



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 13.06.2022 kl. 11:00 – 15:00

Møtested: **Spjelkavik kyrkje**

Arkivsak: 19/04266

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 41 28 32 50 eller e-post es827@kirken.no. Det er mottatt forfall frå: Rikke Kopperstad, Frode Rabbevåg og Ingeborg Midttømme. Vararepresentantar vert kalla inn.

Meir om dagen: Merk tid og stad for møtet. Det vert servert lunsj.

Vi møter prosten i Nordre Sunnmøre i eiga sak.

Møtet om ny kyrkjeleg organisering med fellesrådsleiarar, soknerådsleiarar, kyrkjeverjer og prostar, den 13. juni er på Borgund menighetshus (Borgundgavlen 51), og vi reiser dit etter møtet i bispedømmeråd.

Opning for dagen v/Olav Gading

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

36/22 Godkjenning av innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 13.06.22

Godkjenning av protokoll

37/22 Møteprotokoll Møre bispedømmeråd 250422

Tilsettingsaker

38/22 Tilsetting av sokneprest i Søre Sunnmøre prosti med Herøy sokn som særleg tenestestad - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd.

Saksordførar: Monika Tettli

39/22 Tilsetting av fengselsprest ved Ålesund fengsel i Nordre Sunnmøre prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Saksordførar: Olav Rønneberg

Saker til behandling

40/22 Rekneskapsrapport pr. 31.03.22,
Saksordførar: Olav Myklebust

- 41/22 Bispedømmerådet møter prostane – 130622,
Saksordfører: Arne Moltubak
- 42/22 Strategidokument for Møre bispedømme 2022 – 2029,
Saksordfører: Ole Martin Grevstad
- 43/22 Ny kyrkjeleg organisering - samtale om status og framdrift,
Saksordfører: Therese Utgård

Orienteringssaker

- 44/22 Orienteringar til møte i Møre bispedømmeråd 13.06.22
- 45/22 Høringssvar "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring"

MOLDE, 03.06.2022

Ann Kristin Sørvik
leiar

Elin Næsje Sætre
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møteprotokoll

Møre bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 25.04.2022 kl. 10:15

Møtested: Møre bispedømmekontor

Arkivsak: 19/04266

Til stede: Monika Tettli (Bønnelista), Ann Kristin Sørvik (Nominasjonskomiteens liste), Frode Rabbevåg (Nominasjonskomiteens liste), Rikke Elisabeth Grevstad Kopperstad (Nominasjonskomiteens liste), Ingeborg Midttømme, Arne Moltubak

Møtende varamedlemmer: Evy Sisilie Bergum (Åpen folkekirke) for Ole Martin Grevstad, Margaret Sivertsen Mørk (Åpen folkekirke) for Olav Myklebust, Mildrid Fiske for Olav Christian Rønneberg

Forfall: Therese Utgård Aas (Åpen folkekirke)

Andre: Anders Barstad (tillitsvald PF), Bjørn Olaf Storhaug, Arvid Helle, Lars Skagestad, Grethe Lystad Johnsen, Bente Wangensteen (på teams), Tormod Remøy

Protokollfører: Elin Næsje Sætre

Ord for dagen/opning i kapellet v/Ingeborg Midttømme

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
21/22 Godkjenning av innkalling og saksliste møte 25.04.22	3
Godkjenning av protokoll	
22/22 Møteprotokoll Møre bispedømmeråd 140322	3
Tilsettingssaker	
23/22 Tilsetting av sokneprest i Molde domprosti med Vågøy og Myrbostad sokn som særleg tenestestad - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	4
24/22 Tilsetting av sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med Brattvåg sokn som særleg tenestestad - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	4
Saker til behandling	
25/22 Høyringsssvar om fjerning av reglar om registrering av tilhørig	5
26/22 Høyringsssvar - Høyring om reglar for val av sokneråd og leke medlemmer til bispedømmeråd og Kyrkjemøte (kyrkjevalreglene) og tilhøyrande endringar i kyrkjeordninga	6
27/22 Høyringsssvar om reglar for val av døvekyrkjelydane sin representant til Oslo bdr. og Kyrkjemøtet og reglar om døvekyrkjelege organ	7
28/22 Høyringsssvar om reglar for val av sørsamisk representant til Nidaros bispedømme og til kyrkjemøtet	9
29/22 Høyringsssvar - Rekrutteringstilling i Den Norske Kyrkje	9
30/22 Innhenting av opplysningar om samlivsform ved utlysing av proste og prestestillingar i Møre bispedømme	10
31/22 Bispedømmerådet møter prostane	11
32/22 Midtveissamtale Møre bispedømmeråd - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	11
33/22 Meir himmel på ei trua jord - oppfølging av vedtak i KM	12
34/22 Første behandling av høring "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring"	13
Orienteringssaker	
35/22 Orienteringar til møte i Møre bispedømmeråd 25.04.22	13

Sted, 11.05.2022

Elin Næsje Sætre
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**21/22 Godkjenning av innkalling og saksliste møte 25.04.22**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	21/22

Forslag til vedtak

1. Bispedømmerådet godkjenner innkalling og saksliste
2. Tilsettingssaker blir handsama for lukka dører. Andre saker blir halde for opne dører.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

1. Bispedømmerådet godkjenner innkalling og saksliste
2. Tilsettingssaker blir handsama for lukka dører. Andre saker blir halde for opne dører.

Godkjenning av protokoll**22/22 Møteprotokoll Møre bispedømmeråd 140322**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	22/22

Forslag til vedtak**Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Møre bispedømmeråd godkjenner protokoll frå møte 14. mars 2022.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner protokoll frå møtet 14. mars 2022.

Tilsettingssaker**23/22 Tilsetting av sokneprest i Molde domprosti med Vågøy og Myrbostad sokn som særleg tenestestad**

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	23/22

Forslag til vedtak

Det blir vist til innstilling om tilsetting, jfr tilsettingsprotokollen.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Saksordfører: Rikke Kopperstad

Votering blei gjort skriftleg.

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tilset på fastsette vilkår Bjørg Marie Myhre som sokneprest i Molde domprosti med Vågøy og Myrbostad sokn som særskilt tenestestad. Tilsettinga er gjort med atterhald om fullført utdanning og ordinasjon.

24/22 Tilsetting av sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med Brattvåg sokn som særleg tenestestad

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	24/22

Forslag til vedtak

Det blir vist til innstilling til tilsetningsvedtak som går fram av innstillingsprotokollen

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Saksordfører: Margaret Mørk

Votering vart gjort skriftleg

Votering Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tilset på fastsette vilkår David Spjøtvoll som sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med Brattvåg sokn som særskilt tenestestad.

Saker til behandling**25/22 Høyrings svar om fjerning av reglar om registrering av tilhørig**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	25/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd støttar at tilhøyrande ikkje lenger blir registrert i det kyrkjelege medlemsregisteret og at kyrkjemøtet gjer naudsynte endringar i kyrkjeordninga.

Bispedømmerådet understrekar at kyrkjerådet lyt vidareutvikle registreringar i medlemsregister med tanke på at fleire medlemmer kan gi godkjenning til at lokalkyrkjelyd kan vende seg til medlemmer sine barn med invitasjonar og informasjon.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Saksordfører: Arvid Helle

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd støttar at tilhøyrande ikkje lenger blir registrert i det kyrkjelege medlemsregisteret og at kyrkjemøtet gjer naudsynte endringar i kyrkjeordninga.

Bispedømmerådet understrekar at kyrkjerådet lyt vidareutvikle registreringar i medlemsregister med tanke på at fleire medlemmer kan gi godkjenning til at lokalkyrkjelyd kan vende seg til medlemmer sine barn med invitasjonar og informasjon.

26/22 Høyringssvar - Høyring om reglar for val av sokneråd og leke medlemmer til bispedømmeråd og Kyrkjemøte (kyrkjevalreglene) og tilhøyrande endringar i kyrkjeordninga

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	26/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vil arbeide for digitalisering og forenkling av kyrkjevalet. Rådet trur at sams nasjonale reglar og digitalt førehandsval vil forenkle gjennomføring og oppteljing og auke talet på dei som stemmer ved valet. Svar i dei ulike høyringsspørsmåla reflekterer ei slik overordna tilnærming. Møre bispedømmeråd gir høyringssvar slik det går fram av framlegg i saksutgreiing og dei endringar som møtehandsaminga gjorde vedtak om.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Saksordførar: Arvid Helle

Under kyrkjevalreglane var Bispedømmerådet var ueinig i Avsnitt 2.2
I 2. spørsmål skal Nei vere ja, 9 av 9 stemmer
I 3. spørsmål skal Nei vere ja, 9 av 9 stemmer

*Støtter du/dere forslaget om at valgstyret skal legge til rette for forhåndsstemmegivning etter en gudstjeneste minst én søndag i perioden for forhåndsstemmegivningen? **Ja** / Nei / Vet ikke / Ingen mening.*

*Støtter du/dere forslaget om at valgstyret skal legge til rette for forhåndsstemmegivning minst to timer i uken? **Ja** / Nei / Vet ikke / Ingen mening.*

*Har du/dere merknader til reglene om forhåndsstemmegiving?
" Forenkling er eit mål i gjennomføring av kyrkjevalet. Sams nasjonale tidspunkt for førehandsrøysting forenkler kommunikasjon og regelverk. Når ein også legg godt til*

rette og informerer nasjonalt for digital førehandsrøysting, trur bispedømmerådet at valdeltakinga ved førehandsvalet vil auke. I tillegg rår bispedømmerådet til at det også blir lagt til rette for førehandsrøysting etter minst ei gudsteneste i kvart sokn.”

Andre endringar

Eit medlem fremja forslag til endring i § 5.3 i forskrift om kirkevalgreglane:

”Valrådet skal sende en oppfordring til menighetsrådene og ungdomsrådet i bispedømmet om innen 1. februar i valgåret å innhente forslag til leke kandidater til Nominasjonskomiteens liste. ~~og nomineringsgruppene valglistef.~~»

Endringa fall med 3 mot 6 stemmer

Votering: Sjå over

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd vil arbeide for digitalisering og forenkling av kyrkjevalet. Rådet trur at sams nasjonale reglar og digitalt førehandsval vil forenkle gjennomføring og oppteljing og auke talet på dei som stemmer ved valet. Svar i dei ulike høyringsspørsmåla reflekterer ei slik overordna tilnærming. Møre bispedømmeråd gir høyringssvar slik det går fram av framlegg i saksutgreiing og dei endringar som møtehandsaminga gjorde vedtak om.

27/22 Høyringssvar om reglar for val av døvekyrkjelydane sin representant til Oslo bdr. og Kyrkjemøtet og reglar om døvekyrkjelege organ

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	27/22

Forslag til vedtak

Spørsmål om digitalt val og fysisk val

Med omsyn til spørsmålet om å gjennomføre digitalt kyrkjeval for dei røysteføre i døvekyrkjelydane, går bispedømmerådet primært inn for at valet blir heildigitalisert.

Sekundert, med omsyn til dei som ikkje har tilstrekkeleg digital kompetanse, går bispedømmerådet inn for ein får høve til å gi førehandsstemme ved fysisk frammøte, ein stad i kvart fellesrådsområde.

Møre bispedømmeråd går ikkje inn for at det lenger blir tillate at ein på valdagen kan gi stemme i lokal kyrkjelyd og ved døvekyrkje. Ordninga er ressurskrevjande og vanskeleg å gjennomføre.

Val av representant til bispedømmeråd/Kyrkjemøte

Møre bispedømmeråd går inn for at reglane for nominasjonsprosess blir endra slik at mange nok blir nominert til valet og kan veljast (minst 1 medlem og 2 vara).

Val av døves sokneråd

Møre bispedømmeråd går inn for at §2 i det nye regelsettet blir endra til alternativ 1: «Valg av menighetsråd skjer ved digital forhåndsstemmegivning»

Gjennomgåande endringar i ulike regleverk

Bispedømmerådet støttar framskunding av fristar for å oppnemne nominasjonskomite (frå 1.mars til 1.febr.), listeforslag (frå 30.april til 31.mars) og for frist for supplerande nominasjon til 15. mai, for at samordne ulike fristar og for å forenkle valordningane.

Økonomiske og administrative konsekvensar

Bispedømmerådet er glad for at innføring av digitalt val vil føre til forenkla rutinar og billigare gjennomføring.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Saksordfører: Rikke Kopperstad

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

pørsmål om digitalt val og fysisk val

Med omsyn til spørsmålet om å gjennomføre digitalt kyrkjeval for dei røysteføre i døvekyrkjelydane, går bispedømmerådet primært inn for at valet blir heildigitalisert.

Sekundert, med omsyn til dei som ikkje har tilstrekkeleg digital kompetanse, går bispedømmerådet inn for ein får høve til å gi førehandsstemme ved fysisk frammøte, ein stad i kvart fellesrådsområde.

Møre bispedømmeråd går ikkje inn for at det lenger blir tillate at ein på valdagen kan gi stemme i lokal kyrkjelyd og ved døvekyrkje. Ordninga er ressurskrevjande og vanskeleg å gjennomføre.

Val av representant til bispedømmeråd/Kyrkjemøte

Møre bispedømmeråd går inn for at reglane for nominasjonsprosess blir endra slik at mange nok blir nominert til valet og kan veljast (minst 1 medlem og 2 vara).

Val av døves sokneråd

Møre bispedømmeråd går inn for at §2 i det nye regelsettet blir endra til alternativ 1: «Valg av menighetsråd skjer ved digital forhåndsstemmegivning»

Gjennomgåande endringar i ulike regleverk

Bispedømmerådet støttar framskunding av fristar for å oppnemne nominasjonskomite (frå 1.mars til 1.febr.), listeforslag (frå 30.april til 31.mars) og for frist for supplerande nominasjon til 15. mai, for at samordne ulike fristar og for å forenkle valordningane.

Økonomiske og administrative konsekvensar

Bispedømmerådet er glad for at innføring av digitalt val vil føre til forenkla rutinar og billigare gjennomføring.

28/22 Høyrings svar om reglar for val av sørsamisk representant til Nidaros bispedømme og til kyrkjemøtet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	28/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd gir høyringsuttale slik det går fram av saksutgreiinga

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Saksordfører: Rikke Kopperstad

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd gir høyringsuttale slik det går fram av saksutgreiinga

29/22 Høyrings svar - Rekrutteringstilling i Den Norske Kyrkje

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	29/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd gir svar på høyring om rekrutteringstilling i Den norske kyrkja slik det går fram av saksframstillinga og med dei endringar som kom i møtet.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:**Møtebehandling**

Saksordfører: Frode Rappevåg

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd gir svar på høyring om rekrutteringstiling i Den norske kyrkja slik det går fram av saksframstillinga og med dei endringar som kom i møtet.

30/22 Innhenting av opplysningar om samlivsform ved utlysing av proste og prestestillingar i Møre bispedøme

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	30/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd har i sine utlysingstekster over tid informert om at opplysningar om samlivsform kan bli innhenta og vektlagt ved tilsetting, jf. Likestillings- og diskrimineringslova §30. Heimelen til å innhente opplysningar om samlivsform er i liten grad vore praktisert. I tillegg er det gjort klart at omgrepet samlivsform i Likestillings og diskrimineringslova er knytt til LHBT+ og ikkje til spørsmålet om ein er gift/sambuar. Møre bispedømmeråd vil difor endre utlysingstekst i tråd med praksis og intensjon. Formulering i utlysingstekster om samlivsform vil for framtida bli tatt bort.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Saksordførar: Evy Sesilie Bergum

Forslag frå Frode Rabbevåg: Saken utsettes til nærmere utredning og behandling er gjennomført i sentralkirkelige organer.

Dette begrunnes slik:

Saken var til behandling i møtet til kirkerådet 10.-11. februar, noe som forøvrig ikke er nevnt i saksutredningen til vårt møte. Etter forslag fra leder Kristin Gunleiksrud Raaum ble saken sendt tilbake til administrasjonen for videre utredning. Administrasjonen skal blant annet se på de juridiske sidene ved saken, særlig forholdet til likestillings- og diskrimineringsloven. Siden saken har læremessig- og ordningsmessig karakter skal den også forelegges bispemøtet før den igjen legges fram for kirkerådet og eventuelt kirkemøtet. Jeg mener det vil være uriktig for oss i bispedømmerådet å fatte et vedtak i en sak som er midt inne i en så omfattende og prinsipiell behandlingsrunde.

Votering: Saken utsettast med 8 mot 1 stemme

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Saken utsettes til nærmere utredning og behandling er gjennomført i sentralkirkelige organer.

31/22 Bispedømmerådet møter prostane

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	31/22

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmerådet møter den enkelte prost til samtale med rådet 2 ganger i valperioden. Innholdet i samtalen følger skisse i saksutgreiinga eller den plan for møtet som til ei kvar tid blir fastsett.
2. Møre bispedømmeråd tar momenter frå samtalen med prosten til vitande.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Saksordførar: Arne Moltubak

Nærare samtale med prosten i Søre Sunnmøre, Ingeborg Matre

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

1. Møre bispedømmerådet møter den enkelte prost til samtale med rådet 2 ganger i valperioden. Innholdet i samtalen følger skisse i saksutgreiinga eller den plan for møtet som til ei kvar tid blir fastsett.
2. Møre bispedømmeråd tar moment frå samtalen med prosten til vitande.

32/22 Midtveissamtale Møre bispedømmeråd

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	32/22

Forslag til vedtak

Det er ingen forslag til vedtak i denne saka

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Forslag frå Ann Kristin Sørvik: Saka blir utsett på grunn av stort fråfall av faste medlemmer.

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

På grunn av stort fråfall av faste medlemmer vert saka utsett.

33/22 Meir himmel på ei trua jord - oppfølging av vedtak i KM

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	33/22

Forslag til vedtak

Dette er ein diskusjonssak. Ingen forslag til vedtak.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Saksordførar: Monika Tettli

Korleis kan bispedømmerådet gjere møtene sine meir klimavennlege?

- Kan digitale møte brukast?

Korleis kan vi auke den kyrkjelege aktiviteten i sokna og samstundes drive berekraftig og kutte i klimautslepp?

- I eit bispedømme med fjord og lange avstandar er det andre utfordringar å reise klimavennleg enn i meir sentrale delar av landet.
- Lokal plan for bispedømme sin reisepolitikk er under utarbeiding.
- Bispedømmekontoret arbeider med å verte sertifisert som Miljøfyrtårn. Det er eit ønske om at fleire fellesråd vert sertifisert som Miljøfyrtårn.
- Plan for energioekonomisering av kyrkjebygg

Kva påverking har forslaga til berekraftig arbeidsgjevarpolitikk på arbeidskvardagen til kyrkjelege tilsette?

Votering: Ingen votering

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Dette er ei diskusjonssak. Saka kjem opp igjen.

34/22 Første behandling av høring "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring"

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	34/22

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Forslag til vedtak:

1. Møre bispedømmeråd har drøfta og gir innspel til høyrings svar slik det går fram av møtet.
2. Møre bispedømmeråd gir Arbeidsutvalet (AU) mynde til å gi høyrings svar på vegner av Møre bispedømmeråd. Høyrings svar blir referert i neste møte.

Møtebehandling

Saksordfører: Bente Wangenstein

Votering: Einstemmig 9 av 9 stemmer

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

1. Møre bispedømmeråd har drøfta og gir innspel til høyrings svar slik det går fram av møtet.
2. Møre bispedømmeråd gir Arbeidsutvalet (AU) mynde til å gi høyrings svar på vegner av Møre bispedømmeråd. Høyrings svar blir referert i neste møte.

Orienteringssaker

35/22 Orienteringar til møte i Møre bispedømmeråd 25.04.22

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2020-2023	25.04.2022	35/22

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tar orienteringane til etterretning

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2020-2023 25.04.2022:

Møtebehandling

Skriftlege orienteringar

1. Møte med biskop Tamas i Nordre bispedøme, Ungarn
2. Nye utlysingar av stillingar
3. Nytilsettingar
4. Oppfølging av medarbeidarundersøking
5. Seminar/videomøte om kyrkjeleg organisering og tariffoppgjeret 2022
6. Info om e-læring
7. TVL
8. Helsing til pensjonistar i Møre bispedømmeråd frå biskopen

Muntlege orienteringer frå Biskopen:

- 24.mars: Felles fagdag for undervisningstilsette
- 10. april: Diakonvigsling av to diakonar i Molde domkirke
- 29.-30. mars: Visitas i Geiranger og Sunnlyven.
- 28.mars-1. april: Kyrkjemusikk dagar i Molde.
- 1. april: Utviklingssamtale i Oslo: fekk god kredit og ros. Utfordringar i Møre dåp tilbake i gudsteneste, rekruttering. Dialog/samhandling med fellestråda, kan jobbast meir med. Kystpilgrimsveg, prest under utdanning, jobba med HMS dag. Fått til mykje sjølv om det har vore pandemi. HMS gjennomføring, rollekonflikt, Likestilling, inkludering og mangfald. Ulike innfallsvinklar: Agder: psykisk utviklingshemma i kyrkja. Møre: Kvinnelege prestar, følge LOBT, fysisk tilrettelegging inn i kyrkja. LIM-utval kva omfattar det? Inkludering av flyktningar?
- 20.-21 april: Visitas i Kristiansund. Møtte blant anna flyktningar frå Ukraina.
- 30. april: Ålesund Ung tro konferanse
- 4. mai: Økumenisk gudsteneste i Ålesund
- 2. pinsedag feirar vi skaparverkets dag - friluftsgudstenester

Oppfordring til bispedømmerådet om å halde seg oppdatert på:

[Møre bispedøme - Møre bispedømmeråd - Møre biskop \(kirken.no\)](https://kirken.no/more-bispedome) og [Kirkepartner - Kirkepartner \(kirken.no\)](https://kirken.no/kirkepartner)

Ei oppfordring til medlemmar av andre råd, styrer eller utval om å gi orientering om aktuelle saker eller tema til bispedømmerådet. Kan skje skriftleg eller munnleg.

Votering

Møre bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Møre bispedømmeråd tar orienteringane til vitande

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Elin Næsje Sætre	112	21/03034-9	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
40/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Rekneskapsrapport pr. 31.03.22

Vedlegg:

280 Møre bdr økonomianalyse 03 2022
 Rekneskap Møre drift 03 2022
 Rekneskap Møre adm 03 2022
 Rekneskap Møre presteskapet 03 2022
 Rekneskap Møre drift 04 2022
 Rekneskap adm Møre 04 2022
 Rekneskap Møre presteskapet 04 2022

Saksorientering

Rekneskapsrapport for 1. kvartal er ferdig og vert lagt fram for bispedømmerådet til orientering.

Vedlagt finn de økonomianalyse og rekneskap totalt, samt fordelt på administrasjon og presteteneste.

Budsjettet er laga ut frå tildelt ramme for 2022 – jf. endeleg tildelingsbrev av 18.02.2022.

Hovudtala viser eit mindreforbruk i forhold til budsjett på totalt 5,6 % eller 1,2 mill – og mesteparten kjem frå presteskapet, og skyldast mindreforbruk i lønnskostnader.

Møre bispedømme – totalt:

Møre	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-5	0	5	5 %	0
Tilskot	305	0	-305	-305 %	30
Løn og godtgjering	18 556	19 752	1 196	6 %	72 8811
Andre driftskostnader	1 445	1 747	302	17 %	8 977
	20 300	21 499	1 198	5,6 %	81 818

Del av totalen - Administrasjon

Møre	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-1	0	1	1,0 %	0
Tilskot	300	0	-300	-300,0 %	30
Løn og godtgjering	2 796	3 065	269	8,7 %	11 450
Andre driftskostnader	721	927	205	22,1 %	4 002
	3 817	3 992	175	4,3 %	15 482

Del av totalen - Presteskapet

Møre	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-5	0	5	5 %	
Tilskot	5	0	-5	-5 %	
Løn og godtgjering	15 759	16 687	927	5,5 %	
Andre driftskostnader	723	820	96	11,7 %	
	16 483	17 507	1 023	5,8 %	

Rapporten for april viser at mindre forbruket har auka til 1,477 mill. Dette kjem av vakanse i stillingar i administrasjonen og mindreforbruk i lønsutgifter prestar.

Vi vurderer at det er dei same forholda som tidlegare som gjev mindre forbruk. Utgifter til vikarar dekker for mykje av vakanse i prestestillingar, men vakansar i stillingar og refusjonar på grunn av sjukmeldingar/fødselspermisjonar gjer at det vert eit mindre forbruk i lønskostnader.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek rekneskapsrapporten pr 1. kvartal 2022 og pr 1. tertial 2022 til orientering.

Rapport fra Felles økonomienhet (FØ)

FOR 280 Møre bispedømmeråd ØKONOMIRAPPORT PR 31.03.2022

1 OPPSUMMERING

Totalt for hele driften har Møre bispedømmeråd pr. 31.03.2022 et forbruk som er kr 1 198 000 lavere enn budsjettert. Det er 5,6 % av budsjetterte midler pr. 31. mars.

Budsjettet er laget ut fra tildelt ramme for 2022 – jfr. endelig tildelingsbrev av 16.02.2022. I tillegg er det lagt inn kr 1 500 000 av tidligere års avsatte midler.

Mindreforbruket i regnskapet pr. 31.03 er målt mot periodisert budsjett på samme tid. Dette medfører noen avvik som skyldes avvikende periodisering mellom regnskap og budsjett.

Avviket pr. 31.03.22 er i hovedsak grunnet lavere lønnsutgifter til prester og administrasjon.

2 RAPPORTVEDLEGG

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

3 ANALYSE AV DRIFTEN – budsjettgruppe 1

Administrasjonen

Administrasjonsutgiftene er totalt på kr 3 817 000.

Totalt er det benyttet kr 175 000 mindre enn budsjettert til administrasjonen.

Det er 4,4 % lavere enn budsjettert.

Bispedømmerådet har vedtatt, og det er utbetalt et tilskudd til vennskapsbispedømmet i Ungarn på kr 300 000. Midlene skal bli brukt til arbeid blant flyktninger fra Ukraina.

Regnskapet viser lønnsutgifter som er kr 269 000 lavere enn budsjettert (8,8 %). Årsaken til innsparingen er vakanse i kontorlederstilling i januar og februar, vakanse i rådgiverstilling kirkeliv og delvis permisjon i to rådgiverstillinger. Det blir fortsatt innsparinger i lønn i månedene fremover i nevnte stillinger i tillegg til i personalsjefstillingen.

Det er et avvik på kr 148 000 på møter, kurs og seminarer. De andre driftsutgiftene har bare små avvik.

Prestetjenesten

Regnskapet for prestatjenesten er på kr 16 483 000. Det er kr 1 023 000 lavere enn budsjettet (5,8 %).

Det er et stort mindreforbruk på kr 927 000 på lønn og godtgjørelser. I to prostier samsvarer lønnskostnadene med budsjettet. Et prosti har brukt mer enn budsjettet. I tre prostier er det til dels store mindreforbruk.

Det er utbetalt kr 117 000 mindre enn budsjettet til reiser. De andre driftskostnadene ligger nært opp til budsjettet.

4 TILSKUDD – budsjettgruppe 2

Det er ikke utbetalt tilskuddsmidler enda.

5 DISPONIBLE MIDLER – EGENKAPITAL (Balansepost 2050)

Møre bispedømmeråd hadde ved utgangen av 2021 et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år på kr 9 389 000. Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital. Det er budsjettet med bruk av kr 1 500 000 av egenkapitalen i 2022.

Akkumulert mindreforbruk fordeler seg på:

Drift – gruppe 1	kr 7 977 000
Tilskudd – gruppe 2	
Trosopplæring	kr 837 000
Diakoni, undervisning og kirkemusikk	kr 575 000

Kirkerådet har i KR-sak 52/21 vedtatt en begrensning i bispedømmerådernes akkumulerte mindreforbruk, tilsvarende 3 % av siste års tildeling. For bispedømmeråd som ved utgangen av 2020 har mer enn 3 % av sin tildeling i slike oppsparte midler, vil et ytterligere mindreforbruk i 2022 legges til ubunden egenkapital i Den norske kirke og ikke tilflyte bispedømmet. Ordningen med en øvre grense for akkumulert mindreforbruk på 3 % av tildelingen trer fullt ut i kraft fra regnskapsåret 2023.

For Møre bispedømmeråd vil denne 3 %-regelen tilsvare kr. 3 432 000.

Dersom bispedømmerådet ikke ønsker at midler skal flyttes til ubunden egenkapital i Den norske kirke, bør bispedømmerådet frem mot utgangen av 2023 sørge for å disponere hele tildelingen disse årene, samt benytte kr 5 957 000 000 av det akkumulerte mindreforbruket.

6 REGNSKAP PR. 31.03.2022 - UTVIKLING

Utvikling i mindreforbruket i 2022:

Tall i hele tusen

	31.01.2022	28.02.2022	31.03.2022
Administrasjon	182	365	175
Presteskapet	430	897	1 023
Totalt	612	1 262	1 198
Prosent av budsjett	8,7 %	8,9 %	5,6 %

7 PROGNOSE

Budsjettgruppe 1

Det er innsparinger på lønn både i administrasjonen og i tre av prostiene i første kvartal. Dersom de ledige stillingene ikke fylles opp, vil det akkumuleres et større mindreforbruk i månedene fremover.

Trolig vil avviket på andre driftskostnader jevnes ut og følge budsjettet.

Dette året er det hovedlønnsoppgjør. Utbetaling av oppgjøret er budsjettet med virkning fra 01.05 og utbetaling fra oktober. Det er budsjettet med en økning på 3 % av budsjettet lønn. Resultatet i frontfaget endte på 3,7 %. Dersom vi får samme økning, vil lønnsutgiftene for 2022 bli omtrent kr 250 000 høyere enn budsjettet.

Budsjettgruppe 2

Tildelingen blir utbetalt etter hvert som rapportene kommer inn.

8 NESTE REGNSKAPSRAPPORT

FØ leverer neste regnskapsrapport etter avsluttet regnskap pr. 30.06.2022.

FØ, Molde 25.04.2022

Spørsmål til den økonomiske analysen kan rettes til FØ økonomiteam, supporttelefon 23 08 12 80, tastevalg 2 eller mail: rDnk.ekonomi@kirken.no.

Denne rapporten er utarbeidet av controller Åshild Stige

6 NØKKELTALL MØRE**TABELLER PR. 31.03.2022**

Alle tall i tabellene er i hele 1000 kr.

280 Møre bispedømmeråd – budsjettgruppe 1

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-5	0	5		0
Tilskudd	305	0	-305		30
Lønn og godtgjørelser	18 555	19 752	1 197	6,1 %	72 811
Andre driftskostnader	1 445	1 746	301	17,2 %	8 977
Sum	20 300	21 498	1 198	5,6 %	81 818

280 0000 administrasjon

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-1	0	1		0
Tilskudd mv	300	0	-300		30
Lønn og godtgjørelser	2 797	3 066	269	8,8 %	11 450
Andre driftskostnader	721	926	205	22,1 %	4 002
Sum	3 817	3 992	175	4,4 %	15 482

280 4000 prester

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-5	0	5		0
Tilskudd mv	5	0	-5		0
Lønn og godtgjørelser	15 759	16 686	927	5,6 %	61 361
Andre driftskostnader	724	820	96	11,7 %	4 975
Sum	16 483	17 506	1 023	5,8 %	66 336

280 Tilskudd - budsjettgruppe 2

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Trosopplæring	0	5 240	5 240	100,0 %	20 961
Diakoni/underv. og kirkem.	0	3 155	3 155	100,0 %	12 628
OVF	0	125	125	100,0 %	502
Sum	0	8 520	8 520	100,0 %	34 091

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 31.03.2022 - drift

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-11 100		11 100	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gavein	-670		670	
3xxx - Andre inntekter	6 471		-6 471	0
Sum inntekter	-5 299	0	5 299	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	305 000	0	-305 000	30 000
Sum tilskudd mv	305 000	0	-305 000	30 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	12 880 226	16 089 159	3 208 933	59 060 225
5006 - Beredskap	239 340	370 000	130 660	1 337 692
50xx - Tilleggslønn, overtid og stedfortredergodtgj.	558 176	547 247	-10 929	1 951 037
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	3 014 683	298 500	-2 716 183	1 380 474
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	130 645	203 926	73 281	789 742
540x - Arbeidsgiveravgift	2 188 757	2 214 571	25 814	8 177 318
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-384 337		384 337	
599x - Refusjon lønnskostnader	-114 951		114 951	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mn)	43 219	28 749	-14 470	115 000
Sum Lønn og godtgjørelser	18 555 758	19 752 152	1 196 394	72 811 488
60xx - Avskrivninger	10 394	10 500	106	42 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	475 325	441 249	-34 076	1 765 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	7 898	9 999	2 101	40 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvis	57 733	60 000	2 267	240 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	3 086		-3 086	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp c	11 456	30 000	18 544	120 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	84 327	95 001	10 674	380 000
6797 - Annen bistand		6	6	1 370 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	145 943	126 129	-19 814	504 511
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	175 412	352 502	177 090	2 015 000
69xx - Telefon, porto mv	12 863	2 499	-10 364	10 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	984 437	1 127 885	143 448	6 486 511
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	453 435	566 251	112 816	2 280 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon		3 750	3 750	15 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	6 976	10 749	3 773	43 000
77xx - Annen kostnad		37 998	37 998	152 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	460 411	618 748	158 337	2 490 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0		0	
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0	0
Sum	20 300 307	21 498 785	1 198 478	81 818 000

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 31.03.2022 - administrasjon

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)				
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gavein	-670		670	
3xxx - Andre inntekter		0	0	0
Sum inntekter	-670	0	670	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	300 000	0	300 000	30 000
Sum tilskudd mv	300 000	0	-300 000	30 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	2 275 536	2 612 840	337 305	9 760 124
50xx - Tilleggslønn, overtid og stedfortredergodtgj.	3 518	20 000	16 482	76 154
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrasjelp, honorarer mm	123 549		-123 549	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	43 940	42 870	-1 070	155 134
540x - Arbeidsgiveravgift	346 912	377 275	30 363	1 408 789
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-6 487		6 487	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	9 413	12 498	3 085	50 000
Sum Lønn og godtgjørelser	2 796 381	3 065 483	269 102	11 450 201
60xx - Avskrivninger	10 394	10 500	106	42 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	394 201	405 000	10 799	1 620 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	6 398	9 999	3 601	40 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvis	32 443	45 000	12 557	180 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	3 086		-3 086	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp o	11 456	5 001	-6 455	20 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	4 438	9 999	5 562	40 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	57 217	87 378	30 161	349 511
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	57 953	206 249	148 296	1 105 000
69xx - Telefon, porto mv	3 013	2 499	-514	10 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	580 599	781 625	201 026	3 406 511
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	133 986	130 000	-3 986	535 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon		3 750	3 750	15 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	6 727	10 749	4 022	43 000
77xx - Annen kostnad		501	501	2 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	140 713	145 000	4 287	595 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0	0
Sum	3 817 023	3 992 108	175 085	15 481 712

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 31.03.2022 - drift

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-11 100		11 100	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gavein	-670		670	
3xxx - Andre inntekter	6 471		-6 471	0
Sum inntekter	-5 299	0	5 299	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	305 000	0	-305 000	30 000
Sum tilskudd mv	305 000	0	-305 000	30 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	12 880 226	16 089 159	3 208 933	59 060 225
5006 - Beredskap	239 340	370 000	130 660	1 337 692
50xx - Tilleggslønn, overtid og stedfortredergodtgj.	558 176	547 247	-10 929	1 951 037
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	3 014 683	298 500	-2 716 183	1 380 474
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjøre	130 645	203 926	73 281	789 742
540x - Arbeidsgiveravgift	2 188 757	2 214 571	25 814	8 177 318
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-384 337		384 337	
599x - Refusjon lønnskostnader	-114 951		114 951	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mn	43 219	28 749	-14 470	115 000
Sum Lønn og godtgjørelser	18 555 758	19 752 152	1 196 394	72 811 488
60xx - Avskrivninger	10 394	10 500	106	42 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	475 325	441 249	-34 076	1 765 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	7 898	9 999	2 101	40 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvis	57 733	60 000	2 267	240 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	3 086		-3 086	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp c	11 456	30 000	18 544	120 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	84 327	95 001	10 674	380 000
6797 - Annen bistand		6	6	1 370 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	145 943	126 129	-19 814	504 511
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	175 412	352 502	177 090	2 015 000
69xx - Telefon, porto mv	12 863	2 499	-10 364	10 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	984 437	1 127 885	143 448	6 486 511
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	453 435	566 251	112 816	2 280 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon		3 750	3 750	15 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	6 976	10 749	3 773	43 000
77xx - Annen kostnad		37 998	37 998	152 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	460 411	618 748	158 337	2 490 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0		0	
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0	0
Sum	20 300 307	21 498 785	1 198 478	81 818 000

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 30.04.2022 - drift

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-29 500		29 500	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-670		670	
3xxx - Andre inntekter	6 471		-6 471	0
Sum inntekter	-23 699	0	23 699	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	305 000	30 000	-275 000	30 000
Sum tilskudd mv	305 000	30 000	-275 000	30 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	17 053 901	21 478 514	4 424 613	59 060 225
5006 - Beredskap	384 740	493 333	108 593	1 337 692
50xx - Tilleggslønn, overtid og stedfortredergodtgj.	705 424	780 454	75 029	1 951 037
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	4 203 062	398 000	-3 805 062	1 380 474
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	159 823	271 901	112 078	789 742
540x - Arbeidsgiveravgift	2 923 785	2 963 631	39 846	8 177 318
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-511 907		511 907	
599x - Refusjon lønnskostnader	-114 951		114 951	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	60 667	38 332	-22 335	115 000
Sum Lønn og godtgjørelser	24 864 544	26 424 165	1 559 621	72 811 488
60xx - Avskrivninger	13 858	14 000	142	42 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	627 531	588 332	-39 199	1 765 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	27 514	13 332	-14 182	40 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	78 670	80 000	1 330	240 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	16 802		-16 802	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp div. tjei	11 456	40 000	28 544	120 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	143 987	126 668	-17 319	380 000
6797 - Annen bistand	83 848	6	-83 842	1 370 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	181 203	168 172	-13 031	504 511
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	263 678	486 668	222 990	2 015 000
69xx - Telefon, porto mv	12 863	3 332	-9 531	10 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 461 410	1 520 510	59 100	6 486 511
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	719 257	770 001	50 744	2 280 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	1 810	5 000	3 190	15 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	8 500	14 332	5 832	43 000
77xx - Annen kostnad	300	50 664	50 364	152 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	729 867	839 997	110 130	2 490 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0		0	
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0	0
Sum	27 337 122	28 814 672	1 477 550	81 818 000

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 30.04.2022 - administrasjon

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-11 000		11 000	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-670		670	
3xxx - Andre inntekter		0	0	0
Sum inntekter	-11 670	0	11 670	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	300 000	30 000	-270 000	30 000
Sum tilskudd mv	300 000	30 000	-270 000	30 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenges)	3 013 255	3 503 994	490 739	9 760 124
50xx - Tilleggs lønn, overtid og stedfortredergodtgj.	3 518	26 667	23 149	76 154
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	182 399		-182 399	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	47 747	57 160	9 413	155 134
540x - Arbeidsgiveravgift	461 584	505 883	44 298	1 408 789
58xx - Refusjon sykepenges, fødeselspenges mv	-19 027		19 027	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	21 739	16 664	-5 075	50 000
Sum Lønn og godtgjørelser	3 711 215	4 110 368	399 153	11 450 201
60xx - Avskrivninger	13 858	14 000	142	42 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	525 116	540 000	14 884	1 620 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	12 575	13 332	757	40 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	53 381	60 000	6 619	180 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	16 802		-16 802	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp div. tjer	11 456	6 668	-4 788	20 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	49 538	13 332	-36 206	40 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	88 658	116 504	27 846	349 511
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	117 970	294 998	177 028	1 105 000
69xx - Telefon, porto mv	3 013	3 332	319	10 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	892 367	1 062 166	169 799	3 406 511
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	204 169	188 333	-15 836	535 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	1 810	5 000	3 190	15 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	7 045	14 332	7 287	43 000
77xx - Annen kostnad	300	668	368	2 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	213 324	208 333	-4 991	595 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0	0
Sum	5 105 236	5 410 867	305 631	15 481 712

Møre bispedømmeråd

Regnskap pr. 30.04.2022 - presteskapet

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-18 500		18 500	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter			0	
3xxx - Andre inntekter	6 471	0	-6 471	0
Sum inntekter	-12 029	0	12 029	0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	5 000	0	-5 000	
Sum tilskudd mv	5 000	0	-5 000	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	14 040 646	17 974 520	3 933 874	49 300 101
5006 - Beredskap	384 740	493 333	108 593	1 337 692
50xx - Tilleggslønn, overtid og stedfortredergodtgj.	701 906	753 787	51 881	1 874 883
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	4 020 664	398 000	-3 622 664	1 380 474
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	112 076	214 741	102 665	634 609
540x - Arbeidsgiveravgift	2 462 201	2 457 749	-4 452	6 768 529
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-492 880		492 880	
599x - Refusjon lønnskostnader	-114 951		114 951	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	38 928	21 668	-17 260	65 000
Sum Lønn og godtgjørelser	21 153 330	22 313 798	1 160 468	61 361 288
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	102 415	48 332	-54 083	145 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	14 939		-14 939	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	25 289	20 000	-5 289	60 000
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon, flytting og kjøp div. tjer		33 332	33 332	100 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	94 449	113 336	18 887	340 000
6797 - Annen bistand	83 848	6	-83 842	1 370 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	92 545	51 668	-40 877	155 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	145 708	191 670	45 962	910 000
69xx - Telefon, porto mv	9 850		-9 850	
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	569 043	458 344	-110 699	3 080 000
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	515 088	581 668	66 580	1 745 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon				
74xx - Medlemskontingent og gaver	1 455		-1 455	
77xx - Annen kostnad		49 996	49 996	150 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	516 543	631 664	115 121	1 895 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0		0	
Sum Finanskostnader og overføringer	0		0	0
Sum	22 231 887	23 403 806	1 171 919	66 336 288



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	416	22/00225-10	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
41/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Bispedømmerådet møter prostane - 130622

Saksorientering

Bispedømmerådet har ønska å få til regelmessige møte med prostane i bispedømmet. Formålet med møtet er å bli kjent med prostane og med prostia, for å få oversikt over prosten sine utfordringar og oppgåver og for å få innsikt i den del av prosten sin arbeidskvardag som bispedømmerådet treng kjenne til.

