplysningar om samlivsform innhenta og kan bli vektlagt.*

Alt 2.

Møre bispedømeråd vil at det framleis skal kunne innhente opplysningar om samlivsform og at samlivsform skal kunne vektleggast i ei samla vurdering ved tilsetning av prostar og prestar i Møre bispedøme.

Etter mal frå Stavanger bispedøme vil Møre Bispedøme nytte fylgjande tekst ved utlysning av proste- og prestestillingar i Møre Bispedøme:

Opplysningar om samlivsform vil kunne bli innhenta og vektlagt ved tilsetning jf. § 30 i Likestillings- og diskrimineringslova.

Alt 3.

Møre bispedømeråd meiner samlivsform ikkje har avgjerande betydning for utøving av stilling som prost eller prest i Møre bispedøme.

Opplysningar om samlivsform skal ikkje vektleggast ved tildeling av proste- eller prestestillingar i Møre bispedøme – og slike opplysningar skal derfor ikkje innhentast.

Gjeldande formulering i stillingsannonser til proste- og prestestillingar i Møre bispedøme om at slike opplysningar vil bli innhenta og kan bli vektlagt, fell dermed bort.



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Presteforeningen v/ Ole Jacob Støle
OleJacob.Stole@prest.no

NB! Dette brevet sendes kun per e-post!

Vår ref.:
15/320- 2- EMA

Deres ref.:

Dato:
17.02.2015

Spørsmål om utlysningstekst - Sokneprest i Nedstrand sogn

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til e-posten deres av 13. februar 2015. Du har spørsmål om lovligheten av diverse krav i en stillingsannonse. Nedenfor følger en veiledning fra ombudet om de ulike kravene, behandlet hver for seg.

Oppfordre kvinner til å søke

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven som forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn, jf. § 5. Forbudet gjelder blant annet i arbeidslivet. Det å oppfordre det ene kjønn til å søke har av ombudet blitt ansett for å være positiv forskjellsbehandling/positiv særbehandling. Positiv særbehandling av det ene kjønn kan i visse tilfeller være tillatt etter lovens § 7 dersom dette fremmer likestilling. Dette forutsetter at det er en underrepresentasjon av det kjønn som oppfordres om å søke i den bestemte stillingsgruppen. Det vil innebære at man er underrepresentert dersom det er 40 prosent av det ene kjønn eller mindre. Særbehandlingen må opphøre når formålet med den er nådd.

Dersom det er en underrepresentasjon av kvinner i soknepreststillinger, som nevnt ovenfor, betyr det altså at det er tillatt å oppfordre kvinner til

å søke på denne stillingen.

Oppfordre yngre prester til å søke

Denne formuleringen reiser spørsmål om diskriminering på grunn av alder. Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr diskriminering på grunn av alder. Forbudet gjelder alle sider av et arbeidsforhold, også ved utlysning av en stilling. Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet, jf. lovens § 13-6. Særbehandlingen skal opphøre når formålet er oppnådd.

Positiv særbehandling er kun tillatt når tiltaket bidrar til å fremme likebehandling og det er større fordeler ved å positivt særbehandle enn å behandle alle likt (forholdsmessighet). I tillegg må tiltaket må opphøre når formålet er oppnådd. Bestemmelsen gir adgang til å opprette tiltak som tar sikte på å beskytte eller styrke posisjonen til eldre/ynge arbeidstakere/arbeidssøkere osv. i arbeidslivet. Det må være en underrepresentasjon av den aktuelle gruppen som oppfordres til å søke.

Dersom det er en underrepresentasjon av yngre prester til stillingen som sokneprest, som nevnt ovenfor, betyr det altså at det er tillatt å oppfordre yngre prester til å søke på denne stillingen.

Adgangen til å innhente og vektlegge opplysninger om samlivsform

Diskrimineringsloven om seksuell orientering forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jf. § 5. I utgangspunktet er det altså forskjellsbehandling dersom en person ikke kan søke på stilling som prest dersom vedkommende er homofilt samboende eller lever i et likekjønnet ekteskap.

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering i lovens forstand. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles, er likevel tillatt, jf. § 6.

Når det gjelder samboerskap som sådan, er ikke dette omfattet av lovens diskrimineringsvern. Det vil derfor være tillatt å stille krav om at søkere ikke kan leve i samboerforhold. Dersom kravet kun gjelder homofile samboere, reiser det spørsmål om diskriminering på grunn av seksuell orientering. Det samme gjelder avvisning av søkere som lever i likekjønnede ekteskap. Spørsmålet blir

da om dette kan være tillatt forskjellsbehandling etter diskrimineringsloven om seksuell orientering § 6.

Tidligere var «indre forhold i trossamfunn» holdt utenfor diskrimineringsvernet. Det lå i dette at dersom en forskjellsbehandling var *religiøst begrunnet*, var den lovlig. Handlingene måtte være begrunnet i en overbevisning som etter vanlig teologisk oppfatning anses å være såkalte lærespørsmål, jf. Innst. O nr. 55 (1977-1978).

Unntaket har ikke blitt videreført i de nye diskrimineringslovene. Forarbeidene til de nye lovene, som gir retningslinjer for hvordan loven skal tolkes, fastslår imidlertid at endringen ikke er ment å endre rettstilstanden. Endringen medfører kun at vurderingen av en mulig avgrensning av diskrimineringsvernet på grunn av tros- og livssynsformål legges til den generelle unntaksadgangen i § 6. Dette betyr at det må foretas en vurdering av om forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Videre betyr det at en religiøs begrunnelse i utgangspunktet anerkjennes som saklig.

Forskjellsbehandling av homofile i trossamfunn er etter dette tillatt dersom kravet er religiøst begrunnet, det vil si at dette er et tros-/lærespørsmål i trossamfunnet og stillingen har en religiøs funksjon. En prestestilling vil klart omfattes av dette. Det er ikke krav om at det er enighet i trossamfunnet om fortolkningen av den religiøse læren, eller at fortolkningen har støtte blant et flertall av medlemmene. Disse reglene er et resultat av en avveining mellom retten til trosfrihet på den ene siden, og diskrimineringsvernet på den andre siden. Begge rettighetene er omfattet av menneskerettighetene.

Siden Den norske kirke har to syn på homofilt samliv, vil det i utgangspunktet være opp til den ansettende myndighet å vurdere hvorvidt slike krav skal stilles. Det betyr at ulike bispedømmer kan ha ulik praksis når det gjelder ansettelse av personer som lever i homofile samboerskap eller ekteskap.

Ombudet takker for veiledningen og håper du fikk svar på spørsmålene dine.
Dersom du har spørsmål, kan Edona Maksutaj kontaktes på e-post eller telefon
2315 73 00.

Vennlig hilsen

Anne Jorun Ballangrud
seniorrådgiver

Edona Maksutaj
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur

Prost i Karmøy prosti

Stavanger bispedømmeråd

Stavanger bispedømmeråd har ledig stilling som prost i Karmøy prosti i Stavanger bispedømme. Vi søker etter en prost som har evne og vilje til samarbeid og medarbeiderskap, har evne til strategisk tenkning, samt til å motivere og inspirere medarbeidere og menigheter. Prosten inngår i biskopens regionale lederskap både med hensyn til prestatjenesten og øvrige oppgaver ifølge tjenesteordning for prost.

Karmøy prosti ligger i nordre del av Stavanger bispedømme i Den norske kirke med prostesete på Avaldsnes. Olavskirken på Avaldsnes er fra 1250, den er et signalbygg ved Karmsundet på Rogalands tusenårssted. Avaldsnes er et nøkkelsted og påtenkt kystpilegrimssenter for Kystpilegrimsleida.

I Karmøy er det lange kristne tradisjoner med kristne symboltegn i skipsgraver fra 790-tallet til dagens engasjerte menighetsliv. I de 8 soknene, som har hver sin sokneprest, er det fire nyere arbeidskirker og fire langkirker som er i daglig bruk. De fire tradisjonelle kirkene har gode menighetslokaler i sin nærhet. Kirkene er i god stand, 60 % av vedlikeholdsetterslepet er tatt igjen, og det er lagt en plan for videre oppussing de neste årene.

Karmøy har over 42.000 innbyggere, er desentralisert med tettsteder og 3 småbyer, grenser mot Haugesund som regionsenter, har flyplass med kort reise til Oslo, og det er tunneller og ferje som gir 1 ½ times reisetid til Stavanger. Det er et godt samarbeid med kommune- og skoleledelse.

Prosten er samlokalisert med kirkevergen med stab på servicekontoret i Kopervik for hele prostiet. Prost og kirkeverge har hatt et tett samarbeid, prosti- og fellesråds grense er sammenfallende. De menighetsansatte og sokneprestene har kontorer i sine respektive menigheter. Prosten har prostesekretær i 20 %, men sekretæren er tilstede 100 % i kombinasjon med fellesrådsoppgaver.

I 2019 var bortimot 80 % av befolkningen i Karmøy medlemmer av Dnk. Det er stor oppslutning om dåp og gravferder (nesten 100%), det er engasjerte menighetsråd med oppmerksomhet om menighetsbygging og - utvikling. De kristne organisasjonene er aktive i menighetene. KFUK/KFUM er sentrale blant barn og unge i nord, mens Normisjon er mest aktive blant barn/unge i sør. Frikirkelighet på nord- og fastlandssiden er orientert mot Haugesund, i sør-vest er det rikt bedehus og frikirkelig aktivitet.

Prosten leder prestatjenesten i prostiet, bistår biskopen i dennes tjeneste og gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter. Prosten utfører for øvrig de gjøremål som ligger til prestestillingen (jf. tjenesteordning for proster).

Vi søker en prost som har evne og vilje til å inspirere og motivere medarbeidere og menigheter. Den som tilsettes må ha høy faglig og administrativ kompetanse. Personlige egenskaper og lederkompetanse vil bli vektlagt.

Vi søker videre etter en person med evne til strategisk tenkning.

Arbeidsoppgaver:

- Lede prestedtjenesten i prostiet i henhold til tjenesteordningen for proster i Den norske kirke.
- Utføre prestedtjeneste i henhold til tjenesteordningen for prester i Den norske kirke.
- Gudstjenester og forkynnelse
- Gjennomføre pastoralmøter for prestene i prostiet
- Personalledelse overfor prestene i prostiet, herunder stabsutvikling og konflikthåndtering i samarbeid med bispedømmekontor og kirkelig fellesråd
- Lede omstillingsprosesser
- Kontakt med offentlige organer og miljøer i kommunen
- Kontakt med andre menigheter og trossamfunn
- Plan- og budsjettarbeid i samarbeid med bispedømmekontoret
-

Kvalifikasjoner:

- Cand. theol. med praktikum eller tilsvarende.
- Bred og relevant erfaring og kompetanse fra stillingens ansvarsområder
- Ledererfaring og evne til å fremstå som en kirkelig leder
- Gode administrative evner
- Erfaring fra personalledelse
- Solid teologisk kompetanse
- Gode samarbeidsevner og gode kontaktskapende evner
- Personlig egnethet vil bli tillagt vekt

Personlige egenskaper:

- Dyktig kommunikator og forkynner
- Visjonær og strategisk
- Teambygger og liker selv å jobbe i team
- Trygg og god leder
- Skaper gode relasjoner

Vi tilbyr:

- Stillingen lønnes etter gjeldende regler etter KAs lønnsregulativ.
- Prostedtjenesten utføres innenfor rammen av lederavtalen i rettssubjektet Den norske kirke.
- Vanlige regulativmessige godtgjørelser. Skyss- og telefongodtgjørelser etter offentlige satser.
- Pensjonsinnskudd.
- Tilsetningen skjer på de vilkår som til enhver tid gjelder for proster i Den norske kirke og den som tilsettes må rette seg etter endringer i lover, tariffavtaler, reglement m.m., samt avgjørelser som kan
- influere på tjenestens gjøremål og tjenestedistrikt.
- Den som tilsettes må ha førerkort og disponere bil.
- Ved tilsetning vil det bli lagt vekt på de særlige krav som blir stilt i utlysningsteksten. Søkerne bes derfor om å utforme en egenpresentasjon i sin søknad, som svarer på de utfordringer som fremkommer i utlysningsteksten.
- Målformen er bokmål.
- Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetning jf. § 30 i likestillings- og diskrimineringsloven.
- Det vil bli utarbeidet offentlig søkerliste. Opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort, selv om en ber om ikke å bli ført på denne listen (jfr. Offentlighetsloven § 25, 2. ledd).
- Kvinner oppfordres til å søke.
- Den som tilsettes må legge frem politiattest (barneomsorgsattest) uten anmerkninger.
- Alle søkere må søke elektronisk.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Gunnar Rønnestad	BDRSF - 250	16/3076	

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
SBDR	Stavanger bispedømmeråd	068/16	15.12.2016

Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Annen gangs behandling.

Vedlegg:

Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Første gangs behandling.
Notat fra Kirkerådet vedr. vektlegging av samlivsform ved tilsetninger (L)(389523)

Saksorientering

Vi viser til saken «Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Første gangs behandling» som bispedømmerådet behandlet i møte 25.08.2016. Saksframlegget fra denne saken følger vedlagt.

I møte 22.09.2016 for rådsledere og stiftsdirektører delte Kirkerådet ut vedlagt notat av 22.06.2016 «Diskrimineringsloven om seksuell orientering – adgangen til å innhente og legge vekt på opplysninger om samlivsform ved tilsetting – særlig om situasjonen der det ikke er tatt forbehold i utlysningsteksten». Stiftsdirektøren kan ikke se at innholdet i dette notatet skal endre vurderingene som ble gitt i saksframlegget til møtet 25.08.2016.

Saksframlegget fra 25.08.2016 oppsummerte redegjørelsen på følgende måte:

Det første alternativet er å opprettholde vedtaket fra 2007 om at rådet vil innhente og eventuelt vektlegge opplysninger om samlivsform ved tilsetting. Ordlyden i vedtaket må justeres slik at det nå hjemles i diskrimineringsloven og ikke lenger i arbeidsmiljøloven. Det må presiseres at bispedømmerådet i konkrete saker ikke er bundet til å vektlegge samlivsform selv om den er etterspurt. Dette gjelder særlig dersom menighetsrådet/menighetsrådene i sin uttalelse i tilsettingssaken gir uttrykk for at de ønsker en likekjønnet samlevende søker tilsatt.

Det andre alternativet er å oppheve bispedømmerådets vedtak fra 2007, og at dette begrunnes med at Den norske kirke nå har to ulike syn på om likekjønnet samliv er i samsvar med rett lære.

I lys av behandlingen av saken i bispedømmerådsmøte 25.08.2016, vil stiftsdirektøren i det følgende komme med noen vurderinger som kan besvare spørsmål som ble stilt.

Vi viser til Kirkerådets notat av 22.06.2016 der det framgår at spørsmålet om heterofil samlivsform faller utenfor det som diskrimineringsloven § 16 omhandler. Vurderingen av hvorvidt heterofilt samboende prester kan tilsettes bl.a. må ses i sammenheng med biskopens teologiske vurderinger ved vigsling til prestedtjeneste og biskopens mulighet til å påtegne søknader i tilsettingssaker. Ut fra en teologisk vurdering vil bispedømmerådet kunne vektlegge om en søker lever i samboerskap. Hvorvidt det kan gjøres er ikke et spørsmål om diskriminering etter diskrimineringsloven. Det er derfor ikke nødvendig med en eksplisitt hjemmel for eventuelt å etterspørre og vektlegge heterofilt samboerskap ved tilsetting av menighetsprester.

I tilsettingssaker der samlivsform faktisk er etterspurt og en søker i intervjuet har svart bekreftende på homofil samlivsform, vil dette være en opplysning som følger saken videre til innstillingsrådet og bispedømmerådet. I tillegg vil menighetsrådets representant under intervjuet kunne bringe opplysningen til sitt menighetsråd. I så fall vil menighetsrådet kunne vektlegge opplysningen i forbindelse med sin uttalelse. Dette betyr at menighetsråd, innstillingsråd og bispedømmeråd vil kunne inneha og vektlegge en opplysning om homofil samlivsform. Hvordan samlivsformen vektlegges i den konkrete saken, vil fremkomme gjennom avstemningen i disse organene.

Det er mulig å se for seg en ordning som tar utgangspunkt i holdningen til homofilt samlevende prester i den konkrete menigheten der ny prest skal tilsettes. En slik ordning kan innrettes på ulike måter. Den mest aktuelle måten for å kartlegge en slik holdning, er å ta utgangspunkt i menighetsrådets votering. Flertallet i menighetsrådet vil da definere holdningen. Vi vil her skissere noen mulige måter for å avklare hvorvidt en menighet er åpen for å ta imot en homofilt samlevende prest:

1. Alle menighetsråd kan forespørres om sin holdning til homofilt samlevende prester. Ettersom det sjelden tilsettes ny prest i en menighet, vil det uansett være uhensiktsmessig å igangsette en slik generell kartleggingsprosess i hele bispedømmet.
2. Menighetsrådet kan skriftlig forespørres tidlig i tilsettingsprosessen om de åpne for at en homofilt samlevende prest tilsettes. Hvis svaret er ja, etterspørres ikke samlivsform. Hvis svaret er nei, etterspørres samlivsform og denne kan vektlegges videre i tilsettingsprosessen. Et viktig spørsmål her er om bispedømmerådet er villige til å binde sin tilsettingspraksis i forhold til hva et menighetsråd har vedtatt.
3. Dersom søkere spørres om og bekrefter homofil samlivsform i intervjuet, kan bispedømmerådet sende en formell forespørsel til menighetsrådet om hvordan de vurderer en konkret homofilt samlevende søker. Svaret på dette vil følge menighetsrådets uttalelse inn i innstillingsrådet og bispedømmerådets behandling.

4. En annen måte å gjøre dette på er å legge til grunn at opplysningen om den homofilt samlevende søkeren bringes fra intervjuet til menighetsrådet av menighetsrådets representant under intervjuet. Dersom menighetsrådet da tar søkeren med i sin uttalelse med et visst antall stemmer, anser bispedømmerådet det slik at menigheten er åpen for å ha en homofilt samlevende prest som tilsatt i menigheten.

I forhold til ovennevnte ordninger, vil det kunne reises noen prinsipielle problemstillinger:

1. Er det anledning for bispedømmerådet til å binde sin tilsettingspraksis i forhold til hva et menighetsråd mener i en konkret sak? Og selv om bispedømmerådet binder seg til å følge menighetsrådet, vil det være mulig at avstemningen i bispedømmerådet går en annen vei enn det man har bundet seg til. Dette gjelder særlig der bispedømmerådets holdning lett endrer seg hvis bispedømmerådsmedlemmer har meldt forfall og varamedlemmer deltar i avstemningen.
2. Selv om homofil samlivsform er etterspurt og vektlagt, er det avstemningen i den konkrete saken som bestemmer den konkrete vektleggingen av samlivsformen til en homofilt samlevende søker. Om det er tatt forbehold i utlysningen om at samlivsform kan bli etterspurt og vektlagt, sier det ikke noe om hvordan rådet som kollegium vil stemme i konkrete saker. Tilsetting skjer etter en helhetsvurdering der en rekke kriterier vektlegges.
3. Dersom menigheten skal svare på om de er rede til å ta imot eller at de ønsker en homofilt samlevende prest, vil dette i teorien kunne besvares gjennom et avstemningsresultat med en stemmes overvekt på et menighetsrådsmøte. Dette medfører at det kan bli stilt spørsmål ved legitimiteten til menighetsrådets vedtak.
4. Bispedømmerådet begrunner ikke sine vedtak i tilsettingssaker. Derfor vil det utad ikke kunne redegjøres for hvordan innhentet informasjon om samlivsform ble vektlagt for konkrete søkere i den enkelte tilsettingssak. Det betyr at det utad kan fremstå som at samlivsformen har vært avgjørende for tilsetting, men i realiteten har andre kriterier blitt vektlagt og har avgjort saken.

Stiftsdirektøren ser følgende alternative tilnærminger:

A: Dagens ordning videreføres uten endringer.

B: I Den norske kirke er de nå to likeverdige syn på likekjønnet samliv, og det bør også gjenspeiles i bispedømmerådets tilsettingspraksis. Som en konsekvens av dette kan bispedømmerådets vedtak fra 2007 oppheves.

Stiftsdirektøren vil anbefale at bispedømmerådet velger det siste alternativet.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådets vedtak av 12.12.2007 oppheves slik at det ikke lenger stilles spørsmål om samlivsform ved utlysning av prestestillinger i Stavanger bispedømme.

Stavanger bispedømmeråd - 068/16

SBDR - behandling:

Følgende vedtaksforslag fikk 4 stemmer:

I Den norske kirke er de nå to likeverdige syn på likekjønnet samliv, og det bør også gjenspeiles i bispedømmerådets tilsettingspraksis. Som en konsekvens av dette oppheves Stavanger bispedømmeråds vedtak av 12.12.2007 slik at samlivsform ikke lenger etterspørres og vektlegges ved bispedømmerådets tilsetninger.

Følgende ble vedtatt med 6 stemmer:

Stavanger bispedømmeråds vedtak av 12.12.2007 videreføres slik at samlivsform etterspørres og kan vektlegges ved tilsetting av prester og enkelte stillinger ved bispedømmekontoret, jf. §16 i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

SBDR - vedtak:

Stavanger bispedømmeråds vedtak av 12.12.2007 videreføres slik at samlivsform etterspørres og kan vektlegges ved tilsetting av prester og enkelte stillinger ved bispedømmekontoret, jf. §16 i diskrimineringsloven om seksuell orientering.

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre bispedømeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Signe Hellevik	030	17/04107-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
45/17	Møre bispedømeråd 2016-2019	08.09.2017

Utlysning av stillingar og tilsettingsprosessar i Møre bispedøme**Vedlegg:**

Utdrag av lovar og regelverk om prøvetid

Utdrag av lovar og regelverk om samlivsform

Samlivsform. Kirkerådet

Introduksjonsprogram for nytilsette i presteteneste i Møre

Saksorientering**UTLYSING AV STILLINGAR OG TILSETTINGSPROSESSAR I MØRE BISPEDØME**

Saken gjeld spørsmål om prøvetid og om samlivsform for alle som blir tilsett av bispedømerådet. I tillegg spørsmål ved intervju og mal for innhenting av referansar.

PRØVETID

Generelt i arbeidslivet er det vanleg med ei prøvetid på inntil 6 månader ved tilsetting av nye medarbeidarar.

Møre bispedømmeråd har til nå ikkje praktisert dette, og det ser ut som det same er praksis også i nokre andre bispedømer. Ingen av stillingane som er utlyst på Kirkejobb.no pr.

01.06.17 seier noko om prøvetid, heller ikkje ei stilling i Kirkerådet.

Kirkerådet anbefaler 6 månaders prøvetid for nytilsette, og bestemmelsen er lagt inn i Kirkerådets mal for arbeidsavtale.

Ei ordning med prøvetid krev tett oppfølging den første tida, og introduksjonsprogrammet for nytilsette prestar kan i stor grad ivareta dette. (sjå vedlegg)

Prøvetida kan gi både den tilsette og arbeidsgjevar høve til å sjå om dette er rett stad og stilling for vedkomande.

Dette er ikkje like aktuelt når ein kjenner den nytilsette godt eller når det dreier seg om ny stilling innanfor bispedømet. Men desse tilhøva kjenner vi sjeldan ved utlysningstidspunktet.

Ei ordning med prøvetid må vere avklart i forhold til ordinasjon og vigsling. Ved

ordinasjon/vigsling gir biskopen ei grunnleggande godkjenning av vedkomande som skikka til tenesta. Dette kan det ikkje stillast spørsmål ved ved tilsetting.

Ordninga med prøvetid kan berre legge inn tid til å vurdere om den tilsette er på rett stad til rett tid, eller om det er kome nye ting til som ikkje var aktuelt ved ordinasjon/vigsling. Prøvetida vil då kunne vere ei tid for avklaring for begge partar ut frå lokale forhold.

Saka blei lagt fram for Kontaktmøtet 10.05.17 der arbeidstakarsida uttrykker at ei ordning med prøvetid kan vere bra både for arbeidstakar og arbeidsgjevar, sidan det krev tett oppfølging av prost for nytilsette prestar. Dei meinte også at ordninga bør gjelde tilsette ved bispekontoret.

**Sjå vedlegg: 1. Utdrag av lovar og regelverk om prøvetid.
2. Introduksjonsprogram for nytilsette i presteneste i Møre.**

SPØRSMÅL OM SAMLIVSFORM

I stillingsannonse frå Møre bispedømeråd er spørsmål om samlivsform ein del av utlysingsteksten.

Spørsmålet kan vere aktuelt både når det gjeld sambuarskap og samkjønna ekteskap, og ein har vurdert dette som ei viktig avklaring i forhold til tilsetting i vårt bispedøme. Ordlyden pr. i dag:

Med heimel i arbeidsmiljølova §13-4.2. blir opplysningar om samlivsform innhenta og kan bli vektlagd.

Eksempel på praksis i andre bispedøme og Den norske kirke i utlandet.

Stavanger bispedømmeråd har ordlyden:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting. (jfr. §16 i diskrimineringsloven om seksuell orientering).

Sjømannskirken, Den norske kirke i utlandet har følgende ordlyd:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli etterspurt og vektlagt, jfr. Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk § 16.

Det blir elles vist til Sjømannskirkens Formelle krav til ansettelse der det blir lagt vekt på "stedlige forhold".

HR-avdelinga, Kyrkjerådet.

Telefonsamtale med rådgjevar Håvard Sporastøyl i HR-avdelinga 09.05.

Han tok spørsmålet med inn i seksjonsmøte for avdelinga og gav dette svaret i etterkant:

- Det er inga endring i lovverket når det gjeld retten til å spørre om og vektlegge samlivsform ved nytilsettingar.
- Bispedømerådet har rett til å spørre om samlivsform.
- Bispedømerådet avgjer om ein ønskjer å ha dette med i utlysingsteksten, noko som i så fall gir høve til å ta spørsmålet fram i eit intervju.

Sporastøyl tok også opp spørsmålet med kirkeordningsavdelinga 10.05. Dei seier at det ikkje er endring i praksis når det gjeld dette punktet i utlysingsteksten. Frå Kyrkjerådet si side blir det ikkje lagt føringar, og rådet har ingen innvendingar mot å fortsette samme praksis som før.

Dei presiserer at dersom utlysingsteksten ikkje sier noko om vektlegging av samlivsform, har bispedømerådet ingen juridisk rett til å spørre om det eller vektlegge det.

Saken blei drøfta i Kontaktmøtet 10.05.17 som uttalte at formuleringa framover ikkje bør vise til ein bestemt lovparagraf, men ha ordlyden:

Opplysningar om søkjarens samlivsform vil bli etterspurt og kan bli vektlagt.

Prostemøtet drøfta også saka og meinte det var viktig å behalde spørsmålet om samlivsform i utlysningsteksten. Men nokre ønska å endre setninga til “vil kunne” eller “kan” bli etterspurt.

Ei slik formulering kan virke mildare, men kan også skape meir usikkerheit om når det er rom for å spørje om samlivsform og når det eventuelt ikkje er det.

**Sjå vedlegg: 3. Utdrag av lovar og regelverk om samlivsform.
4. Samlivsform. Kirkerådet.**

TILSETTINGSPROSESSEN

Ved utlysning og tilsetting skal ein følgje reglane i personalreglement for prestar. Som ein del av tilsettingsprosessen blir søkjaren kalla inn til intervju, og det blir innhenta referansar.

Under intervjuet får søkjaren presentere seg og fortelle om sin bakgrunn, sine erfaringer frå kyrkjeleg teneste og om tankar og ønsker for den stillinga han eller ho har søkt. Teologiske refleksjonar er ein del av denne presentasjonen. Desse spørsmåla er òg innarbeidd i referansemalen.

Innstillingsrådet, saman med representantar frå sokneråd, får på si side presentere bispedømet, prostiet og den konkrete tenestestaden, samtidig som ein stiller spørsmål som er relevante for stillinga.

Rutinene i samband med intervju og innhenting av referansar er ei sak for administrasjonen/innstillingsrådet, og innhaldet kan variere etter type stilling og lokale forhold.

Den som er ordinert eller vigsla, har biskopens og kyrkja si godkjenning til å gjere teneste i Den norske kyrkja, og formålet med intervjuet er i første rekke å undersøke om søkjaren er den rette for ei konkret stilling.

Forslag til vedtak

1. Møre bispedøme vil innføre 6 månaders prøvetid for nye tilsette.
2. Noverande formulering i stillingsutlysingar blir endra til:
Opplysningar om samlivsform vil bli etterspurt og kan bli vektlagt.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Diskrimineringsloven om seksuell orientering – adgangen til å innhente og legge vekt på opplysninger om samlivsform ved tilsetning – særlig om situasjonen der det ikke er tatt forbehold i utlysningsteksten¹

I Innledning – Kirkemøtet i 2016 versus vedtaket fra 2007

Notatet forutsetter at lovens vilkår knyttet til type stilling er oppfylt. Det er ikke tvilsomt at Den norske kirke for noen stillingers del (herunder især prestestillinger) vil kunne påberope seg at lovens² unntaksvilkår i §§ 6 og 16 er oppfylt.

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

Årets kirkemøtevedtak i sak KM 17/16³ omtaler ikke den praksis som til nå har vært forankret i Kirkemøtets vedtak fra 2007 i sak KM 07/07 om at det er opp til det enkelte tilsettingsorgan å avklare om det vil tillegges samlivsform vekt ved tilsetning.⁴

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

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

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

Det vil i en slik læresak bli et relevant tema om hva forholdet blir til vedtaks punktet fra 2016 om rom for to syn i kirken, jf. note 3.⁶

II Det rettslige rammeverket

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

§ 16. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

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

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

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

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

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

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

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

I lovproposisjonen til 2013-loven (Prop. 88 L (2012–2013)) heter det at «I lys av bestemmelsens [§ 16] første ledd⁹ er det *homofil*¹⁰ samlivsform bestemmelsen har praktisk betydning for» (side 163).

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

§ 6. Lovlig forskjellsbehandling

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

- a) den har et saklig formål,

b) den er nødvendig for å oppnå formålet og

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. august 2016

Ragnar Bredoch

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

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

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

³ Årets vedtak pkt. 2 lyder:

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ § 5. *Hovedregel om forbud mot diskriminering*

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

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

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

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

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

⁹ Her siktes det til uttrykket «seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk».

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

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

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

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

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

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

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

«4.4.2.5 Krav i utlysningen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁶ I sine kommentarer til tjenestemannsloven skriver Torgeir Bjørnaraa at:

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

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

Innhenting av opplysninger om samlivsform ved utlysning av proste- og prestestillinger i Møre

Uttalelse fra stiftsstyret i Presteforeningen i Møre.

Stiftsstyret i Presteforeningen i Møre er bedt om å gi en uttalelse om opplysningen om innhenting av opplysninger om samlivsform i stillingsannonser.

Slik forstår vi saken:

- En kan spørre en søker er samboer eller gift uten at dette trenger å stå i utlysningsteksten.
- En kan ikke spørre om seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller legge vekt på dette, fordi dette er i strid med diskrimineringsloven. Det kan likevel gis unntak fra dette om en opplyser om dette i annonsen og en har saklig formål og mener at forskjellsbehandling er nødvendig.
- Det er derfor hovedsakelig spørsmål knyttet til samliv med en av samme kjønn som er grunnen til å ha en slik formulering.
- Bispedømmerrådet skal vurdere en søkers kompetanse og personlige egnethet, mens biskopen tar opp teologiske spørsmål med prestene.
- Om en skal beholde den nåværende eller en lignende formulering må det være fordi en mener samlivsformen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Flertallets uttalelse:

Vi har delte meninger om dette i stiftsstyret, men flertallet mener at vi ikke har saklig grunn til å legge vekt om søkeren er gift med en av samme kjønn, og at en derfor ikke skal innhente opplysninger om dette. Vi har to syn på likekjønnet samliv i Den norske kirke, og kan derfor ikke legge til grunn at en som lever i et likekjønnet samliv ikke egner seg til å arbeide for virksomhetens formål. Hvordan en blir møtt av kolleger og menighetsmedlemmer i menigheten kan ikke være en del av vurderingen av en søkers egnethet. Vi har tro på at bispedømmets ledelse vil veilede søkere når det gjelder hvilke stillinger en bør søke på. Slik formuleringen står nå, kan den oppleves negativ for de som vil søke på stillinger i Møre, uavhengig av deres samlivsform.

Dersom bispedømmet vedtar å beholde formuleringen: Vi mener likevel at dersom en kommer til å legge vekt på samlivsform, må dette stå i annonsen. En bruker da en unntaksbestemmelse og må kunne redegjøre for hvorfor en har brukt formuleringen. Flertallet i stiftsstyret mener derfor at det bør vurderes fra utlysning til utlysning om en skal bruke formuleringen i annonsen. Stiftsstyret er enige om at dersom en skal ha med formuleringen bør en endre "vert... innhenta" til "vil kunne bli innhenta" slik det foreslås i alt. 2 til forslag til vedtak. Da vil det også være mulig å gjøre en vurdering knyttet til hver enkelt utlysning om opplysningene faktisk skal innhentes.

For stiftsstyret i presteforeningen i Møre,
Ragnhild Fuglseth



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Sakseid	721	20/02992-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
55/20	Møre bispedømmeråd 2020-2023	09.09.2020

Høyringsvar kristne migrantar

Vedlegg:

19-02269-13 Høring - Kristne migrantar med vedlegg.pdf

Bakgrunnsnotat om Innvandring og innvandrere i Norge0.pdf

Saksorientering

Korleis kan kyrkja leggja til rette for at kristne migrantar kan kjenna seg heime i norske kyrkjelydar og vera med og setta sitt preg på kyrkja?

Dette er hovudspørsmålet i det som skulle ha vore sak 10 på kyrkjemøtet i vår, der KM var invitert til å drøfta Dnk si sjølvforståing som folkekyrkje i eit fleirkulturelt samfunn. I staden for å drøfta saka på Kyrkjemøtet i haust, sender Kyrkjerådet saka på høyring til bispedøma, med høyringsfrist 15. oktober. Kyrkjerådet vil så gjera eit vedtak i desember. Til saka høyrer saksdokumentet "Kristne migrantar" og dessutan eit bakgrunnsnotat for utfyllande informasjon.

Saksdokumentet har tre hovuddelar: Del I er innleiing; del II er forslag til vedtak, med ti kjenneteikn for Den norske kyrkja i ei ny tid; del III er saksorientering med nærare drøfting av dei ti kjenneteikna.

Kyrkjerådet oppmodar bispedømmerådet til å drøfta saka og særleg reflektera over følgjande moment:

- Kva som er dei viktigaste perspektiva i saka
- Kva som bør prioriterast i det vidare arbeidet med saka
- Andre kommentarar til saka og vidare arbeid med henne.

Dei viktigaste perspektiva

Møre bispedømmeråd er glad for at Kyrkjerådet legg fram denne saka. Kyrkja er i sitt vesen internasjonal, har alltid vore prega av migrasjon, og kan aldri vera ekskluderande norsk. Grunnleggande sett er kristne i alle land og til alle tider migrantar, på vandring gjennom verda, på veg mot eit anna heimland. Dermed må kyrkja leggja vinn på å snakka om kristne migrantar på ein måte som ikkje set dei i ein eigen kategori – framande og grunnleggande annleis enn den etnisk norske majoriteten. I eit internasjonalt perspektiv er nordmenn ein minoritet i den verdsvide kyrkja.

Det er derfor naturleg for kyrkja å reflektera det etniske mangfaldet i landet. Det er eit problem for kyrkja om kristne innvandrarar ikkje finn seg til rette her. Skal kyrkja kunna kalla seg ei open og inkluderande folkekyrkje, må kyrkja vera open også for den delen av folket vårt som er kristne innvandrarar.