Med omsyn til innhald i møtet ser bispedømmerådet for seg ei møteramme på om lag ½ time, der prosten tar del anten digitalt eller fysisk. I dette møtet deltar domprost Olav Gading

Skisse over innhald i møtet

1) 3/30 minutt

- prosten presenterer seg sjølv
- Særtrekk ved prostiet
 - kva kjenneteiknar prostiet / Tall medlemmer / Tall sokn/fellesråd / Tall vigsla stillingar prestar, kateketar, diakonar /Tall andre kyrkjelege medarbeidarar.

2) 5/30 minutt

- Korleis kjem bispedømmet sine strategiar og satsings-område til uttrykk i prostiet/prosten sine prioriteringar?
- Kven/kva definerer prosten sin arbeidskvardag?
- kva er prostiet/prosten sine største utfordringar?
- kva er prostiet /prosten sine største gleder?

3) 2/30 minutt

- Kva treng prosten frå bispedømmerådet?

4) 20/30 minutt

- Samtale

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet tar samtalen til vitande.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	100	21/04236-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
42/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Strategidokument for Møre bispedømme 2022 - 2029

Saksorientering

Møre bispedømmeråd behandla strategidokument for Møre bispedømme i møte den 10/12-21 under sak 79/21 og det vart gjort slikt vedtak:

Møre bispedømmeråd ber om at det blir arbeid vidare med strategiplan for Møre bispedømme 2022 til 2029 og ber om at få saka attende i løpet av våren 2022.

Kyrkjemøtet har i sak 22/21 vedtatt strategi for Den norske kyrkja for perioden 2022 til 2029. Møre bispedømmeråd har gjort vedtak om å erstatte eksisterande visjonsdokument for Møre bispedømme og legge ny strategiplan for Den norske kyrkja til grunn.

Meir himmel på jorda

Den norske kyrkja er ei vedkjennande, open, tenande og misjonerande folkekyrkje, som vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og von i Jesus Kristus.

Strategi for Den norske kyrkja for 2022–2029	1  Kyrkja opnar rom for tru	2  Kyrkja er der livet vert levd	3  Kyrkja er meir for fleire
 Kyrkja for den enkelte	1.1 Forkynner evangeliet til menneske gjennom heile livet	2.1 Styrkjer kyrkja som kulturarena og forvaltar av kulturarv for alle generasjonar	3.1 Gjev tilhørsle og skapar gode møteplassar og fellesskap fysisk og digitalt
 Kyrkja i samfunnet	1.2 Fremjar verdiar som utfordrar og som byggjer eit godt samfunn for alle	2.2 Bidreg til å verkeleggjere berekraftsmåla – lokalt, nasjonalt og globalt	3.2 Motverkar utanforskap og utforskar nye måtar å vere kyrkje på
 Kyrkja som organisasjon	1.3 Styrkjer gjennom si organisering ei levande og nærverande folkekyrkje	2.3 Samhandlar med organisasjonslivet, andre trus- og kyrkjesamfunn, offentlege, private og ideelle aktørar	3.3 Skapar ein mangfaldig, rekrutterande og inkluderande arbeidsplass og frivilligarena

Årsplan 2022 for Møre bispedømme har lagt formuleringane i det nye strategidokumentet til grunn.

Mørestrategiar

Når Bispedømmet skal arbeide vidare med visjonsdokumentet for å tilpasse og bruke dette som grunnlagsdokument for Dnk sitt arbeid i Møre bispedømme, er det naturleg å arbeide ut **Mørestrategiar** som svarar ut dei 9 felta i visjonsdokumentet. Mørestrategiar lyt gi føringar til utvikling av årsplan og budsjett. Strategiane bør ta opp i seg kyrkjerådet sine årlege satsings- og fokusområde, og/eller ta opp i seg særlege strategiar med utgangspunkt i Møre bispedømmeråd sine prioriteringar. Ein føresetnad for at kyrkjerådet sine satsings- og fokusområde kan reflekterast i strategiplanen, er at kyrkjerådet gjer desse kjent tidleg nok til at dei kan implementerast for kommande periode.

Kven er planen for

Det er ein nyttig samtale at bispedømmerådet vurderer kven planen er for. Det kan vere freistande for bispedømmerådet å tenkje at rådet sine planar legg føringar på, og til og med bind soknet sine planar, eller at bispedømmerådet planlegg tiltak på soknenivå. Så lenge den kyrkjelege organiseringa er som ho er, er det like vanskeleg for bispedømmerådet å forplikte sokn og fellesråd, som planar på soknenivå kan forplikte bispedømmet. Difor, og enn så lenge, lyt bispedømmerådet sine planar avgrensast til dei område der rådet har eit mandat.

Ressursar

Verken bispedømmeråd eller administrasjon har organisasjon, økonomi eller personalressursar til å halde fokus på alle gode ting. Mørestrategiar må difor gi uttrykk for bispedømmerådet sine samla prioriteringar innan rammene ein har i Møre bispedømme. Slik ein stor prosent av dei økonomiske ressursane går til drift, er også personalressursar bundne at å «halde hjula i gong». Strategiplanen prioriterer bruk av rest-ressursar og identifiserer felt som treng særleg utvikling og fokus.

Eksempel på strategiplan

Planen kan/bør rullerast kvart år i bispedømmet, eller planen kan gi uttrykk for bispedømmerådet si satsing den neste 2-årsperioden, eller for heile bispedømmerådet sin valperiode. Dersom planen rullerer kvart år, gir planen tydeleg uttrykk for rådet sine føringar for årsplanarbeidet.

Eksempel på Mørestrategi som svarar til visjonsdokumentet kan vere:

Strategiplan for 2023 for Møre bispedømme

Kyrkja opnar for rom for tru

- 1.1 Satsar på å auke kontakt med unge i aldersgruppa 15 – 30 år
- 1.2 Opne kyrkja for fleire gjennom gudstenesteutvikling/open kyrkje/auka bruk av kyrkja
- 1.3 Legg til rette for auka samhandling med lokalkyrkja gjennom nye møtearenaer

Kyrkja er der livet vert levd

- 2.1 Utvikle diakonien gjennom auka kontakt og samhandling med sivilsamfunnet
- 2.2 Etablere elbil-ordning for prostar og tilsette på bdr-kontor
- 2.3 Samhandling med kulturlivet og utvikle kulturbispedømmet

Kyrkja er meir for fleire

- 3.1 Satsar på nærvær på SoMe.
- 3.2 Kyrkja inviterer til samskaping med lag/organisasjonar og det offentlege
- 3.3 Initierer auka samhandling mellom råd og tilsette og legg til rette for samvirke mellom kyrkja og dei kristne barne- og ungdomsorganisasjonane

Strategiplanen kan, som i dømet over, ha ein eller fleire «Møre»-strategiar for kvar av dei 9 rutene i visjonsdokumentet, eller bispedømmerådet kan nøye seg med formuleringane/strategiane frå visjonsdokumentet.

Involvering

Ved utvikling av årsplan er planskisse utvikla av administrasjonen og lagt fram for kontaktmøte til drøfting. I tillegg blir prostemøtet invitert til å fremje innspel til planskissa. Deretter er planen justert og lagt fram for bispedømmerådet. Bispedømmerådet bør tenkje gjennom korleis rådet bør opne opp for medverknad og involvering i planprosessen. Det er administrasjonen sitt råd at Mørestrategiar blir utvikla i administrasjonen, lagt fram for kontaktmøte og prostemøte, før vedtak i bispedømmerådet. Årsplan/tiltaksplan bør i større grad enn no, utviklast til å bli administrasjonen sin tiltaksplan for bispedømmerådet sine strategiar og bli lagt fram for bispedømmerådet for godkjenning utan omfattande medverknad.

På bakgrunn av bispedømmerådet sine strategiar, arbeider administrasjonen ut **tiltaks/årsplan og budsjett**. Rådet sikrar at strategiane blir ført vidare i årsplan og budsjett ved å godkjenne/vedta rammer og overordna målsetjingar i desse dokumenta.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd utviklar Mørestrategiar etter modell som skissert i sakshandsaminga.

Administrasjonen fremjar utkast til plan etter kyrkjerådet sine satsings- og fokusplanar er gjort kjent og etter drøfting med tillitsvalde og prostegruppe, og legg denne fram for bispedømmerådet til godkjenning i løpet av 2022.

Vedteken strategiplan legg føring for utvikling av budsjett og årsplan.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	011	20/03067-27	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
43/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Ny kyrkjeleg organisering - samtale om status og framdrift

Vedlegg:

kr 4222 kirkelig organisering
protokoll bispemøtet 18.-19.05.2022

Saksorientering

Bispedømmerådet skal i denne saka samtale om ny kyrkjeleg organisering. Saka ligger i Kyrkjerådet og Kyrkjemøtet vil etter planen handsame saka i september – 22. Bispedømmerådet skal som delegatar til Kyrkjemøtet vere med å gjere vedtak.

Det er lagt opp til at medlemmer av bispedømmerådet møter leiarar for sokneråd, fellesråd, kyrkjeverjer og prostar i Sunnmørs prostia 13/6 og Romsdal- og Nordmørs prostia 14/6. Intensjonen er å gi informasjon og høyre på ulike lokale perspektiv som grunnlag for vidare handsaming. Denne saka er og førebuing til desse møta.

Kyrkjerådet handsama sak om ny kyrkjeleg organisering i møte 31/5-22 i sak 42/22. Saksframlegget ligger vedlagt. Vedlegga det blir vist til i saksframlegget ligger også her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/saksdokumenter-og-vedtak/kyrkjeradsmote-mai-2022/>

Kyrkjerådet gjorde i sitt møte vedtak i tre punkt (protokoll ikkje klar enno, så momenta er henta frå eigne møtenotat:

- Tydelegare utgreiing av modelluavhengige element
- Tydelegare utgreiing av modellavhengige element
- Ein utgreiing av modell 3 som meir samlande og meir berekraftige løysingar

Kyrkjerådet skal handsame saka på nytt i møte 24/6.

Forslag til vedtak

Saka er kun til samtale som grunnlag før vidare handsaming

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkerådet

KR 42/22

Granavolden, 30. - 31. mai 2022

Referanser: KM 06/19, KR 59/19, KR 57/21, KR 71/21, KR 99/21, KR 19/22, KR 25/22**Arkivsak:** 22/00170-3**Saksdokumenter:**

KR 42.1/22 Samhandling i en selvstendig folkekirke - sluttrapport fra hovedutvalget for kirkelig organisering

KR 44.3/22 Høringsoppsummering offentlige instanser

KR 42.2/22 Høringsoppsummering kirkelige høringsinstanser

KR 42.7/22 Delutredning 4 - Ansvarsfordeling

mellom menighetsråd og prostifellesråd

KR 42.6/22 Delutredning 3 - Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt

KR 42.5/22 Delutredning 2 - Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering

KR 42.4/22 Delutredning 1 - Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur

KR 42.8/22 Advokatfirmaet Hjort 1 - Notat til Kirkerådet 08.12.21

KR 42.9/22 Advokatfirmaet Hjort 2 - Notat til KA 17.03.22

KR 42.10/22 Advokatfirmaet Wiersholm 1 - Notat til Kirkerådet 14.01.22

KR 42.11/22 Advokatfirmaet Wiersholm 2 (ettersendes)

Kirkelig organisering

Sammendrag

På oppdrag fra Kirkemøtet har Kirkerådet gitt et utvalg (Müller-Nilsen-utvalget) oppdraget med å utrede og fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Høringene som ble gjennomført blant offentlige og kirkelige instanser høsten 2021, viste at det ikke var oppslutning om utvalgets forslag om å opprette et obligatorisk prostifellesråd for alle som arbeider sammen lokalt. Det store flertallet i den kirkelige høringen mener det er behov for en organisering som gir samme arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Det foreligger et omfattende høringsmateriale som gir viktige bidrag til det videre arbeidet med ny organisering av arbeidsgiveransvaret, også når det gjelder et videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets vedtak. Fire arbeidsgrupper har parallelt med høringen utredet videre noen problemstillinger på områder der utvalget anbefalte videre utredning. De fire delutredningene inneholder vurderinger og forslag som særlig vil kunne komme til anvendelse ved nærmere utforming av en valgt modell for arbeidsgiverorganisering.

Kirkerådet har tegnet ut og vurdert to modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske

kirke som arbeidsgiver. Modellene har hver sine styrker og svakheter, og de er utformet med kompensierende tiltak som vil kunne bøte på det som vurderes som negative aspekter, og forsterke det som oppfattes som positive elementer. Saken redegjør også for enkelte byggesteiner for den kirkelige organiseringen som vurderes å være uavhengige av et modellvalg. Formålet må, enten en starter med det ene eller andre rettslige utgangspunktet for arbeidsgiverorganisering, være å styrke *virksomheten* i soknene.

Det er viktig å understreke at Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet i 2022 skal fatte en *prinsippbeslutning*, altså en beslutning på et overordnet nivå. En prinsippbeslutning bør som et minimum ta stilling til overordnet modell for arbeidsgiverorganisering. Ulike alternativer må detaljeres så langt det er nødvendig, men ikke lengre, for at Kirkemøtet skal kunne ta stilling. Kirkemøtet vil naturligvis stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. På grunnlag av Kirkemøtets prinsippbeslutning vil valgte modell for arbeidsgiverorganisering bli nærmere utredet og sendt på høring, før Kirkemøtet i 2023 etter planen fastsetter nødvendige bestemmelser om ordningen og innføringen.

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan beslutte at arbeidsgiveransvaret skal samles på tvers av rettssubjekter og finansieringsordning. Etter Kirkerådets vurdering har Kirkemøtet rettslig grunnlag til å velge mellom de to hovedmodellene; arbeidsgiveransvaret kan forankres i soknet eller i det nasjonale rettssubjektet. Kirkemøtet har også frihet til å konkretisere den modellen som velges. Kirkerådet har merket seg at rekkevidden av Kirkemøtets organiseringsmyndighet er omtvistet.

Kirkemøtet har et helhetsansvar i trossamfunnet. Det innebærer at Kirkemøtet har en særlig forpliktelse til å arbeide for løsninger som i størst mulig grad kan virke samlende. Når Kirkemøtet utøver organiseringsmyndigheten, opptrer møtet på vegne av trossamfunnet, ikke som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke. Det innebærer blant annet at Kirkemøtet skal ivareta helhet og tydelig må ha både arbeidstakernes og ulike arbeidsgiveres behov og interesser innenfor sitt synsfelt.

Direktøren har landet på å anbefale at Kirkerådet skal foreslå at Kirkemøtet går videre med en modell der arbeidsgiveransvaret forankres i soknet.

Det må planlegges en mest mulig forutsigbar prosess for gradvis innføring av modellen, slik at menighetsprestene overføres til soknene der det ligger til rette for det lokalt. En må videre legge til rette for trygghet i omstillingsprosessen.

Alternative modeller for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet vil ha større økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkemøtet skal i 2022 treffe vedtak på prinsippnivå, mens de nærmere ordningene og regelendringene vil bli konkretisert til behandling på Kirkemøtet i 2023. At beslutningen skal være på prinsippnivå, vil begrense hvor langt en kan beskrive ulike typer konsekvenser. En må komme tilbake til mer detaljerte vurderinger og anslag i forbindelse med oppfølgingen av Kirkemøtets prinsippbeslutning. En ny kirkelig organisering har heller ikke som primær-formål å spare midler, men å legge til rette for bedre kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, bedre arbeidsmiljø og bedre og mer effektiv bruk av de samlede ressursene. Gevinster vil trolig kunne realiseres på sikt, og det vil kreve god dialog og godt samarbeid med blant andre kommunene.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende prinsippvedtak:

1. Kirkemøtet ber Kirkerådet fremme en eller flere saker til Kirkemøtet om konkrete endringer i kirkeordningen eller øvrig regelverk, som bygger på følgende modelluavhengige elementer eller føringer:
 - a) Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsettinger.
 - b) Biskopens tilsyn skal tydeliggjøres og styrkes, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett.
 - c) Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.
 - d) Den daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt.
 - e) Felles rammeverk, strategier, politikk og systemer bør utvikles for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Kirkemøtet og Kirkerådet må særlig legge vekt på å legge rammer for, bistå og avlaste fellesrådene som utøvere av arbeidsgiveransvar. Kirkemøtet bør for eksempel fastsette et felles personalreglement for hele trossamfunnet.
 - f) Prestetjenesten må organiseres i enheter som generelt er større enn dagens fellesråd.
 - g) Samisk kirkeliv skal sikres.
 - h) Lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet.

2. Kirkemøtet går inn for modell 1 med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og med kompenserende tiltak.

Saksorientering

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Den norske kirkes organisering er utviklet skrittvis over lang tid. Menighetsrådsloven fra 1920 var starten på oppbyggingen av en kirkelig rådsstruktur, ved siden av staten. Innenfor rammene av statskirkeordningen fikk Den norske kirke egne organer, først og fremst gjennom lovgivning i Stortinget. Organene som ble opprettet, fikk så oppgaver og ansvar i kirkestyret ved delegasjon av myndighet fra Stortinget og fra Kongen. Bispedømmerådene fikk for eksempel myndighet til å tilsette menighetsprester i 1989, og Kirkemøtet fikk myndighet til å vedta liturgier i 1990.

Den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021, med et særlig kapittel om Den norske kirkes ordening, har altså en bakgrunn med relativt omfattende særlovgivning om kirken. Statskirkeordningen ble også opphevet ved lovgivning, og

den nye kirkelige organisasjonsstrukturen ble delvis etablert ved lov, først og fremst fordi den kirkelige organisasjonsstrukturen allerede var etablert ved lov. Det hører med til bildet at Grunnloven § 16 forutsetter at Den norske kirke fortsatt skal understøttes som folkekirke gjennom særskilt lovgivning.

Viktige milepæler i den historiske utviklingen av kirkeorganisasjonen var lovfestingen av Kirkemøtet som Den norske kirkes øverste representative organ i 1984, selvstendigjøringen av lokalkirken ved kirkeloven fra 1996 og selvstendigjøringen fra staten ved lovendringene fra 1. januar 2017. Kirkeloven klargjorde soknets stilling som rettssubjekt adskilt fra kommunen, men samtidig uløselig knyttet til Den norske kirke. I 2017 ble Den norske kirke opprettet som eget rettssubjekt, og prestene og de andre tidligere statskirkelig tilsatte ble overført fra staten til det nyopprettede rettssubjektet Den norske kirke.

Denne grunnleggende særlovkonstruksjonen med soknet som rettssubjekt, et eget nasjonalt rettssubjekt og trossamfunnet Den norske kirke som omslutter alle rettssubjektene, er videreført i den nye trossamfunnsloven. Det samme er det todelte finansieringsansvaret mellom kommune og stat. Kirkemøtet har gitt klar støtte til at disse grunnleggende rettslige og økonomiske prinsippene er tatt inn i loven som rammer for kirkens organisasjonsmessige autonomi.

Helt siden 2005 har Kirkemøtet gått inn for at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette spørsmålet har vært diskutert, men ikke løst, mens endringene i rammeverket, i statskirkeordningen, har vært gjennomført fra kirkeforliket i 2008 til trossamfunnsloven fra 2021. Nå er de rettslige rammene etablert gjennom Grunnloven og trossamfunnsloven, og spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvaret har blitt satt på den kirkelige agendaen på nytt.

Trossamfunnsloven legger noen grunnleggende rammer for organisering av Den norske kirke, og den gir Kirkemøtet myndighet til å fastsette bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer.

Kirkemøtet vedtok en kirkeordning for Den norske kirke i 2019, med slike nærmere bestemmelser. Disse videreførte i hovedsak bestemmelser fra kirkeloven i kirkens eget regelverk. Kirkemøtet 2019 (sak KM 06/19) ba Kirkerådet «så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode [2020–2023] å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning».

Kirkerådet oppnevnte i 2019 et utvalg (Müller-Nilsen-utvalget) for å utrede et slikt forslag. Utvalgets utredning *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* ble overlevert i mars 2021 og sendt på bred høring. I forlengelsen av utvalgsutredningen har det vært gjennomført fire delutredninger. Kirkerådet har også innhentet og mottatt eksterne juridiske utredninger om blant annet Kirkemøtets myndighet til å beslutte framtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke.

Arbeidet med å oppsummere høringen har vært omfattende fordi saken er kompleks og materialet i seg selv er omfangsrikt, men også fordi innspillene fra høringsinstansene til de ulike punktene må vurderes i lys av at hovedforslaget om å opprette et obligatorisk prostifellesråd ikke har fått oppslutning, se nærmere nedenfor.

Selv om utvalgets forslag om et nytt arbeidsgiverorgan på prostnivå ikke har fått støtte, gir høringen relevante innspill til framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret. Høringsinstansene fastholder klart at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i lokalkirken, bør samles. Høringssvarene inneholder også synspunkter som er av interesse for valg og utforming av modell for arbeidsgiverorganisering uten et obligatorisk prostifellelsråd (se den nærmere omtalen av metode i den vedlagte høringsoppsummeringen), men det er, etter Kirkerådets vurdering, ikke grunnlag for å si at høringen gir et klart votum når det gjelder modellvalg.

Kirkerådet vedtok 25. mars 2022 i sak KR 25/22 enstemmig følgende:

1. Kirkerådet takker for det store arbeidet som høringsinstansene har lagt ned.
2. Kirkerådet er opptatt av å finne en samlende og bærekraftig løsning.
3. Kirkerådet ber om en sak til maimøtet med forslag til prinsippvedtak som kan legges fram for Kirkemøtet i 2022.

Saken bør gi en nærmere beskrivelse og vurdering av to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Det bør fremkomme av saken hva som er modelluavhengige byggesteiner, hvilke risikoer modellene har, samt et økonomisk estimat.

4. Kirkerådet oppfordrer bispedømmerådene til å ha tett kontakt med soknets organer i arbeidet med denne saken.

I etterkant av dette møtet har Kirkerådets sekretariat gjennomført en rekke informasjonsmøter med ulike aktører, deriblant fellesrådsledere og kirkeverger i ti av elleve bispedømmer, for å forsøke å bidra til at prosessen kan lede fram til en samlende og bærekraftig løsning.

Samisk kirkeråd har i møte 2.–3. mai 2022 drøftet fordeler og ulemper ved de to hovedmodellene (jf. Kirkerådets vedtak i sak KR 25/22 punkt 3) fra et samisk perspektiv, samt modelluavhengige føringer. Innspill fra dette møtet er innarbeidet i dette saksdokumentet.

Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet i 2022 skal fatte en *prinsippbeslutning*, altså en beslutning på et overordnet nivå. En prinsippbeslutning bør som et minimum ta stilling til overordnet modell for arbeidsgiverorganisering. Ulike alternativer må detaljeres så langt det er nødvendig, men ikke lengre, for at Kirkemøtet skal kunne ta stilling. Alternativer synliggjøres i saken, og positive og negative virkninger av dem, blant annet konsekvenser og ulike former for risiko, må vurderes. Kirkemøtet vil naturligvis stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. Forutsetningen er at prinsippbeslutningen skal følges opp av videre utredning, uttegning og høring før nye vedtak og gjennomføring.

En slik trinnvis tilnærming er valgt blant annet valgt for å sikre god politisk styring med prosessen, og av ressurshensyn. Når en løsning velges på overordnet, politisk nivå, kan en målrette den videre utredningsprosessen. Det betyr også prinsipielt at

Kirkemøtet på et senere tidspunkt kan endre retning dersom den videre prosessen med utredning og høring viser at valget ikke står seg.

1.2 Dokumenter i saken

En rekke dokumenter danner bakgrunnsmateriale for denne saken. Det gjelder Müller-Nilsen-utvalgets utredning *Samhandling i en ny folkekirke – ny kirkelig organisering*, oppsummeringen av høringene til henholdsvis offentlige instanser og kirkelige instanser, delutredninger avlevert i januar 2022 og juridiske vurderinger av Kirkemøtets handlingsrom.

Disse dokumentene er vedlagt som bakgrunnsmateriale til saken, men Kirkerådet har lagt opp til at denne saksorienteringen *i seg selv* skal gi et tilstrekkelig grunnlag til at Kirkemøtet kan treffe en prinsippbeslutning om valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet Den norske kirke.

2 Endringsbehov og mål

2.1 Utgangspunkter

Med den nye trossamfunnsloven fra 1. januar 2021 er lovgivningen om Den norske kirke redusert i omfang, og det er nå Kirkemøtet som har myndighet til å organisere Den norske kirke. Den norske kirke har blitt et selvstendig trossamfunn og en trosbasert organisasjon i sivilsamfunnet, og den skal være en landsdekkende, selvstendig og demokratisk folkekirke.

Som nevnt viderefører trossamfunnsloven soknet som et eget rettssubjekt, men soknene er uløselig knyttet sammen med hverandre og med rettssubjektet Den norske kirke i trossamfunnet Den norske kirke. Kirkemøtet er øverste organ både i rettssubjektet Den norske kirke og i trossamfunnet Den norske kirke. Det offentlige finansieringsansvaret er fortsatt delt mellom stat og kommune.

Som en organisasjon i sivilsamfunnet må Den norske kirke bety noe i folks/medlemmenes liv. Mange må se at kirken er viktig for den enkelte og for samfunnet, og mange må velge å engasjere seg og ta et medansvar som folkevalgte, frivillige eller ansatte i kirken. Da må det være handlingsrom og myndighet i lokalkirken, slik at det er noe å engasjere seg i og for. Soknet er kirkens grunnenhet, og samlingen om ord og sakrament skjer lokalt, i menigheten. I høringssvarene understreker de kirkelige rådene betydningen av en tydelig lokal tilstedeværelse og identitet, et nært samarbeid og tett styringsdialog mellom lokalkirke og kommune, samt gode relasjoner og samvirke mellom kirke, frivillighet, lokale organisasjoner og samfunnsinstitusjoner.

I tillegg til den primære, lokale virksomheten har en nasjonal kirke også behov for fellestjenester i form av økumenisk og internasjonalt arbeid, kommunikasjon, nasjonal fagutvikling, kontakt med utdanningsinstitusjoner, regelutvikling, myndighetskontakt mv. Biskopen og bispedømmerådene er viktige regionale organer i utviklingen av kirken.

Den norske kirke har – tydeligere enn da staten og statens styring var en overbygning – behov for sammenheng mellom organisasjonsnivåer og enheter, på tvers av rettssubjekter og finansieringskilder, i en helhetlig kirkeorganisasjon.

Oppdraget og felles tro og bekjennelse skaper grunnleggende sammenheng og fellesskap, og biskopenes tilsyn har som formål å bevare kirkens enhet. Både menighetsråd og fellesråd understreker i sine høringssvar biskopens betydning som samlende åndelig veileder og inspirator for ansatte og lokalmenighetene. Sammenheng kan også skapes og vedlikeholdes på andre måter, gjennom organisering, demokratiske ordninger og organer og ulike fellesordninger for blant annet forvaltning. Felles organisasjonskultur er også viktig for å skape sammenheng, samhold og gjenkjennelighet. En slik betoning av sammenheng må på samme tid gi tilstrekkelig rom for mangfold og ikke legge uhensiktsmessige bindinger for virksomheten i soknene. Kirkeordningen skal balansere frihet og enhet, være fleksibel og legge til rette for et fruktbart samvirke mellom sokn, biskop og rådsstruktur.

Høringsinstansene er inne på ulike former for sammenheng og helhet i sine innspill – blant annet sammenheng mellom lokalkirke og kommune, biskopens rolle i å holde trossamfunnet sammen, valgordning som sikrer gjennomgående representasjon i organisasjonen og gode fellesløsninger som understøtter virksomheten i det enkelte sokn.

Forvaltning av ord og sakrament forutsetter en prestatjeneste over hele landet. Dette kommer til uttrykk i trossamfunnsloven, som stiller krav til Den norske kirke om å sørge for en landsdekkende prestatjeneste. Men prestatjenesten står ikke alene. Kirken trenger kirkebygg i god stand til å samle folk i, oppsøkende diakonalt arbeid, skapende kirkemusikk, engasjerende kirkelig undervisning, frivillige i ulike aktiviteter og samhandling med lokalsamfunnet for øvrig. Den trenger – og trossamfunnsloven forutsetter også det – et godt demokrati ved valgte råd og dessuten en daglig ledelse som forvalter menneskelige, økonomiske og fysiske ressurser best mulig.

Kirkens ordninger må ha et orienteringspunkt i en teologisk grunnforståelse av kirken og samlingen om ord og sakrament. All organisering må ha som grunnleggende premis at den skal tjene lokalmenigheten og styrke dens virksomhet med å «vekke og nære det kristelige liv», jf. formålsbestemmelsen i kirkeordningen § 12. Men ut over dette mener Kirkerådet det er viktig å holde fast at organisering er et hensiktsmessighetsspørsmål.

2.2 Behov for endring

Müller-Nilsen-utvalget pekte på noen sentrale utfordringer ved dagens organisering:

- *Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid*
- *Ulik styring på samme arbeidsplass*
- *Vanskelig konflikthåndtering*
- *Svakere rekruttering enn ønskelig*
- *Styringsmessig kompleksitet*

En rekke av disse utfordringene har blitt mer tydelige gjennom utviklingen de siste årene. Den todelte arbeidsgiverstrukturen i kirken har vi hatt lenge. Før 1997 hadde de lokalt ansatte kommunen som arbeidsgiver, og prestene hadde staten. Kirkeloven overførte fra 1997 de lokalt ansatte fra kommunen til soknet som rettssubjekt og arbeidsgiver. I 2017 ble prestene og ansatte ved bispedømmeråd og kirkeråd overført fra staten til rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Og fra 2021 har Kirkemøtet fått myndighet til å bestemme organiseringen av Den norske kirke.

Det er også grunn til å tro at noen av utfordringene vil bli enda tydeligere framover. I mange sammenhenger har det fra lokalnivået blitt uttrykt klar bekymring for rekruttering, nødvendig kompetanseutvikling og arbeidssituasjonen, særlig i spredtbygde strøk og mindre kommuner. I nettverksmøter der også Kirkerådet har deltatt, har fellesrådsledere og kirkeverger tatt opp at de mange steder bare kan rekruttere til deltidsstillinger innen både merkantile og kirkefaglige oppgaver. Det er krevende å rekruttere og å beholde nødvendig fagkompetanse. Flere gir uttrykk for at det er vanskelig for lokale ledere i mindre fellesråd å ivareta ansvar for et bredt spekter av oppgaver innen vedlikehold og drift av kirkebygg og gravplasser, kirkefaglige oppgaver, samt økonomisk og administrativ forvaltning.

Enhetlig arbeidsgiverstyring, tydelige ansvarsforhold og roller, handlingsrom og fleksibilitet, kompetanseforvaltning og -utvikling, og rekruttering vil bare bli viktigere. Den norske kirke må rett og slett tilby et godt arbeidsmiljø for alle ansatte og være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver. Det betyr også at ressurser må forvaltes effektivt og i størst mulig grad brukes til utadrettet virksomhet for å løse oppdraget som kirke.

2.3 Mål

Med utgangspunkt i mandatet som Müller-Nilssen-utvalget fikk fra Kirkerådet, formulerte utvalget følgende målbilde for sitt arbeid:

- *Folkekirke i hele landet*
- *Kirken står sterkt lokalt*
- *Avklarte roller og mandat*
- *God ledelse på alle nivå*
- *God ressursutnyttelse*

2.4 Målbildet og innspill i hørings svar, delutredninger, arbeidsmiljøundersøkelser mv.

2.4.1 Folkekirke i hele landet: attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte søkere over hele landet

Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet. Kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet. Kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt.

Rekruttering til kirkelige stillinger er en stor og felles utfordring for sokn over hele landet. I høringen, i arbeidsmiljøundersøkelser høsten 2021 og i møter med ulike aktører (se avsnitt 1.2) har det blitt etterlyst større likebehandling mellom stillingsgrupper i både fag- og organisasjonsutvikling, samt i biskopens tilsyn. Dette fremgår blant annet av hørings svarene fra arbeidstakerorganisasjoner, Den norske kirkes ungdomsutvalg og nasjonalt hovedverneombud for rettssubjektet Den norske kirke.

Fagforbundet uttaler for eksempel:

Sammenlignet med dagens fellesrådsstruktur vil færre arbeidsgivere og større områder kunne gjøre det enklere å etablere en fungerende tillitsvalgtstruktur

for de ansattes organisasjoner. Dette vil kunne styrke medbestemmelse og partssammensatt arbeid.

Den norske kirkes ungdomsutvalg uttaler:

Kirken fremstår som en mer attraktiv arbeidsplass om ledelsen fremstår som enhetlig, og faglig begrunnet. Det virker rekrutterende om kirken har en avklart rolleforståelse og ledelsesstruktur.

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra Rambøll for Kirkerådet og KA høsten 2021 viste at Den norske kirke får bedre resultater enn "benchmark" på spørsmål knyttet til kompetanse, autonomi og engasjement. Det er få systematiske forskjeller mellom stillingsgrupper og ingen systematisk tendens mellom fellesrådsansatte innen kirkefag og drift. Denne arbeidsmiljøundersøkelsen hadde høy deltakelse, med 82 prosent av ansatte i RDNK og 67 prosent av fellesrådsansatte, dvs. en samlet svarprosent på 71.

Arbeidsmiljøundersøkelsen som er gjennomført av KIFO på oppdrag fra Fagforbundet høsten 2021, pekte på at det er ulik opplevelse blant stillingsgrupper av anerkjennelse, informasjon og involvering.

2.4.2 Kirken står sterkt lokalt

Mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt. Organiseringen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet. Sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer.

I høringen og etterfølgende innspill har det blitt understreket at det er viktig å ivareta og videreutvikle god dialog og en-til-en relasjon mellom lokal kirke og kommune. Viktige områder er kirkens samfunnsrolle lokalt, betydningen av lokal frivillighet og forvaltning av lokal kulturarv. Kirkens ansvar for god lokal gravplassforvaltning vektlegges særskilt av flere høringsinstanser og i møter med representanter for grupper av arbeidstakere og lokale råd.

2.4.3 Avklarte roller og mandat.

Trygge roller og definerte mandat for folkevalgte, frivillige og ansatte - godt samvirke mellom embete og råd. Styringslinjer og ansvarsdeling mellom nivåene er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører.

I høringen gis det bred tilslutning til at menighetsrådet sin rolle og ansvar i tilsettingssaker tydeliggjøres og nedfelles. Formelt gir dette soknet en sentral og viktig plassering i selve tilsettingen, og reelt sikrer dette at lokale behov og ønsker tilflyter rekrutteringsprosessen. Samtidig understrekes det at felles regelverk må utvikles og rutiner innarbeides, slik at prosesser oppleves enhetlige, forsvarlige og profesjonelle.

Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd understreker soknet som strategisk styringsorgan og foreslår å tydeliggjøre ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd.

Kirkerådets demokrati- og folkevalgtutvalg oppfordret i januar 2022 til at eksisterende nettverk for fellesrådsledere videreføres og anbefalte at det etableres

nye nettverk mellom bispedømmerådsleder og fellestrådsledere innen hvert bispedømme.

2.4.4 God ledelse på alle nivå

God strategisk folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå. Ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering. Nasjonal ledelse gir retning, med velfungerende strategiarbeid og prosesser for medvirkning mellom nivåene.:

Høringen gir konkrete innspill til ledelsesmodell i det foreslåtte prostifellesrådet. Disse innspillene er relevant for ledelse også i andre modeller for arbeidsgiverorganisering. Delutredningene 3 og 4 gir også viktige innspill til organisering av ledelse i et arbeidsgiverorgan og på soknenivå, deriblant behovet for å koordinere de kirkefaglige tjenestene og styrke den faglige ledelsen av de kirkefaglig ansatte. Fortsatt delt, eller sidestilt, ledelse får størst oppslutning i høringen. Det begrunnes med en lederstruktur som gir klare roller, som er tydelig på ansvarsfordeling og som legger grunnlag for samspill og samhandling. Ungdommens kirkemøte 2021 vektla i sin uttalelse at det for unges oppfatning av kirken som en attraktiv arbeidsplass, er viktig at organisering av ledelse er lett å forholde seg til, og at unge ønsker seg en lett tilgjengelig leder.

I arbeidsmiljøundersøkelsen fra høsten 2021 kom det frem at Den norske kirke skårer svakere enn "benchmark" på operasjonell ledelse, effektiv tidsbruk (møtetid), klare målsettinger og måloppnåelse, ansvarsavklaring, takhøyde for meningsmangfold og håndtering av uenighet og personkonflikter. Særlig er det ansatte i diakon- og undervisningsstillinger som i mindre grad opplever at leder setter klare mål for arbeidet, og at uenighet håndteres på en god måte lokalt.

I KIFOs arbeidsmiljøundersøkelse blant Fagforbundets medlemmer ansatt i fellestrådene, svarer flertallet at de trives i veldig stor grad, og at de «i noen grad» får anerkjennelse for jobben de gjør. De driftsansatte opplever i lavere grad anerkjennelse og respekt enn de kirkefaglig ansatte. Blant kirkeverger og de kirkefaglig ansatte opplever de fleste veldig stor grad av medvirkning, mens dette gjelder for under halvparten av de kontor- og driftsansatte.

2.4.5 God ressursutnyttelse

Menneskelige og økonomiske ressurser forvaltes på best mulig måte; unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Høringsinstansene beskriver et tydelig behov for, og fordeler med, større enheter. Begrunnelser for dette handler blant annet om mer effektiv ressursutnyttelse. I tillegg oppleves mange fellestråd for små til å kunne ivareta profesjonell forvaltning og en kompetent kirkefaglig ledelse. På områder som personal, økonomi og drift konkurrerer mindre fellestråd med annen virksomhet om kompetent arbeidskraft. I nettverksmøter for kirkeverger og fellestrådsledere blir det pekt på utfordringer i å henge med i løpende profesjonalisering og digitalisering av tjenester.

Behovet og potensialet for effektivisering vektlegges av mange: Større enheter kan avhjelpe sårbarhet knyttet til ferie- og sykdomsfravær, styrke kompetansemiljøer og gi økt bruk av fellesløsninger og redusere bruken av deltid.

3 Utvalgets hovedforslag

Müller-Nilssen-utvalget ble særlig bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. Kirkerådet vurderte at det var særlig behov for å belyse nivået mellom de to rettssubjektene som i dag er kirkelige arbeidsgivere, og mellom de to finansieringskildene kommune og stat. De andre størrelsene – sokn, fellesrådsområde, bispedømme og nasjonalt nivå er kjente enheter med kjente organer.

I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd. Uavhengig av modellvalg ville utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, etter forslaget, skje fra prostifellesrådet.

I tilknytning til hovedforslaget om arbeidsgiverorganisering på prostinivå fremmet utvalget forslag om blant annet daglig ledelse i prostifellesrådet, prostifellesrådets oppgaver og ansvar, oppgaver og ansvar for menighetsrådet, relasjonen til kommunen, prostistrukturen, biskopens rolle, bispedømmerådets oppgaver, demokrati og valgordninger, og samisk kirkeliv.

4 Hovedsynspunkter fra høringen

4.1 Innledning

Høringen av utvalgets utredning ble delt i to. Et høringsbrev og -notat med konkrete spørsmål ble sendt til kirkelige høringsinstanser med frist 1. desember 2021, og en mer begrenset høring ble sendt offentlige instanser med frist 15. oktober 2021. Uttalelsene viser at det er lagt ned et stort engasjement og et omfattende arbeid hos høringsinstansene.