Kristne innvandrarar er ein viktig ressurs for kyrkja. Talet på medlemmer i Dnk er jamt synkende, medan talet på kristne med migrantbakgrunn aukar. Utfordringa er likevel at få av

dei kristne migrantane engasjerer seg i Dnk, av mange ulike grunnar. Gjennom å opna meir opp for kristne migrantar, vil kyrkja kunna gjenspegla ei større breidde i folket enn det ho gjer i dag.

Migrasjon er også sentral for misjonen. Kyrkja har sidan den første tida breidd seg ut i verda gjennom at menneske av ulike grunnar har reist frå heimlandet sitt og etablert seg i andre land. Kristne innvandrarar frå heile verda kan tilføra kyrkja vår mykje verdfullt og kan vera med på å setta kyrkja i stand til å vera eit vitne om Jesus Kristus i Norge, både overfor etnisk norske og overfor menneske med annan etnisk bakgrunn.

Denne saka er så viktig, at kyrkja må bruka god tid på arbeidet. Vi treng framfor alt å lytta til røyster frå kristne migrantar som har erfaring – på godt og på vondt – med å prøva å finna sin plass i Den norske kyrkja.

Kor aktuell er saka for Møre bispedøme?

Saka handlar om både såkalla «migrantkyrkjelydar» med eigne gudstenester, og om einskildpersonar/mindre grupper som går til gudsteneste i Den norske kyrkja.

Migrantkyrkjelydar vil naturleg nok vera meir aktuelt i sentrale strøk, enn på landsbygda. Det er noko usikkert kor mange migrantkyrkjelydar som har eit samarbeid med Dnk i Møre bispedøme. I Skarbøvik i Ålesund har ein latvisk luthersk kyrkjelyd lånt eit gudstenestelokale. Både i Molde og Ålesund finst det aktive etiopisk/eritreiske ortodokse kyrkjelydar som har samarbeid med kyrkjelydar i Dnk. Elles er det ulike fleirkulturelle grupper og treffpunkt i fleire byar og tettstader i bispedømet i samarbeid med lokalkyrkjelydar og KIA Møre (t.d. Herøy, Spjelkavik, Kirkelandet, Molde). Møre bispedøme ønskjer å støtta slike tiltak.

Det finst også ulike kristne grupper i regionen som knyter seg opp mot andre norske trussamfunn, slik me ser det i resten av landet. Den katolske kyrkja er det trussamfunnet som har dei største migrantgruppene, særleg frå Polen og Filippinane.

Grupper, familiar og einskildmenneske med innvandrarbakgrunn kjem i varierende grad til gudsteneste i lokalkyrkjelydar over heile bispedømmet. Nokre stader tilbyr kyrkjelyden tolking, men me har ikkje noko oversikt over kva som blir gjort for å leggja gudstenestene til rette for dei som ikkje meistrar det norske språket. Uansett lokale tilhøve, er det viktig å møta den einskilde med hjartevarme, så dei som kjem, kjenner seg inkluderte og kan få oppgåver i samsvar med utrusting og nådegåver. Her snakkar vi først og fremst om ein type haldning i møte med alle menneske som kjem til kyrkja, anten det er migrantar, innflyttarar eller andre.

Kva bør prioriterast?

Saksdokumentet presenterer ti kjenneteikn for Den norske kyrkja i ei ny tid. Dei er alle gode og viktige som mål å strekka seg etter, og Møre bispedømeråd støttar i utgangspunktet Kyrkjerådet sitt framlegg, men det er svært viktig at dei gode intensjonane blir fylgde opp med konkrete tiltak.

- Det må produserast ulike typar materiell som er tilpassa den store variasjonen i lokale tilhøve.
- Haldningsskapande arbeid er viktig for å fremja det fleirkulturelle i Dnk og sikra inkludering på alle plan i kyrkja.
- Det må oppmuntrast til meir kontakt mellom migrantkyrkjelydar og lokale kyrkjelydar i Dnk, så det blir meir enn reine leigeavtalar. Gode eksempel må løftast fram til etterfølging.
- Vi treng konkrete handlingsplanar for rekruttering til råd og stillingar i kyrkja slik at den reflekterer breidda i folkekyrkja – inkludert migrantar.
- KIA og internasjonale kyrkjelydar er viktige samarbeidspartnarar som må høyrast og støttast.
- Det må leggest til rette for nødvendig fleksibilitet i gudstenesteordninga, slik at gudstenesta kan avspegla det språklege og kulturelle mangfaldet i kyrkjelyden.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd sluttar seg til høyringssvaret slik det er formulert i saksutgreiinga.



DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for diakoni/samfunn

Møre bispedømmeråd
Moldetrappa 1

6415 MOLDE

Dato: 29.06.2020

Vår ref: 19/02269-13 pv383

Deres ref:

Høring - Kristne migrantar

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

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

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

Vedlagt følger saksdokumentet. Vi ber høringsinstansene reflektere over

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

Høringsuttalelse sendes elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no.

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på kirken.no.

Frist for å sende inn høyringsvar er 15. oktober 2020.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
Direktør

Jan Christian Kielland
avdelingsdirekør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsbrev Kristne migrantar
Sak om Kristne migrantar til høring i bispedømmene

Mottakere:

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



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Kristne migrantar

I. Sammendrag

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

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

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

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

II. Forslag til vedtak

Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid

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

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

III. Saksorientering

1. Avgrensninger og begrepsavklaringer

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

«Innvandrere» og «migranter»

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

Innvandrere er man bare i én generasjon, og barn og barnebarn av innvandrere er ikke selv innvandrere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrerforeldre»¹. Innvandrere i Norge er bosatt i alle landets kommuner, og sammen med norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde de 17,7% av befolkningen i Norge pr. 1. jan. 2019. Et økende antall barn og unge i Norge har innvandrerforeldre. Sammen med barn av foreldre med midlertidig opphold og med en annen statstilhørighet er de såkalt krysskulturelle barn².

Migrantmenigheter

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

2. Bakgrunn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Den norske kirkes selvforståelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ved å løfte blikket bort fra en relasjon som kun gir rom for å være enten giver eller mottaker til en sameksistens med samhandling og læring, kan kirken skape møteplasser som inkluderer og ansvarliggjør både innvandrere og de mer etablerte³.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Assimilering innebærer en ensidig forandring som visker ut annerledesheten og gjør den assimilerende konform med flertallet. «Kom til oss og bli som oss» er uttrykk for dette. Da står den som assimileres i fare for «å miste deg selv», og fellesskapet mister muligheten for fornyelse av det den nye kunne bragt inn i fellesskapet. Mye tyder på at assimilering er et ganske vanlig fenomen i møte med migranter i menigheter i Den norske kirke⁴.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Slik kan Den norske kirke arbeide med relevant forkynnelse:

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

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

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

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

Slik kan Den norske kirke arbeide med kultursensitiv trosopplæring:

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

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

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

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

⁶ Se <http://kianorge.no/>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mange av migrantmenighetene i Norge er knyttet til Norges Kristne Råds Flerkulturelle Nettverk. Noen av disse har gitt uttrykk for at de ønsker en nærmere tilknytning til Den norske kirke. I dagens regelverk for kirkelig organisering er det mulig å innlemme migrantmenigheter som en egen kategori på linje med døvekirken eller sørsamisk menighet. Valgmenighet er en annen betegnelse som kan benyttes. Kirkemøtet i 2019 vedtok ny kirkeordning for Den norske kirke som åpner for dette⁷. Det kan også formelt under menighetsrådet opprettes et utvalg som et styre for en forsamling. Nærmere tilknytning kan også dreie seg om gudstjenestefellesskap, felles aktiviteter og tilsyn fra en biskop. Dette er særlig aktuelt for lutherske menigheter. Andre menigheter ønsker å låne eller leie lokaler av Den norske kirke til sine egne aktiviteter. Det anbefales at det også legges vekt på relasjonsbygging og ulike former for samhandling i tillegg til avtaler om utleie eller lån.

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

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

Slik kan Den norske kirke arbeide for økumenisk samarbeid:

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

IV. Økonomiske/administrative konsekvenser

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

⁷ Kirkeordning for Den norske kirke § 3 femte ledd.

Innvandring og innvandrere i Norge

Innvandring til Norge-litt statistikk

Innvandrere er man bare i en generasjon, og barn av innvandrere er ikke selv innvandrere hvis de er født i Norge. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrere-foreldre».¹ I 2019 (1.jan) er det 765 108 innvandrere, og 179 294 norskfødte med to innvandrereforeldre i Norge. Folketallet i Norge vokste med 1,3% i 2018 til 5.345.600 personer og innvandringen sto for 72% av denne veksten².

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

Hvor kommer innvandrerne fra?

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

Blandet

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

De spør:
hva, hvor,
aldri Hvem.

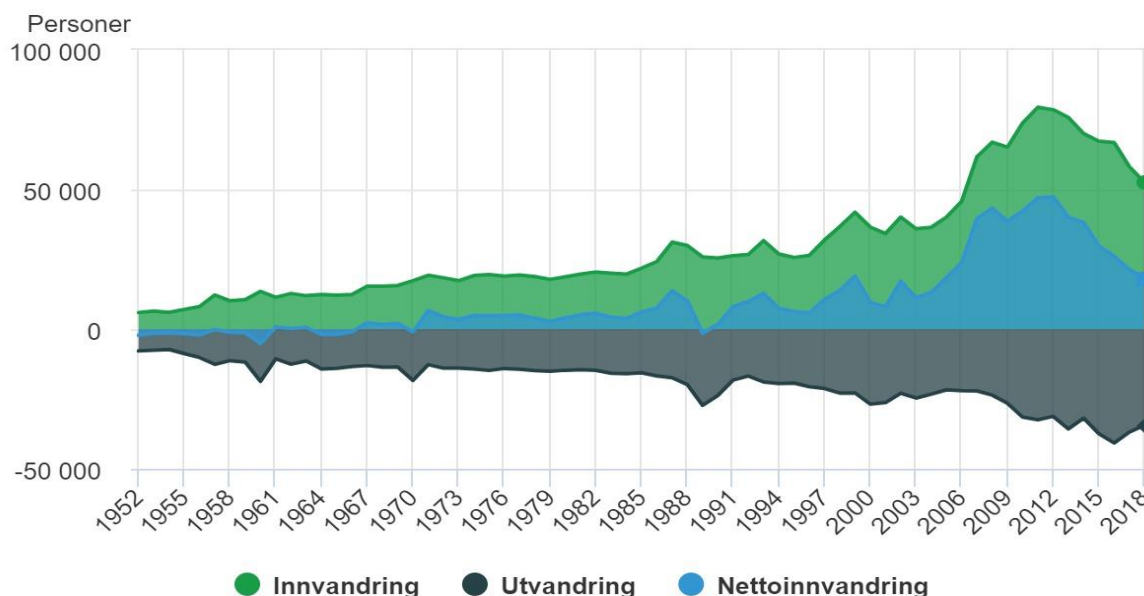
De insisterer,
mens de peker i motsatte
retninger,
det er Sant,
det er Riktig.

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

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

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

Innvandring og utvandring



Kilde: Folkemengde og befolkningsendringer, Statistisk sentralbyrå

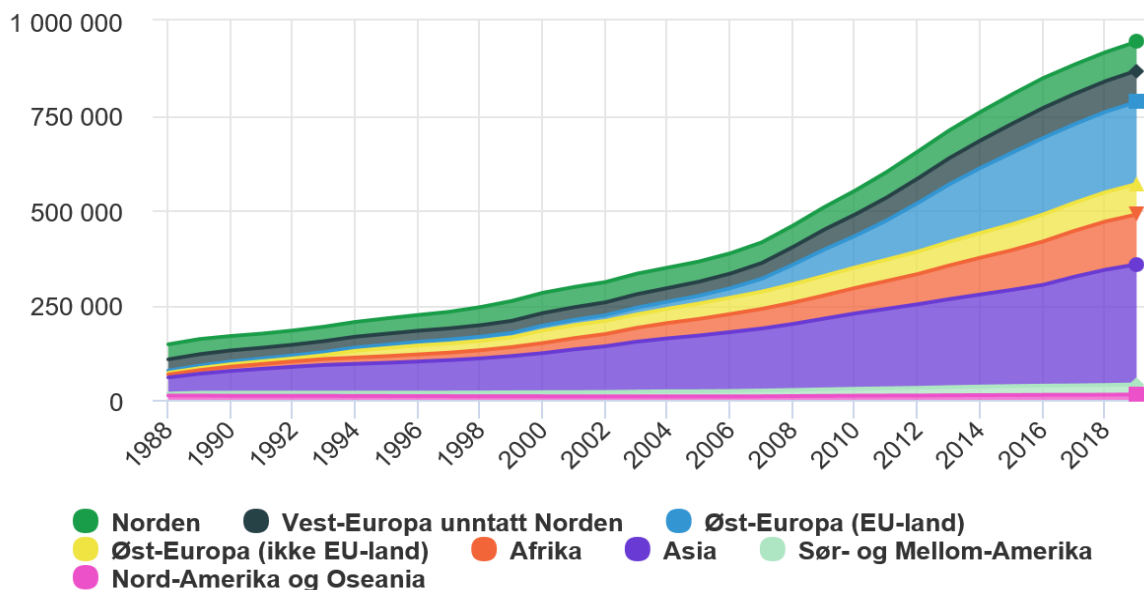
Figur 1. Innvandring og utvandring i Norge, 1952-2018.

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

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

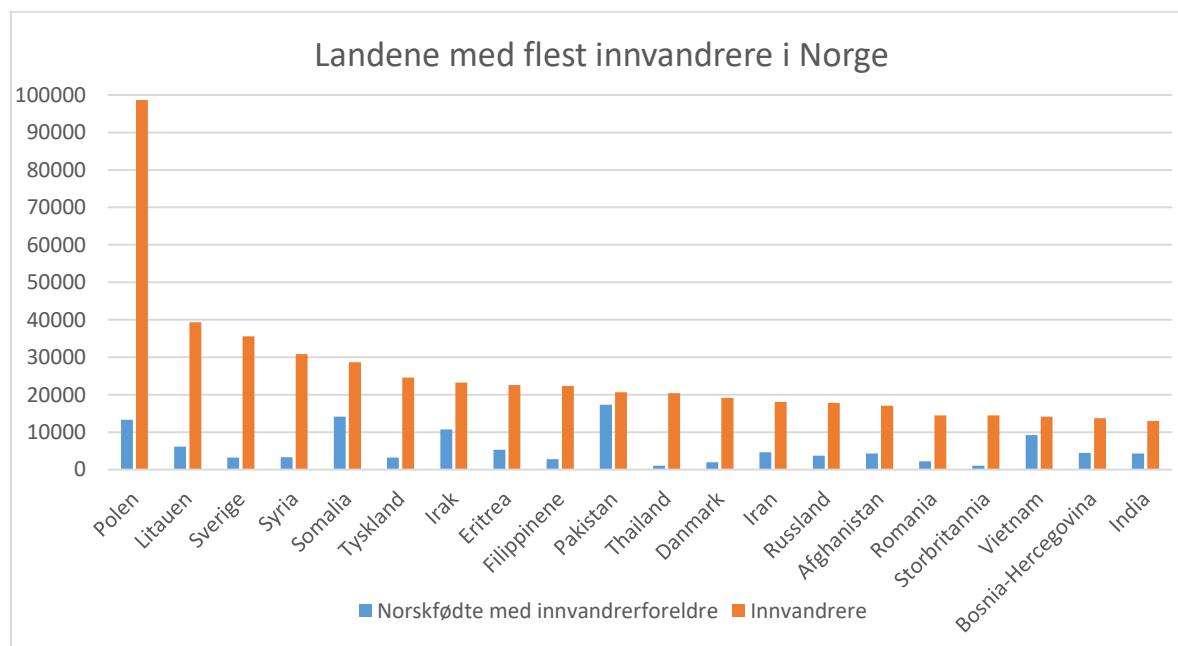
³ <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

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



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

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

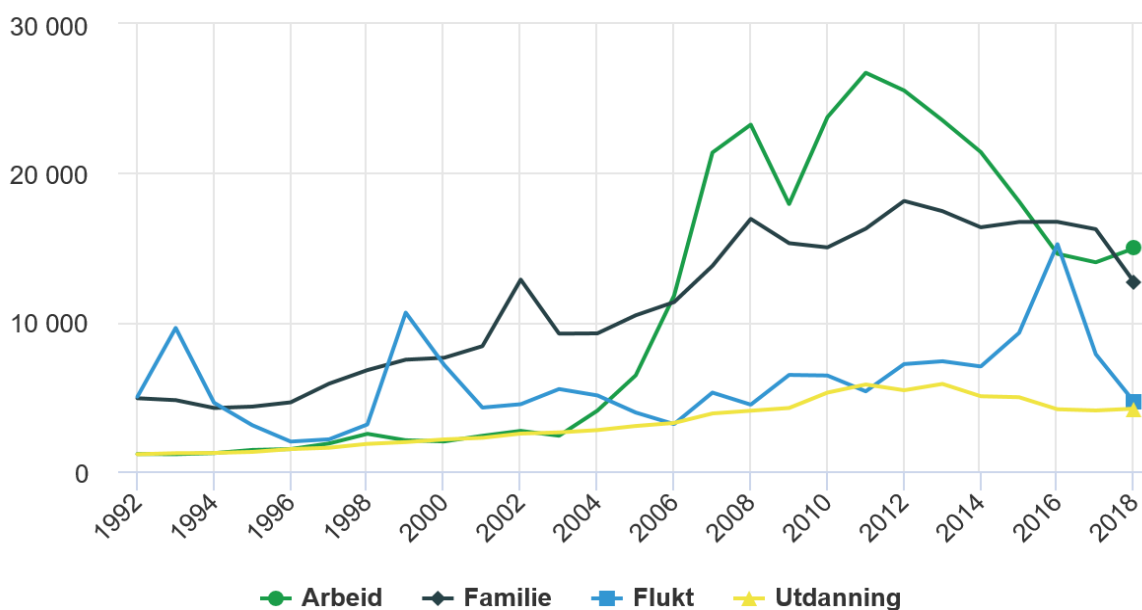
Av norskfødte med to innvandrerforeldre er det flest med foreldre fra Pakistan (17 300), etterfulgt av Somalia (14 100), Polen (13 300), Irak (10 700) og Vietnam (9 200) (Figur 3). Av norskfødte med en utenlandsfødt forelder, er det flest med en forelder fra Sverige (40 800) og Danmark (31 100). For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

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

Ulik årsak til innvandring

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

Innvandringer etter innvandringsgrunn



Kilde: Innvandrere etter innvandringsgrunn, Statistisk sentralbyrå

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

Utdanningsnivå for innvandrere

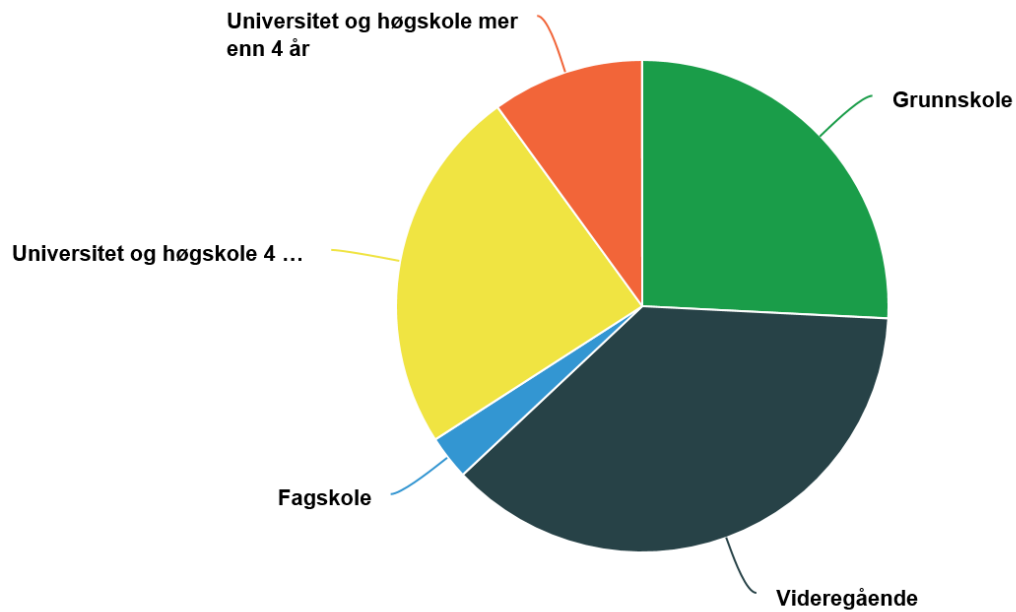
Når det gjelder utdanningsnivå er det her interessante forskjeller på landsgjennomsnittet av befolkningen og innvandrere. En liten del av innvandrere (1.7%) har ingen fullført utdanning, mens denne kategorien ikke er synlig i landsgjennomsnittet. Ca ¼ av totalbefolkningen har kun fullført grunnskole,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

Blant norskfødte med innvandrerforeldre er det også langt større andel som tar høyere utdanning enn hva tilfellet er for den øvrige befolkningen. Det er særlig norskfødte med innvandrerforeldre fra Kina, Sri Lanka, India og Vietnam som har en høy andel i høyere utdanning (50 – 63 %).⁵ Hver femte unge kvinne i Norge med foreldre fra India blir lege, mens det for befolkningen for øvrig er en av 100.⁶

⁵ https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/391638?ts=16bb80598d8

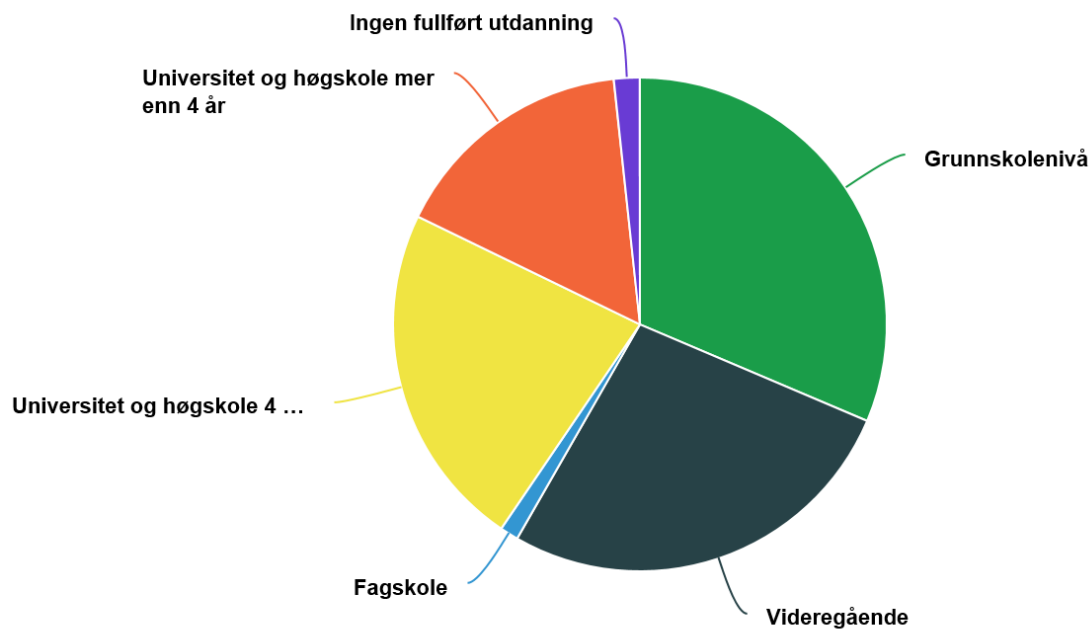
⁶ <https://www.nrk.no/osloogviken/norske-kvinner-med-foreldre-fra-india-blir-ofte-leger-1.14851858>

Utdanningsnivå totalbefolkningen



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

Utdanningsnivå innvandrere



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

Figur 5. Befolkningens utdanningsnivå i Norge, 2018

Kristne innvandrere i Norge

Vi har ikke eksakte tall for religionstilhørighet for innvandrere i Norge, men vi har tall for befolkningen som helhet, basert på trossamfunn som mottar offentlig støtte i Norge. I 2018 er det 355 070 som er medlemmer av kristne trossamfunn utenfor Den norske kirke, en økning på ca 15 580 fra året før. Tilsvarende er det ca 166 860 muslimer, opp ca 13 800 siste år. Det er også ca 20 000 buddhister og 10 400 hinduister, og de økte også sist år med hhv ca 2 700 og 1 400 medlemmer⁷. Se også denne siden for mer statistikk⁸.

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

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

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

Kristne migranter og Den norske kirke

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

⁷ <https://www.ssb.no/trosamf>

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

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

¹⁰ https://www.idunn.no/kok/2019/03/den_norske_kirke_fornordmenn

¹¹ Statistisk Sentralbyrå, SSB 2010. Sekularitet og religiøsitet i Norge.

¹² http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/03/Migrantmen_rapport-002.pdf

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

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

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

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

Den norske kirkes arbeid med migranter og migrantmenigheter



Erfaringer og ressurser

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

Det finnes mye bra ressurser og erfaringer fra nordiske søsterkirker. Se Den danske folkekirke¹⁴, og Svenska kyrkan¹⁵.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ <http://www.interchurch.dk/>

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

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



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	411	20/01991-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
56/20	Møre bispedømeråd 2020-2023	09.09.2020

Kyrkjemøtet 2020 - Bispedømerådet si førebuing

Vedlegg:

Innkalling til Kirkemøtet oktober 2020

Sakliste KM 2020

Foreløpig PROGRAMSKISSE FOR KIRKEMØTET 2020

Kirkemøtets forretningsorden

Saksorientering

Møre bispedømeråd førebur seg i denne saka til Kyrkjemøtet 2020. Saker til Kyrkjemøtet blir gjennomgått med utgangspunkt i saksframlegga som ligger her: https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/dokumenter_vedtak/kirkem%C3%B8tet%202020/

Fullstendig innkalling ligger for medlemmar av Kyrkjemøtet i eMeetings. Dei fleste sakene vil bli lagt ut innan 3. september, med nokre unntak – jfr informasjon gitt i innkallingsdokumentet.

Med bakgrunn i Korona-situasjonen vil er det framlegg om ikkje å ha komitehandsaming av saker. All handsaming vil då skje i plenum.

I tillegg til saker er det aktuelt å førebu seg til genereldebatten eventuelt å drøfte aktuelle tema med dei andre rådsmedlemmene.

I samband med førebuinga til Kyrkjemøtet i dette møtet, er saker fordelt på medlemmane slik at kvart medlem førebur seg særskilt og legger saka fram for bispedømerådet til orientering/gjennomgang/drøfting. Det er høve til å bytte sak medlemmene imellom om forslaget frå administrasjonen ikkje skulle passe.

Oversyn over saker med ansvar for særskilt førebuing går fram av lista nedanfor.

KM 02/20 Kontrollutvalgets rapport om Kirkerådets oppfølging av Kirkemøtets vedtak
Ann-Kristin Sørvik

KM 03/20 Valg og oppnevninger
Olav Myklebust

KM 04/20 Orienteringssaker
Ann-Kristin Sørvik

KM 05/20 Regler Mellomkirkelig råd
Therese Utgård

KM 06/20 Plan for diakoni i Den norske kirke
Rikke Kopperstad

KM 07/20 Konfirmasjonstidens gudstjenester
Arne Moltubak

KM 08/20 Melding om kontrollutvalgets arbeid
Ann-Kristin Sørvik

KM 09/20 Kirkemøtets fordeling av midler 2021 og orientering om budsjett for 2020
Frode Rabbevåg

KM 10/20 Kristne migranter
Monika Tettli

KM 11/20 Fjernmøter i bispedømmerådene –videre oppfølging mv.
Olav Myklebust

KM 12/20 Frivillighet
Rikke Kopperstad

KM 13/20 Ungdomsdemokrati i Den norske kirke
Olav Rønneberg

KM 14/20 Kirke 2030 – oppspill til ny strategiplan 2021-2025
Ole Martin Grevstad

KM 15/20 Pensjonsleverandør fra 2021
Olav Rønneberg

KM 16/20 Endringer i Regler for Den norske kirkes kontrollutvalg
Ann Kristin Sørvik

KM 17/20 Komitémøter i Kirkemøtet (Kirkemøtets forretningsorden)
Olav Myklebust

KM 18/20 Støtte til nomineringsgrupper som har medlemmer i Kirkemøtet
Therese Utgård

KM 19/20 Forskrifter om endringer av valg av Kirkerådet (vara for prester)
Olav Myklebust

KM 20/20 Endring av Kirkemøtes budsjettreglement
Frode Rabbevåg

Forslag til vedtak

Det er ikkje framlegg til vedtak i denne saka



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Kirkemøtets medlemmer

Dato: 21.08.2020

Vår ref: 19/03367-58

Deres ref:

Innkalling til Kirkemøtet oktober 2020

Kirkerådet vil med dette kalle deg inn til Kirkemøtet i perioden torsdag 8. oktober kl. 15.30 til søndag 11. oktober kl. 14.30. Møtet blir holdt på Scandic Hotel Nidelven i Trondheim.

Kirkemøtet åpnes med åpningsmøte på Scandic Hotel Nidelven kl. 15.30. kl. 20.00 vil det være middag for Kirkemøtes medlemmer på hotellet.

Søndag er det festgudstjeneste i Nidarosdomen. Kongen og kronprinsen har tilsagt sin deltakelse. På gudstjenesten vil det markeres at vi har fått ny preses, nytt kirkemøte og nytt kirkeråd. Kirkemøtet er invitert til mottakelse etter gudstjenesten i Erkebispegården.

Som tidligere år vil alle måltidene under Kirkemøtet være alkoholfrie, i tråd med Kirkemøtets vedtak fra 1993 som anmoder om at all representasjon i regi av kirkelige organ skal være alkoholfrie (KM 10/93 punkt. 2).

På grunn av koronasituasjonen vil det ikke inviteres gjester til Kirkemøtet. Plenumsalen vil bare ha plass til Kirkemøtets medlemmer og teknisk stab. Av smittevern hensyn foreslår Kirkerådet også for Kirkemøtet at det ikke er komitebehandling under møtet, men at hele møtet foregår i plenum. Oppsettet i salen vil følge anbefalte smittevernregler. Det vil være egen smittevernansvarlig under møtet. Det må påregnes at kirkemøtet kan bli avlyst på kort varsel dersom det ikke er smittevernforvarlig å gjennomføre møtet.

Sakene legges ut i eMeetings. De fleste vil ligge der senest 3. september. Det er noen saker som skal opp i Kirkerådets møte 17.-18. september. Disse vil bli lagt ut etter dette møtet. Dette gjelder bl.a. forslag til endringer i Kirkemøtets forretningsorden for dette møtet.

Under selve møtet brukes GoPlenum til saksbehandling og avstemning. Orientering om dette vil bli sendt ut senere.

Vedlagt til innkallingen finner du:

- Saksliste for Kirkemøtet 2020
- Foreløpig programskisse
- Informasjon om møteplikt
- KM 2020 – tapt arbeidsfortjeneste
- Skjema – tapt arbeidsfortjeneste
- E-Meetings – Pålogging
- Kirkemøtets forretningsorden
- Reiseregninger Kirkemøtet 2020

Vi har avtale med Berg Hansen Reisebyrå og får rabatterte billetter. Dere bestiller billetter via telefon (220) 08050. På grunn av situasjonen ber vi dere om å vente noe med å bestille billetter. Dere kan også gjerne bestille billetter som kan refunderes dersom de ikke benyttes. Gi beskjed om at reisen skal belastes Kirkerådets konto. Følgende referanse **MÅ OPPGIS: 1101310 Øyvind Meling**. Det oppfordres å reise så miljøvennlig som mulig.

Rom på hotellet er bestilt for hver enkelt av medlemmene fra torsdag 8. oktober med avreise søndag 11. oktober. Eventuelle spørsmål om hotelloppholdet kan stilles til Kristian Myhre tlf. 482 48 625, e-post km289@kirken.no så snart som mulig.

Eventuell søknad om permisjon sendes Kirkerådet (post.kirkeradet@kirken.no) snarest mulig. Se vedlegget om møteplikt. Spørsmål angående permisjon kan rettes til Øyvind Meling tlf. 402 332 57 eller om269@kirken.no.

Fremtidige kirkemøter i perioden du er valgt, finner sted 14.-19. april 2021, 20.–25. april 2022 og 19.-24. april 2023. Alle møtene er i Trondheim.

Vi ser med glede fram til samarbeidet under Kirkemøtet 2020 og ønsker alle vel møtt.

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raaum
Leder

Ingrid Vad Nilsen
Direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Saksliste KM 2020
Foreløpig PROGRAMSKISSE FOR KIRKEMØTET 2020
Informasjon om møteplikt
Kirkemøtet 2020 - tapt arbeidsfortjeneste
eMeetings -Pålogging
Skjema - Tapt arbeidsfortjeneste fra 01.01.2020

Kirkemøtets forretningsorden
Reiseregninger Kirkemøtet 2020

Mottakere:
Kirkemøtets medlemmer



DEN NORSKE KIRKEN

Kirkemøtet

Sakliste Kirkemøtet 2020

Pr. 21.08.2020

- KM 01/20** Godkjenning av innkalling og sakliste
- KM 02/20** Kontrollutvalgets rapport om Kirkerådets oppfølging av Kirkemøtets vedtak
- KM 03/20** Valg og oppnevninger
1. Valg av dirigentskap for møtet
 2. Valg av tellekorps
 3. Fordeling av KMs medlemmer på komiteer 2020-2023
 4. Valg av komitéledere og nestledere for 2 år
 5. Valg av Kirkemøtets kontrollutvalg for 2020-2023
 6. Valg av Klagenemnd for Den norske kirke
 7. Valg av valgkomite for 2020-2023
 8. Valg av protokollkomité
 9. Valg av Kirkeråd og Kirkerådets leder
 10. Valg av Mellomkirkelig råd og Mellomkirkelig råds leder
 11. Valg av Samisk kirkeråd og Samisk kirkeråds leder
- KM 04/20** Regler for Mellomkirkelig råd og tilhørende endringer i annet regelverk
- KM 05/20** Konfirmasjonstidens gudstjenester
- KM 06/20** Melding om kontrollutvalgets arbeid
- KM 07/20** Kirkemøtets fordeling av midler 2021 og orientering om budsjett for 2020
- KM 08/20** Endringer i kirkeordningen og delegasjoner til Kirkerådet
- KM 09/20** Regler for ungdomsdemokrati i Den norske kirke
- KM 10/20** Strategi 2022-2025 – Innledende drøfting
- KM 11/20** Pensjonsleverandør frå 2021 for tilsette i Den norske kyrkja (rettssubjektet)
- KM 12/20** Endringer i Regler for Den norske kirkes kontrollutvalg
- KM 13/20** Komitémøte i Kyrkjemøte (Kyrkjemøtets forretningsorden)
- KM 14/20** Støtte til nomineringsgrupper som har innvalgte medlemmer til Kirkemøtet
- KM 15/20** Forskrifter om endringer i regler for valg av Kirkerådet (varamedlemmer for prester)
- KM 16/20** Endring av Kirkemøtets budsjettreglement
- KM 17/20** Endringer i Kirkemøtets forretningsorden og forslag til behandlingsform for Kirkemøtet 2020
- KM 18/20** Delegere myndighet til Kirkerådet til å godkjenne Plan for diakoni

PROGRAMSKISSE FOR KIRKEMØTET 2020 (pr.19.8.2020)