I punktet her gjengis bare hovedfunnene i de to høringene som knytter seg til forslaget om et nytt prostifellesråd som arbeidsgiverorgan. Høringsinstansenes synspunkter til andre forslag vil kort presenteres der det passer tematisk i teksten nedenfor. Høringsoppsummeringene er vedlagt. Mange av innspillene i høringen vil først og fremst måtte følges opp i arbeidet etter en prinsippbeslutning, dvs. når modellvalget skal konkretiseres og implementeres.

4.2 Oppsummering av innspill fra offentlige høringsinstanser

Kirkerådet mottok svar fra 109 offentlige høringsinstanser, inkludert 103 kommuner, KS og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark (regional gravplassmyndighet).

Omtrent 60 prosent av kommunesvarene er svært kritiske til den foreslåtte prostifellesrådsmodellen for organisering av arbeidsgiveransvar. Dette omfatter særlig små og mellomstore kommuner. Omtrent en av tre kommuner fraråder eksplisitt Kirkemøtet å vedta forslaget til ny modell. De større kommunene, særlig byer, er generelt mer positive til forslaget, nær 20 prosent av alle de avgitte høringssvarene kan forstås slik. De øvrige 20 prosent av kommunene gir høringssvar hvor de enten ber om videre utredning før de vil avgi en endelig anbefaling, eller svar hvor det ikke fremgår hva de sterkest vektlegger i sin argumentasjon.

Høringsinstansene peker på både fordeler og ulemper ved å etablere et prostifellesråd som skal samle arbeidsgiveransvaret. Kommunene løfter også fram tiltak som kan redusere risiko i den foreslåtte modellen.

4.3 Oppsummering av innspill fra kirkelige høringsinstanser

Samlet har det kommet inn 1154 svar på det utsendte hørings skjemaet. I tillegg har 68 instanser sendt inn hørings svar per post/e-post, slik at det totalt er avgitt 1222 svar.

Et hovedfunn i høringen er at flertallet av høringsinstansene er gjennomgående kritiske eller avvisende til å etablere prostifellesråd som arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Det er bekymring for mer administrasjon, mer byråkrati og at økte avstander vil gi tap av fellesskap og tilhørighet, både ansatte imellom, mellom lokal menighet og sentralt prostikontor, mellom prostifellesråd og den enkelte kommune – og ikke minst lokalt mellom menighet og kommune. Noen mener modellen vil kunne svekke kommunal finansieringsvilje, og det er bekymring for at gravferdsforvaltningen blir ønsket overtatt av den enkelte kommune. Andre ser en svekking av enhetlige arbeidsbetingelser, det nasjonale arbeidsmarkedet og rekruttering av prester. Samisk kirkeråd er urolig for om prostifellesråd godt nok vil inneha og utvikle kompetanse på samisk kirkeliv.

Det er klar støtte til én arbeidsgiverlinje, som vil kunne gi enhetlig arbeidsgiverstyring, like vilkår, større og mer robuste fagmiljøer, bedre ressursforvaltning, mulighet for flere hele stillinger, samordnet ledelse og tydeliggjøring av myndighet. Økt likebehandling, bedre konflikthåndtering, samlet strategisk planlegging, effektivisering og bedre løsninger for gravferdsforvaltning og bedre tillitsvalgtstruktur er andre muligheter som trekkes fram. Samtidig sier mange instanser tydelig nei til prostifellesråd og etterlyser andre modeller for felles arbeidsgiver.

Flere høringsinstanser er bekymret for svekkede lokalmenigheter og redusert demokratisk innflytelse i store prostifellesråd, mens andre mener fellesrådene ikke må bli for små til å utgjøre reelle kompetansesentra. Egne modeller for storbyene etterlyses og det advares mot å svekke biskopens rolle og ansvar. Noen bispedømmer ser utfordringer for nødvendig samhandling mellom ulike rettssubjekter i Den norske kirke, andre er urolige for samvirke mellom embete og råd. Samisk kirkeråd frykter et svekket ansvar for samisk kirkeliv, dersom ansvaret flyttes fra biskop til prostifellesråd, mens KA peker på mulighetene som ligger i positive erfaringer med interkommunalt samarbeid og oppfordrer til utvikling av ulike samarbeidsmodeller mellom kirkelige fellesråd.

Mange høringsinstanser kritiserer at det mangler utredningsgrunnlag for en rekke problemstillinger som høringen ønsker kommentert, og at det i høringsperioden foregår parallelle utredninger som ikke er ferdigstilt. Det beklages at høringen er for stor og omfattende. Andre etterlyser utredning av alternative modeller, blant annet for kirkens organisering i storbyene. Noen foreslår å utsette prosessen inntil videre utredning er foretatt. Andre forhold som tas opp, er betydningen av representativitet i alder, kjønn, funksjonsevne og språklig tilhørighet i Den norske kirkes valgte organer, kirkedemokrati og folkevalgtrollen, medbestemmelse, mangfold og likebehandling blant ansatte, samt manglende utredning av de særlige utfordringene for samisk og kvensk kirkeliv.

5 Om delutredningene

Kirkerådet vedtok i september 2021 å igangsette fire delutredninger, som fulgte opp noen problemstillinger Müller-Nilsen-utvalget pekte på at det var behov for å utrede videre:

- Delutredning 1: *Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur*
- Delutredning 2: *Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering*
- Delutredning 3: *Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering*
- Delutredning 4: *Oppgavefordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd*

Delutredningene ble ferdigstilt i januar 2021. Mandatet for delutredningene var knyttet til forslagene i utvalgets utredning, herunder forslaget om obligatorisk prostifellesråd. Alle utredningene inneholder likevel vurderinger og forslag som er relevante og aktuelle selv om en ikke går videre med forslaget om å etablere et slikt prostifellesråd. Det vises til delutredningene i den videre teksten, der det er aktuelt. Mange av de konkrete forslagene i delutredningene vil måtte vurderes nærmere og følges opp i arbeidet som skal skje etter at Kirkemøtet har truffet en prinsippbeslutning.

6 Kirkemøtets myndighet til å vedta arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet Den norske kirke

Det har vist seg å være ulike syn på rekkevidden av Kirkemøtets myndighet til å organisere Den norske kirke etter den nye bestemmelsen i trossamfunnsloven § 12 andre ledd, eventuelt også i lys av andre bestemmelser i loven. Særlig er det stilt spørsmål om Kirkemøtet har rettslig grunnlag for å vedta at de ansatte i soknene (kirkelig fellesråd) skal overføres til rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. De to advokatfirmaene som Kirkerådet (og KA) har innhentet betenkninger fra, har ulike tolkninger av Kirkemøtets myndighet. Advokatfirmaenes vurderinger, til sammen fire, er vedlagt saksorienteringen.

Kirkerådet har, blant annet med bakgrunn i at de eksterne betenkningene har ulike syn, gjort en selvstendig vurdering i spørsmålet om rekkevidden av Kirkemøtets myndighet. Kirkerådets vurdering er at Kirkemøtet i medhold av trossamfunnsloven § 12 andre ledd – eller på ulovfestet grunnlag – har myndighet til å avgjøre valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet, og at Kirkemøtet dessuten har vid myndighet til å beslutte hvordan en modell nærmere skal innrettes og innføres. Både når det gjelder modellvalg og -utforming har Kirkemøtet stor frihet til å vurdere hva som er hensiktsmessig. Uansett løsning må det være klart hvilke oppgaver som skal ligge hvor, slik at det ikke oppstår tvil om myndighet, ansvar eller roller.

Kirkerådet har tolket trossamfunnsloven § 12 andre ledd i lys av forarbeidene og andre bestemmelser i loven. Forarbeidene til lovreguleringen av Den norske kirke generelt og til § 12 andre ledd spesielt viser at Kirkemøtets myndighet er ment å ha en slik omfattende rekkevidde som ordlyden i § 12 andre ledd åpner for.

Kirkerådet har vurdert særskilt om finansieringsordningen i loven § 14 begrenser Kirkemøtets myndighet *ut over* det § 12 andre ledd selv eventuelt måtte gjøre. Det er

i første rekke bestemmelsen om kommunens forpliktelser etter § 14 andre ledd som har vært holdt frem som en mulig hindring for å plassere arbeidsgiveransvaret i det nasjonale rettssubjektet for ansatte som kommunen bidrar med lønnsmidler til. Også her er Kirkerådets konklusjon at bestemmelsen ikke legger formelle bindinger på Kirkemøtets handlingsrom.

Kirkerådet anbefaler at Kirkemøtet gir uttrykk for sin forståelse av Kirkemøtets myndighet i vedtaks form, uavhengig av hvilken modell for arbeidsgiverorganisering Kirkemøtet vil gå inn for.

7 Modell for arbeidsgiverorganisering – utgangspunkter

7.1 Utvalgets forslag

Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostnivå kan se ut. I rapporten presenterte utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet ville etter forslaget erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget skisserte som nevnt tre modeller/alternativer (beskrivelsene er hentet fra høringsnotatet):

- Alternativ 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet
- Alternativ 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra rettssubjektet Den norske kirke (RDNK). Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet
- Alternativ 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

7.2 Høringsinstansenes synspunkter

Det store flertallet av høringsinstansene svarer et klart nei til å videreføre to arbeidsgiverlinjer og ønsker samme arbeidsgiver for alle som arbeider sammen i lokalkirken. Et lite mindretall ønsker å videreføre dagens ordning, enten fordi de ikke ser den som problematisk, eller fordi de mener prostifellesråd i en eller alle varianter vil bli en dårligere løsning.

Over halvparten av høringsinstansene mener det finnes bedre modeller for å nå målet om én arbeidsgiverlinje (samme arbeidsgiver) enn den foreslåtte prostifellesrådsmodellen. En del ønsker å beholde dagens ordning, mens andre vil justere de foreslåtte prostifellesrådsmodellene. Flere peker på nasjonalt arbeidsgiveransvar, med delegering til bispedømmenivået eller dagens fellesråd. Noen ønsker alle ansatt i dagens fellesråd eller på bispedømmenivå – og enkelte foreslår helt egne modeller for arbeidsgiverorganisering.

Den største gruppen svarer i utgangspunktet ingen merknad på spørsmål om modellvalg. En nesten like stor gruppe svarer utvalgets modell 2, mens noe færre velger utvalgets modell 1. Utvalgets modell 3 får klart minst oppslutning.

Blant bispedømmer, biskoper og proster går et klart flertall for utvalgets modell 2. En drøy tredel av fellesråd ønsker utvalgets modell 1. Blant menighetsråd med fellesrådsfunksjoner svarer drøyt halvparten «ingen merknad», mens den nest største andelen av denne gruppen; en drøy femtedel, velger modell 1. Menighetsrådene deler seg, med to omtrent jevnstore grupper som svarer enten utvalgets modell 2 eller «ingen merknad». Også arbeidslivsorganisasjonene deler seg, med KA og Delta tydelig for utvalgets modell 1, fulgt under tvil av CREO og av flertallet i Lederne. Presteforeningen, Diakonforbundet og KUFO ønsker utvalgets modell 2. Fagforbundet og teoLOGene ønsker ingen av modellene, men med ulike preferanser om de må velge: Fagforbundet går da for utvalgets modell 1, mens teoLOGene ønsker alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Øvrige høringsinstanser er også delt i vurderingene av prostifellesrådsmodell, men med et flertall med preferanse for utvalgets modell 2, selv om de grunnleggende er kritiske til prostifellesrådsorganisering.

Mange høringsinstanser ønsker tilsetning på nivå nærest mulig der arbeidet skal foregå. De ønsker også en tydeliggjøring av både menighetsrådets og biskopens rolle i tilsetning av ulike typer stillinger. Lokalt tilsettingsnivå forstås både som i soknet og på fellesrådsnivå. Flere høringsinstanser ønsker at vigslede eller kirkefaglige stillinger skal ansettes på bispedømmenivå. Betydningen av partssammensatte utvalg understrekes, og flere åpner for nasjonale ordninger for tilsetninger.

7.3 Kirkerådets utgangspunkt og videre fremstilling

Det store flertallet i høringen mener at det er behov for en ny arbeidsgiverorganisering for å få samme arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. På bakgrunn av høringsresultatet legger Kirkerådet til grunn at det ikke er aktuelt å gå videre med en ordning der Kirkemøtet vedtar obligatorisk arbeidsgiverorganisering i prostifellesråd i tråd med forslaget fra Müller-Nilssen-utvalget. Kirkerådets vurdering er likevel at høringsuttalelsene gir retning for valg og utforming av en ny modell for framtidig arbeidsgiverorganisering som kan samle arbeidsgiveransvaret.

Det er gitt at arbeidsgiver må være et selvstendig rettssubjekt. I trossamfunnet Den norske kirke er det to (typer) rettssubjekter; alle soknene og rettssubjektet Den norske kirke. Det betyr igjen at en i utgangspunktet har to alternativer; enten må arbeidsgiveransvaret forankres i soknet (ved et fellesorgan) eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Uten et nytt og obligatorisk prostifellesråd må en la eksisterende organer (og deres representanter) stå for den praktiske utøvelsen av arbeidsgiveransvaret på vegne av rettssubjektene. Menighetsrådet og kirkelig fellesråd opptre på vegne av soknet, og fellesrådet utøver i dag arbeidsgiveransvaret for dem som er tilsatt i soknet. Både prosten, biskopen, bispedømmerådet, Kirkerådet og Kirkemøtet opptre på vegne av RDNK som arbeidsgiver. Kirkemøtet (og Kirkerådet) opptre dessuten på vegne av trossamfunnet Den norske kirke og kan for eksempel gi regler som binder både RDNK og soknene (fellesrådene) når de opptre som arbeidsgivere. Biskopen og bispedømmerådet opptre også på vegne av trossamfunnet – biskopen for eksempel som tilsynsmyndighet og bispedømmerådet som strategisk organ med ansvar for å «vekke og nære det kristelige livet» i menighetene i bispedømmet og for kirkelig samarbeid.

Nedenfor i punktene 9 og 10 er det tegnet ut og vurdert to alternative modeller for arbeidsgiverorganisering. Den ene modellen har utgangspunkt eller rettslig forankring i soknet, og den andre har rettslig forankring i det nasjonale rettssubjektet, henholdsvis modell 1 og modell 2. De to modellene vil ha hver sine styrker og svakheter, og de er her utformet med sikte på å bøte på det som vurderes som negative aspekter, og forsterke det som oppfattes som positive elementer. Det innebærer at det i fremstillingen nedenfor ikke vil være et klart skille mellom beskrivelse og vurdering.

Gjennom avbøtende eller kompenserende tiltak av ulik art kan modellene utformes slik at de vil ligne mer på hverandre, eller at de i alle fall i praktisk virkning vil kunne nærme seg hverandre. Samtidig skal det ikke underslås at det rettslige utgangspunktet en velger, vil ha konsekvenser, i den forstand at helt sentrale elementer i arbeidsgiveransvaret må ligge der ansvaret er formelt forankret. For eksempel vil modellvalget definere hvem som er rett saksøkt i en arbeidsrettssak. Organiseringen må være klar, slik at det er tydelig hvem som er arbeidsgiver.

Arbeidsgiverorganisering på tvers av rettssubjekter kan aktualisere et spørsmål om forholdet mellom arbeidsgiveransvar og innholdsansvar (ofte omtalt som "virksomhetsansvar"). Normalt vil arbeidsgiveransvaret ligge hos den som har ansvar for innholdet i og gjennomføring av oppgaver som skal løses. Men det er ikke noe prinsipielt til hinder for at dette splittes opp.

Når de to modellene skal tegnes nærmere ut og vurderes, vil noen spørsmål knytte seg bare eller primært til én av modellene, mens andre elementer eller byggesteiner kan være mer eller mindre modelluavhengige. Og det kan være ulike oppfatninger om graden av modelluavhengighet. En sentral utfordring for utforming og innføring av en ny arbeidsgivermodell knytter seg for eksempel til at de eksisterende fellesrådene er forutsatt å utøve arbeidsgivermyndighet i begge modellene. Fellesrådsdistriktene (kommunene) vil i mange tilfeller være små, og fellesrådet med sin administrasjon vil ha begrensede ressurser. En enhet som skal forvalte et samlet arbeidsgiveransvar må være stor nok og ha tilstrekkelig kapasitet til å forvalte ansvaret effektivt og med god kvalitet. Det bør være store nok fagmiljøer som kan virke rekrutterende, det bør ligge til rette for heltidsstillinger mv. Spørsmålet om tilstrekkelig størrelse og kapasitet har betydning for begge modellene, men det vil antakelig være mest påtrengende i en modell der arbeidsgiveransvaret skal forankres formelt i soknet (fellesrådet). Slike (mer eller mindre) modelluavhengige byggesteiner eller elementer er særlig behandlet nedenfor i punkt 8, men er også berørt i framstillingen av de to hovedmodellene.

Planen er at Kirkemøtet i 2022 skal treffe en prinsippbeslutning om framtidig arbeidsgiverorganisering, dvs. en beslutning på et overordnet nivå. Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet skal beslutte en modell for organisering av arbeidsgiveransvar for dem som arbeider i soknene, men også at Kirkemøtet skal ta stilling til noen prinsipper og spørsmål som vurderes som modelluavhengige. Det betyr at ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering må konkretiseres så langt som nødvendig for at Kirkemøtet kan beslutte hovedmodell, men ikke lengre. Og det betyr videre at det kan være ulike oppfatninger både om hvilke elementer som må konkretiseres, og om hvor langt det er nødvendig å gå i konkretisering. Kirkemøtet vil som nevnt stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. Uansett må Kirkemøtets prinsippvedtak følges opp med videre utredning, forslag og høring, før saken igjen legges fram for Kirkemøtet.

I punkt 11 nedenfor finnes Kirkerådets oppsummerende vurderinger av modellvalg og Kirkerådets forslag til vedtak om modellvalg i Kirkemøtet.

8 Modelluavhengige byggesteiner

8.1 Utgangspunkt

Flere vesentlige byggesteiner eller elementer i en ny kirkeordning kan i større eller mindre grad tegnes ut uavhengig av hvilken hovedmodell for arbeidsgiverorganisering som velges. De er fordelt på noen områder i fremstillingen nedenfor.

8.2 Styrking av virksomheten i soknet og soknets organer. Forholdet menighetsråd – fellesråd/arbeidsgiverorgan

Styrking av soknet som den grunnleggende enheten i Den norske kirke er en viktig grunnforutsetning for arbeidet med kirkelig organisering. Uavhengig av modell for plassering av arbeidsgiveransvar vil det derfor være viktig å finne fram til en plassering av ansvar og oppgaver som styrker virksomheten i soknet og soknets organer.

Høringen viser at dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd i hovedsak fungerer godt. Dette bekreftes både av menighetsrådene og av fellesrådene. Samtidig; ved innføring av et prostifellesråd (eller en organisering i større enheter enn dagens fellesråd) med større avstand til lokalkirken, er mange opptatt av å styrke menighetsrådets ansvar.

Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd skisserer flere muligheter for å styrke menighetsrådet med ansvar for all virksomhet i soknet, inkludert gudstjenestelivet. Fellesrådet og øvrige organer i kirken skal støtte opp om dette. Følgelig bør menighetsrådet få en tydelig rolle i utforming og beskrivelse av stillinger og ha en klar rolle ved tilsetninger i soknet. Rådet må ha daglig leder, alene eller sammen med andre, og arbeidsgiverfunksjoner bør delegeres til menighetsrådet der dette er hensiktsmessig. Menighetsrådet bør forvalte midler og fastsette budsjett for soknet, og det bør få et tydeligere ansvar i forvaltningen av kirkebygg.

Kirkerådet slutter seg til retningen i de forslagene delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd presenterer. Med i dette bildet hører også muligheten til å etablere et felles menighetsråd for flere sokn, slik kirkeordningen nå gir mulighet til. Små sokn kan dermed sammen øke menighetsrådets styringsevne uten at det betyr full sammenslåing med andre sokn.

Samme arbeidsgiver for alle som har soknet som tjenestested, vil også påvirke forholdet mellom menighetsrådets virksomhet og prestatjenesten. Sistnevnte har i dag et selvstendig virksomhetsområde i soknet, som samordnes med menighetsrådets virksomhet. Denne todelingen er knyttet til de to arbeidsgiverlinjene. Samvirket mellom det valgte rådet og tjenesten med ord og sakrament vil med én arbeidsgiver bli mer fokusert i menighetsrådet hvor soknepresten har sete. Rådet vil dermed kunne lede menighetens samlede virksomhet. Denne utviklingen er uavhengig av om arbeidsgiveransvaret forankres i soknet eller det nasjonale rettssubjektet.

Kirkerådet legger til grunn at kirkelig fellesråd bør være enheten for utøvelse av arbeidsgiveransvar uavhengig av modell. Avstanden til soknet og kommunen vil være for stor til at det er hensiktsmessig at de praktiske arbeidsgiverfunksjonene utøves på bispedømmenivå. Bispedømmerådet og biskopen bør derfor i utgangspunktet ikke utøve arbeidsgiveransvar, heller ikke i modell 2. En kan likevel vurdere om bispedømmerådet bør ha noen arbeidsgiverfunksjoner dersom arbeidsgiveransvaret forankres i rettssubjektet, for eksempel knyttet til tilsetting av prost og til kompetanseutvikling.

Det forutsettes også at flytting av oppgaver og ansvar til menighetsrådet ikke betyr at en økt andel av de samlede ressursene brukes til administrasjon. Daglig ledelse for soknet/menighetsrådet må finnes gjennom en omdisponering av dagens ressurser og ut fra lokale forutsetninger.

For å styrke soknet kan det også vurderes om menighetsrådet og eventuelt kirkelig fellesråd bør få mulighet til å melde saker til Kirkemøtet, på samme måte som blant annet bispedømmerådet og kirkemøtemedlemmer har i dag, i henhold til Kirkemøtets forretningsorden. Kirkerådet vil i så fall, som i dag, ta stilling til hvilke meldte saker som faktisk skal fremmes for Kirkemøtet.

8.3 Biskopen og bispedømmerådet. Styrket og konkretisert tilsyn fra biskopen

Mange av biskopens og bispedømmerådets oppgaver kan videreføres uavhengig av arbeidsgivermodell, men biskopens og bispedømmerådets rolle vil naturligvis tydeligst påvirkes dersom arbeidsgiveransvaret for prestene overføres til soknet.

Kirkerådet legger til grunn at utøvelsen av arbeidsgiveransvaret i hovedsak skal skje i fellesrådet, uavhengig av hovedmodell. I begge modeller kan en legge opp til at tilsettinger, også av prester, skal skje i partssammensatte utvalg.

Müller-Nilsen-utvalget pekte på at det er viktig å tydeliggjøre biskopens tilsynsrolle uavhengig av hvilken arbeidsgivermodell som brukes. Både utvalgets rapport og delutredning 2 om biskopens og bispedømmerådets rolle under ny organisering har en utfyllende konkretisering av hvilke oppgaver som ligger til tilsynet. Det blir også pekt på at det på enkelte områder er et litt uklart skille mellom hva som er tilsyn, og hva som er arbeidsgiveransvar. Det gjelder særlig ansvaret for faglig utvikling, for eksempel å innkalle tilsatte til fagsamlinger.

Høringen har vist at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, er tilslutning til å skille tydeligere mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar, og å legge økt vekt på tilsynet. Høringsinstansene vektlegger biskopens positive tilsyn som åndeligleder og inspirator, veileder og veiviser for menigheter og ansatte. Mange ønsker en styrket tilsynsrolle med definert ansvar. Demokrati- og folkevalgtutvalget fra januar 2022 understreker biskopens tilsynsmyndighet på vegne av det kirkelige fellesskapet og at tilsynet gjelder for både kirkelig tilsatte og de kirkelige rådenes virksomhet.

Også Kirkerådet mener at det er tjenlig i en fremtidig kirkelig organisering å utvikle videre og konkretisere biskopens tilsynsansvar, uavhengig av arbeidsgivermodell. I dette vil det også ligge å gi biskopen tilstrekkelige virkemidler for å kunne utøve tilsynet på en effektiv måte. Det vil også måtte innebære at bindende pålegg og andre konkrete utslag av tilsynet må følges opp av den aktuelle arbeidsgiveren.

Kirkerådet legger til grunn at en, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør skille tydelig mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene. Dagens ordning, der biskopen har dette ansvaret, er en arv fra da staten hadde styringen med kirken. Ved overføringen av ansvaret for prestedtjenesten fra departementet til bispedømmerådene i 1989, ble det ikke vurdert som hensiktsmessig å legge styringsretten til et valgt råd internt i staten. I en ny organisering av kirken vil en måtte veie dette opp mot hensynet til en tydelig skjelning mellom tilsynet og arbeidsgiveransvaret. Kirkerådets vurdering er at det nå ikke lenger er hensiktsmessig å videreføre ordningen der biskopen også utøver arbeidsgiveransvar for prestene.

Styringen som siden prostereformen i 2004 har skjedd i “prestelinja”, kan i fortsettelsen føre til at biskop og bispedømmeråd bidrar til å svekke de lokale folkevalgte organenes rolle. Dagens organisering av prestedtjenesten kan også bidra til en opplevelse av A- og B-lag blant de ansatte i lokalkirken. At biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene, kan bidra til likebehandling og tydeliggjøring av tilsynet med alle tilsatte og rådene. Det vil også bidra til en tydeligere balanse mellom de valgte rådene og tjenesten med ord og sakrament, hvor det er det valgte rådet, uansett nivå, som ivaretar det overordnede arbeidsgiveransvaret. Når biskopen ikke utøver dette ansvaret på vegne av rådet, vil tilsynsmyndigheten tre tydeligere frem som en myndighet som står overfor både rådene og de tilsatte.

Prosten vil fortsatt kunne fungere som biskopens medhjelper og tilrettelegger i utøvelsen av tilsynet, på samme måte som under dagens ordning. Hvordan denne funksjonen skal tilrettelegges, vil være avhengig av hvilken arbeidsgivermodell som velges.

Visitasinstituttet er et viktig element i tilsynsansvaret og i kontakten mellom biskopen og lokalnivået. Visitasreglementet er i dag fastsatt av Bispemøtet. Etter Kirkerådets oppfatning kan det være grunn til å vurdere om visitasreglementet heller skal vedtas av Kirkemøtet, blant annet for å markere at tilsynet inngår i en større sammenheng.

Det bør også være faste møtepunkter mellom biskopen og den daglige ledelsen i fellestrådene, og ordningen med faste prostemøter bør vurderes i lys av hva slags rolle prosten får i eller overfor fellestrådet.

Bispedømmerådet kan i begge modellene utvikles som regionalt, strategisk kirkestyre, blant annet innenfor fag- og kompetanseutvikling og tilskuddsforvaltning. For å ivareta disse oppgavene, og for å støtte opp om biskopens styrkede tilsyn, må bispedømmekontoret ha tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Det vil være viktig å etablere strukturer for kontakt og dialog mellom både folkevalgte og ansatte på bispedømmenivå og på lokalt nivå. For eksempel kan en vurdere å innføre en fast ordning med bispedømmemøter, faste dialogmøter eller lignende, der også folkevalgte involveres.

8.4 Daglig ledelse

Valg av ledelsesmodell må ivareta ulike hensyn. Kirkerådet legger til grunn at det grunnleggende forholdet og samvirket mellom embete og råd skal føres videre. Et sentralt hensyn er også å sikre en god og kompetent kirkefaglig ledelse på de ulike nivåene. Det vil være et viktig redskap for å styrke rekruttering til de aktuelle

stillingene. Kirkefag betyr i denne sammenhengen oppgaver som er lagt til prest, diakon, kateket og kantor, uavhengig av vigsling. Kirkerådet går inn for en modell hvor det gjennomgående er en todelt ledelse, der kirkefaglig og administrativ leder er sidestilte. Disse to lederfunksjonene må også sees i sammenheng med den folkevalgte rådslederen.

Modeller for lokal ledelse på soknenivå bør sees i relasjon med modeller for ledelse på (justert) fellesrådsplan. Det kan langt på vei vurderes uavhengig av at selve prostifellesrådsmodellen ble avvist i høringen.

Et uavklart spørsmål er foreløpig hvem av de to lederne som skal utøve arbeidsgivers styringsrett overfor de øvrige ansatte på soknenivå, dersom alle har samme arbeidsgiver. Delutredning 3 om ledelse lokalt legger til grunn at daglig leder ivaretar denne rollen og dermed blir daglig leder for alle unntatt soknepresten. Soknepresten får ansvar for å koordinere de kirkefaglige tjenestene i soknet. I praksis innebærer dette å sørge for en helhetlig og hensiktsmessig oppgaveløsning av de kirkelige tjenestene i samråd med daglig leder. Uansett må begge lederfunksjonene defineres nærmere, tydeliggjøres og styrkes. I mange stabsfellesskap vil det ikke være ressurser til en egen stilling som daglig leder, men en kan ha en felles daglig leder for flere sokn. Det kan også være aktuelt at soknepresten ivaretar rollen som daglig leder, men det må vurderes nøye om og i hvilken utstrekning det er hensiktsmessig å legge administrative funksjoner til soknepresten.

8.5 Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

I høringen trakk flere instanser frem behovet for å etablere en mer helhetlig arbeidsgiverpolitikk og nasjonale fellesløsninger, rammer og verdier på mange områder, for eksempel innen ledelse, HMS, vernearbeid og medbestemmelse i Den norske kirke.

Mange påpekte at alle lokale enheter i kirken jobber med de samme grunnleggende tjenestene; gudstjenester, kirkelige handlinger, kulturarrangement, frivillighet osv. De lokale enheter har dessuten ansvar for administrasjon og forvaltning av kirkebygg – og de aller fleste også gravplasser.

På mange områder er det allerede etablert fellesløsninger, og det pågår arbeid med nye fellessystemer, ikke minst innen digitalisering. En viktig, felles løsning som er under arbeid, er et nytt ansatt- og organisasjonsregister som gjøres tilgjengelig for alle arbeidsgivere i trossamfunnet. Arbeidet ned helhetlig menighetsplan er godt i gang. Digitalisering av oppgaver og tjenester handler både om økt service og tilgjengelighet for medlemmer og innbyggere og om å effektivisere arbeidet for medarbeidere og frivillige. Dersom alle bruker de samme digitale løsningene, vil det vært lettere å dele og gjenbruke informasjon, som igjen kan føre til god informasjonskvalitet og -sikkerhet.

Også på HR-feltet er det etablert og tatt initiativ til felles strategier og systemer. For eksempel vedtok Kirkemøtet i 2021 en felles rekrutteringsstrategi for Den norske kirke (KM 17/21). Alle arbeidsgivere i Den norske kirke har fått tilbud om å knytte seg til et digitalt system for varsling. En digital læringsplattform og et nytt digitalt verktøy for planlegging i menighetene er under innføring.

De kirkelige tariffavtalene er også vesentlige bidrag til felles ordninger på tvers av arbeidsgiverforhold. Hovedavtalen, hovedtariffavtalen og særavtaler er med på å sikre likebehandling av alle ansatte.

Det er behov for å arbeide videre med ulike former for fellesløsninger uavhengig av modellvalg, men behovet for å avlaste og støtte soknene vil være størst dersom en velger lokal forankring av arbeidsgiveransvaret.

8.6 Samisk kirkeliv

Müller-Nilsen-utvalget la til grunn at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering skulle ha negativ effekt på samisk kirkeliv foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesrådene som ville inkludere ett eller flere sokn i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Utvalget foreslo å videreføre dagens samiske representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene, i Kirkemøtet og i Kirkerådet.

I høringen fikk forslaget om en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk, oppslutning fra et flertall av dem som uttalte seg. Samisk kirkeråd viste til at mange prostifellesråd i tradisjonelle samiske bosettingsområder ligger utenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Mange pekte på den viktige rollen Samisk kirkeråd spiller for samisk kirkeliv på nasjonalt nivå. I tillegg ble betydningen av samisk representasjon i Kirkemøtet og at de tre nordligste bispedømmene fortsatt har ansvar for hvert sitt språkområde, fremhevet. Flere var opptatt av at samiske interesser i kirken må ivaretas gjennom generell lovgivning og i kirkeordningen.

Samisk kirkeråd mente at det er behov for en utredning om samisk kirkeliv i Kirkerådets arbeid med kirkelig organisering. For at samisk kirkeliv skal kunne ivaretas slik som kirkeordningen sier, forutsettes en struktur som gir samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirke. En omorganisering av Den norske kirke må ikke svekke, men snarere legge til rette for å styrke samisk kirkeliv.

Kirkerådet har merket seg innspillene i høringsrunden. Samisk kirkeråd har i sitt møte 2.–3. mai 2022 vedtatt å be Kirkerådet innarbeide kompenserende ordninger og tiltak som, uansett valg av modell, verner og fremmer samisk kirkeliv. Vedtaket i Samisk kirkeråd peker på konkrete områder der det vil være naturlig å innarbeide kompenserende tiltak:

- a. Forvaltning og administrasjon
 - At samisk språk- og kulturkompetanse vektlegges i rekruttering til og tilsetninger i kirkelige stillinger innenfor samiske bosettingsområder.
 - At biskopene fortsetter å ha tilsynsansvar, og at dette fortsatt innebærer ansvar for å ivareta samisk kirkeliv i hele bispedømmet.
 - At den samiske dimensjonen blir ivaretatt i utarbeidelse av lover og regler for Dnk.
 - At det utpekes menighetsråd, fellesråd og prostier med et særlig ansvar for å innarbeide samisk dimensjon i kirkelivet.
- b. Faglig utvikling innenfor samisk kirkeliv:

- Opprette strukturer som sikrer kompetanseutvikling og rådgivningstjeneste for kirkelig ansatte om samisk kirkeliv.
- c. Kirkedemokratiet:
- Sikre samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirkes politiske organer.
 - Sikre samisk representasjon på alle nivåer i kirkedemokratiet.

Kirkerådet understreker at det uavhengig av modell, ligger til grunn at Kirkemøtet fortsatt skal ha ansvar for å verne og fremme samisk kirkeliv, og at Samisk kirkeråd og Samisk kirkelig valg møte videreføres. I tillegg mener Kirkerådet at det er naturlig at de tre nordligste biskopene og bispedømmerådene fortsatt skal ha et særlig ansvar for samisk kirkeliv, uavhengig av valg av arbeidsgivermodell. Kirkerådet mener også at ordningen med samisk representasjon man har i dag, må opprettholdes, og eventuelt vurderes utvidet til andre organer.

Kirkerådet mener at det vil være naturlig å vurdere spørsmålet om ivaretagelse av samisk kirkeliv i et utredningsarbeid i forlengelsen av en prinsippbeslutning i Kirkemøtet, slik Samisk kirkeråd har bedt om. Kirkerådet har merket seg at Kommunal- og distriktsdepartementet har foreslått endrede regler om forvaltning av samiske språk. Konkrete spørsmål, som for eksempel etablering av ytterligere kategorialmenigheter, vil være naturlig å vurdere nærmere i forlengelsen av dette.

8.7 Unge i kirken

Müller-Nilsen-utvalget foreslo at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg bør bli medlem av Kirkemøtet og anbefalte at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget ved valg av både bispedømmeråd, Kirkemøtet og Kirkerådet skal være under 30 år, bør videreføres.

Høringen stilte ikke eksplisitt spørsmål om ungdomsrepresentasjon, og det var få høringsinstanser som uttalte seg om disse spørsmålene. Ungdommens kirkemøte 2021 gikk inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal få fulle rettigheter på Kirkemøtet.

Kirkerådet viser til at Kirkemøtet har vedtatt en målsetning om minst 20 prosents representasjon av unge i kirkelige organer på alle nivåer, men at representasjonen av unge i Kirkemøtet, basert på valg, har gått ned de siste valgene. Kirkerådet går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg blir medlem av Kirkemøtet.

8.8 Kirkelig demokrati og valgordninger

Müller-Nilsen-utvalget drøftet ulike spørsmål knyttet til kirkelig demokrati og valgordninger og fremmet enkelte konkrete forslag i tilknytning til hovedforslaget om å organisere arbeidsgiveransvaret i et nytt prostifellesråd.

Utvalget fremmet blant annet forslag om hvordan bispedømmerådet kan sammensettes, og om Kirkemøtets sammensetning. Utvalget gikk inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalgets flertall foreslo at antallet folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg.

Utvalget foreslo vidare at Kirkerådet sammensettes av 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet, hvor hvert bispedømme skal være representert. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, var forslaget at valget av Kirkerådet gjennomføres som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg).

Kirkerådet viser til at det i høringen ikke var noen klar støtte til å vedta endringer i sammensetningen eller valgordningen til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Kirkerådet legger derfor til grunn at det i hovedsak ikke er aktuelt å fremme forslag om endringer i bispedømmerådene sammensetning eller Kirkemøtets sammensetning nå. Unntaket gjelder forslaget om at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg bør bli medlem av Kirkemøtet. En slik endring vil kunne tre i kraft allerede fra neste valgperiode.

Når det gjelder valgordningen og sammensetningen til Kirkerådet, er et viktig forhold at det skal gjennomføres valg av et nytt Kirkeråd på Kirkemøtet i 2024. Det innebærer at endringer i valgreglene må vedtas på Kirkemøtet 2023. Det er forventet at det blir flere lister representert i Kirkemøtet i neste periode. Etter Kirkerådets vurdering, tilsier det at de leke medlemmene bør velges enten basert på avtalevalg eller basert på forholdsvalg.

Kirkerådet antar at det beste vil være at valgreglene til Kirkerådet inneholder en åpning for både avtalevalg, dersom de ulike listene representert i Kirkemøtet kan bli enige om gjennomføringen av valget, og en mulighet for forholdsvalg, hvis det er flere lister representert i Kirkemøtet. For å ta høyde for en situasjon hvor det eventuelt ikke er flere lister, antar Kirkerådet at det i tillegg kan være hensiktsmessig å videreføre en mulighet for flertallsvalg. Kirkerådet vil frem mot Kirkemøtet 2023 legge til rette for en høring til bispedømmerådene om endringer i reglene for valg av Kirkerådet langs disse linjene. Spørsmålet om Kirkerådets sammensetning, i likhet med Kirkemøtets sammensetning, er regulert i kirkeordningen og ikke i valgreglene. Eventuelle endringer i Kirkerådets sammensetning må derfor eventuelt behandles i sammenheng med endringer i kirkeordningen. De kirkelige valgreglene vil derfor i utgangspunktet bygge på dagens sammensetning, om ikke Kirkemøtet 2022 treffer prinsippbeslutning om å foreslå endringer. Alternativt vil Kirkerådet også kunne utrede og sende eventuelle forslag til endringer i kirkeordningen på høring av eget initiativ, i henhold til vanlig prosedyre.

9 Modell 1 med forankring i soknet

9.1 Beskrivelse

Hovedtrekk

I modell 1 er arbeidsgiveransvaret forankret i soknet og i kirkelig fellesråd som opptrer på vegne av soknet. Menighetsprestene vil bli overført fra RDNK til soknet (fellesrådet), slik at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknet, blir samlet. Tjenestedistriktet for de ansatte vil da i utgangspunktet være hele fellesrådsområdet (kommunen).

Kirkerådet legger som nevnt til grunn at Kirkemøtet kan vedta og innføre en organisering der soknene (fellesrådet) blir arbeidsgiver for både menighetsprester og andre kirkelig tilsatte i lokalkirken.

Kirkelig fellesråd vil få tilført midler fra kommunene som i dag, og dessuten midler som Den norske kirke har mottatt over statsbudsjettet til finansiering av prestedtjenesten og andre oppgaver i soknet. De to finansieringskildene har ulike formål, og økonomiforvaltningen må innrettes slik at den er forsvarlig og blant annet sikrer at en kan rapportere til riktig instans om bruken av midler.

Arbeidsgiveransvaret vil være plassert og utøves nært virksomheten i soknet og nært kommunen og det lokale finansieringsansvaret. Dette har klare fordeler. Forankringen i de mange soknene skaper på den andre siden et tydelig behov for å sikre sammenheng og helhet mellom både arbeidstakere og arbeidsgivere i trossamfunnet. Alle på samme arbeidsplass vil få samme arbeidsgiver, men det kan oppstå risiko for uønsket forskjellsbehandling og manglende sammenheng både horisontalt mellom arbeidsgivere i ulike sokn, og vertikalt mellom soknene og resten av trossamfunnet. Modellen kan utformes eller suppleres med ulike strukturelle tiltak for sammenheng og helhet i trossamfunnet, men det er grunn til å minne om at det også er viktig å ha oppmerksomhet om andre slags tiltak, for eksempel felles organisasjonskultur.

Størrelse på enheter og gradvis innføring

Det er store forskjeller mellom de kirkelige fellesrådene i dag, for eksempel når det gjelder geografisk ansvarsområde (kommunene), befolkningsgrunnlag og antall ansatte. Noen steder er de lokale forutsetningene for å overta arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene til stede. Andre steder er det per i dag behov for å styrke fellesrådenes kapasitet. Dette behovet blir enda større dersom fellesrådet i tillegg skal overta arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene. Mange steder vil sammenslåing eller ulike former for samarbeid mellom fellesråd være nødvendig for å kunne samle arbeidsgiveransvaret lokalt. Når forutsetningen er at slike sammenslåinger og samarbeid skal vokse fram nedenfra, må en ny modell basert på soknet som arbeidsgiver være fleksibel.