Torsdag 8. oktober	Fredag 9. oktober	Lørdag 10. oktober	Søndag 11. oktober
	08.30 – 08.45 Andakt KM 17/20 Kirkemøtets forretningsorden (KM 2020) - Ev valg av red.komiteer KM 2/20 Kontrollutvalgets rapport om KR's oppfølging av KMs vedtak KM 4/20 Regler for MKR og tilhørende endringer i annet regelverk KM 12/20 Endringer i regler for Den norske kirkes kontrollutvalg	08.30 – 08.45 Andakt KM 3.10/20 Valg av MKR KM 3.9/20 Valg av KR – 2. runde (fem leke medlemmer, lek kirkelig tilsatt og to prester)	08.30 -10.00 Plenum KM 10/20 Strategi 2022-2025 – Innledende drøfting
	10.30 – 11.00 Kaffe	10.30 -11.00 Kaffe	
	11.00 Plenum KM 15/20 Forskrift for endring i regler for valg av KR KM 5/20 Konfirmasjonstidens gudstjenester KM 16/20 Endring av Kirkemøtets budsjettreglement	11.00 Plenum KR 3.9/20 Valg av KR – 3 runde (fem leke medlemmer og to prester) KM 3.5/20 Valg av Kontrollutvalg	11.00 Festgudstjeneste Nidarosdomen
	13.00 -15.00 Lunsj	13.00 – 15.00 Lunsj – Konstituering KR	
15.30 Åpningsmøte Med blant annet: Leders tale, hilsen fra preses og statsråden.	15.00 Plenum KM 3.9/20 Valg av Kirkerådets leder KM 3.11/20 Valg av SKR KM 7/20 Kirkemøtets fordeling av midler 2021 og orientering om budsjett 2020 KM 6/20 Melding om kontrollutvalgets arbeid	15.00 Plenum KM 9/20 Regler for ungdomsdemokrati i Den norske kirke KR 3.9/20 Valg av varamedlemmer KR (elleve leke kandidater, en lek kirkelig tilsatt og fire prester)	Mottakelse Erkebispegården for inviterte gjester og Kirkemøtet
	16.45 – 17.15 Kaffe	16.45 – 17.15 Kaffe	
17.00 Konstituering Godkjenning av innkalling og saksliste KR 3.1-4,7-8 • Valg av dirigentskap (dette møtet)	17.15: Plenum KM 3.6/20 Valg av Klagenemnd KM 8/20 Endringer i Kirkeordningen og delegasjoner til KR	17.15 Plenum KM 14/20 Støtte til nomineringsgrupper som har innvalgte medlemmer til KM KR	

<ul style="list-style-type: none"> • Valg av tellekorps (dette møtet) • Valg av valgkomité (4 år) • Valg av protokollkomité (4 år) • Fordeling av kirkemøtets medlemmer på komitéer (4 år) • Valg av komitéledere og –nestledere (2 år) <p>Godkjenning av dagsorden fredag 9.10 Frist for forslag av kandidater til valgene (fredag kl 12.30/ varamedlemmer KR lørdag kl 13.00) Generaldebatt (Ev fortsette etter middag.)</p>	<p>KM 11/20 Pensjonsleverandør frå 2021 for tilsette i Den norske kyrkja (rettssubjektet) KM 18/20 Delegere myndighet til Kirkerådet til å godkjenne Plan for diakoni</p>	<p>KM 13/20 Komitémøte i Kyrkjemøtet</p> <p>Gjøre vedtak i saker som er behandlet</p>	
20.00 Middag	19.00 Middag	19.00 Middag	
21.30 Ev fortsettelse av generaldebatt	<p>20.30 Plenum KM 3.10/20 Valg av MKR leder</p> <p>Orientering kirkelig organisering</p> <p>Gjøre vedtak i saker som er behandlet Godkjenning av dagsorden lørdag</p>	<p>20.30 Plenum Gjøre vedtak i saker som er behandlet</p>	
	22.00 Aftenbønn	22.00 Aftenbønn	

Kirkemøtets forretningsorden

Fastsatt av Kirkemøtet 1984. Sist endret 2019.

*Forretningsordenen er á jour per oktober 2019. I henhold til vedtak i sak **KM 15/19** vil ytterligere endringer i §§ 1-1, 1-5 første ledd første punktum, 2-4, 3-2, 7-4 og 8-1 tre i kraft fra det tidspunktet kirkeordningen for Den norske kirke trer i kraft. Fra samme tidspunkt endrer § 2-4a paragrafnummer til § 2-4.*

Kap. 1 Generelle bestemmelser

§ 1-1.

Kirkemøtet er det øverste representative organ i Den norske kirke.

Kirkemøtet skal utføre sitt arbeid i lojalitet mot den evangelisk-lutherske lære, jf. kl § 28.

§ 1-2. Tid og sted for Kirkemøtet

Kirkemøtet avholder årlige møter. Tid og sted for Kirkemøtet fastsettes av Kirkerådet. I ekstraordinære situasjoner kan Kirkerådet eller ¼ av medlemmene av Kirkemøtet innkalle møtet mellom de ordinære sesjoner.

§ 1-3. Medlemmer av Kirkemøtet

Kirkemøtet består av medlemmene av bispedømmerådene og leder av Samisk kirkeråd.

§ 1-4. Andre representanter på Kirkemøtet

Med tale- og forslagsrett møter:

- leder av Mellomkirkelig råd, såfremt vedkommende ikke er valgt medlem av Kirkemøtet,
- fire representanter for Ungdommens kirkemøte,
- én representant for hver av utdanningsinstitusjonene som tildeler graden cand.theol, oppnevnt av institusjonene selv,
- første varamedlem for døvemenighetenes medlem i Oslo bispedømmeråd, og
- avtroppende medlemmer av Kirkerådet.

Med talerett møter:

- Kirkerådets direktør,
- generalsekretærene i Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd,
- én representant fra hvert kirkesamfunn som Den norske kirke har kirkefelleskap med.

Med talerett i saker som angår egen virksomhet møter:

- én representant for Sjømannskirken - Norsk kirke i utlandet og
- én representant for Døvekirkenes fellesråd.

Møtet kan gi talerett i enkeltsaker til andre personer etter forslag fra dirigenten.

§ 1-5. Møteplikt

Kirkemøtets medlemmer har møteplikt, jf. kl § 30. Dette gjelder også representanter med tale- og forslagsrett. Gyldig forfall meldes til Kirkerådet, som er ansvarlig for å innkalle varamedlem.

Hvis et medlem har forfall for to dager eller mer, innkalles i stedet varamedlem for hele møtet.

Varamedlem kan ikke innkalles for deler av møtet.

§ 1-6. Invitasjon av gjester

Kirkerådet i samråd med Mellomkirkelig råd inviterer aktuelle gjester til å delta under hele eller deler av Kirkemøtet.

§ 1-7. Protokoll

Det føres protokoll fra møtet. Denne skal inneholde:

- En oversikt over saksliste og program m.v. for møtet.
- De medlemmer og representanter som er til stede under møtet.
- Liste over hvem som hadde ordet til de ulike sakene.
- De innstillinger og forslag til vedtak som er fremlagt i de ulike saker.
- Møtets valg og beslutninger.

Det tas fullstendig lydopptak fra forhandlingene.

§ 1-8. Åpent / Lukket møte

Kirkemøtet er åpent, men kan vedta å holde lukkede samlinger. Vedtak om dette fattes med alminnelig flertall.

§ 1-9.

Når Kirkemøtet utformer en hilsen, skal denne underskrives av Kirkerådets leder og Bispemøtets preses.

Kap. 2 Saker til behandling**§ 2-1. Melding av saker**

Følgende instanser kan melde saker for behandling av Kirkemøtet.

- Kirkerådet,
- bispedømmerådene,
- medlemmer av Kirkemøtet,
- Bispemøtet,
- Ungdommens kirkemøte.

Andre som ønsker å melde saker til behandling, må gjøre det gjennom en av de nevnte instanser.

§ 2-2. Meldefrist

Saker som ønskes behandlet, må meldes til Kirkerådet senest 14 uker før møtet. Skriftlig begrunnelse for saken må foreligge til samme tid i Kirkerådets sekretariat. Kirkerådet kan etter egen vurdering føye til saker som kommer opp etter nevnte frist.

§ 2-3. Forberedelse og møteinnkalling

Kirkerådet fremmer, forbereder og tilrettelegger saker som skal behandles av Kirkemøtet. Kirkerådet ved leder innkaller medlemmene av Kirkemøtet senest fem uker før møtet. Saksliste og saksdokumenter skal følge med innkallingen. I særlige tilfeller kan saksdokumenter ettersendes. Det redegjøres for saker som er meldt til behandling, men som ikke er satt opp på sakslisten. Kirkerådet har det praktiske ansvar for gjennomføring av møtet.

§ 2-4. Spesielle saker

Saker av læremessig karakter forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkemøtet. Saker som omhandler kirkens liturgi og salmebok, skal være behandlet i henhold til reglene for saksbehandling i liturgisaker før endelig vedtak om ordninger fattes.

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

§ 2-4a. Saker som angår forskrifter og annet regelverk

Kirkemøtet skal påse at saker som angår forskrifter og annet regelverk er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes.

Hvis Kirkemøtet i slike saker ønsker å vedta et forslag som ikke er tilstrekkelig utredet, skal saken sendes tilbake til Kirkerådet for nærmere utredning før endelig vedtak. Hvis det er nødvendig å treffe et vedtak i en slik sak før Kirkemøtets neste møte, treffer Kirkerådet vedtak innenfor de rammer Kirkemøtet setter. Vedtak som er truffet etter annet punktum, skal refereres i Kirkemøtets første møte etter at vedtaket er truffet.

Kap. 3 Åpning og konstituering

§ 3-1. Åpning og registrering

Kirkemøtets åpning foretas av Kirkerådets leder, som også leder møtet frem til dirigentskapet er valgt.

Kirkerådets sekretariat sørger for registrering av møtedeltakere. Endringer i forhold til

utsendt deltakerliste offentliggjøres av dirigenten.

§ 3-2. Dirigentskap

Kirkemøtet velger for hvert møte et dirigentskap på tre medlemmer med personlige varamedlemmer. Disse skal fortrinnsvis være medlemmer av Kirkemøtet.

Begge kjønn skal være representert.

Dirigentskapet velges med vanlig flertall. Kirkerådets sekretariat har ansvar for opptellingen.

Dirigentskapet overtar ledelsen av møtet så snart valget er avgjort.

Når Kirkemøtet utformer en hilsen, skal denne underskrives av Kirkerådets leder og Bispemøtets preses.

§ 3-3. Godkjenning av innkalling og saksliste

Dirigentskapet leder godkjenning av innkalling og saksliste samt behandlingsform for møtet. Under konstitueringen kan medlemmer fremme forslag om ekstra saker til behandling, såfremt det kan godtgjøres at sakene er foranlediget av en kirkelig og/eller samfunnsmessig situasjon som ikke forelå da anmeldelsesfristen for saker utløp.

Forslagsstilleren gis anledning til en kort saksorientering med begrunnelse, før Kirkemøtet avgjør om saken skal komme til behandling. Minst 2/3 av Kirkemøtet må gi sin tilslutning til dette. Slike saker skal normalt komitébehandles på vanlig måte.

§ 3-4. Tellekorps

Det oppnevnes tellekorps bestående av fem representanter fra sekretariatet.

§ 3-5. Protokollkomité og valgkomité

I det første møte i perioden velges for fire år medlemmer av protokollkomité, valgkomité og Kirkemøtets øvrige komiteer.

Blant Kirkemøtets medlemmer velges tre medlemmer til protokollkomiteen og fem medlemmer til valgkomiteen, alle med personlige varamedlemmer.

Protokollkomiteen skal

1. Se til at ingen vedtak lider av innholdsmessige feil.
2. Se til at alle vedtak er truffet i samsvar med forretningsordenens bestemmelser og at også andre saksbehandlingsregler er fulgt, slik at vedtakene ikke lider av tilblivelsesfeil.
3. Etter alle plenumssesjoner hvor det er fattet vedtak, gjennomgå og signere vedtakene.
4. Ved Kirkemøtets avslutning foreta en samlet gjennomgang av Kirkemøtets vedtaksprotokoll og eventuelt godkjenne den i henhold til Kirkemøtets forretningsorden, jf. § 1-7.

På et tidlig tidspunkt under Kirkemøtet drøfter protokollkomiteen, referentene og

Kirkemøtets sekretariat de praktiske rutine for arbeidet.

§ 3-6 Mistillitsforslag

Mistillit til Kirkerådets leder eller samlet til alle medlemmene av Kirkerådet som er valgt av Kirkemøtet, kan fremmes av minst ett medlem av Kirkemøtet. Kravet om mistillitsvotering skal fremmes innen fire uker før Kirkemøtets samling.

Kirkemøtets kontrollutvalg forbereder behandlingen av mistillitsforslaget i en særskilt sak. Saksdokumentet skal gjøre rede for forslagsstillernes begrunnelse for forslaget, Kirkerådet skal gis anledning til å kommentere forslaget, og kontrollutvalget skal komme med en innstilling til Kirkemøtet.

I Kirkemøtets behandling legger kontrollutvalget frem sin innstilling. Det åpnes så opp for debatt, før Kirkemøtet voterer over mistillitsforslaget. Kirkerådets leder og medlemmer anses ikke som ugild til å delta i behandlingen av og avstemmingen over et mistillitsforslag.

Kap. 4 Dagsorden

§ 4-1. Dagsorden

Kirkemøtet arbeider dels gjennom plenumssamlinger og dels gjennom komiteer oppnevnt av Kirkemøtet.

Kirkemøtet fatter vedtak om dagsorden.

Forslag om endret dagsorden fremlegges for og fremsettes av dirigentskapet. Forslaget om endret dagsorden skal være begrunnet.

Vedtak om endret dagsorden krever alminnelig flertall.

Kap. 5 Komiteene

§ 5-1. Fordeling i komiteer

Kirkemøtets medlemmer og andre med tale- og forslagsrett, fordeles for hele valgperioden på faste komiteer innenfor de saksområder som møtet skal arbeide med. Kirkerådet fastsetter komiteenes saksområde.

Andre komiteer oppnevnes etter behov. Komiteene arbeider mens Kirkemøtet er samlet, hvis ikke annet følger av Kirkemøtets forretningsorden.

§ 5-2. Komitésammensetting

Det enkelte bispedømmeråd skal på forhånd fremlegge forslag til hvordan rådets medlemmer fordeles på de faste komiteene. Forslaget skal innsendes til sekretariatet ti uker

før møtet. Bispedømmerådene og møtets geistlige og leke medlemmer bør være forholdsmessig representert i komiteene. Dersom en komité finner det ønskelig med en endring av antall medlemmer, fremlegges forslag om dette for Kirkemøtet.

§ 5-3. Komiteledelse

Kirkemøtet velger leder og nestleder i de enkelte komiteer for en periode på to år. Lederen innkaller til komitémøtene. Komiteene velger saksordførere til de enkelte saker. Kirkemøtet skal gjøres kjent med valgresultatet.

§ 5-4. Arbeidsform

Komiteens møter er lukket.

Komiteen velger selv arbeidsform. Komiteen kan innhente uttalelser. Den enkelte komité kan gi skriftlige innspill til andre komiteer. Dette må skje tidlig, slik at komiteene kan vurdere innspillene før de fremmer første komitéinnstilling.

Kirkerådet sørger for sekretærhjelp til komitéene.

Komiteens leder kan i særlige tilfeller i samråd med Kirkerådet innkalle komiteen til å avholde møte én dag før Kirkemøtets åpning.

§ 5-5. Komitéhøringer

Komiteen kan avholde høringer. Med høring menes et møte i komiteen der den mottar muntlige redegjørelser fra personer som den selv anmoder om å komme, eller som søker om å få legge frem opplysninger for komiteen.

En person som ønsker å delta i en høring, må sende en søknad til Kirkerådet innen den frist Kirkerådet setter.

Komiteen avgjør selv om søknaden skal godkjennes.

Meningsutveksling mellom komitémedlemmene skal ikke finne sted under en høring.

Komiteen fastsetter selv den nærmere prosedyren for sine høringer.

§ 5-6. Innstilling

Saker behandles vanligvis minst to ganger i komiteen, og skal resultere i en kortfattet skriftlig innstilling til Kirkemøtet. Innstillingen skal inneholde en begrunnelse for det eller de forslag som fremlegges. I saker hvor komiteen er delt, har mindretallet rett til å ta inn sin begrunnelse og alternative forslag som en del av innstillingen.

Innstillingen undertegnes av komitéleder og saksordfører i komiteen.

§ 5-7. Protokoll

Det føres protokoll fra komitéens møter. Protokollen undertegnes av komitéleder og sekretær.

Kap. 6 Plenum

§ 6-1. Fremmøte

Kirkemøtet kommer sammen i plenum til fastsatte tider.

Søknad om fravær sendes til dirigentskapet. Dirigentskapet avgjør om fraværet godkjennes.

§ 6-2. Tidsfrister i plenum

I saker som har vært behandlet i en av komiteene, skal innstilling foreligge utdelt minst én time før sesjonen begynner.

§ 6-3. Behandlingsform

Kirkemøtet vedtar behandlingsform for de enkelte saker.

Saker av stor prinsipiell og praktisk betydning skal som hovedregel komme til behandling i minst to atskilte plenumssamlinger.

Innstillingen fra komiteene fremlegges i plenum av saksordfører eller et annet medlem av komiteen.

§ 6-4. Endringsforslag

Forslag som et medlem ønsker å få tatt opp til votering, skal gis dirigentskapet skriftlig på papir eller ved bruk av elektronisk møtesystem umiddelbart etter at det er fremsatt, påført forslagsstillers navn. Endringsforslag skal fremmes i første plenumsbehandling, normalt i starten av debatten. Nye forslag skal som hovedregel ikke fremmes i senere plenumsbehandlinger, med mindre det berører et punkt i komiteens forslag til vedtak som er nytt i forhold til første plenumsbehandling.

Kap. 7 Om debatten

§ 7-1. Innlegg og replikk

Under debatt i plenum tillates to replikker og én svarreplikk i forbindelse med hvert innlegg.

Innlegg til dagsorden, forretningsorden, voteringsorden eller for å oppklare åpenbar misforståelse får man ved å vise stemmetegn og si "til dagsorden", "til forretningsorden", "til voteringsorden" eller "til oppklaring av åpenbar misforståelse". Slike innlegg skal slippes til utenom talerlisten, og bare omhandle saksbehandlingen, ikke selve saken.

I behandlingen av sakene på sakslisten, kan dirigentskapet la representant for komiteen,

Kirkerådets leder og direktør slippe til utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller oppklare misforståelser.