Prestenes tjeneste har siden 2004 vært organisert i prostier, og det er nødvendig at tjenestedistriktene fortsatt er store nok til at flere prester sammen kan dekke behovet for gudstjenester og kirkelige handlinger, samtidig som det er rom for å avvikle ferie og ivareta beredskapsordninger mv. I realiteten betyr dette at prestedtjenesten generelt ikke kan organiseres i enheter som er vesentlig mindre enn dagens prostier – selv om det i dag er store forskjeller mellom prostiene når det gjelder blant annet geografi og antall medlemmer, kommuner, sokn og ansatte (se delutredning 1, vedlegg 1).

Med bakgrunn i den store variasjonen mellom dagens fellesråd, og at de har ulik kapasitet til å håndtere et samlet arbeidsgiveransvar, vil en soknemodell måtte innføres gradvis. Der fellesrådene er store nok til å ivareta det samlede arbeidsgiveransvaret på en god måte, vil prestene kunne overføres til soknene. Andre steder vil overføringen først kunne skje når det er etablert enheter som har god nok kompetanse og kapasitet. I dag er det åtte steder i landet der prosti og kommune samsvarer, og i noen av de største byene er det flere prostier innenfor samme kommune. Kirkerådet ser for seg at det bør være det kirkelige fellesrådet som ivaretar det samlede arbeidsgiveransvaret også i de største byene.

Modellen bør være fleksibel også i den forstand at nye og større fellesråd kan etableres på ulike måter, ved sammenslåing eller ved ulike former for samarbeid med utgangspunkt i initiativ fra sokn, fellesråd og kommuner og ut fra lokale forutsetninger. Noen steder kan et større fellesråd for eksempel fungere som vertsfellessråd. Selv om samarbeid bør vokse fram nedenfra, vil det være nødvendig at

Kirkemøtet etablerer noen forutsetninger og insentiver for samarbeid, som kan følges opp gjennom nasjonale (og ev. regionale) tiltak og bistand. En kan for eksempel vurdere å etablere en kompetansenhet, med deltakelse fra Kirkerådet og KA, som kan følge opp små fellesråd som ønsker å samarbeide, med veiledning og bistand. I delutredning 1 om prostistruktur er det omtalt ulike *hensyn* som bør vektlegges for å etablere enheter (prostifellesråd) som er «store nok og nære nok» (se delutredning 1 s. 12 flg.). Det trenger ikke å være et spenningsforhold mellom sentrale rammer og føringer og lokal autonomi og lokalt eierskap. Sentrale rammer kan tvert imot utløse lokalt engasjement og vilje til forsøk, samarbeid og sammenslåing.

Hva som skal til for å ha tilstrekkelig kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar, må vurderes nærmere. Det kan tenkes i alle fall to grunnleggende ulike tilnærminger. For det første kan en anta at et fellesråd med betydelig befolknings-/medlemsgrunnlag har et stort nok stabsfelleskap og tilstrekkelig ledelsesmessig og administrativ kapasitet. Forsøksvis har det vært antatt at fellesrådsområder med 25 000 innbyggere og oppover har tilstrekkelig kapasitet (arbeidsgruppe 4 under Müller-Nilssen-utvalget). For det andre kan en ta som utgangspunkt at en bør ha et visst antall ansatte eller årsverk, for eksempel minst 20 ansatte (ca. 15 årsverk) eller 20 årsverk (ca. 28 ansatte), for å ha tilstrekkelig kapasitet. Delutredning 1 om prostistruktur har et veiledende synspunkt om at det kreves om lag 10 prestestillinger i hver enhet for at prestetjenesten skal være reelt landsdekkende, men påpeker at dette må vurderes mot blant annet geografi og demografi (se delutredning 1 s. 23).

Den nærmere framgangsmåten ved innføring av en modell med soknet (fellesrådet) som arbeidsgiver, herunder spørsmål om hensyn, kriterier og prosess for å etablere hensiktsmessige arbeidsgiverenheter og forholdet til reglene om virksomhetsoverdragelse, må en komme tilbake til. Kirkemøtet må fastsette nærmere kriterier og prosesskrav. Dette kan også berøre soknestrukturen. Både Müller-Nilssen-utvalgets rapport (herunder arbeidsgruppe 4) og delutredning 1 gir viktige innspill til et slikt arbeid med å etablere hensiktsmessige arbeidsgiverenheter (som også er relevante for modell 2, se nedenfor). Over tid er det også høstet relevante erfaringer med sammenslåing og samarbeid mellom fellesråd, blant annet gjennom forsøk og som en konsekvens av kommunesammenslåing.

Det kan også være aktuelt å sette en konkret dato som frist for å etablere arbeidsgiverenheter med tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar.

Spørsmålet om å etablere større fellesråd eller samarbeid mellom fellesråd for å få gode enheter for utøvelse av et samlet arbeidsgiveransvar, må også sees i sammenheng med behovet for fellesløsninger på regionalt og nasjonalt plan. Slike fellesløsninger kan legge rammer for, bistå og avlaste fellesrådene som arbeidsgivere.

Utøvelse av arbeidsgiveransvaret – tilsetting mv.

Kirkelig fellesråd vil i utgangspunktet utøve det samlede arbeidsgiveransvaret, men den daglige ledelsen vil utøves av kirkevergen og prostens på vegne av det valgte rådet, se nedenfor.

Tilsettinger bør skje i partssammensatt utvalg. Biskopen og menighetsrådet må ha innflytelse i relevante tilsettingsprosesser.

Medbestemmelse vil formelt måtte utøves overfor den lokale arbeidsgiveren, men det kan etableres ordninger for kontakt mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjonen og trossamfunnet (ved Kirkerådet) på nasjonalt og ev. regionalt nivå.

Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret vil generelt kunne rammes inn, og et stykke på vei innholdsmessig reguleres, gjennom ulike former for fellesføringer som fastsettes av Kirkemøtet, se nærmere nedenfor.

Særlig om ledelse i fellesrådet og i soknet

Kirkerådet går inn for at den daglige ledelsen i fellesrådet skal være todelt, i tillegg til den valgte rådslederen. Prosten bør få ansvar for den kirkefaglige virksomheten og være kirkefaglig leder for de kirkefaglig tilsatte, og kirkevergen bør ha ansvaret for den øvrige virksomheten.

Prosten kan være tilsatt i fellesrådet eller ha sitt arbeidsforhold i det nasjonale rettssubjektet, men kan uansett ha en faglig og strategisk lederrolle som medhjelper for biskopen. Dersom prosten skal tilsettes i fellesrådet, må biskopen sikres en rolle i tilsettingsprosessen.

Denne modellen kan også legges til grunn på soknenivået. Det vises til framstillingen ovenfor i punkt 8.4.

Menighetsrådet

Som påpekt er det behov for å se nærmere på ansvarsdelingen mellom menighetsrådet og fellesrådet, uavhengig av modellvalg. I modell 1 blir dette viktig også fordi det samlede innholdsansvaret for menighetslivet (virksomhetsansvaret) blir samlet hos menighetsrådet, inkludert oppgaveansvar for gudstjenesteliv og kirkelige handlinger, og fordi det forutsettes at fellesrådene gjennom sammenslåing eller samarbeid generelt bør bli større enn i dag.

Soknets og menighetsrådets rolle bør styrkes. Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd gir viktige innspill til et slikt videre arbeid. Menighetsrådet bør for eksempel ha en tydelig rolle i tilsettinger. Det vises ellers til framstillingen ovenfor i punkt 8.2.

Biskop og prost

Biskopens og prosten strategiske og kirkefaglige ledelse vil være en viktig sammenbindende kraft, enten prosten er tilsatt i fellesrådet eller ikke.

Prosten kan være medhjelper i tilsynet. Biskopens tilsyn overfor de vigslede, andre ansatte og rådene bør i soknemodellen tydeliggjøres og styrkes, jf. ovenfor i punkt 8.3. Dette har flere sider. Biskopen må i kraft av sitt tilsyn involveres i tilsettinger i vigslede stillinger, og i saker der det er tale om å avslutte et arbeidsforhold på grunn av forhold som har sammenheng med tilsynet. Videre bør biskopen kunne innkalle alle ansatte i fellesrådene til fag- og inspirasjonssamlinger i bispedømmet. Det kan også være grunn til å tydeliggjøre at biskopens bindende pålegg nettopp er bindende for den ansatte, og at et pålegg også utløser en plikt for arbeidsgiveren til å følge opp.

Både Müller-Nilssen-utvalget og delutredning 2 om biskopens og bispedømmerådets rolle har dessuten pekt på et behov for å etablere klarere rammer for utøvelsen av tilsynet enn det som finnes i dag. Formålet er å styrke forutsigbarhet og gi trygge rammer for dem som er underlagt tilsynet. Dette må følges opp i det videre arbeidet etter Kirkemøtet 2022.

Bispedømmerådet

Bispedømmet er et viktig ledd for å sikre en helhetlig og sammenhengende kirkelig struktur med tydelig kommunikasjon og samhandling mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Bispedømmerådets oppgaver vil endres når arbeidsgiveransvaret for prestene faller bort. Da bør bispedømmerådet tydeliggjøres som regional ledelse av trossamfunnet, i strategisk arbeid i tråd med Kirkemøtets vedtak og i dialog med lokalkirken, med tilskuddsforvaltning til prestatjeneste, kirkelig undervisning, diakoni, og fag- og kompetanseutvikling. Samarbeidet bør skje både gjennom de folkevalgte organene og ved de ansatte.

Bispedømmenivået kan også få en viktig rolle i å følge opp fellesløsninger som etableres på nasjonalt nivå, et eksempel kan være helhetlig menighetsplan. Bispedømmet kan støtte opp om og avlaste fellesrådene, menighetsrådene og virksomheten i soknene, jf. også punkt 8.3.

Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

Som nevnt er det allerede i dag et klart behov for flere løsninger som alle, eller mange, enheter i hele trossamfunnet kan eller bør bruke.

En soknemodell vil i utgangspunktet forsterke behovet for nasjonalt rammeverk og nasjonale fellesløsninger på en rekke områder. Kirkemøtets rolle som øverste organ i trossamfunnet, herunder tolkningen og bruken av Kirkemøtets nye organiseringsmyndighet, vil være viktig for å holde trossamfunnet tilstrekkelig sammen. Kirkemøtet har lenge hatt myndighet til å gi både retningslinjer og regler som forplikter soknets organer. Trossamfunnsloven tydeliggjør Kirkemøtets rolle som øverste organ i trossamfunnet, blant annet gjennom organiseringsmyndigheten. Organiseringsmyndigheten kan gripe inn i soknenes virksomhet og i utøvelsen av arbeidsgivermyndighet. Nasjonale krav og føringer vil også kunne knyttes til tilskudd som overføres fra Kirkemøtet, og ev. bispedømmerådene, til lokalnivået. Kirkemøtet vil, som øverste organ i trossamfunnet, kunne vedta ulike verdidokumenter, strategier, planer, programmet og regelverk på mange områder som i ulik grad forplikter soknenes organer. Også Kirkemøtets liturgi- og læremyndighet er prinsipielt og praktisk viktig for å skape enhet i trossamfunnet, i klar sammenheng med biskopens tilsyn.

Det er etablert rammeverk og fellesløsninger på mange områder allerede, og flere er under arbeid. Noen er bindende for alle, og noen er gjort frivillige. Det har for eksempel i lang tid vært vedtatt generelle tjenesteordninger og kvalifikasjonskrav for stillinger som har soknene (fellesrådene) som arbeidsgiver.

På flere områder, for eksempel når det gjelder HMS, risikostyring, regnskap og ikke minst digitalisering, ligger det store muligheter for ytterligere utvikling av fellesløsninger som kan bidra til mer enhetlig praksis, bedre kvalitet i tjenestene og stordriftsfordeler. Samordning av behov og etablering av felles løsninger bidrar til at kirken kan bruke mindre tid på administrative oppgaver og mer tid på kontakt med mennesker. Felles løsninger vil kunne effektivisere og forenkle hverdagen for ansatte og medlemmer. Det blir lettere å gjenbruke og dele informasjon, som igjen kan føre til god informasjonskvalitet- og sikkerhet.

Som nevnt legger Kirkerådet til grunn at Kirkemøtet både med rettslige virkemidler og ved å knytte vilkår til tilskudd kan styre virksomheten i soknene. I praksis vil det kommunale finansieringsansvaret være en skranke for særlig Kirkemøtets organiseringsmyndighet. Kirkemøtet kan generelt ikke gå langt i å pålegge soknene,

som arbeidsgivere eller i andre roller, nye oppgaver med økonomiske konsekvenser som må dekkes inn lokalt.

Kirkerådet mener at Kirkemøtet bør vedta rammeverk og fellesføringer for fellesrådenes forvaltning av arbeidsgiveransvaret. Som nevnt ovenfor, vil det for eksempel være hensiktsmessig å vedta et felles personalreglement for trossamfunn. En må naturligvis vurdere nærmere hva som skal reguleres i et slikt reglement, og hvor detaljert det bør være, men det er gode grunner for at tilsettingsprosesser rammes inn for å oppnå ensartet praksis. Det vil være viktig for å oppfylle kvalifikasjonsregler og likestillings- og diskrimineringsregelverket. Kirkemøtet vil også kunne stille strengere krav til kirkelige arbeidsgivere enn det som følger av alminnelig lov- og regelverk for eksempel på det nevnte likestillings- og diskrimineringsfeltet. Disse vurderingene har også en side til Kirkemøtets lære- og liturgimyndighet.

Kirkemøtet (og Kirkerådet) må sørge for at slike – og andre saker som berører soknene – blir tilstrekkelig opplyst og ellers behandles forsvarlig, blant annet gjennom utredning av økonomiske og andre konsekvenser for soknene, og gjennom gode høringsprosesser. Kirkemøtet må generelt vurdere balansen mellom lokal frihet og sentral eller regional styring, og i hvilken grad det er hensiktsmessig å legge rammer for eller gripe inn i den lokale styringsretten gjennom regler, retningslinjer eller andre typer føringer. Det er god grunn til å vurdere nøye hvilke områder som egner seg for regelstyring, og når mål- eller rammestyring (strategier mv.) er bedre virkemidler. Soknene og fellesrådet må både som arbeidsgiver og i andre sammenhenger ha hensiktsmessige rammer for sin virksomhet. Kirkemøtet må sørge for å forvalte sin myndighet på en måte som bygger tillit og legitimitet. I denne sammenhengen vil Kirkerådet også påpeke at det generelt bør være et mål å forenkle og standardisere det kirkelige regel- og avtaleverket, som i stor grad er adoptert fra den tidligere statskirkeordningen.

Det gir liten mening at Kirkemøtet skal innskrenke soknenes frihet så mye at det blir begrenset realitet i for eksempel lokal plassering av arbeidsgiveransvaret. Mange styringsrettsbeslutninger vil det ikke være hensiktsmessig å regulere i kirkeordningen eller annet regelverk, fordi det vil redusere fleksibilitet og snevre inn rommet for lokale beslutninger og endringer. Arbeidsgiverrollen er krevende og kompleks og må utøves konkret. Dette poenget illustreres best ved å sammenligne med situasjonen i modell to: Der vil det nasjonale rettssubjektet raskere og smidigere ensidig kunne fastsette styringsdokumenter, retningslinjer, policyer osv. som andre arbeidsgivere. En må legge til grunn at dette ikke vil kunne skje på samme måte dersom Kirkemøtet i en soknemodell skal anvende sin organiseringsmyndighet til å fastsette denne typen felles dokumenter. Forskjellen skal likevel ikke overdrives. På den ene siden kan være spenninger mellom lokal frihet og nasjonale fellesløsninger/-føringer som kan spille seg ut uavhengig av hvilken overordnet modell for arbeidsgiverorganisering som blir valgt. På den andre siden skal, det uavhengig av modellvalg, ikke være et grunnleggende konkurranse- eller mistillitsforhold mellom det nasjonale og lokale nivået i kirken.

9.2 Oversikt over fordeler og ulemper

Hovedargumentene for å samle arbeidsgiveransvaret i soknet (fellesrådet) er at det styrker lokal handlefrihet, at løsningen bygger opp under soknet som grunnenhet i kirkestrukturen og at den plasserer arbeidsgiveransvaret tett på menighetsrådets grunnleggende ansvar for å vekke og nære det kristelige livet i soknet. Lokal

forankring av arbeidsgiveransvaret kan bidra til å bevare og styrke det lokale engasjementet og myndiggjøre både de folkevalgte og de ansatte på lokalplanet.

Modellen bevarer nærhet til kommunen som en viktig samarbeidspart og som finansieringskilde for en hoveddel av virksomheten i soknene. Risikoen for svekket kommunal finansiering vil i utgangspunktet være lavere enn i modell 2. En kan også anta at lokalt forankret arbeidsgiveransvar kan styrke lokal frivillighet og lokal givertjeneste.

Generelt gjelder at argumentene om nærhet til sokn og kommune vil påvirkes av størrelsen på arbeidsgiverenhetene som etableres.

Videre gir modell 1 en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret. At hele arbeidsgiveransvaret formelt og i praksis er plassert i soknet (fellesrådet), legger til rette for fleksibilitet og lokale tilpasninger i utøvelsen av ansvaret. Det samlede arbeidsgiveransvaret vil legge til rette for at ev. konflikter i arbeidsmiljøet kan løses lokalt. Ved behov kan arbeidsgiveren, slik det er vanlig i arbeidslivet ellers, få støtte fra sin arbeidsgiverorganisasjon, og arbeidstakeren fra sin fagforening.

Det er ikke omtvistet at Kirkemøtet har rettslig grunnlag til å vedta og innføre denne modellen.

Hovedutfordringene i modellen er for det første knyttet til størrelsen på mange av fellesrådene i dag og for det andre behovet for helhet og sammenheng mellom de ulike enhetene i trossamfunnet. Som beskrevet ovenfor, er det nødvendig å finne avbøtende eller kompensierende tiltak for å svare på disse utfordringene. Slike tiltak kan ha ulik karakter, de kan ta form av regelverk og rutiner som griper inn i utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett, for eksempel tjenesteordninger eller personalreglementer, eller de kan tydeligere være støttefunksjoner utenfor eller ved siden av de lokale arbeidsgiverne og deres ansvar.

Det første hovedspørsmålet blir om en i praksis og raskt nok vil oppnå at fellesrådene får tilstrekkelig kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar. Fra én side sett er det ønskelig med fleksibilitet, lokal tilpasning og gradvis innføring av en ny modell, men en kan også spørre om dette kan gi manglende forutsigbarhet og risiko for forskjellsbehandling av ansatte. En prosess som går over tid, der det kan være motsetninger og motstand mot endringene som er vedtatt, kan motvirke formålet med endringene.

Det andre hovedspørsmålet er om en i realiteten vil klare å etablere tilstrekkelig helhet og sammenheng i trossamfunnet når arbeidsgiveransvaret samles i de mange soknene (fellesrådene). Det forutsetter på den ene siden at Kirkemøtets fastsetter nødvendige og hensiktsmessige fellesløsninger og regelverk på ulike områder for å understøtte de lokale arbeidsgiverne. Slike grep kan også måtte gripe inn i soknenes arbeidsgivermyndighet. På den andre siden forutsetter det tilstrekkelig lojalitet til fellesskapet og vilje til forpliktende samarbeid hos de lokale arbeidsgiverne. Når arbeidsgiveransvaret formelt skal plasseres hos mange enheter, er det risiko for at en større andel av de samlede ressursene går til administrasjon. Fellesløsninger i trossamfunnet kan bidra til å redusere denne risikoen.

Fra arbeidstakernes ståsted, først og fremst prestene som i dag er ansatt i RDNK, kan soknemodellen gi risiko for manglende kapasitet hos arbeidsgiver, flere deltidsstillinger, forskjellsbehandling mellom enheter mv. Medbestemmelsen vil

formelt måtte utøves lokalt. Også her kan fellesløsninger redusere risiko for forskjellsbehandling mv.

10 Modell 2 med forankring nasjonalt

10.1 Beskrivelse

Hovedtrekk

I modell 2 er arbeidsgiveransvaret forankret nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK). Arbeidstakerne som i dag er ansatt i soknet (fellesrådet), må overføres til RDNK. Arbeidsgiverfunksjoner kan utøves av organer som opptrer på vegne av rettssubjektet, for eksempel bispedømmerådet og Kirkerådet, men myndighet kan også delegeres eksternt til for eksempel kirkelig fellesråd, som opptrer på vegne av soknet.

Kirkerådet legger som nevnt til grunn at Kirkemøtet kan vedta og innføre en organisering der rettssubjektet Den norske kirke blir arbeidsgiver for både menighetsprester og andre kirkelig tilsatte i lokalkirken.

Tilskuddene fra kommunene skal fortsatt finansiere lønnsutgiftene for arbeidstakerne som overføres fra soknet til det nasjonale rettssubjektet, men RDNK vil ha det formelle lønnsansvaret for alle sine ansatte. Det vil være nødvendig å etablere systemer for å holde oversikt over og spore ansattressursene i soknene. Kommunene må kunne få innsikt i og trygghet for at kommunens tilskudd benyttes etter forutsetningene og dekker bemanning lokalt.

De tydeligste styrkene ved modell 2 ligger i de klare mulighetene for enhetlig arbeidsgiverstyring, fellesløsninger og –ordninger på ulike områder, for eksempel innen medbestemmelse og kompetanseutvikling, fleksibilitet og handlingsrom for eksempel ved konfliktløsning. Den primære utfordringen er avstanden fra RDNK til den faktiske virksomheten i soknet og til kommunen som dialogpartner og ansvarlig for finansiering av en hoveddel av den kirkelige virksomheten. Arbeidsgiveransvaret kan i praksis ikke utøves fullt ut sentralt i RDNK, men må skje mer lokalt. Redskapet vil være delegering av myndighet både internt i rettssubjekt og til soknet ved fellesrådet. I praksis må arbeidsledelsen skje i fellesrådet.

Størrelse på enheter og gradvis innføring

Også i denne modellen ligger det en utfordring i at fellesrådene ikke alle steder har kapasitet til å få delegert daglig ledelse mv. av alle ansatte. På samme måte som i modell 1 vil det være naturlig å innføre modell 2 i praksis over tid.

I modell 2 med arbeidsgiverforankring nasjonalt kan en imidlertid se for seg at det treffes én, samlet beslutning om overføring av alle de ansatte i soknene (fellesrådene) til det nasjonale rettssubjektet, og at den daglige ledelsen mv. av disse som en hovedregel kan delegeres tilbake til soknene (fellesrådene), ev. etter konkrete vurderinger. Så kan arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene og ev. andre tilsatte delegeres til fellesrådet der det ligger til rette for det, mens resten av prestene kan ledes mv. slik som i dag, dvs. i de eksisterende prostiene, i påvente av at aktuelle fellesråd slår seg sammen eller etablerer formålstjenlige samarbeidsordninger. Det vil altså kunne være en viss forskjell i hvordan innføringen av de to modellene kan skje i praksis.

Utøvelse av arbeidsgiveransvar – delegasjon, tilsetting mv.

Samling av arbeidsgiveransvaret i RDNK betyr ikke at alle arbeidsgiverfunksjonene må utøves på samme sted, i det nasjonale rettssubjektet. Myndighet kan utøves av organer som opptrer på vegne av RDNK, og myndighet kan delegeres til fellesrådet som opptrer på vegne av soknene. Delegering vil ikke frata arbeidsgiveransvaret for oppgaven som eventuelt delegeres. Ansatte vil kunne forholde seg til, og ev. gå til sak mot arbeidsgiveren.

Hovedspørsmålet i den nærmere utformingen av modell 2 vil være fordelingen av arbeidsgiverfunksjoner internt i RDNK og mellom RDNK og fellesrådet. Kirkerådet legger til grunn som en forutsetning for modellen at de praktisk viktigste arbeidsgiverfunksjonene skal delegeres til fellesrådet. Samtidig kan delegasjon av omfattende myndighet fra RDNK til fellesrådet motvirke selve begrunnelsen for å samle arbeidsgiveransvaret sentralt. Som nevnt ovenfor, legger Kirkerådet til grunn at det i utgangspunktet ikke vil være hensiktsmessig å legge praktiske arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmerådet (og biskopen). Da vil avstanden til virksomheten i soknene og kommunene som samarbeidspart og finansieringskilde blir for stor. Også i byer, der den geografiske avstanden faktisk ikke er stor, bør fellesrådet utøve arbeidsgiveransvaret. De store fellesrådene har kompetanse og kapasitet og utøver allerede ansvaret for det fleste arbeidstakerne, herunder dem som forvalter gravplassene.

En må dessuten være oppmerksom på at utstrakt delegering av sentrale arbeidsgiverfunksjoner til et eksternt organ kan medføre risiko og tvil om hvem som er den reelle arbeidsgiveren. Denne risikoen er størst dersom en delegerer myndigheten til å håndheve selve tilsetningsavtalen, blant annet tilsetting og oppsigelse, og mindre dersom en delegerer arbeidsledelse og daglig oppfølging av ansatte. Av samme grunn er det vanskelig å gjøre fellesrådet til et organ for rettssubjektet i arbeidsgiverspørsmål, i stedet for å delegerer myndighet. En slik konstruksjon ville formodentlig gjøre avstanden mellom RDNK og fellesrådet enda større og utfordre formålet med samling av arbeidsgiveransvaret i RDNK. Den ville også gjøre det nødvendig å trekke et skille gjennom virksomheten i fellesrådene, som vil bli utfordrende i praksis.

Spørsmålet om delegasjon av tilsetningsmyndighet til fellesrådet vil være viktig. Kirkerådet legger til grunn at det er rettslig adgang til på nærmere vilkår å delegerer tilsetting til fellesrådet, eller et partssammensatt utvalg organisert i tilknytning til fellesrådet. I denne modellen må RDNK åpenbart ramme inn tilsetningsprosessen for å oppnå ensartet praksis, for eksempel i et personalreglement. Slike retningslinjer kan være viktige for å sikre at tilsetningsprosessen for eksempel oppfyller kvalifikasjonsregler og likestillings- og diskrimineringsregelverket, og retningslinjene bør tydelig fordele ansvar ved påstander om brudd på relevant regelverk. RDNK må ha ansvaret for å følge opp klager etc., og tilsetningsorganet må ha plikt til å medvirke til å opplyse saken.

En grunnleggende forutsetning for delegering av arbeidsgiverfunksjoner, herunder tilsetningsmyndighet, til fellesrådet er at det er tydelig for alle parter at myndigheten utøves på vegne av RDNK som formell og reell arbeidsgiver.

Særlig om ledelse i fellesrådet

Den daglige ledelsen i fellesrådet kan organiseres på samme måte som i modell 1, og det vises til framstillingen ovenfor. En forskjell er likevel at prostens i modell 2 uansett kan utøve arbeidsgivers styringsrett overfor de kirkefaglig ansatte.

I modell 2 kan biskopen utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor alle de ansatte i soknene, ikke bare prestene. Men Kirkerådet legger til grunn at biskopen heller ikke i denne modellen skal utøve arbeidsgivers styringsrett over tilsatte. I stedet må en tydeliggjøre og styrke biskopens tilsyn overfor alle tilsatte og rådene.

Menighetsrådet

Også i denne modellen kan en se nærmere på ansvarsdelingen mellom menighetsrådet og fellesrådet med sikte på å styrke menighetsrådets rolle.

Den vesentlige forskjellen til modell 1 vil være at arbeidsgiveransvaret og soknets innholdsansvar ("vekke og nære-ansvaret") formelt blir fordelt på to rettssubjekter. Det er ikke noe rettslig til hinder for en slik ordning, men som påpekt ovenfor, er det vanlige at arbeidsgiveransvaret er plassert hos den som har ansvar for oppgavene som skal løses. Denne mulige utfordringen blir i praksis redusert ved at den daglige ledelsen forutsettes å skje i fellesrådet. Dessuten vil det uansett være slik at vekke og nære-ansvaret ligger til menighetsrådet, mens det er kirkelig fellesråd som utøver arbeidsgiveransvaret. Som kjent er det også situasjonen i dag.

Biskop og prost

Vurderingene som er gjort om biskop og prost under modell 1 ovenfor, kan overføres til modell 2. Som nevnt legger Kirkerådet til grunn at biskopen heller ikke i modell 2 bør ha arbeidsgiveransvar, men at tilsynet tydeliggjøres og styrkes, også slik at biskopen gis innflytelse i blant annet saker om tilsetning i stillinger det kan vigsles til.

Bispedømmerådet

Også vurderingene omkring bispedømmerådets oppgaver og rolle i tilknytning til modell 1 kan i stor grad overføres til modell 2.

I modell 2 vil bispedømmerådet i tillegg kunne utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor de lokalt ansatte. Funksjonsfordelingen bør vurderes nærmere ut fra hensiktsmessighet. Det kan være formålstjenlig at bispedømmerådet for eksempel kan representere RDNK i partssammensatte utvalg for tilsetning eller tilsettingsråd i bispedømmet. Kirkerådet antar at en bør beholde en viss kjerne av arbeidsgiverfunksjoner nasjonalt, blant annet når det gjelder rådgivning, for å sikre enhetlig arbeidsgiverstyring. Dette spørsmålet henger også sammen med behovet for å utvikle fellesløsninger på ulike områder i trossamfunnet.

Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan etablere fellesløsninger for trossamfunnet på mange områder i dag, også i modell 1. Med hjemmel i liturgimyndigheten, organiseringsmyndigheten og gjennom vilkår knyttet til tilskudd til soknets organer kan Kirkemøtet et stykke på vei forplikte soknene til fellesløsninger. Det kommunale finansieringsansvaret vil i praksis begrense Kirkemøtets mulighet til å forplikte soknene til løsninger som har vesentlige økonomiske konsekvenser som må dekkes av den lokale finansieringen. Kirkemøtet må helt konkret vurdere hvor langt det er hensiktsmessig å gå i styringen av soknene som arbeidsgivere.

Når arbeidsgiveransvaret samles i RDNK, vil Kirkemøtet i prinsippet kunne gå lengre i å styre soknenes delegerte utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hovedbegrunnelsen for modell 2 vil nettopp være at en større del av arbeidsgiveransvaret skal utøves likt i hele trossamfunnet. Det betyr med nødvendighet at den lokale friheten innskrenkes for å styrke likebehandling. Selv om daglig ledelse mv. delegeres til fellesrådet, vil det være naturlig at utøvelsen av ansvaret, i enda større grad enn i soknemodellen,

rammes inn av ulike former for regler, retningslinjer etc. som skaper ensartet praksis.

10.2 Oversikt over fordeler og ulemper

Hovedargumentene for å samle arbeidsgiveransvaret i RDNK er at det vil bidra til likebehandling på tvers av enheter og stillingskategorier. Det vil være enklere å vedta og implementere felles regelverk, retningslinjer mv. for tilsetting, kompetanseutvikling, lønnspolitikk osv. En større arbeidsgiverenhet vil ha mer omfattende og spesialisert kompetanse og et større virksomhetsområde, som for eksempel kan komme til nytte i konfliktløsning, når medarbeidere blir syke eller har behov for nye oppgaver. Det vil antakelig kunne bli flere heltidsstillinger selv om den kommunale finansieringen fortsatt vil sette noen grenser. Størrelsen på arbeidsgiveren vil generelt kunne gi ulike former for stordriftsfordeler, som kommer arbeidstakerne til gode, men også slik at en mindre andel av ressursene kan komme til å gå til administrasjon. Samling av ressurser vil gi bedre muligheter for helhetlig, strategisk satsing på for eksempel rekruttering.

Dersom arbeidsgiveransvaret forankres nasjonalt, vil alle ansatte ha medbestemmelse på alle nivåer der arbeidsgiveransvaret utøves. Også innenfor HMS-arbeidet vil en ha linjer som går fra lokalt til nasjonalt nivå. Likestillings- og diskrimineringsregelverket stiller strengere krav til store arbeidsgivere enn til små, og det kan hevdes at det er lettere å bygge god kompetanse på dette området dersom RDNK er arbeidsgiver.

Hovedutfordringene i modellen knytter seg til avstanden mellom på den ene siden RDNK og på den andre soknet og kommunen. Arbeidsgiveransvaret blir formelt skilt fra soknets virksomhetsansvar og plassert langt fra den lokale virksomheten. Da er det stor risiko for at det lokale engasjementet svekkes. De ansatte og folkevalgte lokalt får mindre myndighet. Det kan svekke rekruttering både ansatte og folkevalgte. Når utøvelsen av arbeidsgiveransvaret må delegeres til fellestrådet, kan det oppstå uklarheter og risiko for manglende samhandling i for eksempel konfliktsituasjoner.

Modellen kan dessuten innebære risiko for svekket samhandling med kommunen og for redusert kommunal finansiering. Finansieringsordningen vil i praksis sette skranker for mulighetene til å skape likebehandling mellom alle ansatte og mellom enhetene. Den sentrale lønnspolitikken, kompetanseutviklingen osv. må for eksempel uansett hensynta kommunal finansiering.

Også i denne modellen er det nødvendig å etablere større enheter som har kapasitet til å ivareta et samlet, og delegert, arbeidsgiveransvar. Enhetene må etableres på samme måte som i modell 1, og i praksis vil det ta tid å innføre også modell 2. Som nevnt ovenfor vil det likevel være en viss forskjell mellom de to modellene på dette punktet.

Selv om Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet har myndighet til å vedta og innføre denne modellen, er spørsmålet omtvistet.

11 Oppsummerende vurdering og anbefaling

Kirkemøtet har siden 2005 hatt som målsetting at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknene, skal samles. Behovet for å endre det todelte arbeidsgiveransvaret er blitt stadig tydeligere. Müller-Nilssen-utvalgets forslag om å samle arbeidsgiveransvaret i et nytt og obligatorisk prostifellesråd fikk ikke oppslutning i høringen. Høringen gir likevel klar støtte til at arbeidsgiveransvaret skal samles.

Kirkemøtet har i trossamfunnsloven fått en svært tydelig rolle og klar myndighet som øverste, representative organ i trossamfunnet Den norske kirke. Loven viderefører ordningen med et sentralt rettssubjekt for Den norske kirke og soknene som rettssubjekter, men der soknene er uløselig knyttet til trossamfunnet. Den todelte finansieringsordningen er også videreført. Begge disse grunnleggende premisene har kommet inn i loven etter klar støtte fra Kirkemøtet.

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan beslutte at arbeidsgiveransvaret skal samles på tvers av rettssubjekter og finansieringsordning. Etter Kirkerådets vurdering har Kirkemøtet rettslig grunnlag til å velge mellom de to hovedmodellene; arbeidsgiveransvaret kan forankres i soknet eller i det nasjonale rettssubjektet. Kirkemøtet har også stor frihet til å konkretisere den modellen som velges, i nærmere regler. Kirkerådet konstaterer likevel at rekkevidden av Kirkemøtets myndighet i modellvalget er omtvistet. Enkelte legger til grunn at Kirkemøtet ikke har rettslig grunnlag til å vedta og innføre den nasjonale modellen.

Kirkemøtet kan uansett beslutte endringer i dagens ordninger på vesentlige punkter, uavhengig av modellvalg. De to modellene kan også utformes slik at de nærmer seg hverandre i praktisk utforming. Modellene har hver sine styrker og svakheter. Hvordan en vurderer ulike modeller, vil i stor grad bero på hvordan en vektet ulike argumenter.

Kirkemøtet har et helhetsansvar i trossamfunnet. Det innebærer at Kirkemøtet har en særlig forpliktelse til å arbeide for løsninger som i størst mulig grad kan virke samlende. Modelldiskusjonen må ikke brukes til å konstruere motsetninger mellom lokalt og nasjonalt nivå i kirken. Når Den norske kirke er selvstendiggjort fra staten og Kirkemøtet har fått organiseringsmyndighet, vil det være uheldig dersom et vedtak om arbeidsgiverorganisering skulle føre til sterke konflikter og sviktende tillit internt i trossamfunnet. Det kan også være grunn til å presisere at når Kirkemøtet utøver organiseringsmyndigheten, opptrer møtet på vegne av trossamfunnet, ikke som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke. Og det innebærer blant annet at Kirkemøtet tydelig må ha både arbeidstakernes og ulike arbeidsgiveres behov og interesser innenfor sitt synsfelt.

Direktøren har landet på å anbefale at Kirkerådet skal foreslå at Kirkemøtet går videre med en modell der arbeidsgiveransvaret forankres i soknet.

Det må planlegges en mest mulig forutsigbar prosess for gradvis innføring av modellen, slik at menighetsprestene overføres til soknene der det ligger til rette for det lokalt. En må videre legge til rette for trygghet i omstillingsprosessen.

Denne modellen gir en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret, og den legger arbeidsgiveransvaret der hvor oppgavene faktisk skal løses. Den bygger klart på de organene og den strukturen vi allerede har, med soknet som kirkens grunnenhet. Modellen vil tydeligst legge til rette for fortsatt lokalt engasjement og

god dialog og godt samarbeid med kommunen om samskaping og finansiering. Den økonomiske risikoen vil være lavest i denne modellen.

Kirkemøtets mulighet til å etablere fellesløsninger med ulike grunnlag og på ulike områder vil være vesentlig for å ivareta hensyn til helhet i trossamfunnet og likebehandling mellom arbeidstakere. Det samme gjelder et styrket og tydeliggjort biskoppelig tilsyn.

Det vil være en viss forskjell mellom de to modellene når det på den ene siden gjelder Kirkemøtets mulighet til å fastsette rammeverk etc. for utøvelsen av arbeidsgiveransvaret som uansett skal skje i fellesrådene. På den andre siden vil de ansattes rettigheter og plikter i soknemodellen også relatere seg til soknet (fellesrådet). Det gjelder for eksempel muligheten for medbestemmelse, kompetanseutvikling og rettigheter ved ev. nedbemanning.

12 Videre prosess

Det har vært lagt opp til at Kirkerådets mai-møte skal vedta innstilling til Kirkemøtet 2022, slik at saken kan behandles på Kirkemøtet 21.–26. september 2022. Kirkerådet vil ved behov kunne ferdigbehandle innstillingen på det oppsatte møtet 24. juni 2022.

Siktemålet er at Kirkemøtet skal fatte et prinsippvedtak om ny kirkelig arbeidsgiverorganisering. I etterkant av et prinsippvedtak vil Kirkerådet etter planen forberede en sak om konkrete endringer i relevant regelverk mv. som så kan bli sendt på bred høring med sikte på behandling i Kirkemøtet 2023.

Kirkerådets tentative fremdriftsplan er krevende, og den må naturligvis vurderes nærmere i lys av hva som blir vedtaket på Kirkemøtet 2022.

13 Økonomiske og administrative konsekvenser

Alternative modeller for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet vil ha større økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkemøtet skal i 2022 treffe vedtak på prinsippnivå, mens de nærmere ordningene og regelendringene vil bli konkretisert til behandling på Kirkemøtet i 2023.

Når beslutningen er på prinsippnivå, vil det imidlertid være begrenset hvor konkrete konsekvensvurderinger og estimater vil kunne være. En må komme tilbake til mer detaljerte vurderinger og anslag i forbindelse med oppfølgingen av Kirkemøtets prinsippbeslutning. Kirkerådet får for tiden ekstern bistand til å vurdere økonomiske estimater til modellene, slik de nå er beskrevet, og vil kunne komme tilbake til dette, for eksempel gjennom en innarbeiding i saksdokumentet til Kirkemøtet i etterkant av rådsbehandlingen i mai 2022.

Det må også understrekes at en ny kirkelig organisering ikke har som primær-formål å spare midler, men å legge til rette for bedre kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, bedre arbeidsmiljø og bedre og mer effektiv bruk av de samlede ressursene.

Evalueringer av ulike former for samarbeid og sammenslåing av fellesråd har vist at en kan effektivisere administrative og merkantile funksjoner og samordne personalressurser på en bedre måte, men at det er krevende å realisere gevinster som styrker menighetsbyggende arbeid. Gevinster vil trolig bestå i gradvise organisatoriske endringer lokalt, hvor gevinster kan høstes på sikt. Det vil også påløpe omstillingskostnader. En må forvente at det vil ta tid å realisere og omfordele ev. gevinster, og at det vil kreve god dialog og godt samarbeid med kommunene.



DEN NORSKE KIRKE

Bispemøtet 18.-19.mai 2022

Møteprotokoll

Bispemøtet 18.-19.mai 2022

Møtedato: 18.- 19.05.2022
 Møtested: Clarion Hotell Oslo, Dronning Eufemias gate 15
 Arkivsak: 18/00391

Til stede: Olav Fykse Tveit – preses
 Ingeborg Midttømme – Møre biskop
 Halvor Nordhaug – Bjørgvin biskop
 Stein Reinertsen – Agder biskop
 Olav Øygard – Nord-Hålogaland biskop
 Herborg Finnset – Nidaros biskop
 Kari Veiteberg – Oslo biskop
 Anne Lise Ådnøy – Stavanger biskop
 Jan Otto Myrseth – Tunsberg biskop
 Kari Mangrud Alvsvåg – Borg biskop

Møtende varamedlemmer: Kirsten Almås for Solveig Fiske
 Gunnar Braathen for Ann-Helen Fjeldstad Jusnes

Forfall: Solveig Fiske – Hamar biskop
 Ann-Helen Fjeldstad Jusnes – Sør-Hålogaland biskop

Andre: Teologisk rådgiver BM Thomas Berbom – sak 19/22
 Avdelingsdirektør KR Jan Christian Kielland – sak 19/22
 Personalsjef KR Maude Chinhengo Hals – sak 17/22 pkt.9
 Direktør KR Ingrid Vad Nilsen – sak 21/22
 Avdelingsdirektør Torbjørn Backer Hjorthaug – sak 21/22
 Prosjektdirektør Ann-Magritt Austenå – sak 21/22

Protokollfører: Elise Sandnes - generalsekretær

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
16/22 Innkalling og saksliste Bispemøtet 18.-19.mai 2022	2
Orienteringssaker	
17/22 Orienteringssaker mai 2022	2
Saker til behandling	
18/22 Tilsyn, ledelse og arbeidsgiversaker - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	3

19/22	Veileder for private stolaer	3
20/22	Tilleggsgavefondet - oppnevning av styre	4
21/22	Kirkelig organisering	5
22/22	Oppnevning av delegater til Lutherske Verdensforbunds generalforsamling i 2023	6
23/22	Eventuelt	7

16/22 Innkalling og saksliste Bispemøtet 18.-19.mai 2022

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	16/22

Sammendrag

Saksliste og tidsplan for møtet er drøftet i administrasjonen og i Bispemøtets arbeidsutvalg 19.april d.å.

Bispemøtet vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

17/22 Orienteringssaker mai 2022

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	17/22

Sammendrag

1. Protokoll BMAU 14.03
2. Protokoll BMAU 19.04
3. Årsrapport Bispemøtet 2021 – vedtatt i BMAU 14.mars 2022
4. Protokoll Kirkerådet 24.-25.mars 2022
5. Protokoll Mellom kirkelig råd - siste protokoll er fra møtet 27.januar 2022
6. Muntlig orientering fra jødedomsutvalget ved Herborg Finnset
7. Muntlig orientering fra Nordisk dåpsprosjekt ved Kari Veiteberg
Vedlagt er «Baptism in Time of Change – Recommendations 20.01.22
8. Trosopplæringskonferansen er 19.oktober på Lillestrøm. Arrangementet sammenfaller med Bispemøtet i oktober. Biskop Kari Mangrud Alvsvåg er innvilget permisjon fra Bispemøtet for å forrette gudstjenesten under konferansen. Biskopene er invitert til å delta.
9. Håndtering av varslingsaker – orientering ved personalsjef Maude Chinhengo Hals

Bispemøtet vedtak

Sakene tas til orientering.

18/22 Tilsyn, ledelse og arbeidsgiversaker

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	18/22

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

19/22 Veileder for private stolaer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	19/22

Sammendrag

Bispemøtet har fra Kirkerådet fått oversendt saken «Utforming av veileder for privateide stolaer» til behandling.

Som del av Kirkemøtesaken KM 11/21 Endringer i kirkeordningen og enkelte andre regelverk ble det i pkt. 5 gjort vedtak om endringer i Regler for bruk liturgiske klær.

Kirkerådet ber Bispemøtet ta stilling til veilederen, herunder formuleringer i den, om noen av de foreslått symbolene ikke bør være forhåndsgodkjent til bruk på stolaer, og om også andre symboler bør være forhåndsgodkjent til bruk på stolaer. Etter behandling i Bispemøtet vil saken gå til Kirkerådet, som gjør endelig vedtak om veilederen.

Bispemøtet vedtak

Bispemøtet har behandlet saken «Utforming av veileder for privateide stolaer».

Bispemøtet mener veilederen gir en god føring for godkjenning av privateide stolaer og hvilke symboler som kan benyttes på stolaene uten særskilt godkjenning av biskop.

Bispemøtet mener at

- symbolene til og med Alfa og Omega kan føyes til listen over forhåndsgodkjente symboler.
- det bør tydeliggjøres i veilederen at det er den liturgiske fargen som er hovedsymbolet på stolaen.
- symbolene krone, lyre og notekors kan tilføyes på listen over symboler som må godkjennes av biskopen.

Bispemøtet anbefaler den fremlagte veilederen med de merknadene som fremkommer av vedtaket og imøteser at den sendes videre til behandling i Kirkerådet.

20/22 Tilleggsgavefondet - oppnevning av styre

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	20/22

Sammendrag

Tilleggsgavefondet (TGF) består av midler som ble samlet inn av lutherske kirker i USA etter 2. verdenskrig til kirkelig gjenreisning i Finnmark og Nord-Troms. Tilleggsgaven ble reservert for «åndelig gjenreisning» i Den norske kirke, men da gaven ble gitt, ble den spesielle referansen til Finnmark og Nord-Troms utelatt slik at midlene kunne anvendes til tiltak av «pioneraktig karakter» i hele Den norske kirke. Grunnkapitalen var på om lag 2,4 mill kr da gaven ble gitt rett etter 2. verdenskrig. Pr 31.12.2021 har fondet samlet verdi på om lag 6,3 mill kroner. Frem til 2014 ble det utlyst midler årlig på mellom kr 250 000 og kr 400 000. Prosjektene som har fått støtte har i hovedsak mottatt mellom kr 50 000 og kr 100 000.

Avkastningen av fondets midler er gitt som tilskudd til ulike tiltak i samsvar med fondet formål. En rekke prosjekter er gjennom årene muliggjort med støtten fra TGF, men siste vedtak om utbetaling av midler til tiltak ble gjort i 2014 og siste utbetaling ble gjort i 2017.

Arbeidet med søknadsbehandling, oppfølging og rapportering av tilskudd fra fondet har imidlertid krevd mye administrativt arbeid fra fondets styre, Kirkerådet og den enkelte tilskuddsmottaker. Det ble derfor i KR 41/18 fremmet forslag om å avvikle TGF og la tilskuddet fra Tilleggsgavefondet bidra til å styrke rettssubjektet Den norske kirkes egenkapital. Saken ble besluttet av Kirkerådet og styret for TGF satte i gang forberedelsene med å avvikle fondet.

For at styret i TGF kunne søke Lotteri- og stiftelsestilsynet om avvikling var det nødvendig med 2/3 flertallsvedtak både fra Kirkerådet og Bispemøtet. Disse vedtakene ble fattet i 2018 og 2019, og søknad om avvikling ble sendt i august 2021. I mottatt forhåndsvarsel fra Lotteri- og stiftelsestilsynet datert 27.09.2021, ble det oppgitt at en ikke anså at grunnlaget for avvikling av fondet var til stede. Det er innhentet juridiske vurderinger fra EY som konkluderte med at en anså at grunnlaget for avvikling var for svakt og at en heller burde arbeide med å redusere egenkapitalen i fondet. Søknaden om omdanning for oppheving av Tilleggsgavefondet ble dermed trukket.

Siden sittende styre i TGF har sittet en lengre periode, der den siste perioden ble forlenget med mål om å avvikle fondet, fremmes det nå en sak om oppnevning av nytt styre for TGF. Styret vil få mandat om å bygge ned egenkapitalen i fondet med formål om på denne måten å avvikle stiftelsen.

Bispemøtet vedtak

1. Bispemøtet gir sin tilslutning til at det oppnevnes et nytt styre for Tilleggsgavefondet.
Fra Bispemøtet oppnevnes preses Olav Fykse Tveit og generalsekretær Elise

Sandnes som medlemmer med teologisk rådgiver Sven Thore Kloster som varamedlem.

2. Bispemøtet gir sin tilslutning til at styrets mandat er å bygge ned egenkapitalen i stiftelsen. Tilskuddene skal gis i tråd med statuttene for stiftelsen.

21/22 Kirkelig organisering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	21/22

Sammendrag

Kirkerådet skal i møte 30.-31.mai behandle forslag til prinsippvedtak som kan legges fram for Kirkemøtet i september 2022. Kirkerådet har bedt om at saken gir en nærmere beskrivelse og vurdering av to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke. Videre bør det fremkomme av saken hva som er modelluavhengige byggesteiner, hvilke risikoer modellene har, samt et økonomisk estimat.

Bispemøtet drøftet saken med bakgrunn i sak KR 42/22 med tanke på innspill til Kirkerådets videre behandling av saken.

Bispemøtet vedtak

Kirkerådet (KR) skal i møte 30.-31.mai behandle forslag til prinsippvedtak om kirkelig organisering som kan legges fram for Kirkemøtet (KM) i september 2022.

Saksfremlegget til KR gir en nærmere beskrivelse og vurdering av to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver (modell 1) og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke (modell 2).

Bispemøtet (BM) har 18.-19.mai drøftet forslag til vedtak i saksfremlegget og vil gi et innspill til behandlingen i Kirkerådet:

Valg av modell for forankring av arbeidsgiveransvaret

Kirkemøtet har siden 2005 hatt som målsetting at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknene, skal samles. Bispemøtet deler denne målsettingen. Dette har også stor oppslutning i høringen.

Fellesrådene har i dag arbeidsgiveransvar for alle kirkelig ansatte, med unntak av prestene. BM støtter at fellesrådene også i ny organisering skal utøve arbeidsgiveransvar. Saksframlegget peker på at prestatjenesten må organiseres i enheter som generelt er større enn dagens fellesråd. Begge modellene forutsetter store fellesråd for å ivareta arbeidsgiveransvaret for alle ansatte lokalt. Det forventes også en gradvis innføring i begge modeller.

BM finner at målsettingen om én arbeidsgiverlinje i størst grad realiseres ved en nasjonal forankring av arbeidsgiveransvaret. BM mener at modell 2 fremstår som den mest tjenlige for kirken som helhet, og den som best ivaretar kirkens enhet. Den bør derfor beskrives mer utførlig i den videre prosessen.

BM har merket seg det som skrives om fordeler og ulemper ved de to alternative modellene og erkjenner at det er utfordringer knyttet til begge alternativene. Nasjonal forankring av arbeidsgiveransvaret kan bedre sikre likebehandling av alle ansatte. Modell 2 kan også i større grad håndtere at det fortsatt kan være mindre fellesråd, da de kan få støtte fra regionalt og nasjonalt hold til å ivareta ulike deler av arbeidsgiveransvaret.

Biskopens tilsyn

Høringen har bekreftet at det er bred enighet om å styrke biskopens tilsyn med *hele* kirken. Bispemøtet gir sin tilslutning til dette. I utredninger og høringssvar er det pekt på konkrete virkemidler som kan bidra til realisering av dette.

Biskopen og prestens strategiske og kirkefaglige ledelse vil uavhengig av modell ha en viktig sammenbindende rolle. Prestens rolle som medhjelper i utøvelsen av tilsynet, vil også være avgjørende.

Todelt daglig ledelse

BM støtter forslaget om at den daglige ledelsen gjennomgående skal være todelt, at kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt. Dette bør nærmere beskrives før saken legges frem for Kirkemøtet.

Proessen

Det er viktig med god dialog mellom folkevalgte organer i Den norske kirke fram mot KM i september 2022. Biskopene og bispedømmerådene har som medlemmer i KM et særlig ansvar for å lytte og legge til rette for tett kontakt med soknets organer. Ny organisering må styrke enheten i *hele* folkekirken.

22/22 Oppnevning av delegater til Lutherske Verdensforbunds generalforsamling i 2023

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	22/22

Sammendrag

Den 13. generalforsamlingen til Det lutherske verdensforbund (LVF) finner sted i Krakow, Polen, 13.-19. september 2023. Den norske kirke kan sende seks delegater i henhold til kriterier fra LVF. Til sammen vil det være 355 delegater fra de 148 medlemskirkene. I tillegg vil det være rådgivere, gjester og personer i andre kategorier til stede, men uten stemmerett.

Mellomkirkelig råd (MKR) har i møte 10.-11. mai foreslått delegater. Bispemøtet bes om å oppnevne en biskop med vara. Endelig vedtak om oppnevning gjøres i Kirkerådet 30.-31. mai. Fristen LVF har satt, er 31. mai.

Delegater

I brev av 1. mars redegjør generalsekretær Anne Burghardt for kriteriene for nominasjoner i medlemskirkene. Disse er forankret i LVFs statutter, antall medlemmer i kirkesamfunnene, balanse mellom regionene samt fordeling på kjønn og alder.

Ut fra disse kriteriene og hensynene har Mellomkirkelig råd i møte 10.-11.mai foreslått følgende navn:

1. Kristine Sandmæl, Mellomkirkelig råds leder
(vara: Kjetil Drangsholt, MKRs nestleder)
2. Leder eller et annet folkevalgt medlem av Kirkerådet
(helst kvinne på grunn av krav om kjønnsbalanse)
(vara: Et folkevalgt medlem av KR)
3. En biskop med vara (foreslås av Bispemøtet i mai)
4. Nora Antonsen, leder av Den norske kirkes ungdomsutvalg (ungdom)
(vara: Thomas Raadin Iversen, nestleder av DnkU)
5. Samisk representant: Are Markku Tjikkom (urfolk, ungdom)
(vara: Fastsettes av Samisk kirkeråd)
6. Tron Fagermoen, leder av Teologisk nemnd
(vara: Avklares: Person med akademisk og diakonalfaglig kompetanse)

Bispemøtet vedtak

Bispemøtet foreslår preses Olav Fykse Tveit som delegat til Lutherske Verdensforbunds generalforsamling 13.-19.september 2023 med biskop Kari Mangrud Alvsvåg som vara.

23/22 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Bispemøtet 2017 - 2024	18.05.2022	23/22

Sammendrag

Det er ikke meldt saker til Eventuelt.

Bispemøtet vedtak

Skriv inn vedtaket her



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	003	21/00273-11	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
44/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Orienteringar til møte i Møre bispedømmeråd 13.06.22

Vedlegg:

Årsrapport for den norske kirke 2021

Saksorientering

I denne saka blir det gitt skriftlege og munnlege orienteringar til bispedømmerådet. Medlemmer av ulike råd og utval har høve til å gi munnlege orienteringar frå møter eller aktivitetar. Saka kan bli oppdatert fram til møtet blir halde.

Skriftlege orienteringar:

1. Stillingsutlysingar
10 prestestillingar er i ferd med å bli lyst ut, der ein er studentprest, ein prost og 8 kyrkjelydsprestar. Avhengig av prosess kjem nokre som tilsetningssaker til bispedømmerådet i september, deretter i oktober. Stilling som rådgjevar barn og unge på bispedømekontoret blir lyst ut i næraste framtid.
2. Nytilsettingar
Björg Marie Myhre har takka ja til tilbod om stilling som sokneprest i Molde Domprosti med Vågøy og Myrbostad som tenestestad. David Spjøtvoll har takka ja til tilbod om stilling som sokneprest i Nordre Sunnmøre prosti med i Brattvåg som tenestestad.
3. Prest under utdanning
6 av 35 studentar som er tatt opp på MF i samband med prest under utdanning er frå Møre. 5 av desse er kvinner.
4. Studentprestetenesta
Vedtak i Møre bispedømmeråd om utviding av studentprestetenesta er no forankra i møte med Høgskulen i Volda og NTNU i Ålesund. Etter drøfting med tillitsvalde i kontaktmøte er premiss for utvida stillingsressurs klarlagt. Møte med aktuelle personar om oppretting av 50% stillingsressurs som studentprest for Høgskolen i Molde, lagt til campus i Molde og Kr.sund er nært føreståande. Etter møtet blir utlysingsannonse utforma og stilling lyst ut.
5. Status for MBDR sak 30/22 om innhenting av opplysningar om samlivsform ved utlysing av proste- og prestestillingar i Møre bispedømme

MBDR gjorde slikt vedta i sak 30/22: Saka vert utsett til nærmare utredning og behandling er gjennomført i sentralkyrkjelege organ.

Det har vore kontakt med Kyrkjerådet sin administrasjon om status for deira behandling. Saka er ikkje følgt opp enno, men planen var å kome vidare før sommarferien. Saka skal sannsynlegvis om Bispemøtet før saka antakeleg skal tilbake til Kyrkjerådet.

6. Høyrings svar om «helhet, intergrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring»
Møre bispedømeråd gjorde vedtak om å delegere til AU. AU handsama høyrings svar i sitt møte 20/5. Høyrings svaret ligg i orienteringssaka 45/22.
7. Årsrapport for Den norske Kyrkja
Årsrapport for Den norske Kyrkja er utarbeida av Kyrkjerådet og gjeld for bispedømeråda, Kyrkjerådet, Mellomkyrkjeleg råd og Samisk kyrkjeråd. Gir eit godt innblikk i verksemdene og ligg her: <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2022/mai/kr%2040.122%20%C3%A5rsrapport%20for%20den%20norske%20kirke%202021.pdf>
8. FollowMe
Den andre ungdomssatsinga er prosjektet «FollowMe» Ressursgruppe (2 medlemmer frå Møre, Miriam Igland og Bente Wangensteen/gr.leiar Anders Emil Kaldhol), som utviklar prosjektet, planlegg rapport på denne sida av ferien. Vi håpar at prosjektet kan setjast i gong i løpet av kommande haust.
9. Kyrkjeutviklingsprosjekt
Leiarprogrammet MUM (Menighetsuavikling Møre) er snart klar for sjøsetting. Det vert jobba med dei siste detaljane før vi går utmed informasjon og startar rekruttering. Målet med programmet er å dyktiggjere daglege leiarar/kyrkjevevjerer og sokneprestar til å utøve strategisk og åndeleg leiing i lokalkyrkjelyden. Bdr. har budsjettert slik at ein kan setje i gong eit pilotprosjekt i løpet av inneverande år.
10. «Helhetlig menighetsplan»
er under oppbygging og to kyrkjelydar, Kristiansund og Hareid er med i prosjektet som pilotkyrkjelydar. Den tekniske løysinga skal vere klar i løpet av året, det er ein 1 delmål at kyrkjelydane skal ta planen i bruk ved å leggje inn eksisterande arbeid i planen. Full utrulling av planverktøyet skjer i samband med val av nye råd! Dei to pilotkyrkjelydane (Hareid og Kristiansund) som har arbeida med «Helhetlig menighetsplan» har gjort viktige erfaringar både med det nye digitale verktøyet og prosessen som følger med. Frå hausten 2022 vil ein invitere nokre fleire kyrkjelydar med som pilotar, dette for å luke bort dei siste digitale feila før alle kyrkjelydane kan sleppast inn i verktøyet.
11. «Saman som kyrkje i heile verda»
Misjonsaksjonen «Saman som kyrkje i heile verda» er i gang. Den går frå Kristi himmelfartsdag til 24.juni. I Møre har vi 25 påmeldte sokn som no set fokus på sitt misjonsprosjekt gjennom denne perioden. Det feirast misjionsgudsteneste, delast informasjon om misjonsprosjekta i sosiale medium og arrangerast misjonskafé mm. <https://kirken.no/sammen>
12. Kontakt med venskapsbispedøma
I sommar tar 4 prestar del på konferanse i Newcastle bispedømme, medan vi har invitert representantar frå Ungarn til prestekonventet i oktober. Biskop Tamas har varsla at han vil delta.

Ei gruppe på 9 personar frå Møre bispedømme gjennomførte pilegrimsvandring i Det nordre bispedømme i Ungarn i tidsrommet 22.-30. mai. Dette er den tredje

pilegrimsvandringa som har vore arrangert i ramma av samarbeidsavtalen mellom de to bispedømme.

Viktig denne gangen var dei mange møtepunkta med lokalkyrkjelydar i det nordre bispedømme. Høgdepunktet var deltaking på Bispedømmets dag i Budapest laurdag 28. mai. Dette var et stor-arrangement med rundt 800 deltakarar, og gruppa frå Møre fekk høve til å presentere oss og vår vandring. I tillegg var sokneprest Tormod Remøy ein av 4 hovudansvarlege liturgar under gudstenesta.

13. Prostidagar for alle tilsette

For første gong planlegg ein prostidagar i Møre. (Berre SS prosti har gjennomført tidlegare) 4 prostidaga er lagt til oktober og (Nordmøre/Romsdal/Nordre Sunnmøre/Søre Sunnmøre) Ei førebels overskrift for dagane er «Trygge rom»

14. Prestekonvent.

Dagane 4 – 6 oktober er det prestekonvent i Kr.sund. Prestane samlast som faggruppe til konvent anna kvart år. Grunna pandemi er det no 3 år sidan førre konvent.

15. Audioguide Kystpilegrimsleia

Møre bispedømme har vært representert i styringsgruppe som har jobba fram audioguidar på nøkkelstadene langs Kystpilegrimsleia. Kyrkjelege tilsette sitter i grupper ved dei ulike nøkkelstadane og har bidratt med innhald i prosessen. Fylkeskommunen finansierer prosjektet.

«Det blir felles lansering av audioguiden den 21. juni. Dere har lagt ned en stor innsats og lydhistoriene holder veldig god kvalitet med mye spennende informasjon. Vi er i full gang med å lage plakater, og det kommer en egen epost for de av dere som ikke har sendt oss bilder til disse enda.»

16. Vekstmidlar

Svært mange søker på vekstmidlar. Det er ei glede å få stimulere kyrkjelydar og stabar til å setje i gong ulikt prosjektarbeid, og ein kan sjå at midlane kjem til god nytte ute i kyrkjelydane. Kven som har fått støtte til kva ligger blir lagt på bispedømet sine heimesider.

17. Kunstgjødsling

Deler av vekstmidlane går til kunstgjødsling. Bispedømmet er pådrivar og initiativtakar på mange arenaer og er i tett dialog med Bjørnsonfestivalen, Festspela i Kr.sund og på andre kunst- og kulturarenaer.

18. Tilskotsforvaltninga

I 2021 endra ein tilskotsforvaltninga slik at FØ (Felles Økonomiforvaltning) overtok mykje av det tekniske arbeidet knytt til utbetaling og rapportering. Ordninga fungerer godt, og tilskotssummar og til kva formål tilskot blir gitt, ligg lett tilgjengeleg for alle på nettsida til bispedømmet. Vi ser allereie at kvalitet på rapportering har betra seg og fleire enn før greier å levere inn gode rapportar innan oppsette fristar .

19. Nasjonalt bevaringsprogram for istandsetting av kulturhistorisk viktige kyrkjebygg.

Riksantikvaren skal samarbeide med Den norske kyrkje om utvikling av programmet.

Dei økonomiske rammene for satsinga er omkring 10 milliardar kroner, og er knytt til oppdelinga av Opplysningsvesenets fond (Ovf) mellom stat og kyrkje.

Departementets endelege avgjersle om nasjonale bevaringsprogram blir gjort etter rapportering i to fasar. Frist Del I 15. juni 2022 - Del II 1. desember 2022.

Meir informasjon ligg her:

<https://www.riksantikvaren.no/skal-bevare-kulturhistorisk-verdifulle-kirkebygg/>

Munnlege orienteringar

20. Møre biskop orienterar bispedømerådet om aktuelle tema innafør tilsyn, personal og leiing (ikkje offentleg)
21. Orienteringar frå Kyrkjerådet
22. Orienteringar frå Mellomkyrkjeleg råd
23. Andre munnlege orienteringar

Forslag til vedtak

Møre bispedømerådet tar orienteringane til vitande



DEN NORSKE KIRKE

Bispedømmerådene, Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Årsrapport 2021



Innholdsfortegnelse

Del I. Leders beretning	3
Del II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	6
Volumtall	7
Nøkkeltall for årsregnskapet	8
Del III. Årets aktiviteter og resultater	9
A. Samlet vurdering av resultater, måloppnåelse og ressursbruk	9
B. Resultater og måloppnåelse 2021	10
B.1 Gudstjenesteliv	10
B.2 Dåp og trosopplæring	16
B.3 Kirke og kultur	22
B.4 Kirke og samfunn	24
B.5 Rekruttering og frivillighet	33
B.6 Bemanning i rettssubjektet Den norske kirke	39
C. FNs bærekraftsmål	43
Del IV. Styring og kontroll i virksomheten	45
A. Kirkevalg	45
B. Organisering	45
Effektivisering	45
Kirkelig organisering	45
C. Arbeidsmiljø	46
Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester	46
Medarbeiderundersøkelse 2021	47
Arbeid med HMS	47
D. Likestilling	47
Søkere og tilsetninger	48
Deltidsansatte	49
Midlertidig tilsatte	49
Foreldrepermisjoner	50
Del V. Vurdering av fremtidsutsikter	51
Del VI. Årsberetning og resultatregnskap	54

Del I. Leders beretning

Pandemi

2021 vil gå inn i historien som år to i den globale covid-19 pandemien. Etter forsiktige åpninger, kom nye nedstenginger. Ofte kom de på kort varsel og gjorde at planer måtte forkastes eller omgjøres.

Pandemien startet som en sprint-øvelse der alle satset mye for å «omstille, ikke innstille». Når sprint blir til maraton og mye av det kirken til vanlig gjør ikke lenger er mulig, ble 2021 en kontinuerlig øvelse i omstilling og kreative løsninger.

Unntakstilstanden har ført til mye innovasjon med nye møte- og arbeidsformer. Når det ikke var mulig å gjøre ting «slik vi alltid har gjort», ble vi utfordret til å stille samme spørsmål som Jesus gjorde: «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?» Hvordan kan kirken være kirke når den ikke kan invitere inn til fellesskap som før? Bispedømmenes tilbakemeldinger viser nytenkning langs ulike akser.

Gudstjenester

Gudstjenestereformen som ble startet i 2004 er nå fullført. Samtidig som gudstjenestelivet er fornyet, har det ikke skapt ny oppblomstring og høyere deltakelse enn før. Andre trender har ført til synkende deltakelse over år.

I koronatiden er tallene selvsagt ekstra lave på grunn av alle antallsbegrensninger og nedstenginger. I denne situasjonen har dåpsgudstjenester for en eller to familier utenom høymessetid vist seg å bli gode møteplasser mellom familien og kirken. Det ga rom for det personlige møtet med familien, der de opplevde å bli aktive deltakere i gudstjenesten. Mange bispedømmer melder at dette vil fortsette. Møtet mellom den nydøpte og resten av menigheten som vanligvis skjer i høymessen, kan det tilrettelegges for på andre måter gjennom trosopplæringen.

Åpen kirke har vært brukt som erstatning for gudstjenestefeiring. Mange mennesker setter pris på en åpen kirke, enten besøket skjer i forbindelse med et besøk på kirkegården, det er en åpen kirkedør midt i sentrum eller når du tilfeldigvis går forbi. Pastoral betjening, muligheten for å be en bønn og tenne et lys og også ta imot nattverd er måter å være kirke på som kan fungere godt også når pandemien er over.

Vandregudstjenester og steder og tider for mindre samlinger og gudstjenester ser også ut til å samle mange i tillegg til de tradisjonelle søndags formiddags-gudstjenestene. Fritidsmønsteret med at mange ikke er hjemme i helgene utfordrer kirken til å «følge med» folk enten de søker mot fjell eller sjø.

I forlengelse av pandemien har Den norske kirke en stor utfordring i å vise gudstjenestens betydning og igjen samle mennesker om ordet og sakramentene. I en tid med stadig høyere krav til kvalitet i det mennesker fyller fritiden med, er også kvalitet i liturgier, kirkemusikk og prekenarbeid avgjørende for gudstjenestelivet i Den norske kirke. I tiden som kommer blir det viktig å gi rom for fortsatt å prøve ut nye former, tider og steder for gudstjeneste som kan møte folks behov på gode måter.

Digital kirke

Da pandemien startet i mars 2020, oppsto en digital revolusjon nærmest over natten. Det digitale tilbudet ble enda viktigere enn før og antallet gudstjenester, andakter, konserter og samlinger for barn vokste kraftig. I 2021 ble situasjonen annerledes. Noen bispedømmer melder om fortsatt stor aktivitet og en god utnyttelse av både fysiske og digitale tilbud som utfyller hverandre. Andre steder er kreativiteten mindre og ønsket om å «komme tilbake» til de fysiske samlingene større.

Digitale løsninger handler om alt fra en bedre digital arbeidshverdag for medarbeidere til å være kirke på nett med gudstjenester, trosopplæringsamlinger, nettkirke med sjelesorgtilbud og bønnevegg. Og mellom disse finnes digitale løsninger for å annonsere alle aktiviteter i arrangementsportalen «Skjer-i-kirken», slik at noen tastetrykk på mobilen kan gi oversikt over kirker og aktivitetene i nærheten. Det

handler om filmer og tekster på nettsider og sosiale media både nasjonalt og lokalt, andaktsord for kvelden eller konserter. Her har det åpnet seg en større verden for svært mange menigheter. Ikke alle skal strømme gudstjenester, men alle må sørge for å få bekjentgjort det som skjer i kirkene – også via digitale kanaler som er den kanalen de fleste nå bruker for å skaffe seg informasjon.

Covid-19 har hatt dramatiske virkninger for den verdensvide kirke. Flertallet av kristne bor i land med utilstrekkelig helsevesen, og kirkene har påtatt seg et stort diakonalt arbeid med å hjelpe ofrene for pandemien. Reiserestriksjoner og dårligere økonomi har medført at det har vært vanskelig å gjennomføre internasjonale fysiske møter. Dette er blitt erstattet av digitale møteplasser.

Den norske kirke har deltatt aktivt i dette global økumeniske samarbeidet. Gjennom Kirkens Nødhjelp og misjonsorganisasjonenes innsamlingsaksjon «Sammen som kirke i hele verden» har lokalmenighetene i Norge samlet inn millioner til internasjonalt humanitært arbeid og til søsterkirker som sliter under pandemien.

Kirkerådet har samarbeidet nært med Norges Kristne Råd og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn i håndteringen av pandemien og i samhandlingen med myndighetene. Pandemien har ført til en forsterket relasjon mellom ulike kirker og tros- og livssynssamfunn i Norge, som man drar nytte av også i andre forhold.

Diakoni

Pandemien har skapt nye behov. Arbeid med bærekraftsmålene setter oss på sporet av samskaping med ulike andre aktører i lokalsamfunnet. Alt som en del av arbeidet med å skape gode lokalsamfunn for alle. Ensomhet og psykiske lidelser viser en økning og særlig ungdom melder om behov for steder å bare «være». I spørsmålet om «hva du vil at jeg skal gjøre for deg» ligger det mange behov for møteplasser, den gode samtalen og et felles måltid. Spørsmålet hjelper kirken til å vende seg utover for å se de ønsker og behov som folk har for kirken på sitt sted. Her har koronatiden åpnet for nye arbeidsmetoder, og det skjer mye diakonal innovasjon landet rundt.

Organisering

Müller-Nilssen-utvalget leverte sin rapport våren 2021, og hele høsten ble den store høringstiden i kirken. Et omfattende arbeid er lagt ned i høringsinnspillene, som inneholder nyttig informasjon om hva lokalkirken ønsker. Utvalgets forslag om å etablere et obligatorisk prostifellesråd har ikke fått støtte i høringen. Samtidig er det stor oppslutning om en felles arbeidsgiver for alle som jobber sammen lokalt. Nå gjenstår arbeidet med å finne en god måte å få til dette på, med gode fellesløsninger som kan skape sammenheng og helhet i trossamfunnet Den norske kirke og samtidig gi rom og fleksibilitet for lokal myndighet.

Rekruttere og beholde medarbeidere

Gjennomsnittlig antall søkere pr prestestilling er nå nede på 2,4. Til sammenligning var det i 2017 et snitt på 4,3 søkere pr prestestilling. I de fleste bispedømmer lyses flere prestestillinger ut flere ganger. Samtidig er det positive tall på både antall nye studenter til cand. theol.-utdanningen og andrekarriereprester. I 2022 vil Kirkemøtet behandle en ordning for prest under utdanning, der målet er at disse stillingene kan lyses åpent ut og nå flere aktuelle kandidater. Vi har ikke tilsvarende tall på andre kirkelige utdanningsløp, men også her er det behov for flere kvalifiserte medarbeidere. I en situasjon der lokalsamfunn mangler prest eller lever med vikarer over tid, settes fokuset naturlig nok på å rekruttere til egen stilling. Samtidig vil ikke kirken lykkes med å øke rekrutteringen før alle menigheter begynner å utfordre unge mennesker til en kirkelig utdanning eller støtter en andrekarriere-person som tar tilleggsutdanning for å bli kvalifisert for en kirkelig stilling. Det meste av rekrutteringen foregår lokalt. Dette er en viktig erkjennelse i en fortsatt satsing på å rekruttere til kirkelige stillinger.

I 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte. Den norske kirke har høyt engasjerte og kompetente medarbeidere som er innstilt på å gjøre en ekstra innsats når det trengs. Vi ser også spor av slitasje pga. lav gjennomføringskraft og uklarerhet rundt ansvar- og roller. Resultatene

fra undersøkelsen følges opp fra lokalt til nasjonalt nivå i kirken. Noen av funnene handler om en kompleks organisasjon som er krevende å manøvrere i. Egne arbeidsmiljøundersøkelser ble også gjennomført for kvinnelige prester og medarbeidere med LHBT+-identitet. Disse følges opp som en del av likestillings-, integrerings- og mangfoldsfeltet (LIM).

Mai 2022



Kristin Gunleiksrud Raaum
leder i Kirkerådet



Ingrid Vad Nilsen
direktør i Kirkerådet

Del II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Den norske kirkes årsrapport tjener to formål. For det første utgjør den rapporteringen som skjer til Barne- og familiedepartementet som oppfølging av tilskuddsbrevet for finansieringen fra staten. I denne sammenheng brukes begrepet *virksomheten* for å vise til rettssubjektet Den norske kirke, altså bispedømmerådene og Kirkerådets virksomhet, inkludert prestene. I tillegg utgjør årsrapporten en vid rapportering for hele *trossamfunnet* Den norske kirke, der også utviklingen i menighetenes virksomhet gjennomgås og vises frem.

Formålet med rammebevilgningen fra Barne- og familiedepartementet er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. I Prop. 1 S (2020-2021) er det utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av bevilgningen:

Den norske kirke skal være en landsdekkende, selvstendig og demokratisk folkekirke.

I Prop. 1 S (2020-2021) operasjonaliseres dette på følgende måte:

«Finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja framleis kan vere ei folkekyrkje med ei sterk lokal forankring. Dei som er medlemmar av kyrkja, skal kunne ta del i gudstenester og kyrkjelege handlingar der dei bur. Ei folkekyrkje blir kjenneteikna av at folk sluttar opp om kyrkja, og at ho er synleg i lokalsamfunna, både som trussamfunn og kulturberar. Dette byggjer på at prestenesta har gode vilkår, og at kyrkjebygga blir haldne i hevd. Det er òg viktig at dei kyrkjelege organa har legitimitet og forankring hos medlemmane. Då er det ein føresetnad at det blir gjennomført demokratiske val både på lokalt, regionalt og nasjonalt plan i kyrkja.

Staten si oppgåve er å gi kyrkja høvelege rettslege og økonomiske rammer for arbeidet sitt, slik at kyrkja kan halde fram som ei demokratisk folkekyrkje. Strategiar og tiltak for å nå målet må kyrkja sjølv utforme».

Fra 1. januar 2021 er oppgavene innenfor gravplassforvaltningen overtatt av Statsforvalteren i Vestfold og Telemark.

I tillegg til tilskudd fra Barne- og familiedepartementet, mottar Den norske kirke ved Kirkerådet tilskudd fra Justis- og beredskapsdepartementet (JD) til Svalbard kirke over Svalbardbudsjettet. Kirkens særlige stilling på Svalbard, og kirkens rolle i den offentlige beredskapen, er bl.a. bakgrunnen for at bevilgningen er ført videre som en særskilt bevilgning over Svalbardbudsjettet og ikke inngår i rammetilskuddet fra Barne- og familiedepartementet til Den norske kirke. Utbetaling fra JD skjer to ganger i året etter utbetalingsanmodning fra Kirkerådet. For 2021 ble, ved en inkurie, kun én anmodning sendt.

Statens bevilgning til Den norske kirke skal dekke utgifter til prestatjeneste i alle landets 1164 sokn, forsvarlig drift i alle enheter, forvaltning av medlemsregisteret, faglig og økonomisk støtte til trosopplæring og annen trosformidling og diakonalt arbeid, samt til å ivareta det kirkelige demokrati.

Kirken har elleve bispedømmer med hver sin biskop, i tillegg til Bispemøtets preses, som har Nidaros domprosti som særskilt tilsynsområde. Hvert bispedømme har sitt valgte bispedømmeråd med sekretariat for råd og biskop.

Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste representative organ, og består av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, preses i Bispemøtet og lederen av Samisk kirkeråd, til sammen 116 medlemmer. I tillegg kommer representanter fra bl.a. utdanningsinstitusjonene og Den norske kirkes

ungdomsdemokrati¹. Kirkemøtet samles ordinært en gang i året, og i 2021 ble møtet gjennomført i Trondheim i perioden 11.-16. november. Kirkemøtet skulle vært gjennomført i april, men ble utsatt på grunn av koronasituasjonen. Totalt 27 saker ble behandlet.

Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd er opprettet av Kirkemøtet for å ivareta saker innen økumenikk, religionsdialog og spørsmål knyttet til samisk kirkeliv. Et utstrakt samarbeid med internasjonale økumeniske organisasjoner som Den norske kirke er medlem av, ivaretas av Mellomkirkelig råd.

Kirkerådet forbereder saker som skal behandles av Kirkemøtet, iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger.

Volumtall

Tabell 1: Fordeling av medlemmer i Den norske kirke 2021

	Medlemmer	Ant. innbyggere	Oppslutning	Utmeldt	Innmeldt
Agder og Telemark	314 683	485 104	65 %	1 296	314
Bjergvin	455 250	641 292	71 %	1 924	274
Borg	463 853	765 197	61 %	1 600	308
Hamar	294 897	387 305	76 %	797	137
Møre	202 644	265 848	76 %	745	121
Nidaros	344 595	474 131	73 %	1 443	156
Nord-Hålogaland	179 453	241 736	74 %	627	103
Oslo	434 252	924 897	47 %	2 623	419
Stavanger	320 222	485 797	66 %	1 887	233
Sør-Hålogaland	184 497	240 190	77 %	586	82
Tunsberg	328 212	513 773	64 %	1 316	233
Andre	2 221			8	
Bosatte i Norge	3 524 779	5 425 270	65 %	14 852	2 380
Uregistrerte personer	1 354				
Utvandret	134 630			75	13
Totalsum	3 660 763			14 927	2 393

Kilde: Den norske kirkes medlemsregister og SSB.

Tabell 2: Kirkelig inndeling

	Prosti	Fellestråd	Sokn
Agder og Telemark	9	42	110
Bjergvin	11	43	176
Borg	8	28	109
Hamar	10	47	162
Møre	6	25	95
Nidaros	9	34	119
Nord-Hålogaland	8	39	62
Oslo	7	3	59
Stavanger	9	23	89
Sør-Hålogaland	8	40	83
Tunsberg	9	24	100
Geografiske enheter	94	347	1 164

Kilde: Kirkerådet. – I tillegg kommer det syv døvemenigheter, Bymenigheten Sandnes, Saemien Åålmege og Svalbard kirke. Døvemenigheten er eget prosti.

¹ Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte er gitt plass på møtet med tale- og forslagsrett.

Tabell 3: Utvalgte volumtall

	2008	2012	2017	2018	2019	2020	2021
Dåpshandlinger	42 599	38 357	30 643	28 911	28 358	24 046	26 655
Konfirmerte	41 655	41 186	35 519	35 248	34 513	33 083	33 488
Kirkelige vielser	10 536	8 898	7 331	7 048	6 214	4 394	4 814
Kirkelige gravferder	38 832	37 673	35 998	35 683	34 765	34 605	35 106
Gudstjenester totalt	67 455	4 786	61 000	60 396	60 166	48 483	51 042
Deltakere, gudstjenester totalt	6 330 752	6 012 554	5 454 826	5 318 193	5 249 069	2 360 703	2 344 020

Kilde: SSB og Den norske kirkes medlemsregister. Tallene er foreløpige.