Forslag i saksspørsmål som ikke gjelder dagsorden, forretningsorden eller voteringsorden, skal formes skriftlig og leveres dirigentskapet.

§ 7-2. Taletid

Dirigentskapet kan når som helst innføre begrensning i taletid. Herunder kan det gis lengre taletid eller anledning til sluttinnlegg for forslagsstillere eller spesielt berørte.

Før dirigenten setter strek for en debatt, må alle forslag som det skal votes over, være presentert, og det må gis anledning til å tegne seg mellom vedtaket om og gjennomføringen av å sette strek, og talelisten skal refereres.

§ 7-3. Ferdigstillelse

Når et spørsmål er satt under debatt, må ikke møtet heves før spørsmålet er avgjort ved avstemning eller forsamlingen har vedtatt at forhandlingene skal utsettes.

§ 7-4. Stemmeplikt

Kirkemøtets medlemmer har stemmeplikt, jf. kl. § 30. Det er likevel anledning til å stemme blankt ved personvalg.

Et medlem som ikke er til stede når dirigenten erklærer at en sak er tatt opp til votering, deltar ikke i avstemningen. De medlemmer som er til stede, må ikke forlate salen før voteringen er ferdig.

§ 7-5. Om avstemninger

Når samtlige som har fått ordet har holdt sine innlegg, erklærer dirigenten diskusjonen for avsluttet, redegjør for de fremsatte forslag til vedtak og hvorledes voteringen vil foregå. Saken tas opp til votering.

Avstemning foregår åpent eller lukket ved bruk av elektronisk møtesystem, ved å vise stemmetegn eller i særskilte tilfeller ved stemmesedler på papir.

Vedtak i Kirkemøtet treffes med alminnelig flertall av de stemmer som avgis, hvis ikke annet er fastsatt.

Ved stemmelikhet i andre saker enn valg er Kirkerådets leders stemme avgjørende. Møter Kirkerådets leder uten stemmerett, jf. § 1-4 første ledd, er stemmen til Bispemøtets preses avgjørende.

§ 7-6. Avstemning ved personvalg

Ved valg av Kirkerådet gjelder egen regler fastsatt av Kirkemøtet.

Ved andre personvalg kan hvert enkelt medlem kreve lukket avstemning. Ved personvalg

er den eller de valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmer. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får slikt flertall, holdes ny avstemning blant den eller de kandidater som fikk flest stemmer, eventuelt nest flest stemmer. Ved denne er den eller de valgt som får flest stemmer. Ved stemmelikhet avgjøres hvem som er valgt ved loddtrekning.

Ved personvalg presenteres kandidatene av valgkomiteen. Kirkemøtet gis anledning til å komme med andre forslag til kandidater. Disse må være forespurt på forhånd.

Dersom valget foregår som lukket avstemning kan det skje enten ved bruk av elektronisk møtesystem eller ved stemmesedler på papir. På stemmeseddelen føres opp så mange navn som det antall som skal velges. Dersom noen skriver flere navn skal det eller de navn som står sist på stemmeseddelen ikke telles med. Lister med for få navn skal ikke forkastes.

Dersom det er avgitt blanke stemmer, skal disse telles med ved opptellingen for å fastslå om møtet er beslutningsdyktig, men ikke telle med i selve valgoppgjøret.

Kap. 8 Andre bestemmelser

§ 8-1. Forholdet til annet lovverk

For Kirkemøtet gjelder bestemmelsene i forvaltningsloven og offentlighetsloven, jf. kl. § 38.

§ 8-2. Endringer i forretningsorden

Endringer i denne forretningsorden krever 2/3 flertall.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Elise Lindvåg Solemdal	421	20/00282-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
57/20	Møre bispedømmeråd 2020-2023	09.09.2020

Orienteringar til møtet 09.09.2020

Vedlegg:

Referat fra regionalt kontaktmøte i Møre av 13. mai 2020.docx
 Orientering om endringer i gravferdsloven fra 1. januar 2021 .pdf
 Referat RAMU 13. mai 2020
 Protokoll fra ekstraordinært kontaktmøte 16.06.2020.pdf
 Rapport fra undersøkelse Covid19 Nivå 1 MØRE-2020

Saksorientering

Vedlagt ligg fylgjande orienteringar

1. Endringer i gravferdsloven
2. Referat frå regionalt kontaktmøte i Møre 13. mai 2020
3. Referat frå RAMU 13. mai 2020
4. Referat frå ekstraordinært regionalt kontaktmøte i Møre 16. juni 2020
5. Samlerapport Covid19 Møre

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek orienteringa til vitande



DET KONGELIGE BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ifølge liste

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

Orientering om endringer i gravferdsloven fra 2021

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

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

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

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

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

Med hilsen

Ellen Ur (e.f.)
avdelingsdirektør

Martin Hill Oppegaard
utredningsleder

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

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

Adresseliste

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



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede: Presteforeningen Ragnhild Fuglset, Anders Barstad og Ingrid Finsådal.
 TeoLOgene: Kristian Finn Risung.
 Unio v/kontoret Bente Wangensteen.
 Fra arbeidsgiversida: Ingeborg Midttømme (biskop), Bjørn Olaf Storhaug (stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).

Dato: 13. mai 2020.
 Saker: 12/20 – 19/20.
 Antall sider: 3
 Møteleder: Arbeidstakersiden ved Ragnhild Fuglset.
 Referent: Alice Elnes.
 Kopi: Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeoLOgene, PF og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.

Saker til behandling

Sak 13/20 Godkjenning av innkalling og sakliste.
 Innkalling og sakliste bel godkjent uten merknader.

Sak 14/20 Referatsaker fra:
 Følgende referat var lagt ved i saken:

- Sentralt kontaktmøte av 27.02.2020
- Sentralt kontaktmøte av 14.04.20
- Regionalt kontaktmøte i Møre av 10.03.2020

Arbeidsgiversiden bemerket fra regionalt kontaktmøte av 10. mars 2020 at følgende saker var blitt utsatt på grunn av koronakrisen:

- Mulige endringer i rammene for administrativ hjelp for prostene i Domprostiet og Indre- og Ytre Nordmøre prosti.
- Rekrutteringsplan for kirkelige stillinger.
- Behandling i bispedømmerådet om «Samlivsform i utlysningstekst».
- Behandling i bispedømmerådet om «Godgjøring for tjenester utenfor tjenestestedistriktet».

Utover dette var det ingen spesielle bemerkninger til referatene.

Sak 15/20 Informasjon fra arbeidsgiversiden.

- Biskopen refererte fra enkelte saker fra Bispemøtet:
 - Samling/minnesamling i kirken ved urnenedsettelse.
 - EVU-kurs standard. Behandles 19. mai.
 - Veien Til Vigsla Tjeneste (VTVT) i uke 25 blir i år i hvert enkelt bispedømme på grunn av koronasituasjonen.

- Stiftsdirektør orienterer om aktuelle saker.
 - Bispedømmerådsmøte fredag 15. mai blir på teams og på bispedømmekontoret for de som kan. Innkallingen går til tillitsvalgte via e-meetings.
 - Tilskuddsordning for diakoner og kateketer. Aktuell problemstilling er om tilskuddordningene skal dekk lønnsgapet eller faktisk lønn.
 - Under koronatiden arrangeres det egne kontaktmøter med kontoransatte ved bispedømmekontoret. Vernetjenesten deltar også i disse møtene.

- Stiftsdager i 2020 for alle kirkelige ansatte i Møre.
På grunn av koronasituasjonen er stiftsdagene flyttet til 24. – 26. november i stedet for september som først planlagt. Det er satt ned en egen arbeidsgruppe for dette store arrangementet hvor tillitsvalgte er representert.

- Koronasituasjonen i Møre – veileder.
Det ble vist til veilederen i forbindelse med koronasituasjonen. Det skal være trygt for alle ansatte å gå på jobb.

- Ledige stillinger og delvis plan for tilsetting.
I løpet av våren er det lagt opp til tilsetting i bispedømmerådet i følgende stillinger:
 - Ellingsøy sokn
 - Skodje sokn.
 - Nasset, Vistdal, Eresfjord og Eikesdal sokn.

Rekruttering til prestedtjenesten er fortsatt svært vanskelig. Til høsten er 10 stillinger bekledd av prestevikarer i studieløp. Dette er gjort etter at stillingene har vært lyst ut gjentatte ganger, i henhold til Personalreglementets § 2 om Unntak fra bestemmelsene

a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.

Sak 16/20 Prester i studieløp.

Arbeidsgiversiden orienterte om saken gjennom eget skriv som var lagt ved i innkallingen. Ordningen er det viktigste rekrutteringstiltaket vi som arbeidsgiver nå. Alt i denne saken er ikke på plass, men ting er i prosess.

Tillitsvalgte uttrykte at de er glade for at dette er satt i system, og støtter ordningen. Men det ble påpekt at gode vikarordninger er svært viktig og avgjørende for andre i stabene. Opplegget må være forutsigbart for ansatte rundt vikarene. Det ligger til prosten som leder prestedtjenesten å sørge for gode vikarløsninger, men biskopen la til at aktiviteten må tas ned der en ikke finner forsvarlige vikarordninger. Prosten selv skal ikke være vikar i slike sammenhenger.

Sak 17/20 Informasjon og saker meldt fra arbeidstakersiden.

TeoLOGane meldte at:

- de nå er godt fornøyd med at de nå blir innkalt til lokale kontaktmøter i prostiet. «Keep up the good work».
- Problematiserte kravet om navnelister under gudstjenester og arrangement i forhold til personvern. Arbeidsgiver svarte med at prestene selv må finne praktiske og enkle løsninger på hvordan de kan dokumentere hvem som har deltatt på arrangementet i tilfelle smitteutbrudd.

PF meldt i innkallingen om følgende saker:

- 1) De ønsker at Møre bispedømme skal ha bedre vilkår for videreutdanning enn det legges opp til nasjonalt, og mente at utgifter til videreutdanning bør i hovedsak dekkes fullt opp både økonomisk og med studiepermisjon. Særlig gjelder dette utdanning som arbeidsgiver oppfordrer til å ta eller som det er behov for i bispedømmet. Dette vil gjøre videreutdanningstilbudene like tilgjengelig for alle, og vil være et godt rekrutteringstiltak. Noen unntak kan være aktuelle, særlig om de gir lønnskompensasjon eller ligger litt utenfor vanlige fagområder.

Arbeidsgiver svarte med at dette er en sak som er i prosess, og som vi vil komme tilbake til i oktober.

- 2) PF lurte på hva status var for utlysning av stilling som personalrådgiver ved bispedømmekontoret.
- 3) Arbeidsgiver orienterte om både er administrative og økonomiske grunner til at tilsettingen ble stoppet etter at 7 søknader kom inn. Møre har blant annet fått redusert tildelingen og SMM har trukket tilbake støtte i forhold til avtalen.
- 4) Hva gjelder «Godtgjøring for bruk av bil i tjenesten» har Kirkerådet uttalt at de ikke kommer til å jobbe for en nasjonal løsning (Nasjonalt kontaktmøte 25. april og 6. juni). PF bad derfor om at dette tas opp lokalt i Møre.

Arbeidsgiver svarte med å si at det på nasjonalt nivå er hevdet at en ikke ønsker virksomhetsinterne bestemmelser knyttet til denne bestemmelsen, og at det ikke er noe nytt i denne saken nå. Vi må ha en grunn for at saken blir tatt opp på nytt nå.

- 5) PF uttrykte at det har vært forvirring omkring timeføring i koronatida. Det har vært vanskelig å føre timer for hva som har vært jobb, fritid, hjemmeskole, gudstjenester osv, og at det ikke har vært sagt noe tydelig på dette.

Arbeidsgiver svarte med å si at prostene har blitt oppfordret til å be prestene ta ut mest mulig plusstimer denne våren. Arbeidsgiver bringer temaet videre inn i prostemøte.

Sak 18/20 Regnskapsrapport for 1. kvartal.

Økonomianalyse per 31.03.2020 var lagt ved i innkallingen som viser at det totalt for hele driften er et mindreforbruk på 1.257.000 kroner per 31.03.2020. Dette utgjør 6,1 % av tildelingen til drift.

Sak 19/20 Møteplan for RAMU og kontaktmøte høsten 2020.

10. september 2020
5. november 2020

Referat RAMU 13.05.2020

Møtet vart gjennomført på teams.

Tilstades:

Ingeborg Midttømme, Bjørn Olaf Storhaug, Alice Elnes, Erlend Lunde, Ragnhild Fuglseth, John Erik Brakstad, Tore Johan Øvstebø (sekretær).

SAKLISTE

Sak 5/20 Referatsaker

Desse referatsakene vart lagt fram:

- Referat frå Ramu, Møre 1.04.2020
- Sjukefråver 2019, og jan – april 2020
 - Sjukefråveret er vurdert av RAMU, utan merknader.
- Økonomirapportering pr. mars 2020.
 - Noko mindreforbruk (kr. 438.000) på grunn av vakante stillingar og noko høgare sjukefråver enn forventa. I deler av bispedømet er det er blitt normalsituasjon at ikkje alle stillingar er besatt.
- Ny smittevegleiar (jfr. Sak 7/20)

Vedtak: Ramu tek referatsakene til orientering

Sak 6/20 Oppfølging av Medarbeidarundersøkinga

Det vart lagt fram oppsummeringar og rapport frå Bispedømekontoret, YN, IN, IR, DP og NS. Mail frå prost Ingeborg Matre i SS vart referert – og lagt ved sakspapira.

Det er stor variasjon og skilnad på korleis funna i medarbeidarundersøkinga vert følgd opp i dei ulike einingane. Ei generell utfordring er også variasjon i svarprosent. Måten Ytre Nordmøre har følgd opp medarbeidarundersøkinga på ved å samle prestane i prostiet til ein gjennomgang er eit godt eksempel på korleis tilsette kan involverast i prosessen og dermed også forankre tiltaka i etterkant.

Det er tidlegare gjort ei undersøking av prostane sine arbeidsforhold i Møre, som vil bli omdelt til medlemmene i RAMU. Undersøkinga viser at prostane i Møre hadde særleg stor arbeidsbelastning over tid.

Vedtak:

RAMU meiner det bør utarbeidast ein felles mal for korleis desse undersøkingane skal fylgjast opp systematisk. I forkant av neste medarbeidarundersøking ber RAMU om at det vert arrangert ein HMS-dag (evnt. nettbasert) for prostar, verneombod og tillitsvalde med fokus på arbeidsmiljø. RAMU vil utfordre prostemøtet til å etablere felles mal for systematisk oppfølging av medarbeidarundersøkingane. Tiltaksplanar i prostia må tilpassast den nye situasjonen etter Coronakrisa – der digitale plattformer har åpna for nye møteformer.

Fylgjande funn i Medarbeidarundersøkinga i Møre bispedømme, vert formidla vidare til AMU:

- Medarbeidarundersøkinga i Møre viser at det er utfordrande stabssamarbeid mange stader.
- Mange tilsette opplever det krevjande å lage eit tydelig skilje mellom jobb og fritid.
- Det er behov for å klarlegge korleis «Coronakrisa» har påverka arbeidskvardagen og møteplassane for dei tilsette. Har heimekontor gjort oss meir eller mindre tilgjengelig for kvarandre?
- Vi må understreke tilsette si plikt til å delta i undersøkingar, og det er eit problem at svarprosenten er såpass låg i mange einingar.
- Tilgjengelegheita for å svare på medarbeidarundersøkinga må gjerast enklare, gjerne ved at link til undersøkinga vert sendt på SMS – og at tilsette blir mint på SMS innanfor fristen om å svare på undersøkinga.
- Har Coronakrisa gitt oss nye verktøy – eller ny innsikt som kan brukast i arbeidet for betre arbeidsmiljø i stabane – og for å gjennomføre framtidige medarbeidarundersøkingar?
- Medarbeidarundersøkinga med oppfølging er eit godt verktøy for å avdekke blindsoner i HMS-arbeidet i bispedømmet.
- Det er behov for å etablere lik gjennomføring og oppfølging av medarbeidarundersøkinga i alle prosti i Møre bispedømme, samt på Bispedømmekontoret.
- Det er viktig at vernetenesta får informasjon om funn i sentrale medarbeidarundersøkingar for å ha merksemd på desse i regionalt arbeid.

Sak 7/20 Prest under utdanning. Sak til kontaktmøtet.

Saka vart lagt fram til RAMU til uttale.

Vedtak: RAMU hadde ingen merknader til saka.

Sak 8/20 Coronakrisa – ny smittevegleiar

Lokalt er det kyrkjevevja som har ansvar for å gjere den nye smittevegleiaren kjent mellom tilsette og frivillige, og sørge for at tilsette rettar seg etter dei retningslinjene som gjeld.

Det er laga eigen smittevegleiaren for Bispedømmekontoret. Så langt er det mange som framleis brukar heimekontor, og utfordringane vil auke etter kvart som fleire av dei tilsette vil bruke kontoret fast.

Dersom nokon av dei tilsette ved bispedømmekontoret vert smitta, vil det kunne medføre at alle som har vore på jobb saman med vedkomande må i karantene. Derfor vert fysiske møter lagt utanfor kontorlokala for å verne tilsette mot smitte.

Coronakrisa har medført fleire møte og meir kontakt mellom ulike leiarnivå i kyrkje og samfunn, der mange har vore involvert: prostar, kyrkjevevjer, fylkesmann, Kyrkjerådet, KA, stiftsdirektørar, Bispemøtet – for å nemne nokre. Samhandlinga er blitt betre, og digitale plattformer har gitt høve til hyppigare møter.

Coronakrisa har på den andre sida også gitt ei oppleving av at kyrkja i større grad enn tidlegare er toppstyrt. Det har vore godt for prestane å få beskjed frå sentralt hald med klare retningslinjer for den kyrkjelige verksemda. Samstundes var det krevjande å få beskjed om utsetting av konfirmasjonar og stenging av kyrkjene gjennom media, utan at denne informasjonen var blitt formidla til tilsette i forkant.