Nøkkeltall for årsregnskapet

Tabell 4: Nøkkeltall for årsregnskapet (2021)

Enhet	Årsverk		Overføring	Drift	Lønn	
	Antall årsverk	- herav i preste-tjeneste	Tildeling budsjett-gruppe 1	Drifts-utgifter	Lønns-utgifter	Lønnsandel av drifts-utgifter
Oslo	181,6	154,4	154 571	154 761	142 603	92,1 %
Borg	156,4	144,5	132 455	135 049	120 096	88,9 %
Hamar	126,9	115,1	113 186	117 059	103 887	88,7 %
Tunsberg	130,6	118,6	108 351	109 908	102 094	92,9 %
Agder og Telemark	144,0	129,9	124 327	122 528	113 863	92,9 %
Stavanger	115,6	106,2	105 381	106 206	94 679	89,1 %
Bjergvin	186,6	169,1	157 358	157 700	143 171	89,1 %
Møre	88,9	76,5	78 050	78 044	98 690	88,0 %
Nidaros	134,7	122,6	120 532	121 463	107 391	88,4 %
Sør-Hålogaland	99,6	88,3	82 091	83 082	71 893	86,5 %
Nord-Hålogaland	104,5	90,0	89 748	89 291	74 979	84,0 %
Bispemøtet	4,0	-	7 475	6 074	3 328	54,8 %
Kirkerådet*	109,8	-	232 560	252 578	91 187	36,1 %
Total	1 583,2	1 315,2	1 506 085	1 533 743	1 267 861	82,4 %

Kilde: Kirkerådet. *Rettssubjektets pensjonskostnader på kr 158 387* er her holdt utenfor. Eksterne stillinger kan være inkludert i årsverk uten at det reflekteres i kostnadene.

Del III. Årets aktiviteter og resultater

A. Samlet vurdering av resultater, måloppnåelse og ressursbruk

Tabell 5: Oversikt mål- og resultatoppnåelse

Strategiske mål	Resultatmål	Resultat	
Gudstjenestelivet blomstrer	Vekst i antall deltakere per gudstjeneste	46 deltakere i snitt, ned 6 %.	Synkende
	Flere velger kirkelig vigsel	4 833 kirkelige vigslar, opp 10 %. Utgjorde 31 % av alle vigslar, opp 3 prosentpoeng.	Stigende
	Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe	83 % av antall døde, ned 3 prosentpoeng.	Synkende
Flere søker dåp og trosopplæring	Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet	Antall sokn med samisk i gudstjenesteordning opp 63, til 202 sokn.	Stigende
	Oppslutningen om dåp holdes oppe	Andel døypte av fødte opp 1,6 prosentpoeng, til 46,6 %	Stabil
	Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabil	Stabilt mot fjoråret	Stabil
Kunst- og kulturuttrykket er en del av kirkelivet	Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe	Andel konfirmerte av døypte 15-åringer uendret på 79 %	Stabil
	Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement	Antall deltakere totalt opp 26 %	Stigende
	Flere åpne kirker	Antall sokn med åpne kirker opp 10 %, til 792 sokn. Antall dagar med opp 4 %.	Stigende
Kirken engasjerer seg i samfunnet	Flere menigheter med diakonal betjening	700 sokn med diakonal betjening, stabilt mot fjoråret	Stabil
	Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge	Antall sokn ned 4 %	Synkende
	Arbeid med religionsdialog styrkes	Stabilt mot fjoråret	Stabil
	Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom	Nedgang i antall oppslag	Synkende
	Samarbeidet kirke/skole styrkes	50 % færre skolegudstjenester, 5 % flere barnehagegudstjenester.	Synkende
Flere finner sin plass i kirkelig arbeid	Rekruttering til vigslede stillinger styrkes	Stabilt mot fjoråret	Stabil
	Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken	7 % færre frivillige sett mot fjoråret	Synkende
	Kirkelige medarbeidere trives i jobben	Totalt sykefravær opp 0,4 prosentpoeng, til 5,8 %	Stabil

Den norske kirke fikk sommeren 2021 et særskilt engangstilskudd på 18 millioner kroner fra Kulturdepartementet (KUD). Formålet med tilskuddet var å støtte opp under frivillighetspolitiske mål, bred deltakelse og mangfold og avhjelpe organisasjoner med frivillig innsats gjennom den pågående pandemien. Dette skulle gjøres ved å stimulere til aktivitet innenfor rammene av myndighetenes smitterestriksjoner. Tilskuddet skulle gå til menigheter i Den norske kirke med frivillig innsats, som har

hatt merkostnader og/eller mindreinntekter som følge av covid-19. I samarbeid med KA² besluttet Kirkerådet å videresende tilskuddet i sin helhet til alle landets kirkelige fellesråd, basert på en egen fordelingsnøkkel. Innenfor vilkårene i tilskuddsbrevet fra KUD og Kirkerådets føringer, var det opp til fellesrådene å vurdere hvordan tilskuddet best kunne utnyttes i fellesrådsområdene og hvordan de skulle fordeles blant menighetene. Tilskuddene gjorde kjærkomne tiltak mulig i en krevende tid i menighetene.

B. Resultater og måloppnåelse 2021

For å vurdere resultat- og måloppnåelse har Kirkerådet mottatt, innhentet og bearbeidet data fra en rekke ulike kilder. Menighetene har rapportert inn sin aktivitet via Statistisk sentralbyrå (SSB), og Kirkerådet har mottatt data fra dem. Det foreligger tall fra 1 158 av 1 164 sokn. Tallene til denne årsrapporten er hentet ut 14. mars 2022, noe senere enn tallene som er publisert hos SSB. Det er derfor noen mindre avvik mellom tallene som brukes i denne årsrapporten, og det som er tilgjengelig via SSBs nettsider. Tidligere år er fjorårets tall blitt brukt ved manglende svar. Dette er ikke gjort i tallene for 2020 og 2021, da pandemien gjør at fjoråret gir et dårlig bilde for det påfølgende året. Øvrige datakilder er bispedømmene samt registre som Kirkerådet bruker. Det er også innhentet tall fra medlemsundersøkelsen Opinion gjennomførte for Den norske kirke i august og september i fjor. Her ble blant annet medlemmenes holdninger og forventninger knyttet til Den norske kirke undersøkt.

Bispedømmene leverer sine årsrapporter til Kirkerådet innen 1. mars. I løpet av mars og april gjennomførte Kirkerådet og preses utviklingssamtaler med biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør i hvert bispedømme. Oppsummeringer og elementer er tatt inn i denne rapporten.

Kirkemøtet vedtok høsten 2021 en ny strategi for kirken. Det arbeides med å etablere resultatmål og indikatorer for den nye strategien. Siden strategien ble vedtatt så sent på året følger denne årsrapporten den gamle oppbyggingen av strategiske mål og resultatmål.

B.1 Gudstjenesteliv

Den norske kirke skal ha en oppslutning som bekrefter dens karakter som folkekirke

B.1.1 Gudstjenester

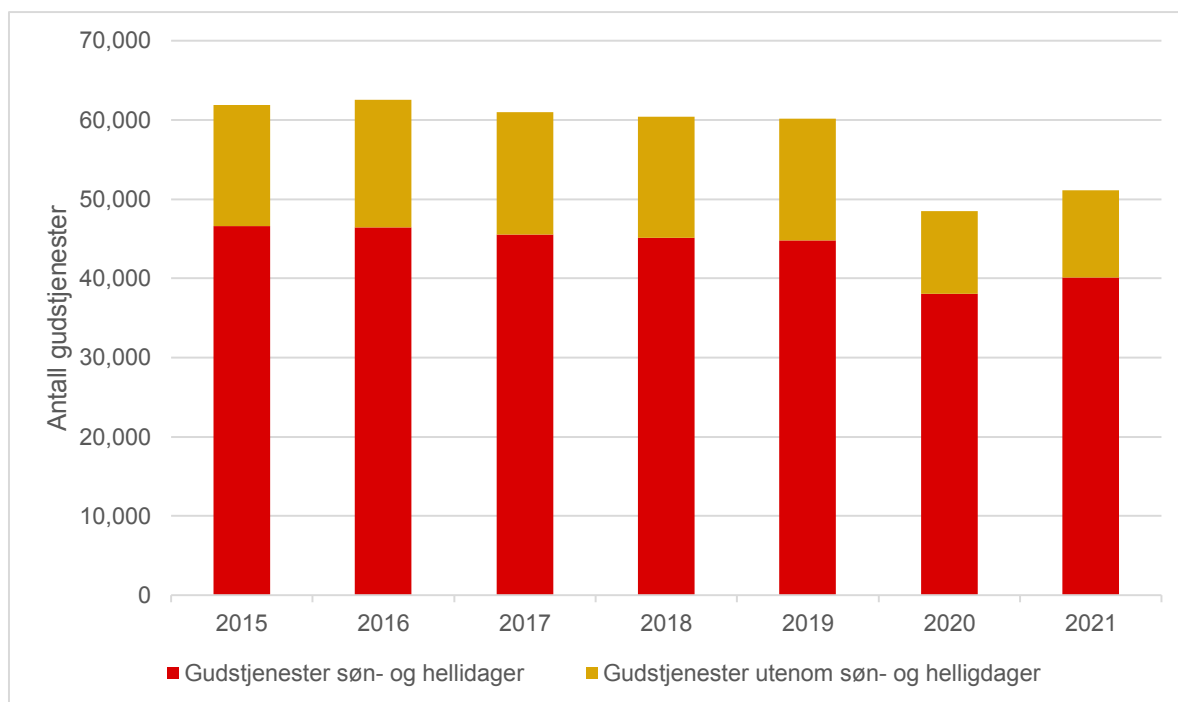
Strategisk mål: Gudstjenestelivet blomstrer

Resultatmål: Vekst i antall deltakere per gudstjeneste

Antall gudstjenester sank med 15 % fra 2019 til 2020, men økte igjen fra 2020 til 2021 med 5 %. Endringen i antall gudstjenester varierer mellom bispedømmene, fra å være på nivå med 2020 i Stavanger til en økning på 10 % i Bjørgvin, Hamar og Nidaros.

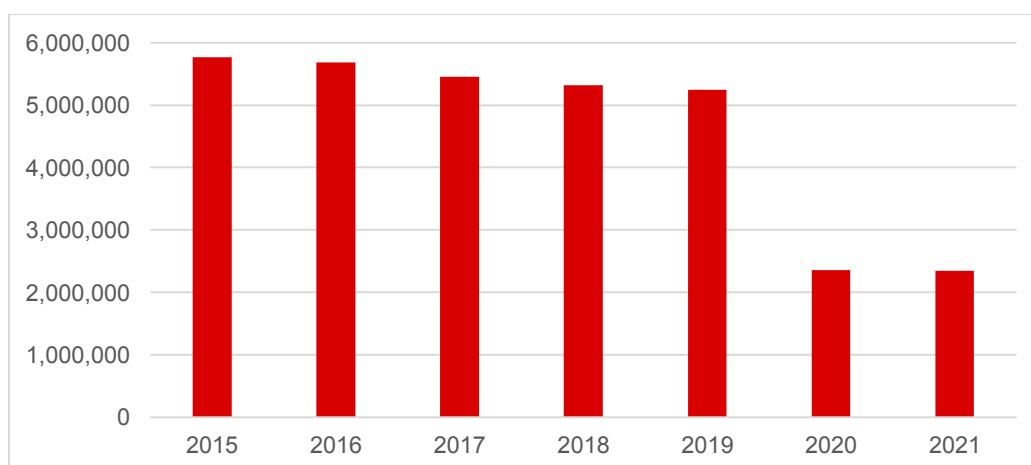
Av totaltallet på 51 121 gudstjenester utgjør 40 115 gudstjenester på søn- og helligdager, som er en økning på 5 % fra 38 024 i 2020. Det varierer mellom bispedømmene fra et stabilt nivå sett mot fjoråret i Nord-Hålogaland, til en økning på 12 % i Bjørgvin, Møre og Nidaros.

² Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Figur 1: Antall gudstjenester, søn- og helligdager og andre dager

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Noe av økningen i antall gudstjenester skyldes en satsing på egne dåpsgudstjenester, og flere mindre konfirmasjonsgudstjenester. Noen steder har koronasituasjonen gitt anledning til å lage hverdagsmesser og alternative gudstjenester, som normalt ikke samler så mange mennesker. At antallet gudstjenester økte, ga nasjonalt sett lite endring i gudstjenestedeltakelsen, som er på nivå med 2020. Forskjellene mellom bispedømmene er relativt store og ligger mellom en nedgang på 8 % i Agder og Telemark og Oslo, til en økning på 8 % i Bjørgvin. På søn- og helligdager utgjør nedgangen 2 %. Her fordeler bispedømmene seg fra en nedgang på 13 % i Oslo til en økning på 6 % i Nidaros og Bjørgvin. Gjennomsnittlig antall gudstjenestedeltakere er gått ned med 6 % fra 49 til 46.

Figur 2: Antall gudstjenestedeltakere

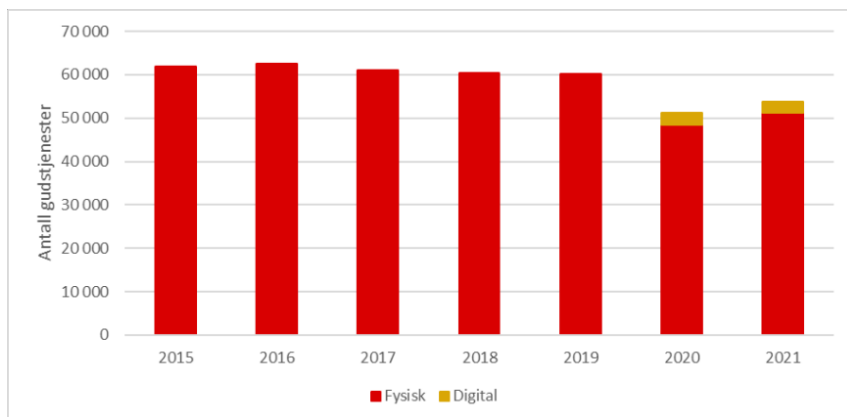
Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Også 2021 ble preget av pandemien, og smitteverntiltakene endret seg kontinuerlig. Dette gjør at tallene sier lite om måloppnåelse, men heller forteller om økt fleksibilitet i gudstjenestelivet. Bispedømmene rapporterer om "Bålpanne-gudstjenester", parkeringsplassgudstjenester og

påskevandring. En menighet i Harstad prosti omgjorde raskt én konfirmasjonsgudstjeneste til 22 enkeltkonfirmasjoner à 20 minutter.

Da koronapandemien inntraff i 2020 startet også en stor mobilisering og kompetanseheving på digitalt arbeid i Den norske kirke. I 2021 ble arbeidet med det digitale videreført, både som alternativ til å møtes fysisk til gudstjeneste, og som hybridløsninger. Borg bispedømme har for eksempel brukt kompetansehevingen på digital kommunikasjon til å utvikle liturgi for forordnet digital gudstjeneste og veiledninger for økt kvalitet på digitalt innhold i kirkens kanaler.

Figur 3: Antall gudstjenester, fysiske og digitale



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Selv om digitale muligheter har åpnet nye rom som kan utvikles videre og utfylle tradisjonelle arbeidsformer, forteller mange bispedømmer også om en «digital tretthet». Tendensen til dette kan sees som del av den omfattende belastningen pandemien har medført. Pandemien kan ha skapt nye vaner som kan innebære varig nedgang i gudstjenestedeltakelse. Dette utfordrer Den norske kirke til å stille noen grunnleggende spørsmål om hvordan kirken kan være relevant på nye måter. I Oslo er Nordre Aker prosti i gang med å prøve ut gudstjenestens «forskjellige tider, steder, form og innhold», bl.a. ved å «[s]e for seg mennesker samlet til frokost, i en kirke som er åpen fra tidlig morgen. La folk gå ut og inn, og feire gudstjeneste i det som blir en kombinasjon av gudstjeneste og åpen kirke». I tiden som kommer blir det viktig at oppsamlede ideer, fordret av ny virkelighet og hverdag, av nye erfaringer og behov, kan inngå i arbeidet med å skape nye vaner og utvikle nye måter å være kirke på.

Pandemien og smitteverntiltakene har vist at kirkens uttrykk, kommunikasjon og omgangsform ikke er selvsagt for mange. Dette kan høres i spørsmålene som stilles i flere av årsrapportene fra bispedømmene: Hva er en gudstjeneste, hvordan er den, hvorfor er den, hva er deltakelse, og hvordan kan forståelse og praksis utvikles i lys av ny virkelighet og erfaring? Rapportene peker på hvordan mange er blitt mer oppmerksomme på at pandemien har avslørt nye behov og ført til nye vaner. I dette ligger muligheter til utvikling. I tiden fremover blir det viktig både å anerkjenne den tradisjonen gudstjenesten er, formen og rytmen den har, dens diakonale funksjon og evne til å gi pågangsmot og styrke ved kjente ord og handlinger. Samtidig må Den norske kirke gripe muligheten for å videreutvikle tenkning, språk og praksis i gudstjenestelivet.

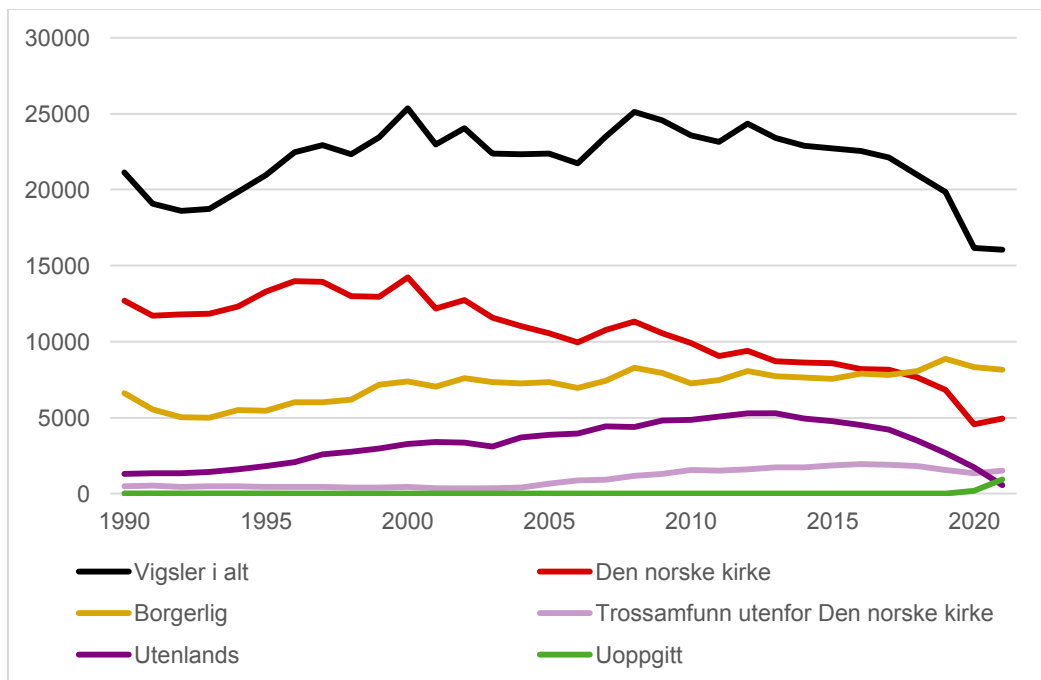
B.1.2 Vigsel

Resultatmål: Flere velger kirkelig vigsel

I 2021 har det vært en oppgang i antall vielser på 10 % i Den norske kirke, fra 4 394 til 4 833. Nivået er fortsatt lavere enn før pandemien. Størst økning er det i Oslo med 31 % og Hamar med 26 %. Til

sammenligning er antall inngåtte ekteskap på landsbasis uendret, fra 16 151 til 16 050³. I 2020 utgjorde kirkelige vielser 28 % av inngåtte ekteskap. I 2021 økte andelen til 31 %.

Figur 4: Antall vigslar



Kilde: Statistisk sentralbyrå – Ekteskap og skilsmissar.

Medlemsundersøkelsen for 2021 viser at 62 % av medlemmene i Den norske kirke ville valgt kirkelig vielse dersom de skulle ha giftet seg i dag. Selv om andel kirkelige vielser økte fra 2020 til 2021, forteller det store bildet de siste årene om en nedgang. At kommunene 1. januar 2018 overtok retten til borgerlig vigsel, synes å ha ført til at flere velger dette alternativet. En annen årsak kan være forestillinger om at kirkebryllup er pompøst og kostbart, og gjerne feiret med et stort nettverk av familie og venner. En borgerlig vielse kan oppleves som enklere å gjennomføre.

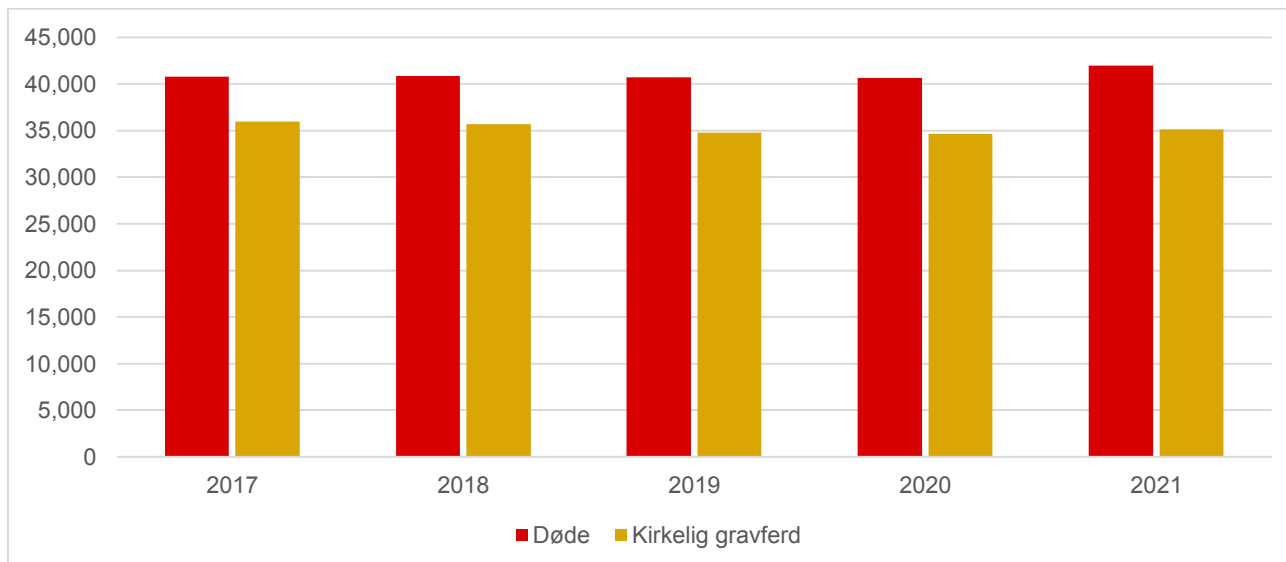
Flere steder i Den norske kirke er det gjort et godt arbeid med å nå ut med et mer mangfoldig tilbud for ulike medlemsgrupper, enklere seremonier, drop-in-vielser, vielse for godt voksne par, samt tilbud også utenfor kirkerommet. Austmarka kirke utenfor Kongsvinger arrangerte drop-in-vielser 14. februar 2021, der ni par ble viet.

³ Kilde: <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/statistikk/ekteskap-og-skilsmissar>

B.1.3 Gravferd

Resultatmål: Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe

Figur 5: Kirkelig gravferd og døde



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tallene for kirkelig gravferd er foreløpige.

Antallet kirkelige gravferder var høyere i 2021 enn de to foregående årene. Likevel sank andelen kirkelige gravferder sett opp mot antall dødsfall, fra 86 % i 2019 til 83 % i 2021. Nedgangen bør sees i sammenheng med at det i 2021 var flere dødsfall i Norge enn på mange år, med 42 002 døde⁴.

1. januar 2021 begynte man å telle fremmøtte ved kirkelig gravferd. Det må forventes innkjøringsutfordringer med registrering og rapportering fra soknene. Samtidig gir dette nye tallet et viktig signal om hvor bredt Den norske kirke når ut gjennom gravferdene. Selv med pandemiens antallsbegrensninger, har det vært 1 678 518 deltakere på kirkelige gravferder i 2021. Medlemsundersøkelsen 2021 viser at 35 % har deltatt ved kirkelig gravferd i løpet av det siste året. Dette tallet var i medlemsundersøkelsen i 2019 51 %, som viser at det kan forventes at andelen stiger etter pandemien. Deltakerprosenten bekrefter at gravferd er Den norske kirkes viktigste møtepunkt med bredden av befolkningen.

Kirkelig gravferd ble vedtatt som ett av fem fokusområder av Kirkerådet i 2021. Det ble gjennomført en konsultasjon med alle yrkesgrupper som er involvert ved kirkelig gravferd, slik at ulike utfordringer kunne presenteres. Samarbeidet med gravferdsbyråene er ansett som gjennomgående godt både fra kirkens og byråenes side. Presentasjonen av gravferd på kirken.no er fornyet, det er startet et nytt forskningsprosjekt ved MF vitenskapelig høyskole og det skal utgis en artikkelsamling om gravferdens teologi. Det er videre gjennomført en spørreundersøkelse om pårørendes opplevelse av kirkelig gravferd og det er etablert flere arenaer for samtale om kirkelig gravferd med ulike aktører. Alt dette gir godt grunnlag for den videre samtalen om kirkelig gravferd i Den norske kirke.

Da nedstenging førte til antallsbegrensninger for deltakelse ved gravferd, ble familier og nære pårørende prioritert, mens naboer og nærmiljø ofte ble stående utenfor det som ellers ville vært en selvsagt arena for fellesskap og støtte i sorgen. Oslo bispedømme erfarte at flere ønsket prest og kirkelig liturgi i forbindelse med dødsfall i 2021, og antyder at nedstenging og avstandsregler paradoksalt nok kan ha gjort møtet mellom kirke og sørgende enda nærere. Samtidig har

⁴ Kilde: <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/dode/artikler/flere-dode-enn-pa-mange-ar>

antallsbegrensninger vært krevende for de pårørende. Denne begrensningen har også utfordret lokal tilhørighet og tradisjonelt sterke bånd mellom kirke og lokalsamfunn.

Flere bispedømmer skriver om gravferdsbyrå som tilbyr hele gravferden i egne lokaler. Slike tilbud kan være attraktive fordi pårørende kan oppleve større fleksibilitet, blant annet knyttet til valg av musikk. Den norske kirke erfarer like fullt at det er bred oppslutning om kirkelig gravferd slik seremonien er utformet i dag. En rekke av leddene i liturgien er dypt forankret i lokal og nasjonal kultur og har dermed en bredere betydning enn som kirkelig liturgi.

Biskopen i Tunsberg skriver at han ønsker at kirken skal «bidra til å rydde bort den falske motsetnaden mellom ei personleg og ei kyrkjeleg gravferd. Saman med dei pårørande må prest og kyrkjemusikar legge til rette for at gravferda blir ein god avskjed med avdøde, og ikkje i realiteten eit nei til sjølve gravferdas «sak», som er avskjeden med eit konkret menneske.»

Både erfaringer knyttet til antallsbegrensningene, utstrakt bruk av strømming, og at enkelte gravferdsbyrå tilbyr løsninger som for mange fremstår mer fleksible og personlig tilpasset enn Den norske kirkes ordning, kaster lys over ulike oppfatninger av og forventninger til hva en gravferd er og kan være. Diskusjonen og utviklingen vil tas med i det videre arbeidet med gravferd i Den norske kirke.

B.1.4 Samisk kirkeliv

Resultatmål: Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet

Tabell 6: Samisk kirkeliv

	2017	2018	2019	2020	2021
Sokn som har hatt gudstjenester med samisk innslag	148	176	193	184	189
Gudstjenester med samisk innslag	2 524	3 321	3 500	3 543	4 161
Sokn som har innarbeidet samisk språk i ordning for gudstjenesten	113	120	141	139	202
Sokn som har innarbeidet samisk språk i lokal trosopplæringsplan	57	61	73	88	94
Totalt antall sokn i Den norske kirke	1 024	1 197	1 193	1 164	1 164

Kilde: Bispedømmene og SSB.

Målingene fra de siste fem årene viser at antallet sokn som har gudstjenester med samisk innslag øker noe fra år til år, med unntak av 2020 (som i det store og hele synes å bero på pandemien). I 2021 hadde 16 % av soknene gudstjenester med samiske innslag.

Bispedømmene gir oppmerksomhet til, eller har som mål å bidra til oppmerksomhet rundt samiske merkedager, som for eksempel den samiske nasjonaldagen 6. februar.

Heftet «Samisk språk, kultur og liturgi i Den norske kirke (DNK)» ble publisert. Heftet er utarbeidet av Samisk kirkeråd og gir en oversikt over ressurser, verktøy og kompetanse som finnes i Den norske kirke for å fremme samisk kirkeliv. Bispedømmene opplever heftet som et viktig og nyttig bidrag i dialogen med menighetene om å inkludere samisk språk, kultur og liturgi i kirkelige handlinger.

Samisk kirkeråd har fått oversatt revidert ordning for hovedgudstjeneste, samlingsbønner og forbønner 2019 til sørsamisk. Oversettelsene ble godkjent på deres møte i mai 2021. På senhøsten startet arbeidet med å oversette liturgien til lulesamisk. Denne forventes ferdig i mars 2022. Arbeidet har tatt lenger tid enn forventet, fordi det var utfordrende å finne oversettere.

Samiske trosopplæringsressurser

Antall sokn som har innarbeidet samisk språk i lokal trosopplæring har økt fra 88 i 2020 til 94 i 2021. Nidaros har flest med 44, Sør-Hålogaland 22 og Nord-Hålogaland har 21 sokn. For Samisk kirkeråd er det et mål å utvikle og tilgjengeliggjøre samiskspråklig trosopplæringsmaterieil. Heftet «Samisk språk, kultur og liturgi i Den norske kirke (DNK)» inneholder veiledning om hvordan samisk liturgi, språk og kulturuttrykk kan innlemmes i trosopplæringen på lokalt nivå. Heftet har også en kort beskrivelse av de

samiske ungdomssamlingene og konfirmasjonsleirene. Samisk konfirmantleir 2021, som ble arrangert 10. februar, hadde en hybrid form. Det betyr at en del av programmet ble gjennomført fysisk på fem forskjellige plasser og resten av programmet ble gjennomført i form av en felles digital løsning, med blant annet gudstjeneste.

B 1.5 Kvensk kirkeliv

Nord-Hålogaland bispedømmeråd har et nasjonalt ansvar for kvensk kirkeliv og har et eget kvensk kirkeutvalg. Det er en økende bevissthet om kvensk kirkeliv og kvensk språk og kultur både i bispedømmet og ellers i kirken. Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtok at bispedømmet nå har tre offisielle navn, der det kvenske navnet «Pohjais-Hålogalandin pispaseura» er et likestilt navn på linje med det norske og samiske navnet. Salmehefte på kvensk, «Gamle salmer mot nye tider», ble ferdigstilt på slutten av året/begynnelsen av 2022 og trykkes opp i løpet av 2022. En digital markering av kvenfolkets dag 16. mars ble tatt godt imot. Utfyllende årsrapport om kvensk kirkeliv på nasjonalt nivå finnes i Nord-Hålogaland bispedømmeråds årsrapport.

B.2 Dåp og trosopplæring

Den norske kirke skal formidle evangelisk-luthersk tro og tradisjon og tilby trosopplæring til alle døpte barn

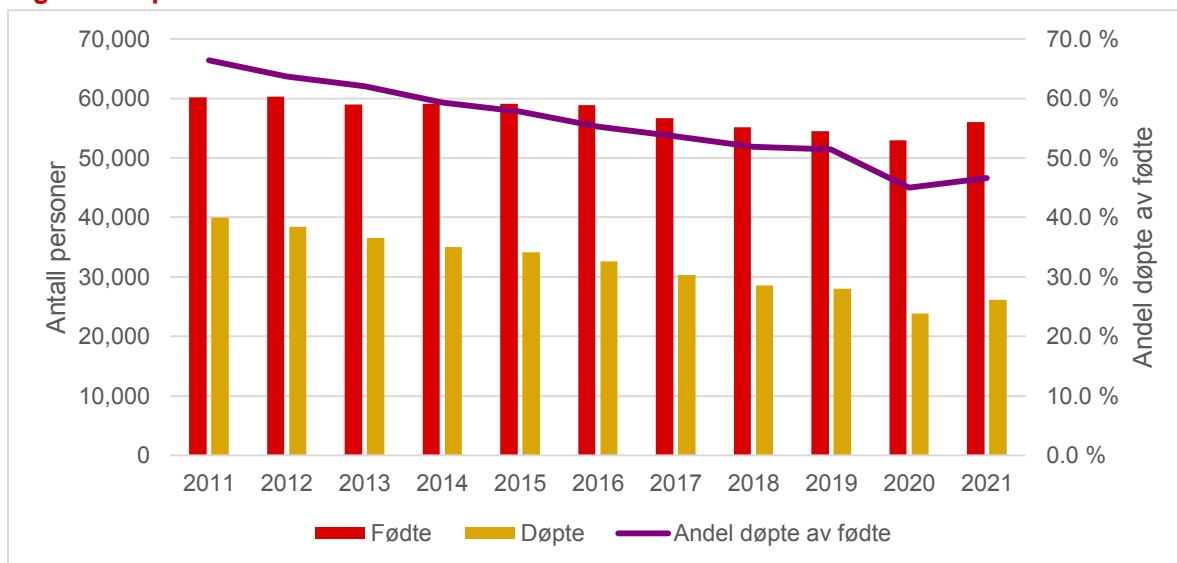
Strategisk mål: Flere søker dåp og trosopplæring

B.2.1 Dåp

Resultatmål: Oppslutningen om dåp holdes oppe

Antall dåp økte fra 23 822 i 2020 til 26 137, en økning på 10 %. Antall dåp er fortsatt ikke tilbake på nivået fra 2019. Det er fortsatt en del av 2020-kullet som ikke er døpt. Det vil i årene fremover være viktig å legge til rette for å døpe også eldre barn. Tallene for dåp av 14-15 åringer er ganske stabile de siste årene, med omtrent 1 000 døpte årlig.

I medlemsundersøkelsen for 2021 sier 78 % at de ville valgt dåp om det hadde vært aktuelt for dem i dag. Dette forteller at dåp er viktig for mange av Den norske kirkes medlemmer. Likevel er dåpstallene svakt synkende. Årsakene er sammensatte. Foreldre sier de i større grad ikke ønsker å ta viktige valg på vegne av barna sine når de er små: Dåp er noe de selv kan ta stilling til når de eventuelt skal konfirmeres. Andre har mindre kontakt og forhold til kirke og trosliv, dermed blir dåp valgt bort. For noen ble dåpen avlyst på grunn av pandemien. Erfaringer fra Den norske kirke i 2020 og 2021 viser at der kirken tar kontakt med dåpsfamilier for å tilby ny dåpsdato, gjennomfører flere dåp.

Figur 6: Dåp

Kilde: Den norske kirkes medlemsregister og Statistisk sentralbyrå. Foreløpige tall for antall døpte 2021. Dåpstall f.o.m. 2016 viser totalt antall døpte i soknet. For 2015 og tidligere årganger er «dåpshandlinger i soknet» benyttet.

Alle bispedømmene tilbyr stor fleksibilitet ved dåp, dette gjelder både egne dåpsgudstjenester eller mer egnede tidspunkt. Noen har kanskje utsatt dåpen fra året før, i håp om at det skulle bli mulig med flere til stede enn i de mest nedstengte periodene. Graden av nedstenging har variert sterkt rundt om i landet, noe som også kan ha påvirket tilgjengelighet for dåp. Statistikken viser at det er mange menigheter som fortsatt ikke har samme antall dåp som de hadde i 2019.

Det viktigste grepet for å opprettholde og øke oppslutningen om dåp, har vært å være på tilbudssiden. Det sier prosten i Valdres. Menighetene har i større grad enn før lagt til rette for dåp, enten på gudstjenesten søndag, ved stolsheimen i fjellet eller i egne dåpsgudstjenester på det tidspunktet familien ønsket det.

Møre bispedømme har fortsatt høye dåpstall og ligger 19 prosentpoeng over landsgjennomsnittet. De forteller om flere årsaker: historisk og kulturell forankring, tilgjengelighet, dedikerte medarbeidere og et gradvis gjenåpnet samfunn. Mer uventet viser tallene fra Møre at det er by-prostiene som har høyest oppslutning. En forklaring kan være at det er høyere gudstjenestefrekvens og bedre tilbud av egne dåpsgudstjenester i de mer urbane delene av bispedømmet.

I årene 2019 til 2021 var dåp et satsingsområde i Den norske kirke. Flere bispedømmer har jobbet godt med dette. I Borg bispedømmes dåpsstrategi var et av delmålene å få vite mer om "dåpsreisen" til unge foreldre. På hvilken bakgrunn velger folk dåp eller ikke dåp. Foreldrenes erfaringer har gitt viktig kunnskap som menighetene kan ta med seg videre i dåpsarbeidet. Et stikkord er fleksibilitet i kirkens dåpstilbud. Borg er et av de bispedømmene som har hatt en merkbar økning i antall døpte fra 2020 til 2021 på hele 17 %.

I Tunsberg bispedømme har Modum menighet utarbeidet et opplegg om dåp: "Hele staben sammen om dåp". I dette opplegget er det laget filmer, ressurser og samtaleopplegg som menighetene kan bruke. Alt ligger tilgjengelig på bispedømmets hjemmeside slik at flere kan dra nytte av arbeidet.

Borg bispedømme konkluderer med at "dåpssamtalen er viktigere enn vi tror". Dåpssamtalen er et av de viktige møtepunktene mange har med kirken, og gode verktøy for dåpssamtalen kan gjøre dialogen og innholdet i denne samtalen meningsfylt for begge parter. I Oslo har biskopen sendt ut et ressursdokument til alle stabene om dåpssamtalen, med oppfordring om å drøfte dåpssamtalen i

tverrfaglige fora. Stavanger bispedømme har utviklet et metodisk opplegg for dåpssamtalen til bruk for ansatte. Opplegget bruker symboler knyttet til dåpen og ønsker å skape dialog og inkludering av foreldre og familie som skal ha dåp. Tilbud om egne dåpsgudstjenester ser ut til å gi økning i antall døpte. Også tilbudet om drop-in-dåp har gitt nye muligheter til mennesker som ikke har ønske om å ha dåp i en tradisjonell gudstjeneste. Presten Stein Ellinggard ble tildelt Olavsstipendet for 2021 for et prosjekt om drop-in-dåp. Prosjektet munnet ut i rapporten «Frelst i en fei», hvor det blir opplyst at flere av informantene ikke ønsket dåp i menigheten de hører til i. De ønsker dåp, men ikke nødvendigvis i en tett tilknytning til en menighet. Dette er et signal om at dåpen har betydning for den enkelte, samtidig som ulik dåpspraksis utfordrer kirken på kirkeforståelse og teologi.

Flere steder i landet er det arrangert drop-in-dåp eller åpne dåpsdager i 2021. Arendal prosti brukte Arendalsuka til å markedsføre dåp, og 16 personer ble døpt på den åpne dåpsdagen. I Oslo bispedømme var det høsten 2021 to felles annonseringer om drop-in dåp, mens Bjørgvin bispedømme samarbeidet med Bergen kirkelige fellestråd om en satsing på dåpskampanje mot slutten av året. Samarbeidet tilbød drop-in-dåp i alle prosti to helger den høsten, og 48 personer ble døpt. Borg bispedømme hadde en koordinert drop-in-dåp kampanje der fem av prostiene, med til sammen 20 sokn, deltok i kampanjen. Her ble til sammen nær 60 personer døpt. "Gjennom kampanjen nådde vi folk som vi vanligvis ikke når i større grad (menn 45-54 år), det skapte synlighet for kirken på arenaer der kirken vanligvis ikke er og det skapte oppmerksomhet rundt kirkens tilbud og innholdet i dåpen", skriver Borg bispedømme i sin årsrapport. Eksemplene viser hvordan Den norske kirke kan gjøre dåp tilgjengelig for flere.

Et felles nordisk luthersk prosjekt "Dåp i forandring" (Baptism in times of change) ble avsluttet i 2021 med en rekke anbefalinger knyttet til de nasjonale kirkene. Dette gjelder blant annet samtaler om hva som er kirkens rolle og plass i dagens samfunn, og å fortsette arbeidet med dåp og dåpsteologi som gjør den tilgjengelig og forståelig. Prosjektet berørte også temaer som allerede har blitt jobbet med i Den norske kirke, men som fortsatt vil være aktuelt i årene fremover knyttet til dåp og dåpsteologi. En finsk undersøkelse viser at valget om dåp eller ikke dåp ofte blir tatt lenge før barnet er født. For mange er dette et tema de tar stilling til i ungdomstiden, og det kan være interessant å se på sammenheng mellom konfirmantdeltakelse og dåp av spedbarn. Dersom færre får tilknytning til kirken gjennom å delta i konfirmanttiden, velger de neppe dåp når de får barn. Derfor vil et godt konfirmantarbeid, ledertrening og fokus på unge voksne være essensielt for folkekirken.

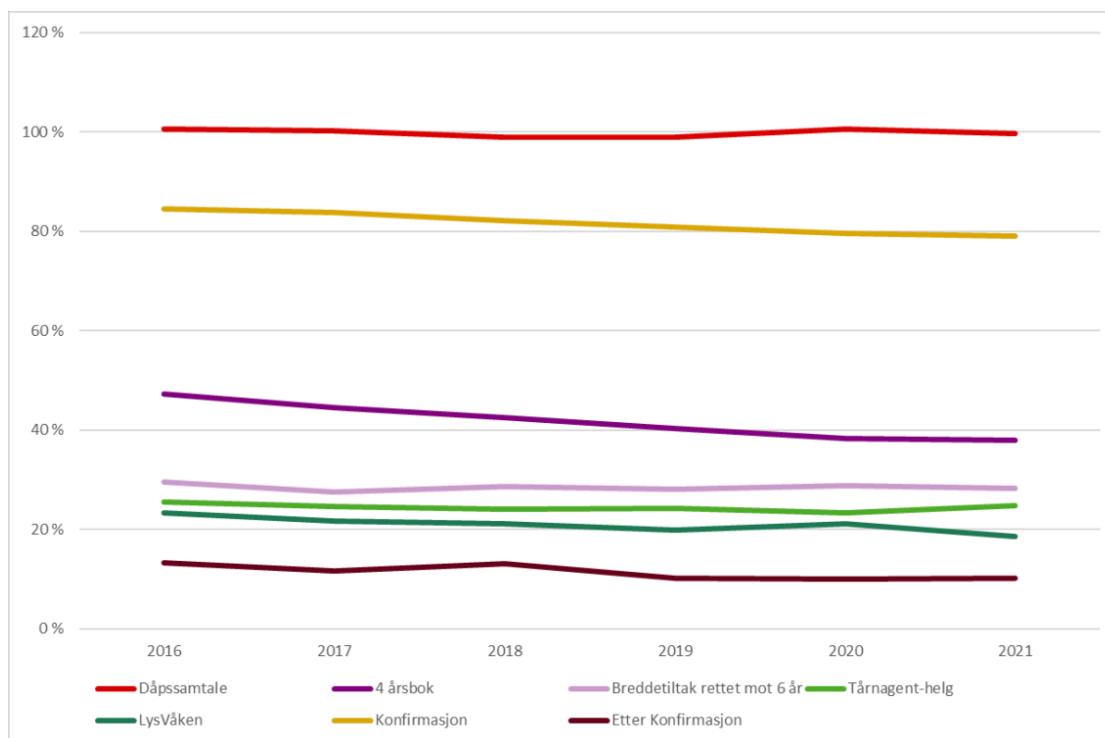
Et sentralt spørsmål i dåpsarbeidet er hvordan kirken når ut til ulike målgrupper med informasjon om dåp. Å være til stede på mange ulike plattformer og arenaer, samt å være positive til forespørsel om dåp, er viktig i alt kommunikasjonsarbeidet i kirken. I Bjørgvin og Stavanger bispedømmer er det vist reklamefilmer om dåp på kino. Også nasjonalt tas det grep for å nå ut med informasjon til ulike målgrupper. Den norske kirke bør også fremover være bevisste i språk, billedbruk, annonseutforming og på egne nettsider som signaliserer at dåp er noe som kan skje hele livet.

B.2.2 Trosopplæring

Resultatmål: Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabil

Menighetene rapporterer at 181 425 barn og unge har deltatt i menighetenes trosopplæringstiltak i 2021, mens øvrige tiltak for barn og unge har hatt 90 883 deltakere. Til sammen har menighetenes tilbud nådd 272 308 barn og unge i 2021, det vil si over 20 000 flere deltakere enn i 2020.

Figur 7: Gjennomsnittlig deltakelse ved utvalgte trosopplæringstiltak og andel deltakere av målgruppen



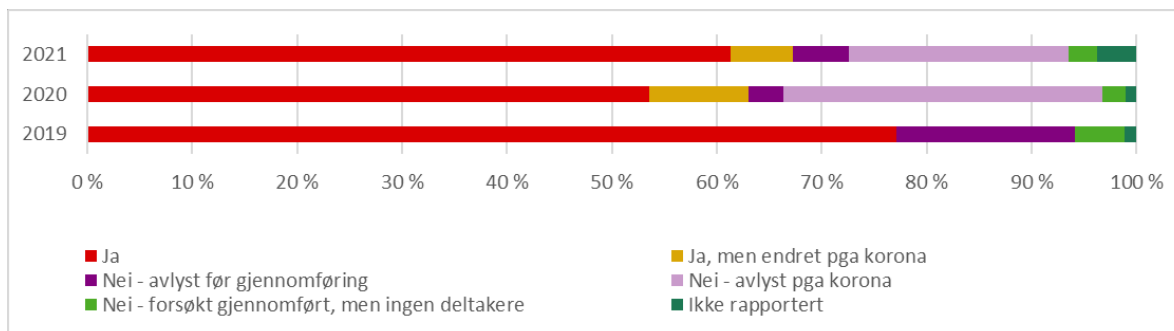
Kilde: Menighetens rapportering i *Planverktøy for trosopplæring*.

Antallet deltakere på Tårnagentene og Lys Våken økte fra 2020 til 2021. Deltakertall for 4-årsbok og breddetiltak rettet mot 6-åringene gikk derimot noe ned. Det er verdt å nevne at tallgrunnlaget er hentet fra de menighetene som gjennomførte tiltak i 2021.

Oppslutningen om utdeling av 4-årsbok er betydelig redusert de siste fem årene, fra 47 % til 38 %. Stavanger bispedømme reflekterer rundt dette i årsrapporten sin og nevner at "det kan også henda at tiltaket ikkje verkar like spennande som andre tilbod." Dette utfordrer til å tenke nytt om formen og innholdet for dette tiltaket. Oppslutningen på breddetiltakene etter konfirmasjon forblir stabilt lav. Mange erfarer at rekrutteringen er vanskelig og oppleggene ikke appellerer til målgruppen. Flere bispedømmer peker på at samarbeid med organisasjonene er viktig i fasen etter konfirmasjonen.

Oppslutningen rundt breddetiltakene frem til konfirmasjonsalderen går jevnt ned jo eldre deltakere blir. Det er over en tredjedel av alle døypte som mottar 4-årsbok, men det er kun en femtedel som deltar på Lys Våken. Flere bispedømmer ønsker å tenke mer helhetlig rundt trosopplæringen - både ved å bygge bro mellom breddetiltakene og knytte dem til det kontinuerlige arbeidet. I årsrapporten fra Stavanger bispedømme pekes det på at de ønsker å tenke nytt om breddetiltakene, og jobber derfor med et nytt opplegg for 7-åringene, basert på kirkeårets farger.

I 2021 ble det gjennomsnittlig gjennomført 220,2 trosopplæringstimer pr bispedømme. En økning med 6,5 timer fra 2020, samtidig som antallet gjennomførte timer fremdeles ligger betydelig lavere enn i 2019 (269,7 timer). Noe kan begrunnes med utfordringer knyttet til koronarestriksjonene.

Figur 8: Gjennomførte og avlyste tiltak

Kilde: Menighetens rapportering i Planverktøy for trosopplæring.

I 2021 rapporteres det at 29 % (5 107) av alle tiltak/arrangementer ble avlyst mot 35 % (6 503) i 2020. Korona oppgis som årsak for 21 % av alle avlysninger i 2021. Andre grunner enn korona for avlysninger oppgis til kun å være 8 %. Tallene fra 2019 viser imidlertid at mange tiltak (22 %) også ble avlyst før pandemien, noe som indikerer at bakgrunnen for avlysninger kan være sammensatt.

Rekrutteringsutfordringer både blant prester og andre kirkefaglige ansatte gjør det vanskelig å gjennomføre planlagte arrangement. Dette understreker igjen behovet for å satse målrettet på rekruttering til kirkelig utdanning.

Gjennom pandemien har ansatte i lokalmenighetene vist kreativitet og innsatsvilje, evne til å re-planlegge og tilpasse seg endringer. Det er lagt til rette for fysiske møtepunkter der det har vært mulig, mens digitale plattformer fortsatt er et godt hjelpemiddel for mange. Menighetene har brukt mulighetene til å samles i perioder med mindre smitteverntiltak, og antall aktiviteter utendørs økte betydelig. Blant eksemplene er allehelgensvandring på kirkegården, bålsamlinger, lysvandring, agentløype, sporlek og rebusløp. Kohortvise aktiviteter har bidratt til å kunne gjennomføre breddetiltak, om enn i noe forenklet form. Kinn menighet i Bjørgvin bispedømme beskriver en av sine erfaringer slik: "Pga. korona var tiltaket forenklet til det ekstreme; åpent kirkerom i gudstjenestetid, kl. 11-12, med utdeling av 4 års-bok til dem som kom (kantor spilte påskesalmer på flygelet). Én og én kohort kom inn i kirkerommet om gangen og fikk med seg bok, litt sjokolade og en hyggelig prat/hilsen."

Selv om 2021 har vært et krevende år, har menighetene fått til mye på tross av begrensningene og uforutsigbarheten. De ansatte har vært kreative og vist stor innsatsvilje for å opprettholde så mye som mulig av tilbudet. Et større mangfold i metode og kreativ tenkning tas med videre som erfaringsgrunnlag for å kunne tenke nytt i et "normalår".

I flere bispedømmer er det i 2021 gjennomført revisjon av de lokale trosopplæringsplanene. Flere tar til orde for at enkle, mindre ambisiøse opplegg med hyppigere møtepunkter kan fungere vel så godt som de omfattende fasetiltakene. Prosten i Tungenes i Stavanger bispedømme skriver: "En utfordring i dette arbeidet, som blir mer aktuell når trosopplæringen går inn i en ny fase i kirken, er å la breddetenkning prege de ukentlige tilbudene til barn og unge i enda større grad enn før."

Kirkerådets trosopplæringsutvalg leverte i 2021 sin rapport "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring". Rapporten kommer med flere anbefalinger for videre arbeid med trosopplæring og kirkelig undervisning. Utvalgets hovedanbefaling er at trosopplæringsoppgaven videreføres, men at undervisningsarbeidet i kirken i enda større grad rettes både mot døpte og interesserte. Det anbefales blant annet større grad av helhetlig tenkning rundt det pedagogiske arbeidet, større sammenheng mellom kirkelig undervisning og kirkens andre hovedoppdrag, og fokus på livslang læring. Slik sett er det sammenheng mellom mange av aspektene som nevnes i bispedømmerådernes årsrapporter og refleksjonene i utvalgets rapport. Rapporten sendes på høring i 2022 og følges opp med utredninger og forberedelser til en revidert plan for trosopplæring som skal behandles av Kirkemøtet 2024.

B.2.3 Konfirmasjon

Resultatmål: Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe

Tabell 7: Konfirmasjoner

	2017	2018	2019	2020	2021
Konfirmerte	35 519	35 248	34 513	33 115	33 561
Andel konfirmerte av døpte 15-åringer	83 %	82 %	81 %	79 %	79 %
15-åringer	61 354	62 646	63 408	63 256	65 084
Andel konfirmerte av alle 15-åringer	58 %	56 %	54 %	52 %	52 %

Kilde: SSB. Tallene for antall konfirmerte i 2021 er foreløpige.

I 2021 var det 33 561 konfirmanter i Den norske kirke, noe som tilsvarer 79 % av døpte 15-åringer. Kirkelig konfirmasjon står fortsatt sterkt, og i 2021 ble 52 % av alle 15-åringer i Norge konfirmert i Den norske kirke. Bispedømmene Møre, Agder og Telemark og Oslo har alle en økning i antall konfirmanter, og i Oslo er det en økning i alle prostier.

Konfirmasjonsarbeidet har vært høyt prioritert i året som har gått, men konfirmasjonstiden i 2021 ble også preget av lange perioder med smittevernstiltak. Det var vanskelig for mange menigheter å tilby jevnlig fysiske samlinger og konfirmantleirer, og biskopene anbefalte også utsettelse av konfirmasjon fra vår til høst. Mange menigheter valgte å fortsette med digitale tilbud og bo-hjemme-leir. Andre fikk arrangert leirer enten i menighet eller sammen med en organisasjon. Nidaros bispedømme samarbeidet med KRIK om å arrangere en storstilt konfirmasjonsleir med 600 konfirmanter fra 22 menigheter, og i Bjørgvin bispedømme dro et team rundt for å tilby opplegg i menighetene.

Ansatte og frivillige har tilrettelagt for at konfirmantene skulle få en så god og trygg konfirmanttid som mulig. Agder og Telemark bispedømme påpeker; «I 2021 ser det ut til at erfaringa frå året før gjorde at ein var tryggare på kva ein kunne gjera og korleis ein kunne gjennomføra undervisninga for å unngå smitte».

I 2021 ble det gjennomført 4 667 konfirmasjonsgudstjenester. Det er en økning på 56 % fra 2019. Det har vært viktig for menighetene å tilby flere konfirmasjonsgudstjenester slik at smittevern ble ivaretatt og flest mulig kunne delta. Likevel viser medlemsundersøkelsen for 2021 at andelen som har deltatt på en konfirmasjonsgudstjeneste har sunket fra 21 % i 2019 til 16 % i 2021. Dette kan forklares med smitteverntiltak og antallsbegrensninger som preget både vår og høst 2021.

Flere bispedømmer forteller at samarbeid om konfirmantarbeid på tvers av sokn fungerer godt, og at øvrig ungdomsarbeid, lederkurs og leir er viktig for rekruttering til konfirmasjonstiden. Prosten i Senja skriver «Det jeg kan se er at flere av de små soknene (...) sliter med oppslutning om konfirmasjon, mens de større gjør det bedre. Det ser ut til at de soknene som arbeider bevisst med minilederskurs for fjorårskonfirmanter og lykkes med det, ser dette igjen i oppslutningen om konfirmasjon. Å ha med motiverte ungdommer som miniledere på leirer etc har betydning mye, ikke bare for minilederne, men også kvalitativt for konfirmantenes opplevelse av konfirmanttiden».

Satsinger og strategisk arbeid både fra menigheter og bispedømmer ser ut til å øke oppslutningen om konfirmasjon. Fra nasjonalt hold er det gitt stimuleringsmidler til menigheter for å tilby ledertrening og leir for blant annet fjorårskonfirmanter.

Konfirmasjon skal være for alle som ønsker det. I Tunsberg bispedømme har en undersøkt hvordan informasjon om tilrettelegging er kommunisert på menighetenes nettsider. Det viste seg at dette i liten grad kommuniseres, og de skriver: «Dette handler kanskje om manglende bevisstgjøring til hvordan vi kommuniserer konfirmasjon for unge med variasjoner i funksjonsevne. Her er det utviklingspotensial».

Arbeidet som gjøres i hele kirken med å både skape og kommunisere en universell kirke og en ikke-ekskluderende praksis, blir viktig i årene fremover.

Våren 2021 ble det laget en digital kampanje på TikTok, hvor blant annet lokalt ansatte bidro med videoer, bilder og informasjon til kommende konfirmanter. TikTok-kampanjen #konfirmantene hadde pr 1. desember fire millioner seere, og må sies å ha nådd bredt ut. Dette viser at det er viktig at kirken er synlig til stede der hvor ungdommer er. Nettsiden I-konf.no gir konfirmantene mulighet til å gi tilbakemelding på det de har deltatt på. Dette gjør at menighetene kan evaluere eget konfirmantopplegg. Verktøyet vil gi nyttig innsikt og statistikk for årene fremover og gjøre det enklere for menigheten å evaluere, reflektere og justere konfirmasjonstidens innhold.

Høsten 2021 ble alle menigheter invitert til å delta i den tredje europeiske konfirmantundersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres via en nettside, og menigheten vil få tilgang til sine tall umiddelbart.

Kirkemøtet 2021 vedtok konfirmasjonstidens innledende og avsluttende gudstjeneste. Nye forbønner for presentasjonsgudstjenesten, en liturgi for den avsluttende konfirmasjonsgudstjenesten, og forslag om nye alternative tekster til lesninger og preken, ble vedtatt. De alminnelige bestemmelser for konfirmasjon er også revidert og vedtatt. Dette legger til rette for at de kommende års konfirmanter i større grad kan oppleve at konfirmasjonstidens gudstjenester er relevante.

B.3 Kirke og kultur

Strategisk mål: Kunst og kulturuttrykk er en del av kirkelivet

B.3.1 Konserter og kulturarrangement

Resultatmål: Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement

Kirkens konsert- og kulturarrangementer ble også i 2021 påvirket av nedstengingen i kulturlivet. Antall konserter i regi av menighetene var på nivå med 2020 og det var en liten økning i antall deltakere på disse på 6 %. Antall konserter i regi av andre hadde en økning på 27 % og deres publikumsantall er nær doblet fra 2020 til 2021. Dette kan tyde på at menighetene strevde mer med å få gjennomført egne konserter sammenlignet med profesjonelle aktører som turnerer i kirkene. Menighetenes egne kulturarrangementer hadde derimot en oppgang på 26 %, men her falt publikumsantallet med 29 %. Antall kulturarrangement i regi av andre sank med 3 %. Til gjengjeld hadde disse en oppgang i antall publikummere på 147 %.

Flere bispedømmer melder om konsert- og kulturaktivitet ved ulike jubileum: Hans Nielsen Hauge, Ingrid Bjerkås, Kjell Aukrust og samarbeid med andre kulturaktører som litteraturfestivaler og bibliotek. Sør-Hålogaland ved Ankenes menighet samarbeidet med skolene i fellesrådsområdet om Orgel-Kids. 171 grunnskoleelever fikk lære om orgelbyggekunsten i kunst- og håndverksfaget. Tiltaket skal nå spres til andre menigheter i bispedømmet.

Digitale kulturarrangement er krevende å produsere på et høyt faglig teknisk nivå og det er vanskelig å få inn billettinntekter. Tallene for disse arrangementene er også usikre. Flere bispedømmer melder om en digital tretthet i befolkningen der det var færre deltakere i 2021 enn i 2020.

Det vil kreve en innsats å få konsert- og kulturarrangementene tilbake på samme nivå som før nedstengingen. Publikumsutvikling, deltakerkontakt, markedsføring, billettsalg og søknadskompetanse er noen stikkord for områder med behov for å heve kompetansen for å gjenoppbygge kirken som kulturaktør og -arena. I 2021 ble det gjennomført flere webinarer om kulturfeltet med god oppslutning fra lokalkirken, og det skal utvikles kurs knyttet til kulturfrivillighet. Vakanser i kirkemusikerstillinger løftes frem fra Nord-Hålogaland bispedømme som en faktor som påvirker kulturfeltet i kirken. Den norske kirke ønsker derfor å satse på kompetanse hos kirkemusikere, for å få mindre gjennomtrekk og økt kulturaktivitet i menighetene.

Kirkens korvirksomhet har over lengre tid gått ned. Trenden ble forsterket av pandemien. Antall barnekor er sterkest rammet med en nedgang fra 2019 til 2021 med 16,5 % og antall medlemmer har sunket med 24,9 %. Antall voksen- og familiekor har falt med 14,4 % i samme periode, og med 16,4 % færre medlemmer. Fortsetter den negative trenden vil rekrutteringen til kirkens korvirksomhet bli svekket. Nord-Hålogaland bispedømme reiser spørsmål ved konsekvensen av nedgangen i kirkens korvirksomhet og ser dette i sammenheng med at korvirksomhet er en del av kontinuerlige tiltak under trosopplæringen for barn og unge.

Da er det oppløftende at det noen steder etableres kor, som for eksempel domkirkens jentekor i Kristiansand. Nidaros bispedømme løfter frem det langsiktige og gjennomgående arbeidet Inderøy menighet har hatt på korfeltet.

Tabell 8: Antall kor og -medlemmer

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall barnekor	1 059	1 028	983	885	821
Antall medlemmer i barnekor	20 059	19 785	18 707	15 962	14 055
Antall voksen-/familiekor	619	629	632	567	540
Antall medlemmer i voksen-/familiekor	14 510	14 254	14 287	12 516	11 938

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

B.3.2 Åpne kirker

Resultatmål: Flere åpne kirker

Åpne kirker

Vei- og pilegrimskirker og åpne kirker kommer relativt godt ut av nedstengingen i 2021. Samlet sett er det en oppgang på 11 % for antall sokn med åpne kirker fra 2020 til 2021, fra 712 til 792 sokn. Antall dager kirkene hadde åpent økte med 4 %.

Hamar bispedømme hadde en økning på 32 % etterfulgt av Sør- og Nord-Hålogaland med 27 % økning på antall sokn med åpne kirker. Veksten i Hamar bispedømme skyldes trolig deres tiltak med søkbare midler til soknene for åpne kirker hvor 15 sokn fikk innvilget støtte. De knytter likevel veksten også til at innstillingen til å ha åpne kirker er endret. Oslo bispedømme hadde størst nedgang med 7 % for åpne kirker. Bispedømmet har lyst ut stimuleringsmidler til menigheter som ønsker å videreutvikle tiltaket åpen kirke. Her har f.eks. Holmsbu kirke utviklet en metode for omvisningstiltak tilrettelagt for synstolkning av kunsten i kirken.

Ser man på antall dager med åpne kirker, hadde Agder og Telemark sammen med Bjørgvin bispedømme henholdsvis 74 % og 61 % økning mens Møre bispedømme hadde størst nedgang på 23 %. I Agder og Telemark har noen sokn lagt til rette for turister med guidet formidling av arkitektur, kirkekunst og utsmykning. Nøkkelstedene i kystpilegrimsleden i Bjørgvin bispedømme gikk sammen om en arrangementsrekke med overskriften «Perler på en snor», hvor de lokale soknene samarbeidet med kulturaktører som historielag, turlag og grendelag.

B.3.3 Pilegrim

Den norske kirke har ikke fullgode tall for korte eller lengre pilegrimsvandringer, men noen tall gir noen indikasjoner: Utstedte Olavs brev til de som har gått mer enn 100 km økte fra 384 i 2020 til 760 i 2021. Samtidig er dette fortsatt lavere enn i 2019 (1 280 Olavs brev).

Besøkende til Oslo pilegrimssenter økte fra 800 i 2020 til 1 090 i 2021, mot 1 500 besøkende i 2019. Flere bispedømmer rapporterer at antall pilegrimer økte i 2021, samtidig som det var få utenlandske

pilegrimer. Etablering av flere regionale pilegrimssentre og pilegrimsvandring som pandemivennlig ferietilbud, kan ha bidratt til økningen.

Artistens Moddis vandring i 2021 ga god reklame for tilbudet. Tunsberg bispedømme løfter frem bl.a. tiltaket «Kirkebakkestier», som er et samarbeidstiltak mellom pilegrimsleden, stolpejakten og turistforeningen. Tiltaket gjør det enklere å være pilegrim i nærmiljøet der QR-koder er plassert utenfor kirkene for å vise vei til merkede løyper. Bjørgvin bispedømme peker på at kirkens pilegrimsarbeid kan bidra til økt frivillig innsats. Prestegården på Stiklestad er utviklet i pilegrimsøyemed, og Nidaros bispedømme vil knytte dette opp mot en regional pilegrimsforening og den nye forbundsstrukturen for frivillighet Norge (Pilegrimsforbundet i Norge). Flere regionale pilegrimssentre er under etablering i samarbeid med bl.a. kommune og fylke.

Som tilbud til pilegrimer er det avgjørende med flere åpne kirker langs ledene. I 2021 var det en samlet økning på sokn med vei- og pilegrimskirker på 13 %, men med en samlet nedgang på 6 % med antall dager med vei- og pilegrimskirke. Svingningene i tallene er store mellom bispedømmene, noe som kan skyldes uklarhet knyttet til registreringen.

B.4 Kirke og samfunn

Strategisk mål: Kirken engasjerer seg i samfunnet

B.4.1 Diakoni

Resultatmål: Flere menigheter med diakonal betjening

Hanne Louise Salvesen, diakon i Eidanger, Agder og Telemark bispedømme, skriver: «Den diakonale kirke er ikke rutiner og «det vante». Den diakonale kirke lever med mennesker, deler deres utfordringer og gleder, kjenner deres tap. Medvandrere. Tenke nytt, tilpasse oss, skape nye kontaktpunkt: dette er også den diakonale kirke. Kom hva komme vil, vi går sammen. Vi kan snuble, miste fotfestet, men vi slutter ikke å bevege oss. For vi vet. Der mennesket er, der er også Gud.»

700 av 1 164 sokn i Den norske kirke har diakonal betjening. Tallet på menigheter med lokal plan for diakoni er mer eller mindre konstant. De siste to årene har antall diakonstillinger økt med 62. Nidaros bispedømme melder om synlige diakonale spor i de ulike lokalsamfunnene i 2021 på tross av krevende arbeidsforhold under pandemien: «... Friske midler fra Kirkerådet til regional styrking av diakonien i menighetene inspirerte flere menigheter til å gå i samtale med kommunen om opprettelse av diakonstilling.»

For å skape troverdighet lokalt og en tydeligere forankring av diakonens rolle i lokalsamfunnet, har flere bispedømmer valgt tydelige profiler på noen av de nyetablerte diakonstillingene, som for eksempel Tunsberg bispedømme på feltene integrering og sorgstøtte. De mener det er med på «(...) å skape en spisset og mer tydelig fagkompetanse innenfor et aktuelt, diakonalt arbeidsfelt. Denne kompetansen blir igjen etterspurt av samarbeidspartnere og andre samhandlingsaktører(...). Disse diakonstillingene (...) kan bidra konkret og kompetent inn på vegne av kirken.»

Ungdomsdiakoni handler om å hindre utenforskap blant barn og unge ved å vise omsorg og skape gode og trygge møteplasser. Selv om Ungdata 2021⁵ kan rapportere at de fleste barn og unge klarte seg bra i pandemien, melder 3-6 % av ungdommene om dårligere livskvalitet. Ca. 30 % melder at de følte seg mer ulykkelig, trist eller deprimert. En kartlegging blant kommunale tjenester, spesialisttjenester og frivillige organisasjoners lavterskeltilbud i 2021 om barn og unges psykiske helse, viser en økt tilstrømning av pasienter med alvorlige spiseforstyrrelser og selvmordstanker.

⁵ <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2767874>

Bispedømmene rapporterer at behovene har blitt større under pandemien, og mange av de nye diakonstillingene er etablert innen feltet ungdomsdiakoni. Borg bispedømme melder blant annet at kirken i Halden har fått i gang "...et «*Oppsøkende Ute team for ungdom*» i samarbeid med SLT⁶ koordinator, barnevern, skolekontakt og diakon". Tunsberg bispedømme forteller at de med tilbudet *Ung Sorg Vestfold* i regi av ungdomsdiakonen, har truffet en nisje med å tilby fagkompetanse til videregående skoler som ønsker seg det. Tiltaket bidrar til diakonalt entreprenørskap i flere bispedømmer. Blant annet har dette vekket interesse på fylkeskommunalt plan i Telemark, hvor *Ung Sorg Telemark* i ferd med å etableres med fylkeskommunale midler. På denne måten brer dette og andre diakonale konsepter seg i bispedømmene.

Det arbeides med å etablere ungdomsdiakoninettverk flere steder, blant annet i Borg bispedømme. Et annet eksempel på nettverksbygging, er diakonene på Romerike, som har gått sammen på tvers av prostier og driver lavterskeltilbudet «Tid for samtale» for hele befolkningen.

Det ble lyst ut innovasjonsmidler til bispedømmene både i 2020 og 2021, med fokus på frivillighet, bærekraftsmålene og samskaping. 1,5 millioner kroner ble delt ut til fem prosjekter i 2020 og 2,5 millioner kroner til ni prosjekter i 2021. Samskaping og samhandling er i økende grad tema i menighetene, også på visitaser og fagsamlinger med råd og ansatte. Det har gitt resultater, noe Møre og Nidaros bispedømmer er gode eksempler på. Sistnevnte rapporterer at det "(...) har resultert i et prosjekt knyttet til åndelig omsorg på bosenter og sykehjem, og en sorggruppe for ungdom i Stjørdal kommune. I Steinkjer samarbeider kirken med kommunen om oppfølging av rusmisbrukere. I Orkdal prosti har de satt i gang et samarbeid mellom Sanitetsforeningen, Røde Kors, Frivillighetsentralen og diakoniuvalget om tiltak rettet mot innbyggerne. I Åfjord har kirken i samarbeid med kommunen, Fosen renovasjon, Fosen vekst og Flyktingetjenesten startet opp gjenbruksbutikken *Brukt å my mer*".

Også i 2021 er det arbeidet systematisk med helse og omsorg i menighetene. Antall andakter på institusjon er i ferd med å ta seg opp etter pandemien, og har økt med 30 % på landsbasis i 2021. Medlemsundersøkelsen viser at 50 % av medlemmene mener kirken er samfunnsnyttig når den arbeider for vanskeligstilte. Mennesker som sliter med rusavhengighet, ensomhet, bostedsløshet eller andre utfordringer har hatt et tøft år også i 2021. Kirkelige tilbud som kirkens feltarbeid i Asker, har vært avgjørende for å møte denne type utfordringer.

Den norske kirkes medlemsundersøkelse for 2021 viser at 81 % synes kirken er samfunnsnyttig i situasjoner hvor den støtter mennesker i sorg. Flere bispedømmer melder at behovet for samtaler, sjelesorgsamtaler og sorgarbeid er stort. Mange bispedømmer har møtt etterspørselen med formelle og uformelle tilbud om samtaler, alt fra Walk&talk til etablering av samtaletilbud på kjøpesenter. Hamar bispedømme melder at antall sjelesorgsamtaler i bispedømmet økte med 25 % i 2020, en økning som fortsatte inn i 2021 med ytterligere 13 %. Det samlede tallet på samtaler er trolig større, ettersom de registrerte sjelesorgsamtalene er med vigslet personell.

Smittevernsrestriksjonene gjorde at mange pårørende og sørgende heller ikke i 2021 kunne bearbeide sorgen på den måten de har hatt behov for. Antall sorggrupper landet over har økt med hele 29 % siden 2020. I mange bispedømmer er diakoner og prestes medlemmer i kommunenes psykososiale kriseteam. Informasjonskampanjen «Derfor bør du sette av tid til sorgarbeidet» i Borg bispedømme nådde 1 million, og 9 000 klikket seg videre for å få mer informasjon. Dette er ett eksempel på kreativt arbeid med markeringen av allehelgensdag som en dag for sorg. Alle bispedømmer markerer allehelgensdag.

Fortsatt satsing på kirkens ungdomsdiakonale profil er nødvendig for å møte de økende utfordringene i psykisk helse blant barn og unge kjølvannet av pandemien, særlig barn med lettere til moderate psykiske helsebelastninger. Møre bispedømme peker på hvor avgjørende det er med rådgivere i bispedømmet som kan koordinere, kurse og stimulere menighetenes diakonale arbeid. Å øke den

⁶ Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak

diakonifaglige kompetansen blant ansatte og frivillige og synliggjøre kirken som samskappingsaktør i møte med kommuner og andre ideelle organisasjoner, vil være avgjørende for den videre utviklingen av kirken som sivilsamfunnsaktør. I 2021 ble det avsatt midler til stipendier til diakonimedarbeidere i Den norske kirke som ønsker å kvalifisere seg for å bli diakon. Midlene er etterspurt og bidrar til kompetanseheving lokalt.

Kirken skaper trygge rom

Samarbeidsrådet for overgrepfeltet (SRO) gjennomførte i 2021 møter for å oppdatere aktuelle saker og arbeid med en handlingsplan. VAKE, kirkelig ressurscenter mot seksuelle overgrep, ferdigstilte i 2021 en digital kurspakke for unge ledere i kirken, Positiv seksualitet (www.ressursbanken.no). Kurspakken tar for seg det teologiske grunnlaget for positiv seksualitet, og hvordan barn og ungdom utvikler seg med hensyn til seksualitet. I kurspakken finnes et utall oppgaver som unge ledere kan benytte i møte med andre ungdommer i menigheten når det gjelder kropp, følelser, tanker, grenser og seksualitet. Det er viktige ressurser inn i det kontinuerlige arbeidet med å ha gode rutiner for det forebyggende arbeidet i bispedømmene.

Inkluderende kirkeliv

Flere bispedømmer rapporterer om temaet inkluderende kirkeliv, men fortsatt ikke alle. Det er viktig for kirken å sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne og utviklingshemming en likeverdig tilhørighet og deltakelse i lokalkirken. En inkluderende kirke mener forskjellighet beriker og at alle skal kunne delta på lik linje. I 2021 rapporterer flere bispedømmer om avlysninger både i menigheter, omsorgsboliger og institusjoner. Agder og Telemark bispedømme skriver: "Mange mennesker med ulike funksjonsnedsettelse har opplevd et tøft år. Ensomhet og isolasjon har vært hverdagen for mange. Derfor har det vært stort når en kunne samles. De fleste lokale arrangement og grupper har opplevd svært god oppslutning når det har vært mulig å samles."

Stavanger bispedømme forteller: "Menneske med utviklingshemming er spesielt utsette i forhold til tap av relasjonar og stabile kontaktpunkt. Det er gjennom å skapa trygge og stabile arenaar me når fram. Me veit at mange utviklingshemma har psykiske helseutfordringar og at arbeidet vårt motverkar dette."

Borg bispedømme deler: "Gudstjenestene søndag formiddag har vært mer åpne enn de tilrettelagte fellesskapene, og da har det vært ekstra viktig å huske på disse gruppene, noe flere menigheter har vært flinke til. De har involvert folk til ulike oppgaver i gudstjenestene, noe som har ført til at enkelte med utviklingshemming har funnet sin plass i kirkens hovedsamling når andre samlinger har vært lukket".

I flere bispedømmer er det startet nye tiltak. I Mo i Rana ble «Hver gang vi møtes» startet opp. Annen hver uke samles 30–40 mennesker med ulike funksjonsutfordringer i alderen 18–70, til måltidsfellesskap, sang og bønn i Yttern kirke. Den diakonale bemanningen i samarbeid med kommunens miljøtjeneste uttrykker stor glede for at dette har lyktes, og er i gang med å videreutvikle tilbudet.

Veien er fortsatt lang mange steder før Den norske kirke kan si at alle menigheter er inkluderende. Dette gjelder fysisk tilgjengelighet, aksept av ulikhet og tilrettelegging slik at mennesker med ulike funksjonsnedsettelse og utviklingshemming kan delta på et likeverdig, selvstendig og fullverdig grunnlag. Den norske kirke fortsetter å minne kommunene om retten til tros- og livssynsutøvelse for mennesker som lever på institusjon.

Det arbeides med en strategi for universell utforming som er planlagt til Kirkemøtet i 2023.

B.4.2 Kirken i det flerkulturelle Norge

Resultatmål: Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge

Menighetenes årsstatistikk viser at i overkant av 200 menigheter har hatt tilbud relatert til integreringsarbeid rettet mot innvandrere i 2021, en svak nedgang på 4 % fra 2020. Nedgangen i aktivitet er særlig stor i Nord-Hålogaland (fra 7 tilbud til 2), men også Bjørgvin (fra 23 tilbud til 15) og

Hamar (fra 24 tilbud til 21) rapporterer om redusert aktivitet på feltet. I tillegg til pandemien forteller Hamar bispedømme om nedlagte asylmottak og innvandrere som flytter ut av kommunen som en årsak.

Sør-Hålogaland og Stavanger bispedømmer har flere tilbud rettet mot innvandrere det siste året. Også i Agder og Telemark, Tunsberg og Borg bispedømmer er det en svak økning i antall tiltak fra året før. Borg bispedømme utarbeidet en undersøkelse knyttet til foreldre som tar med sine barn til dåp. Denne undersøkelsen viste at det er en høyere prosentandel blant innvandrere og barn av innvandrere som ikke døper barna sine enn i den "etnisk norske" befolkningen. Dersom Den norske kirke fortsatt skal være folkekirke for et flertall av befolkningen, er det vesentlig å nå innvandrerbefolkningen.

I Tunsberg bispedømme er det ansatt to integreringsdiakoner. Resultater av dette sees. Samtidig er det "behov for en grundigere kartlegging med tanke på egen bevisstgjøring og oppfølging av kirkemøtesaken om Kristne migranter"⁷. I Oslo bispedømme kom nettverket "Fremtiden bor hos oss" i gang etter en modell fra Sverige i 2019. Nettverket består av menigheter i Den norske kirke som vil videreutvikle sin identitet som lokalkirke i møte med en flerkulturell og flerreligiøs urban kontekst. Oslo kommune hadde i 2020 mer enn 58 000 medlemmer registrert i tilskuddsberettigede kristne trossamfunn utenom Den norske kirke. Mange menigheter leier eller låner ut lokaler til migranter. Noen av kirkens ansatte har i 2021 gjennomgått Flexid-kurs som bidrar til økt krysskulturell kompetanse. Flexid kan bidra til viktig kompetanse særlig i møte med ungdommer i en flerkulturell kontekst. Det er ønskelig å videreføre og øke denne satsingen..

Det er vedtatt en treårig handlingsplan om Kristne migranter etter at dette var en Kirkemøtesak i 2020. Det er etablert en samarbeidsavtale med Norsk Misjonssamband (NMS) og Kristent interkulturelt arbeid (KIA) som omfatter flere av punktene i handlingsplanen. Disse handler om kompetansebygging og ressursutvikling, og skal bidra til å ruste menigheter over hele landet til å løfte arbeidet med kirken i det flerkulturelle Norge.

B 4.3 Religionsdialog

Resultatmål: Arbeid med religionsdialog styrkes

Arbeid med religionsdialog knyttes ofte opp til de fem etablerte kirkelige dialogsentre og Dialogforum Østfold, i tillegg til lokale og regionale samarbeidsråd for tros- og livssynssamfunn. De fleste bispedømmene er engasjert i samarbeidsråd. En slik rådsstruktur har i stadig større grad blitt etablert over hele landet, både i byer og i regioner, og er blitt tros- og livssynsdialogens ansikt utad. Som tidligere er rapportering om dialogarbeid i mindre grad knyttet opp til lokale grupper eller sammenslutninger i menigheter eller prostier.

Fra 2020 har de fem kirkelige dialogsentrene⁸ og Dialogforum Østfold fått tilskudd fra Kirkerådet til drift. Det skrives årsrapporter fra hvert enkelt senter og en oppsummerende analyse. For 2021 fremhever analysen polarisering, «kampen» om det livssyns åpne samfunn og påfølgende vegring mot synliggjøring av tro eller livssyn i det offentlige rom og på sosiale medier, særlig blant ungdom og unge voksne.

På nasjonalt nivå spiller Den norske kirke en viktig rolle i Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL). Under pandemien har samholdet mellom tros- og livssynssamfunnene, ikke minst med tanke på myndighetenes koronahåndtering, vært viktig. Kirkelige dialogsentre i bispedømmene har videreført sitt

⁷ VID Stavanger gjennomfører i 2022 forskning på kristne migranter, som inkluderer en spørreundersøkelse som går ut til alle ansatte i Den norske kirke.

⁸ De kirkelige dialogsentrene finnes i Oslo, Bergen, Stavanger, Drammen og Trondheim.

samarbeid med lokale STL-grupper og Mellomkirkelig råds bilaterale kontaktgrupper har møttes jevnlig, om nødvendig digitalt, under hele pandemien⁹.

Kirkemøtet vedtok i 2016¹⁰ å arbeide med Den norske kirkes relasjon til jøder og jødedom. Våren 2021 ble et faglig utvalg av 15 personer nedsatt av Mellomkirkelig råd og Bispemøtet for å arbeide med «Teologiske og praktiske perspektiver på Den norske kirkes relasjon til jødedom og jøder i dag». Utvalget skal levere sin rapport med anbefalinger til Mellomkirkelig råd og Bispemøtet høsten 2023.

B.4.4 Kommunikasjonsarbeid

Resultatmål: Kirkens digitale nærvær øker

Gjennom flere år har Den norske kirke styrket den digitale tilstedeværelsen – et arbeid som for alvor skjøt fart da pandemien slo til i mars 2020. Dette fortsatte inn i 2021, da "Digital kirke" var ett av to satsingsområder for Den norske kirke. Koronapandemien varte gjennom hele året, med tidvis svært strenge smitteverntiltak og antallsbegrensninger. En rekke menigheter og fellesråd fortsatte innovasjonen og beholdt det digitale kirketilbudet som en viktig del av sitt arbeid i 2021.

Samtidig rapporterer mange bispedømmer om en digital tretthet i året som gikk. Flere melder også om lavere satsing på området enn i 2020. Likevel har mange opprettholdt noe av det digitale kirketilbudet som oppstod i 2020, og de fleste har fortsatt med korte andakter og/eller gudstjenester. Sør-Hålogaland bispedømme understreker i sin årsrapport at til tross for den digitale trettheten, har digitale løsninger «på mange måter bidratt til å knytte bispedømmet og ansatte mer sammen, både i prostemøter, møter med Kirkevergelaget og andre møter som vanligvis krever reiser og stor grad av planlegging.»

Når man snakker om digitale gudstjenester i 2021, er det i stor grad snakk om gudstjenester sendt i sosiale medier, som Facebook og YouTube. Det er også gudstjenester i NRK TV, som i påsken, ved tiårsmarkeringen for 22. juli-terroren og i julen. Samtidig er det også flere eksempler på at formidling av kristen tro når bredt ut i andre formater og kanaler, som blant annet med podkast, på TikTok, Snapchat og gaming-nettsteder.