Ref. Tore Johan Øvstebø



DEN NORSKE KIRKE

Sentralt kontaktmøte for Den norske kirke

Møteprotokoll

Sentralt kontaktmøte for Den norske kirke

Møtedato: 16.06.2020 kl. 10:00
Møtested: Møterom Oslo 5. et./KR VMT 2 Noahs ark
Arkivsak: 19/04294

Til stede: Ingrid Vad Nilsen, Jan Rune Fagermoen, Olav Fykse Tveit, Elise Sandnes, Sissel Vardal, Marin Enstad, Ingvild Osberg, Thore Wiig Andersen, Gry Friis Eriksen, Solfrid Rong, Ragnhild Halle

Møtende
varamedlemmer:

Forfall: Jorund Andersen

Andre: Hilde Fylling, Jan Christian Kielland

Protokollfører: Håvard Sporastøyl

Godkjenning av innkalling og saksliste

Innkalling og saksliste godkjent.

Gjennomgang av protokoll fra forrige møte

Protokoll fra møte 15.05.2020 gjennomgått.

Orienteringssaker

15/20 Orienteringssaker

Orientering fra arbeidsgiver:

- Smittevernveileder 2.0 sendes ut i dag. Her er veiledere fra KA og Kirkerådet samlet i en veileder.
- Saker fra Kirkerådsmøtet:
 - o Årsrapport 2019
 - o Prioriteringer for det videre arbeidet. Her ble fortsatt fokus på dåp og digitalkirken fokusert.

- Kirkens prosentandel av gravferder går ned, og det er et ønske om å fokusere mere på dette.
Unio/Presteforeningen og Fagforbundet Teologene uttrykte ønske om å bidra inn i prosessen med å fokusere tiltak for å begrense nedgangen i kirkens begravelser.
- En første oppsummering av kirkevalget 2019. Ny behandling i september-møtet. Fokus på elektronisk forhåndsstemming til neste valg, og på hvordan sikre høy valgdeltakelse.
- Klimasak til Kirkemøtet 2021
- Plan for diakoni vedtatt og sendes ut nå.
- Sak om migrasjon og frivillighet sendes ut på høring. Behandling i Kirkerådet i desember.
- Forretningsorden til Kirkemøtet i oktober legges i september.
Unio/Presteforeningen stilte spørsmål om det var tenkt noe på kompenserende tiltak for manglende mulighet for å møte i komitebehandling.
- FOUI-strategi vedtatt.
- Enhetlig ledelse i Døvekirken vedtatt.
- Situasjonen under koronapandemien drøftet, blant annet erfaringen med digital kirke.
- Prosjektet for kirkelig organisering har fått to måneders utsettelse på sin sluttrapport, dvs. 1.mars 2021.
- Saker fra Bispemøtet:
 - Samordning EVU mellom bispedømmene. Tilbudet om 24 permisjonsdager til diverse etterutdanning opprettholdes. Permisjonsdagene kan også benyttes til andre tiltak.
 - Konfirmasjonsliturgi. Det vil også bli foretatt en teologisk utredning om konfirmasjonstidens teologi.
 - Bispemøtet vil arrangere fysiske møter fra august.

Orientering fra arbeidstakerorganisasjonene:

- Unio/Presteforeningen. Søknadsfrist for ny generalsekretær var den 14.6. Tilsetting onsdag i neste uke. Har utarbeidet videokurs for tillitsvalgte. Man vil på den måten sikre at nye tillitsvalgte raskt kan få en grunnleggende kompetanse, og at erfarne tillitsvalgte lett kan få en repetisjon av sentrale tema. Landskonferansen ble gjennomført digitalt, og det fungerte bra. Miljø og bærekraft var hovedtema.
- Fagforbundet TeOLOgene avholder digitalt fase 1 kurs nå i juni og i august. Har opprettet prostennettverk. Blir trolig samling for nettverket i januar 2021 Klimagruppe nedsatt. Utarbeidet veileder til våre pensjonister. Tillitsvalgtsamling i Trondheim før Kirkemøtet.

Saker til behandling

16/20 Medbestemmelse/kontaktmøter på bispedømme- og prostinivå

Arbeidstakerorganisasjonene merker seg at praksisen når det gjelder gjennomføring av lokale kontaktmøter er veldig varierende. Det ble stilt spørsmål ved om vi skulle be

om å få innsendt alle referater fra 2019 for å gjennomgå disse og få et klarere bilde av praksis.

Arbeidsgiver foreslår at vi i stedet lager en rutine/mal for gjennomføring av lokale kontaktmøter, og kurser lokal arbeidsgiver på hva som skal gjøres. Senere kan det være aktuelt å sjekke praksis nærmere.

Unio/Presteforeningen påpekte de gode erfaringene med å ha felles kurs for tillitsvalgte og lokal arbeidsgiverrepresentant, og mener at slik kursing bør være felles. Det er nyttig og viktig at begge parter har hørt det samme, og kommer til disse møtene med felles forståelse. Det er også god erfaring med å utvikle slike kurs felles, og Unio/Presteforeningen ønsker å bli involvert i utviklingen av et slikt kurs.

Det var enighet om at referater fra prostienes kontaktmøter skal sendes bispedømmekontorene, og det vurderes om de også skal legges ut på Kirkebakken.

17/20 Høring kirkefaggjennomgang

Rapport fra høring om kirkefaggjennomgangen ble drøftet. Arbeidsgiver merket seg innspillene og tar dette med i den videre prosess. Rapporten drøftes nå med stiftsdirektørene før videre oppfølging.

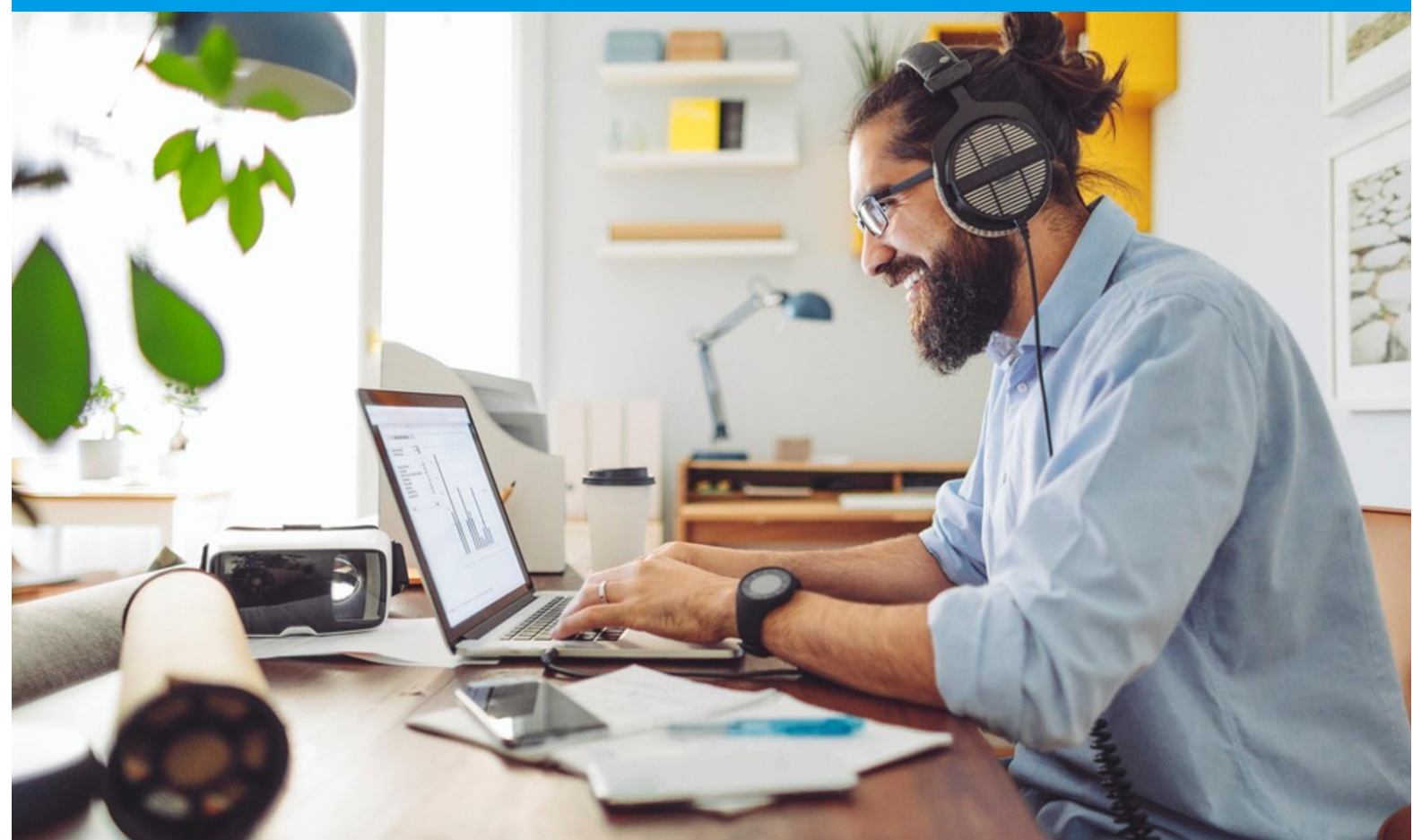
Unio/Presteforeningen påpekte videomøters begrensninger. Arbeidsgiver svarte at dette ikke er en erstatning for/reduksjon av fysiske møter, men en forsterkning av samspillet. Unio/Presteforeningen er positiv til en kompetansekartlegging av de ansatte i BDR og KR, men ønsket at det også skulle være mulig for prester å melde sin spesielle kompetanse inn i et slik nasjonalt kompetanseregister, slik at presters kirkefaglige kompetansen kan komme hele kirken til gode. Det ble stilt spørsmål om vigslingsregisteret kunne brukes i denne sammenheng. Det ble videre påpekt at digital læring krever at de ansatte har tilgang til nødvendig teknisk utstyr. Det ble også påpekt at det var lite hensiktsmessig at Kirkerådet og bispedømmene sendte likelydende høringssvar til departementer. Vi bør utveksle kunnskap med bispedømmene og ikke ferdige høringssvar.

Fagforbundet/TeoLOgene påpekte at det var klokt å avbyråkratisere noen prosesser.

Oslo, 30.06.2020

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Håvard Sporastøyl
sekretær



RAMBOLL

Nivå 1

Svarprosent: 64%

Antall besvarelser: 49

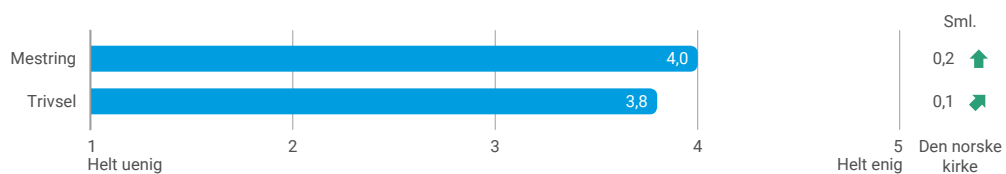
MØRE

HOVEDOMRÅDER

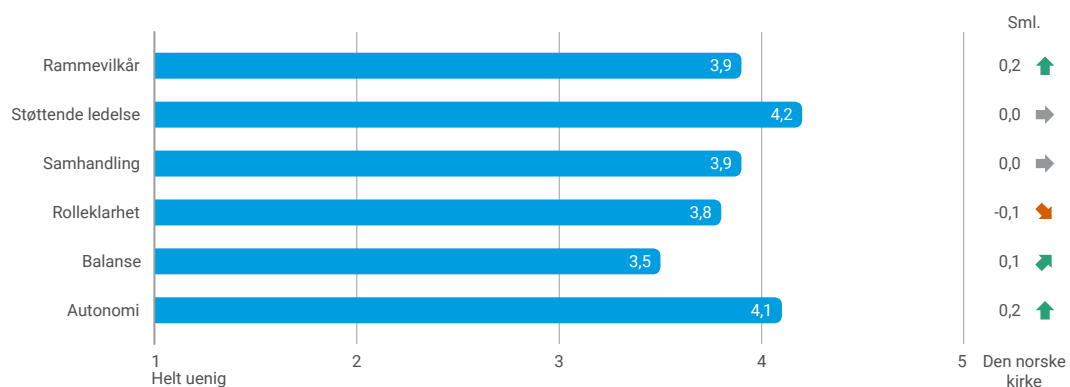
RESULTATRAPPORT

Figuren nedenfor viser gjennomsnittresultatet på de ulike temaområdene i undersøkelsen. Gjennomsnittet er beregnet ved å legge sammen vurderingen av alle spørsmålene innen hvert temaområde. Alle spørsmålene er målt på en skala fra 1 (uenig) til 5 (enig), og et høyt resultat er alltid uttrykk for noe positivt.

Utfallsvariabler



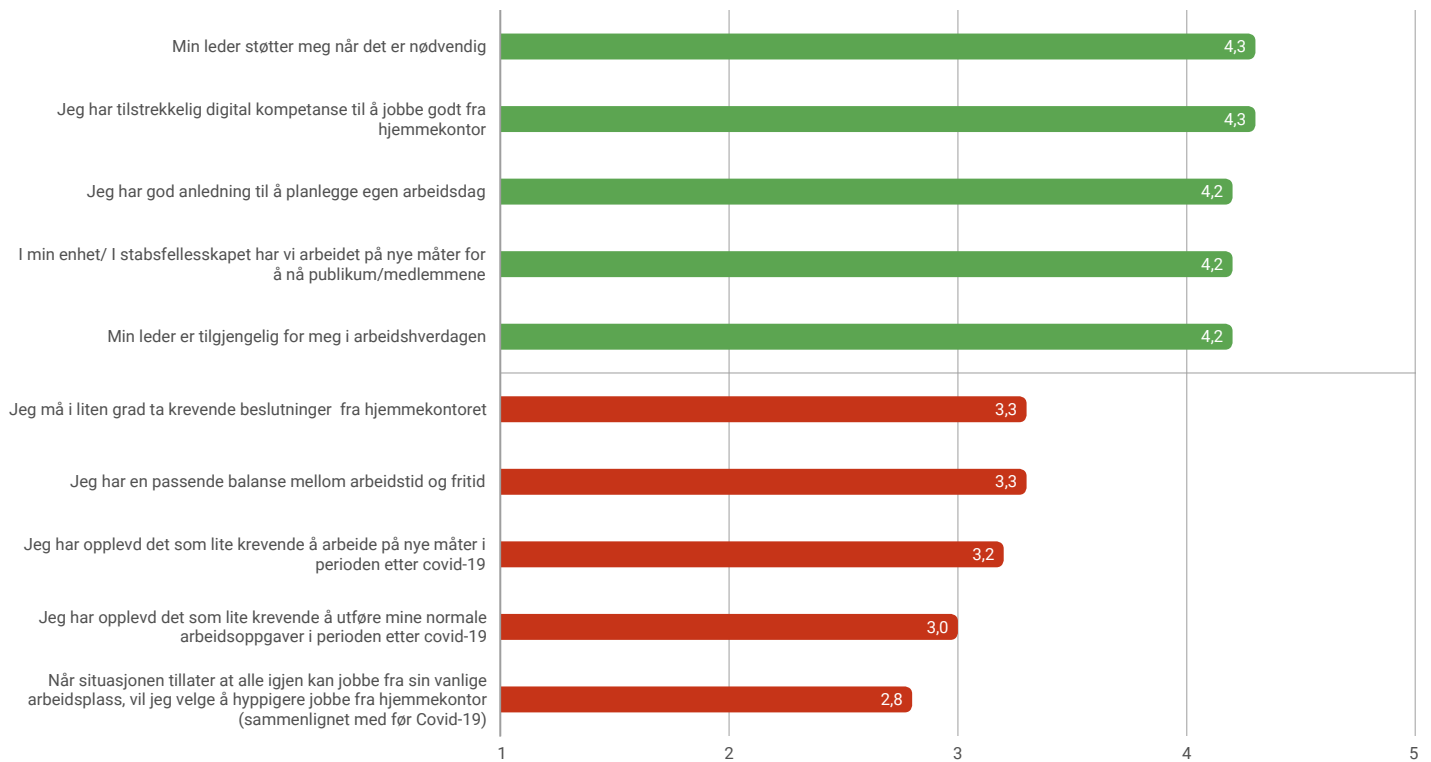
Årsaksvariabler



DE 5 HØYESTE OG 5 LAVESTE RESULTATENE

RESULTATRAPPORT

Nedenfor vises de fem spørsmålene med høyest, og de fem spørsmålene med lavest gjennomsnitt.



STØRST FORSKJELLER TIL VIRKSOMHETEN TOTALT

RESULTATRAPPORT

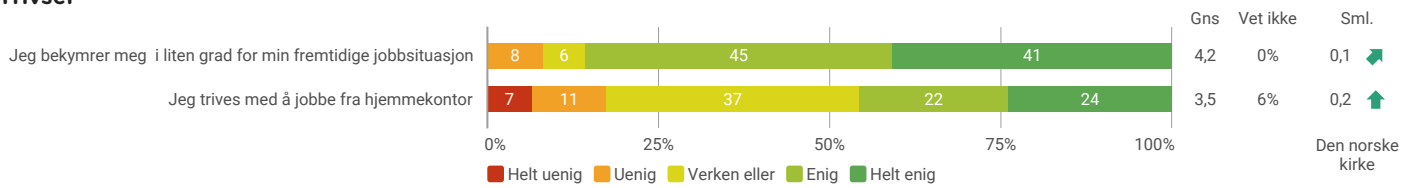
Nedenfor vises de fem spørsmål som avviker mest positivt og de fem spørsmål som avviker mest negativt sammenlignet med virksomheten totalt. Dersom det vises færre enn fem positive/negative spørsmål betyr det at det ikke er flere positive eller negative avvik.



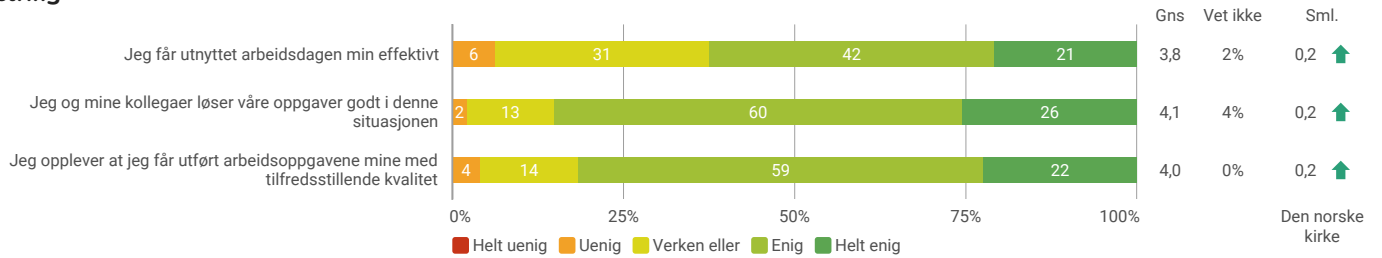
UTFALLSVARIABLER

RESULTATRAPPORT

Trivsel



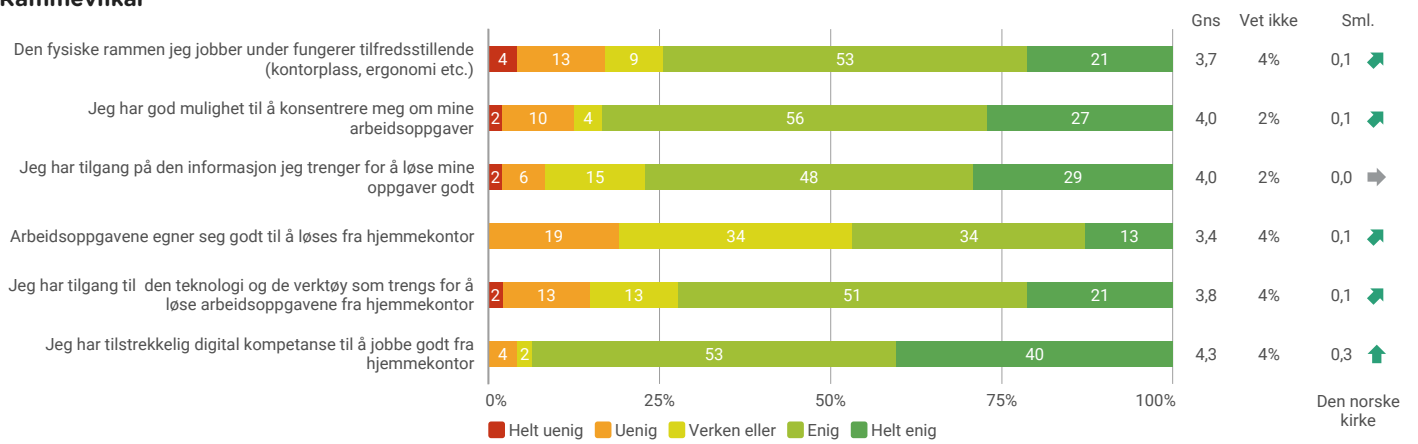
Mestring



RAMMEVILKÅR

RESULTATRAPPORT

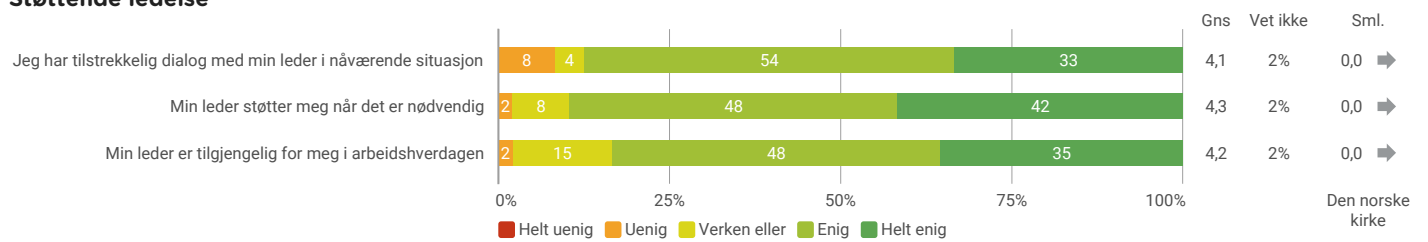
Rammevilkår



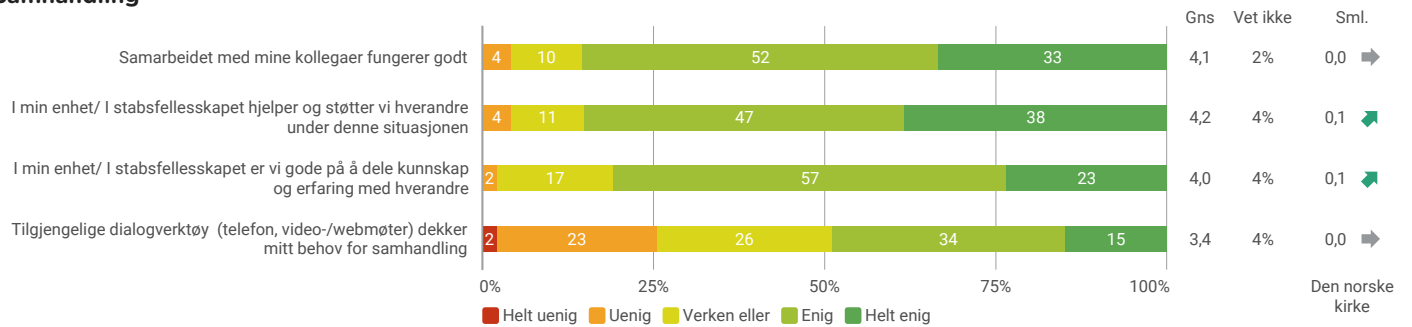
STØTTENDE LEDELSE OG SAMHANDLING

RESULTATRAPPORT

Støttende ledelse



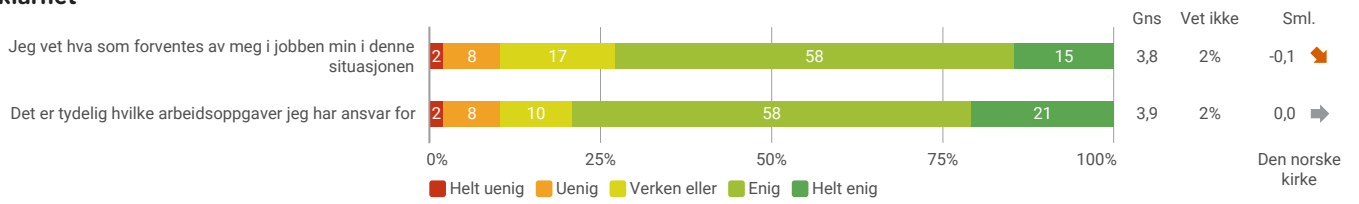
Samhandling



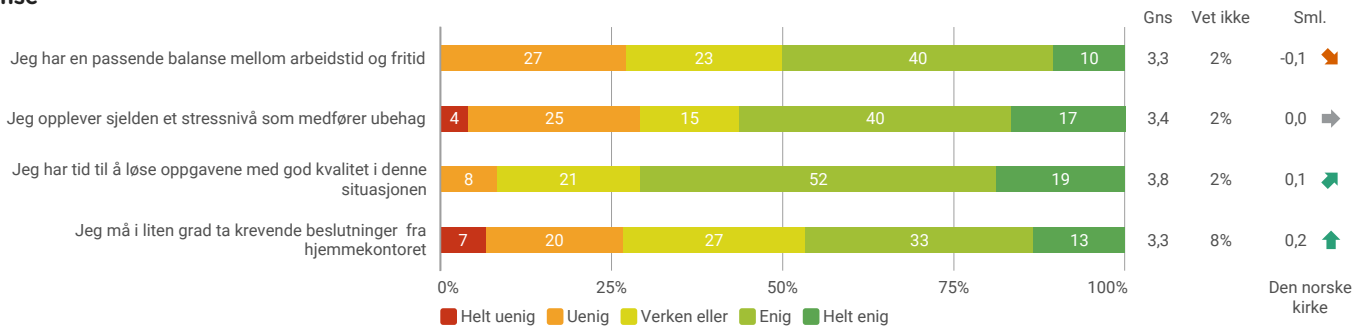
ROLLEKLARHET OG BALANSE

RESULTATRAPPORT

Rolleklarhet



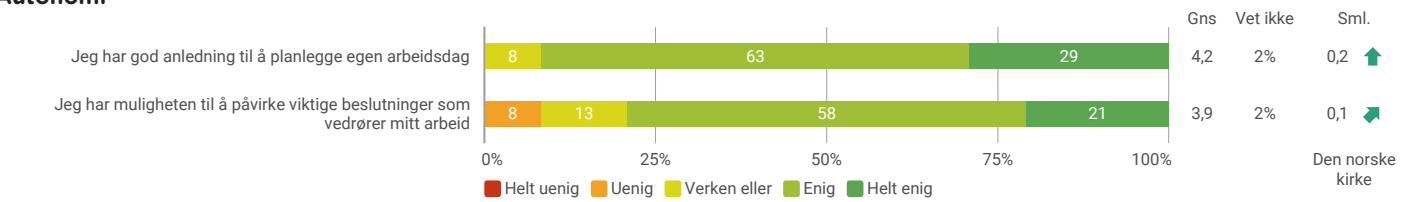
Balanse



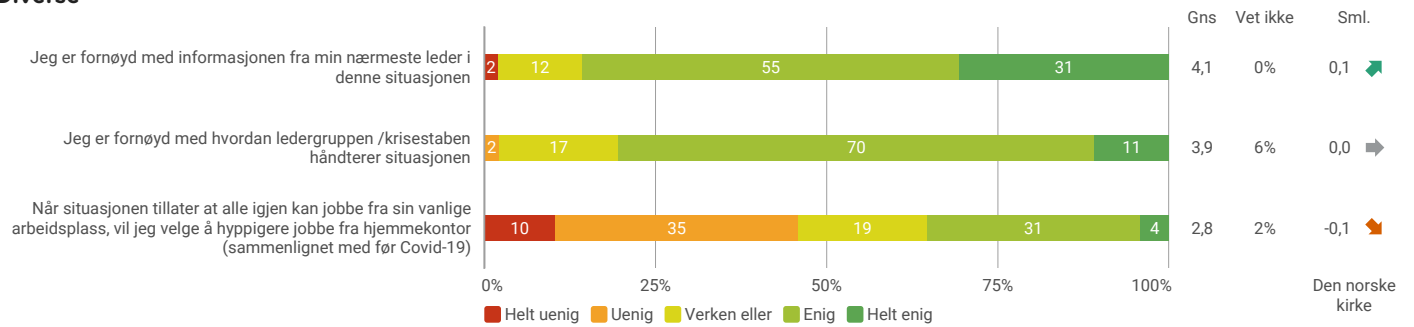
AUTONOMI OG DIVERSE

RESULTATRAPPORT

Autonomi

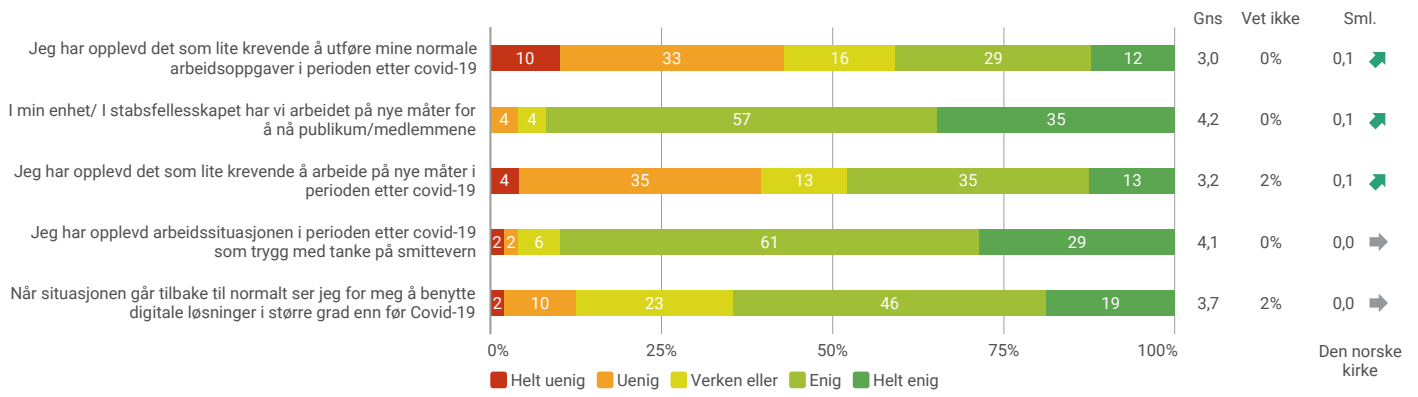


Diverse

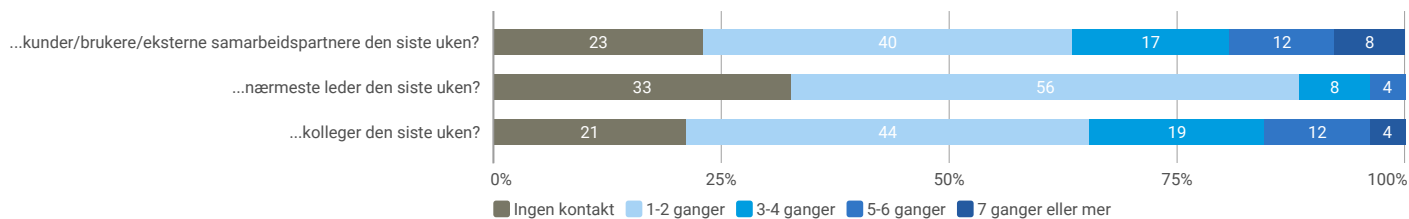


EGENDEFINERTE SPØRSMÅL

RESULTATRAPPORT



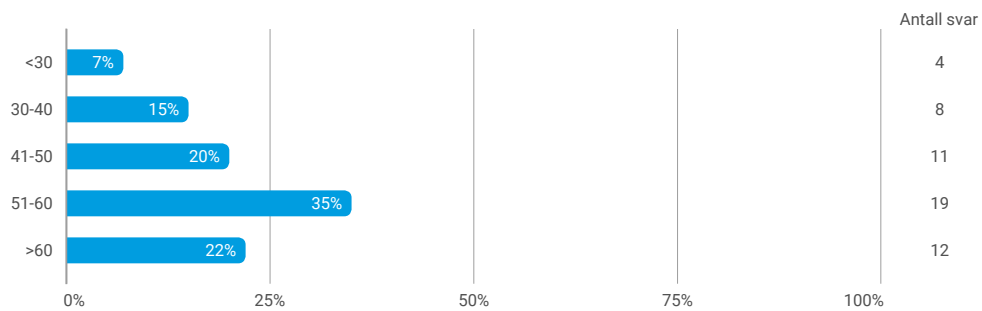
I hvilket omfang har du hatt telefon- og webmøter med:



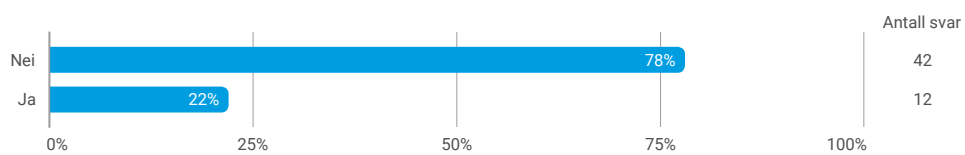
BAKGRUNNSVARIABLER

RESULTATRAPPORT

Hvilken aldersgruppe tilhører du?

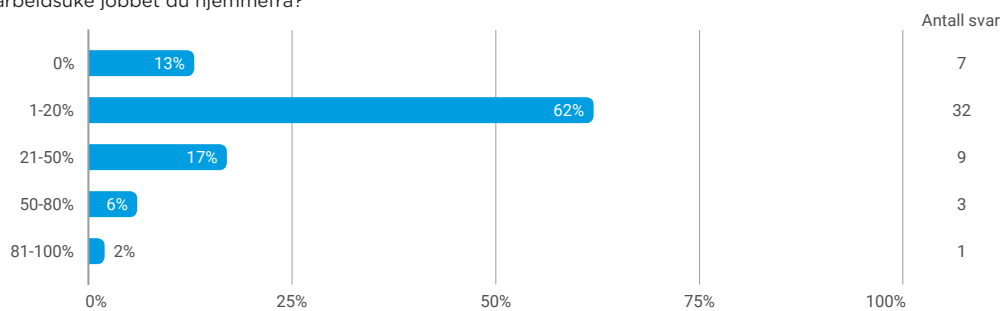


Er du leder med personalansvar?

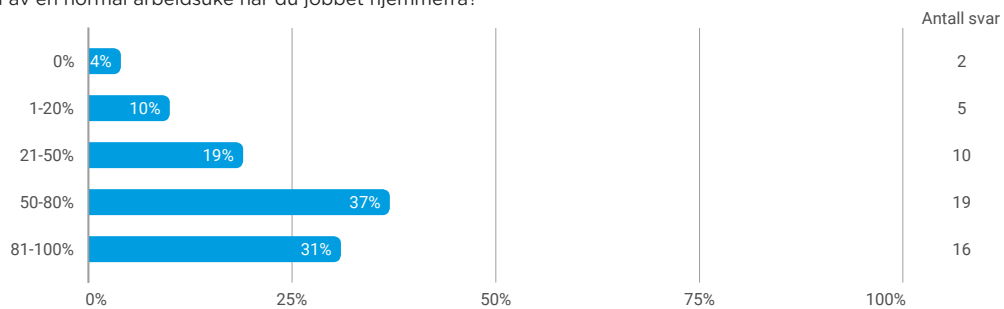


Hjemmekontor:

Før Covid 19; hvor stor andel av en normal arbeidsuke jobbet du hjemmefra?



Etter Covid 19 (fra 12. mars); hvor stor andel av en normal arbeidsuke har du jobbet hjemmefra?



Omsorg:

Har du, eller har du hatt omsorg for barn samtidig som du jobber hjemmefra?