Enkelte menigheter har i større grad oppdaget digitale kanaler som en utvidelse av gudstjenestearbeidet. Et eksempel på dette er fra Agder og Telemark, der en menighet laget en fast podkast, «Før gudstjenesten» - en 25 minutters oppvarming til søndagens gudstjeneste.

Agder og Telemark bispedømme skriver: «Mye av fokuset rundt den digitale satsingen har vært knyttet til selve gudstjenesten. Digitale gudstjenester bør ikke undervurderes. Samlet deltakelse på digitale gudstjenester utgjør mange mennesker, og når gjerne mennesker som ellers ikke hadde kommet i Kirken.»

Borg bispedømme forteller at det digitale gudstjenestelivet har økt og mener det tyder på at arbeidet som ble nedlagt med digitale gudstjenester våren 2020 viste seg bærekraftig også i 2021. «Resultatene viser at det ikke er tvil om at kirkens digitale gudstjenestetilbud har bidratt til at kirken har vært mer synlig for flere mennesker i 2021 enn tidligere», skriver Borg i sin årsrapport, og fortsetter: «Kirkelige medarbeidere har gjennom koronatiden erfart at det digitale formatet skaper mange nye muligheter. Å være kirke på digitale flater utfordrer oss til teologisk refleksjon omkring kommunikasjon som formidling av guddommelig nærvær i menneskenes liv.»

Flere menigheter har også ønsket å satse videre, men har opplevd at ressursene ikke har strukket til. Noen steder har det å involvere frivillige vist seg å være en god løsning. Bjørgvin bispedømme skriver i sin årsrapport: «Vår vurdering er at dei kyrkjelydar som gjer dette til ein normal del av kyrkjelyden sitt liv

⁹ Det vises til STLs årsrapport: https://www.trooglivssyn.no/wp-content/uploads/2022/05/STLs_arsmelding_2021.pdf

¹⁰ Kirkemøtesak 15/16

ved å inkludera frivillige i strøyming, får ein gevinst både ved å opna opp for ein ny type frivillig teneste og ved å nå lenger ut i lokalsamfunnet.»

De viser til et godt eksempel fra Strusshamn på Askøy i Vesthordland prosti: «Ein har knytt til seg ei gruppe frivillige med både vaksne med relevant jobberfaring og tidlegare konfirmantar slik at ein er fleire om oppgåvene og skapar eit miljø. Dei har og laga ei mediagruppe for konfirmantar der dei er med og får opplæring i produksjonen og som kamerafolk. Strusshamn sender så og seia kvar søndag og 200-300 følgjer sendingane. Sendingane har høgt teknisk nivå, det er opptil fem kamera og dei sender direkte til Vimeo, YouTube og Facebook.»

For å kunne opprettholde og videreutvikle kommunikasjonsarbeidet i tiden som kommer peker Borg bispedømme på behovet for å styrke kompetansen på digital kommunikasjon: «Behovet for å forstå og endre seg i tråd med målgruppene vil kreve mer kapasitet og kompetanse framover, vi tror vi vil se flere fagfolk på kommunikasjon blant de ansatte i kirken framover.»

Oslo bispedømme stiller et viktig spørsmål: «Hvordan får man det digitale til å bli en naturlig del av det å være menighet?» Nettopp dette har vært et gjennomgående spørsmål i 2021. For å opprettholde et jevnlig gudstjenestetilbud på nett, har Kirkerådet hentet inn gudstjenester fra menigheter over hele landet og sendt nasjonalt på Facebook og YouTube annenhver uke hele året. Menigheter og fellesråd som har hatt ønske om å vise til et digitalt tilbud, men ikke hatt kapasitet til å sende egne gudstjenester, har hatt mulighet til å dele de nasjonale sendingene.

Sendinger som gjennom hele året har fungert særlig bra nasjonalt, er gospelgudstjenester. Også konserter i forbindelse med påske, høsttakkefest, allehelgen og jul har vært populære. Enkelte korte videoer, som «Ord for natten» og julevideoen «Hellige natt 2021» har også nådd svært langt ut i sosiale medier dette året.

For å styrke opplevelsen av fellesskap gjennom skjermen, har Kirkerådet vært opptatt av å være til stede i kommentarfelt og innboks i sosiale medie-kanaler, i tillegg til å fortsette tilstedeværelsen med andre kirkelige tilbud i andre kanaler, som den digitale bønneveggen og videreutvikling av chatten på nettkirken.no.

I januar 2021 overtok Den norske kirke Nettkirken fra Sjømannskirken. Hensikten var å styrke det digitale nærværet ytterligere, særlig gjennom en økt satsing på en samtaletjeneste via chat, som utføres av prester og diakoner. Året som har gått har hovedsakelig handlet om å skape en god struktur, tydelige retningslinjer og etablere et godt og sikkert chatteverktøy som ivaretar alle krav til personvern og datasikkerhet. Løsningen ble å benytte samme verktøy som Kirkens SOS – et verktøy som gir gode muligheter for å utvikle chattetjenesten videre.

En tilgjengelig kirke

Det helhetlige arbeidet med Kirke på nett har blant annet som formål å forkorte veien til kirken slik at engasjement, kirkelige handlinger og fellesskap i Den norske kirke skal virke enkelt tilgjengelig. For å gjøre kirkelige handlinger enklere tilgjengelig er mange av nettsidene om kirkelige handlinger på kirken.no blitt fornyet. Intensjonen har vært å brukerorientere nettsidene i større grad enn før. Målgruppen for nasjonale nettsider er i hovedsak medlemmer i Den norske kirke og mulige brukere av kirkelige handlinger. De nye nettsidene har fått gode tilbakemeldinger fra brukere.

I tillegg til nettsidene er det gjennomført en rekke nasjonale kampanjer for å øke befolkningens kjennskap til og kunnskap om kirkens tilbud. De største kampanjene er gjort på dåp, rekruttering, konfirmasjon og jul, men også i anledning gjenåpning av samfunnet i september, sommerkirken, allehelgen og flere andre høytider. Materiell i disse kampanjene ble gjort tilgjengelig i Ressursbanken.no.

Den norske kirkes medlemsundersøkelse, som ble gjennomført for tredje gang i 2021, gir fortsatt et viktig og nyttig grunnlagsmateriale både for kampanjene og for annet kommunikasjonsarbeid. Dette

benyttes både nasjonalt og av mange av bispedømmene. Undersøkelsene tydeliggjør hvilke forventninger og ønsker kirkens medlemmer har og gjør det enklere å målstyre informasjon om kirkens ulike tilbud til rette mottakere.

Hvordan skal kirken nå best ut med det kristne budskapet til sine medlemmer og befolkning for øvrig? Dette spørsmålet er blitt stilt stadig oftere de siste årene, ikke minst under pandemien – da vi så hvordan det digitale kirketilbudet nådde frem til mennesker som til vanlig ikke bruker kirken så ofte. Spørsmål om etikk, personvern og flere ulike dilemma knyttet til Facebook og andre sosiale medier som hoveddistribusjonskanaler for kirkens innhold ble også sterkere. I 2021 startet derfor Den norske kirke for alvor å vurdere andre alternativ for både produksjon og distribusjon av kirkens digitale innhold.

Det er arbeidet med å se på ulike løsninger for å sikre at kirkens digitale innhold er enkelt å finne. Dette har inkludert arbeid med målgruppestyring og å øke kunnskap om hvilke kanaler som fungerer best for ulike aldersgrupper.

Mange medlemmer, både de som bruker kirken ofte og de som er der sjeldnere, ønsker å øke sin kunnskap om kristne fortellinger. Mange har et sterkt forhold til sin lokale kirke. I arbeidet med å synliggjøre kirkens tilbud, er «Skjer i kirken» viktig. Dette er en arrangementsportal som viser hva som skjer i kirken «nær deg» og som ble lansert sommeren 2020. Menigheter i hele landet publiserer sine arrangement og aktiviteter på Skjer i kirken, slik at interesserte lett kan finne frem til dem.

«Skjer i kirken» er fortsatt under utvikling, og i 2021 er det arbeidet med å gjøre portalen så brukervennlig som mulig, både for menigheter og publikum. Det er likevel fortsatt mange arrangementer som ikke deles på «Skjer i kirken», så å øke kjennskapet til dette verktøyet blir viktig fremover.

I 2021 ble arbeidet med nettsider for kirkelige gravplassmyndigheter igangsatt. Frem til nå har hver gravplassmyndighet stått for egne sider, noe som gir mye dobbeltarbeid, og som gjør det vanskelig for brukere å finne riktig informasjon. Sidene vil være klare til å tas i bruk i løpet av våren 2022.

Noen av årets mest besøkte sider på kirken.no i 2021 var «Dåp» og «Konfirmasjon», men også sidene «Smittevernveileder» og «Info til medarbeidere» oppnådde høye besøkstall. Selv om den nasjonale kirken.no-siden først og fremst skal være rettet mot medlemmer, måtte koronainfo legges på kirken.no for å sikre å nå bredt ut med viktig informasjon til alle medarbeidere.

Pandemien satte arbeidet med å forbedre kirkens kanaler for internkommunikasjon på vent. På slutten av 2021 ble arbeidet satt i gang igjen, først og fremst ved å se på sammenhengen mellom kirken.no, ressursbanken.no og kirkens intranett Kirkebakken. Målet er å utvide Ressursbanken – både innholdsmessig og funksjonelt – slik at mest mulig av ressursdokumenter av ulik karakter kan ligge åpent for ulike medarbeidere.

Pandemien viste også et behov for å styrke internkommunikasjonen i hele trossamfunnet, og dette arbeidet er blitt videreutviklet i 2021. I april gikk nyhetsbrevet «Nytt fra Kirkebakken» over til å bli et ukentlig nyhetsbrev, i et mer brukervennlig oppsett med mer tekst og bilder. Nyhetsbrevet inneholder faglig påfyll, inspirasjon og lenker til å lese mer. Nyhetsbrevet har en bred målgruppe, og nyansatte må selv melde seg på eller få det videresendt av en kollega. I mange bispedømmer er det også satt i gang egne, regionale nyhetsbrev, som er med på å styrke internkommunikasjonen i hele trossamfunnet.

Et annet tiltak for hele trossamfunnet er månedlige, digitale allmøter. Disse gjør det mulig å gi alle ansatte den samme informasjonen på samme tid. For eksempel ble de nasjonale resultatene fra medarbeiderundersøkelsen presentert slik. Allmøtene varer en halv time, blir tolket til tegnspråk og kan sees i opptak. Avspillingstallene tyder på at staber ser allmøtet sammen.

B.4.5 Kirken i det offentlige rom

Resultatmål: Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom

Presse og media

2021 har hatt et bredt spekter av saker knyttet til krisehåndtering på Gjerdrum, Kongsberg og Lofoten, pandemihåndtering, utsettelse av kirkelige handlinger og biskopenes uttalelse om kollegafelleskap. Ifølge et bredt mediesøk fra Infomedia var det 2 427 treff på Den norske kirke kombinert med navnet på en i kirkens ledelse. Dette er en liten nedgang fra 2020.

Arbeidet har i stor grad vært knyttet til å betjene medias interesser. Proaktivt har det særlig vært fokusert på å løfte eksempler på lokalkirkens arbeid og tjeneste for lokalsamfunnet. Stavanger bispedømme beskriver betydningen av dette i sin årsrapport: «Viss kyrkja for det meste kjem på banen i media når det handlar om konfliktstoff eller tema mange oppfattar som smale, klarer me ikkje normalisera tru og religion eller gje eit oppdatert bilete av kva kyrkja er. Me treng fleire kristne stemmer som set ord på kva som er viktig for folk, anten dei kjem frå kyrkja eller andre stader.»

I tillegg er det arrangert flere frokostmøter for å reise ulike debatter. Blant disse var lanseringen av en juridisk utredning fra advokatfirmaet Wiersholm som vurderte smitteverntiltakene opp mot religionsfriheten. Dette skapte mye oppmerksomhet.

Samfunnskontakt

I 2021 ble arbeidet med samfunnskontakt forsterket. Bakgrunnen for dette er at skillet mellom stat og kirke krever en nyorientering av hvordan kirken arbeider for å påvirke politikk og rammebetingelser.

Det er blitt spilt inn momenter til partienes stortingsvalgprogrammer, samt arbeid for å påvirke regler knyttet til smittevernarbeidet. Det ble også igangsatt et opplæringsprogram for biskoper og stiftsdirektører som vil fortsette i 2022.

Björgvin bispedømme beskriver dette i sin årsrapport: “Det å synleggjere kyrkja som ressurs i lokalsamfunn, i det offentlege Norge, og for den enkelte, krev systematisk arbeid med kommunikasjon. Det er stor forskjell på små lokalsamfunn og dei større byane, men det er viktig å være medviten om det samfunnet ein er del av og ikkje berre av indre-kyrkjelege saker. Samspel mellom nasjonalt nivå, bispedømenivå og lokalkyrkja er her viktig. Mykje bra skjer på kommunikasjonsfeltet nasjonalt, som er til stor hjelp på dette området.”

Arrangement

I 2021 deltok Den norske kirke på Olavsfest i Trondheim og Arendalsuka. Begge arrangementene ble gjennomført i tett samarbeid mellom Kirkerådet og henholdsvis Nidaros og Agder og Telemark bispedømmer, fellesråd og lokale menigheter. Arrangementene var preget av pandemien, men ikke i større grad enn at de lot seg gjennomføre med økt avstand og smitteverntiltak. Olavsfest hadde temaet Nåde, og Den norske kirke holdt sine arrangementer i Kirkehagen, i tillegg til flere gudstjenester. Til tross for at langt færre hadde funnet veien til Olavsfest, var kirkens arrangementer godt besøkt.

Arendalsuka var preget av stortingsvalgkampen. Det største arrangementet var “Biskopen møter oljefondsjeften” der nytilsatt oljefondsjeft Nicolai Tangen møtte preses Olav Fykse Tveit til en samtale om Gud og mammon i Trefoldighetskirken.

B.4.6 Samarbeid mellom kirke, barnehage og skole

Resultatmål: Samarbeidet kirke-skole styrkes

Da ny runde med nedstenging kom 13. desember 2021, fikk det store konsekvenser for skolegudstjenestene, fordi de aller fleste skolegudstjenester finner sted siste uka før juleferien. Det førte til 50 % færre skolegudstjenester sammenlignet med 2020. Bispedømmene rapporterer unisont om at gudstjenestene ble avlyst med kort frist. I tillegg har det mange steder vært nærmest umulig å gjennomføre gudstjenester året igjennom på grunn av rødt og gult nivå i skolene. Samtidig finnes det lyspunkter. Gudstjenester for barnehager, som ofte gjennomføres før skolegudstjenestene, økte og

hadde 37 % flere deltakere enn i 2020. For denne gruppen økte også besøk i kirke utenom gudstjenesten med 30 %.

Til tross for krevende rammer for samarbeid mellom kirke og skole/barnehage meldes det om gode muligheter. I Elverum ble det planlagt skolegudstjenester før jul for alle skolene i kommunen, og det var første gang på veldig mange år at alle ønsket å gjennomføre dette. Samtidig er kirkens samarbeid med skole og barnehage ofte personavhengig. Et godt samarbeid mellom kirke og skole/barnehage er basert på relasjoner samt et større mangfold blant elevene, og utfordrer kirken til å levere gode og relevante opplegg i samarbeidet. Det er viktig å kjenne til skolens planverk. Flere bispedømmer har arbeidet godt med dette gjennom fagdager eller annen faglig fordypning, særlig rettet inn mot de nye læreplanene som kom i 2020. Tunsberg bispedømme poengterer i sin rapport: «Kirken lokalt må være på tilbudssiden og vise til hva vi kan bidra med inn i skolens kompetanseplan. Kirken kan støtte skolen i både å utforske ulike arbeidsmetoder, og å legge til rette for undring og refleksjon rundt eksistensielle spørsmål, kunst, musikk, lokalhistorie etc. Barnehage- og skolegudstjenester vil fortsatt være en god og viktig arena for barn og unge for å *møte representanter og utøvelse av levd tro*, slik det løftes frem i læreplanen».

Pandemien har samtidig ikke bare redusert aktiviteter, men også økt innovasjonen. Blant nye tiltak er sporrøyper og digitale sendinger, og flere er interessert i pilegrimsvandring. Det er grunn til å tro at en større variasjon i metode er med på å gjøre Den norske kirke til en mer attraktiv samarbeidspartner for skolen. I Borg bispedømme arbeides det blant annet med et tverr-religiøst undervisningsopplegg inn mot KRLE-faget som ferdigstilles i 2022 i samarbeid med dialogforum, Håpets katedral og IKO. Fra utgangen av 2021 tilbyr også Den norske kirke en egen lærerversjon av opplegget «Sier vi» som lærere kan bestille gratis fra www.subjectaid.no. På dette nettstedet har det til nå vært svært få ressurser innen religion og kristendom. Dette vil være et viktig sted for Den norske kirke å tilby relevante opplegg og informasjon fremover.

B.4.7 Menneskeverd, fred, menneskerettigheter og vern om skaperverket

Resultatmål: Kirken fremmer menneskeverd, fred, menneskerettigheter og vern om skaperverket

Arbeid blant flyktninger og asylsøkere

Asylankomstene i 2021 gikk litt opp fra året før, men antallet var fortsatt lavt. Mellomkirkelig råd vedtok i 2021 et dokument om Den norske kirkes arbeid med migrasjon, asylpolitikk og solidaritet med mennesker på flukt. Ressurtdokumentet skal hjelpe lokalmenigheter og andre i møte med asylsøkere og flyktninger, og gir et teologisk grunnlag for kirkens ansvar for mennesker på flukt. Dokumentet redegjør også for prinsipper og prioriteringer for kirkens arbeid med asylpolitikk og migrasjon.

Vern om skaperverket

Ved utgangen av 2021 var det registrert 410 grønne menigheter i Den norske kirke, 13 flere enn 2020. Lokalt er ordningen fortsatt et viktig verktøy for å konkretisere engasjement for vern om skaperverket. Det er samtidig behov for å revidere arbeidet på dette feltet. Som del av samarbeidsavtalen med KIFO, skal de gjennomføre kvalitativ forskning knyttet til grønne menigheter. Dette vil legge grunnlag for en videre revisjon.

Engasjement og aktiviteter knyttet til klima og miljø varierer sterkt mellom bispedømmene. Oslo bispedømme har både en ansvarlig rådgiver, egen seniorvolontør, ressursgruppe for arbeidet og prostikontakter. Det arrangeres årlige inspirasjonssamlinger i bispegården. Borg bispedømme trekker særlig frem innvielsen av Håpets katedral på verdens miljøverndag 5. juni. Representanter for kongehuset, regjeringen, FN Miljø og ulike kirker og religioner var til stede. Prosjektet fokuserer særlig på bærekraftsmål 14 om å bevare livet i havet, og kampen mot plast.

Nasjonalt arbeides det med vern om skaperverket på en rekke måter. I 2021 bidro Den norske kirke til interreligiøst klima- og miljøengasjement knyttet blant annet til forberedelsen til FNs miljøforsamling i 2022 (UNEA5), FNs klimatoppmøte (COP26) og *Interfaith Rainforest Initiative*. Som del av Den norske kirkes felles redskap for miljøledelse ble Kirkerådets sekretariat i januar resertifisert som hovedkontor. Kirkerådet har i løpet av året veiledet flere bispedømmekontorer og kirkelige fellesråd i arbeidet med sertifisering og resertifisering. Godt innarbeidede rutiner for miljøledelse har satt fokus på miljø og klima i anskaffelsesprosesser når det gjelder IT-tjenester og reisebyråttjenester. Ungdommens kirkemøte på Gjøvik i oktober behandlet miljø og klima under tittelen *Sorg, sinne, handling og håp*, og ga viktige innspill til Kirkemøtet som ble avholdt i Trondheim en måned senere. Den norske kirkes Ungdomsutvalg vil følge dette opp også i 2022.

Kirkemøtet behandlet i 2021 saken *Mer himmel på en truet jord* (KM/15/21). Vedtaket var på 27 punkter under fire overskrifter: 1) teologisk bevissthet, 2) kirkens egne utslipp og miljøbelastning, 3) kirkens stemme i det offentlige rom og 4) veiledning av enkeltpersoner. Det som tydeligst skiller dette vedtaket fra tidligere vedtak i Kirkemøtet, er arbeid med kirkens egne utslipp, for å bidra konkret til bærekraftsmål 13 om å stoppe klimaendringene. Blant annet vedtok Kirkemøtet at utslipp fra reisevirksomhet skal reduseres med 60 % innen 2030. Dette vil kreve en omfattende omlegging og redusert bruk av flyreiser. Over 60 % av utslippene i trossamfunnet kommer fra kirkebyggene. Som oppfølging av saken arbeides det for ordninger som kan bidra til at utslipp fra kirkebygg reduseres. Kirkemøtet vedtok også at det skulle utarbeides en grønn arbeidsgiverpolitikk. Arbeidet er gjennomført i et partssammensatt utvalg og følges opp med tiltak. Det er utarbeidet en handlingsplan for de kommende tre årene. Handlingsplanen (KR 09/22) inneholder i alt 36 tiltak. I tillegg vil hvert bispedømme utarbeide egne handlingsplaner.

Misjon

Både VIDs evaluering av *Samarbeid menighet og misjon* (SMM) og koronakrisen har ført til endringer i Samarbeidet om menighet og misjon (SMM). I løpet av 2021 overtok Den norske kirke finansieringsansvaret for stillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene knyttet til arbeidet. Prosessen med fornyelse av regionale SMM-avtaler kom i gang i bispedømmene i 2021 og blir fulgt opp i 2022.

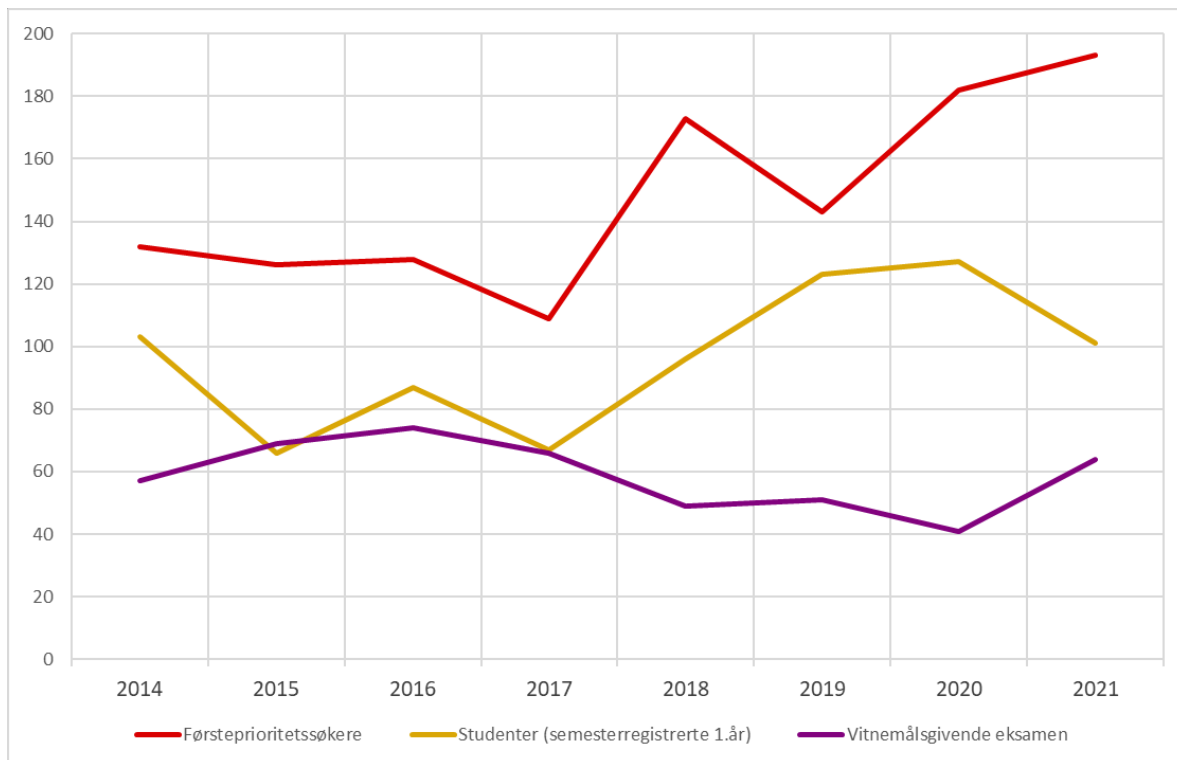
Innsamlingsaksjonen *Sammen som kirke i hele verden*, som ble initiert av Agder og Telemark bispedømme i 2020 for å støtte søsterkirker som led under pandemien, ble gjennomført også i 2021. Over 180 menigheter deltok og i underkant av to millioner kroner ble samlet inn gjennom lokalmenighetens egne digitale aksjoner.

Kirkemøtet 2021 behandlet saken *Den norske kirkes globale oppdrag*. Saken var forberedt av Mellomkirkelig råd i godt samvirke med misjonsorganisasjonene og Kirkens Nødhjelp. Kirkemøtet bekreftet Den norske kirkes tilhørighet til det verdensvide kristne fellesskapet og ga retning til prioritering av samarbeidspartnere og relevante tema. Kirkemøtets vedtak følges opp i en treårig handlingsplan.

B.5 Rekruttering og frivillighet

Strategisk mål: Flere finner sin plass i kirkelig arbeid

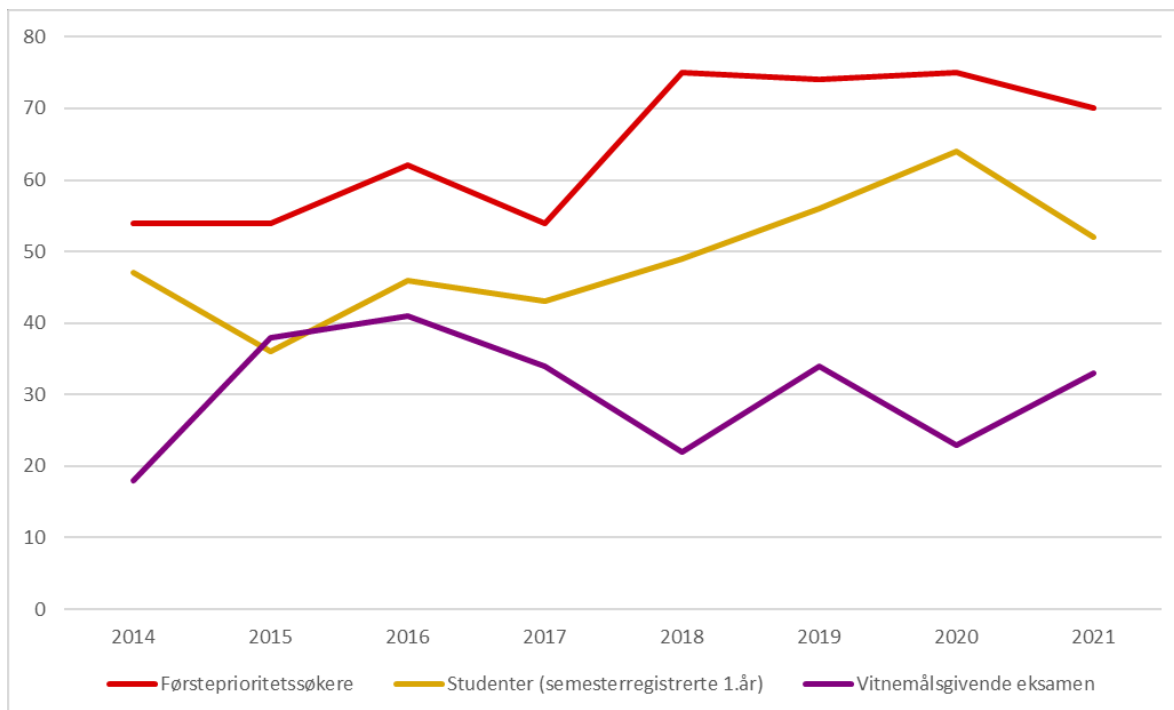
Avlyst ledertrening og ungdomsarbeid under korona har høyst sannsynlig virket negativt inn på rekruttering til kirkelig utdanning. Derfor ble det i 2021 utlyst og tildelt tilskudd for å få i gang dette i lokalkirken etter gjenåpningen. Søkertall til kirkefaglige utdanninger viser likevel at antall søkere samlet går noe opp (183 i 2020, 192 i 2021). Antall semesterregistrerte studenter til de samme studiene går noe ned (127 i 2020, 101 i 2021). Det er gledelig å se at antall studenter som avlegger vitnemålsgivende eksamen går tydelig opp for første gang på mange år (41 i 2020, 64 i 2021). Utviklingen er tilsvarende for profesjonsstudiet i teologi.

Figur 9: Samlede søker- og vitnemålstall for kirkefag

Kilde: Utdanningsinstitusjonene.

Økningen i antall uteksaminerte kan være et tegn på bedring i rekrutterings- og bemanningssituasjonen. På grunn av lange studier kommer resultater på dette punktet først flere år etter at kandidater er rekruttert til studier.

Nettopp langsiktig satsing er et viktig stikkord for rekrutteringsarbeidet i 2021. Kirkemøtet vedtok en rekrutteringsstrategi for Den norske kirke i november 2021, med en rekke ulike tiltak i samarbeid med flere ulike aktører. På mange av områdene er arbeidet allerede i gang, og det ble i 2021 arbeidet mer systematisk og helhetlig med rekruttering enn noen gang før. For eksempel deltok alle bispedømmer på de regionale utdanningsmessene for ungdom i videregående skole, som også dette året var digitale. En jobb i kirken-kampanje på nett og sosiale medier nådde våren 2021 om lag halvparten av alle unge i Norge mellom 18 og 25 år. Det ble lyst ut midler til å stimulere både menigheter og barne- og ungdomsorganisasjoner til økt bruk av bestepsaksene innenfor rekruttering til kirkelig tjeneste blant unge. Arbeidsgivere i kirken er gjennomgående svært bevisste på rekrutteringsarbeid.

Figur 10: Søker- og vitnemålstall for profesjonsstudiet i teologi

Kilde: Utdanningsinstitusjonene.

Flere kirkelige fellesråd har positiv erfaring med å ta inn lærlinger. Lærlingplass i lokalkirken gir anledning til å bli kjent med kirkens arbeid og kunne vurdere Den norske kirke som arbeidsplass. I 2022 vil Kirkerådet gjennomføre lærlingeløftet, en utlysning og tildeling av tilskudd til kirkelige fellesråd som ønsker å teste ut å tilby lærlingplass. Dette kan legge grunnlag for økt bruk av denne arbeidsmåten i Den norske kirke, og for styrket rekruttering.

B.5.1 Vigslinger

Resultatmål: Rekrutteringen til vigslende stillinger styrkes

Tabell 9: Antall vigslinger

	2019	2020	2021
Prestetjeneste	47	30	50
Kateket/kantor/diakon	27	38	19
Totalt	74	68	69

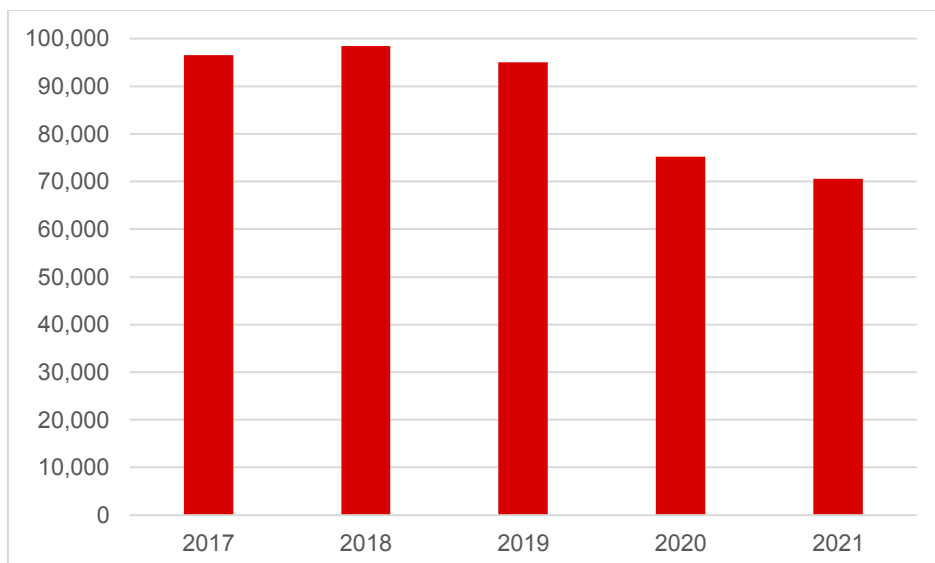
Kilde: Bispedømmene.

69 personer ble vigslent til tjeneste i løpet av 2021, mot 68 året før. Særlig antallet vigslent til prestatjeneste er stort i 2021, men var tilsvarende lavt i 2020. Antallet er på nivå med 2019. Antallet for vigslende stillinger som kateket, kantor og diakon er lavt i 2021 med 19 stillinger, mot 38 i 2020 og 27 i 2019. Bispedømmene Oslo og Tunsberg hadde flest vigslinger.

B.5.2 Frivillige medarbeidere

Resultatmål: Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken

Figur 11: Totalt antall frivillige



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Nedgangen i antall frivillige totalt har fortsatt i 2021 og er ned 7 % fra 2020. Det er størst reduksjon i antall frivillige i ungdomsarbeidet og i gudstjenesteplanlegging og -gjennomføring. Dette henger naturlig sammen med smitteverntiltak. Nidaros bispedømme skriver: «Frivillige har kjent på redsel for å gjøre noe feil og at smitte skal oppstå. Flere menigheter forteller at det er krevende å skaffe frivillige medarbeidere, selv til overkommelige og tidsavgrensede oppgaver».

Det har vært en mindre nedgang innen kunst- og kulturfeltet. Nedgangen på 43 % på kulturfrivillighet i 2020 holdt seg på samme nivå i 2021. De regionale forskjellene er fremdeles store. Oslo bispedømme hadde en nedgang på 24 %, mens Borg bispedømme noterte en oppgang på 52 % etter en sterk nedgang i 2020. Nidaros bispedømme forteller om en egen ressursgruppe som jobber med frivillighet og har stor tro på at det er mulig å rekruttere nye frivillige i konsertpublikummet.

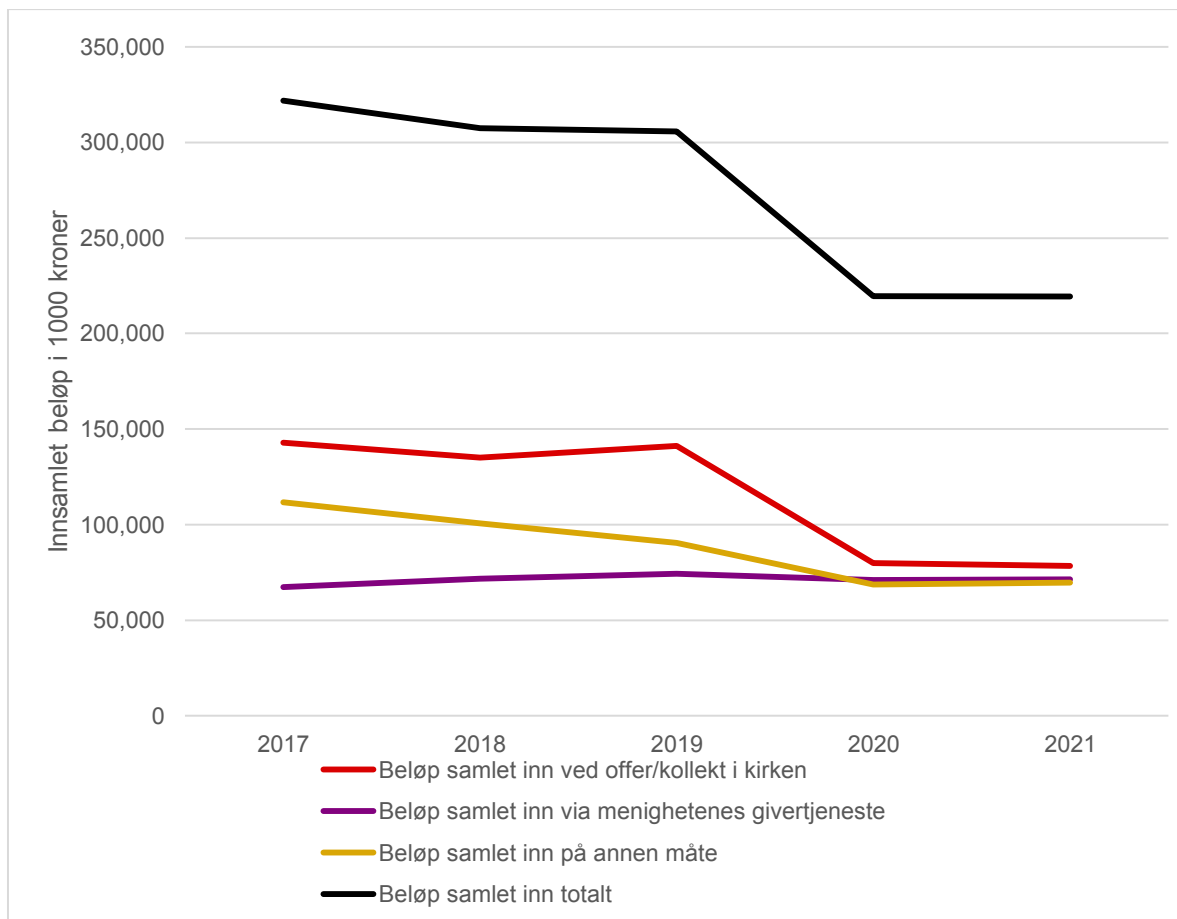
Bjergvin bispedømme har lansert sitt nye og reviderte hefte om frivillig arbeid «Våge, tru og bevege – om frivillig teneste i kyrkjelyden». Med dette vil bispedømmet lære opp ansatte og frivillige for å intensivere arbeidet med rekruttering og oppfølging av frivillige i bispedømmet. I Oslo Bispedømme har flere ansatte tatt etterutdanning i frivillighetsledelse ved VID. Dette gir et godt grunnlag for å forbedre arbeidet med frivillighet i Frivillighetens år 2022. I 2020 vedtok Kirkemøtet en egen strategi for frivillighet som er fulgt opp med en treårig handlingsplan i 2021. Handlingsplanen inneholder satsing på økt tilgang på ressurser for å rekruttere og følge opp frivillige, samt forskning om ledelse, kultur og organisering som stimulerer til frivillighet.

Flere av prostene i Oslo bispedømme «påpeker betydningen av lokal frivillighetskoordinator, enten som egne stillinger eller del av stilling for å ivareta og organisere det frivillige arbeidet. Det er behov for frivillige, men det er like mye behov for åpne og gode fellesskap som åpner nye veier for menneskers engasjement.»

I satsingen på frivillighet er også givertjenesten inkludert som en del av den frivillige tjenesten. I 2021 er den totale inntekten til menighetene fra 2020 opprettholdt (nesten 220 millioner kroner), selv om inntekten fortsatt ligger 28 % lavere enn i 2019. Det er særlig kirkeofringer som har gått ned i innsamlet

beløp fra 2019 på 44 %. Det er en ubetydelig nedgang fra 2020 til 2021. Av kirkeofringene går om lag 46 % til menighetens eget arbeid, resten til eksterne organisasjoner.

Figur 12: Ofringer og innsamlinger



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

B.5.3 Ungdomsarbeid

Resultatmål: Tilbud for barn og unge i menighetene styrkes

Unge har vært rammet hardt av nedstenginger og mindre fritidsaktiviteter i 2021, og dette har også påvirket kirkens ungdomsarbeid. Den største forskjellen er knyttet til muligheten for å delta i fritidsaktiviteter sammenlignet med tidligere år. I Ungdata-undersøkelsen¹¹ oppgir halvparten av ungdommene at de har deltatt på færre fritidsaktiviteter, og størst nedgang er det i fritidsklubber. Det er også en nedgang på 3 prosentpoeng på medlemskap i en forening, klubb eller lag.

I 2021 ble det rapportert om 1 366 tiltak i menighetene for aldersgruppen 13-18 år med til sammen 15 385 deltakere, en nedgang på 5 prosentpoeng. I planverktøyet for trosopplæring ble det også rapportert om 511 øvrige tiltak for ungdommer i alderen 15-18 år, som er nesten 7 prosentpoeng lavere enn i 2020. Nedgangen må ses i sammenheng med mange smittevernstiltak. Særlig rødt nivå i videregående skole og delvis ungdomstrinnet gjorde at flere aktiviteter og arrangement ikke kunne gjennomføres utenfor skolens klassekohort. I denne situasjonen har menigheter strukket seg langt for å opprettholde en viss kontinuitet, noe som er sentralt i ungdomsarbeid. Mange menigheter er optimistiske på å starte opp med ungdomsrelaterte tilbud igjen.

¹¹ <https://hdl.handle.net/11250/2767874>

Plattformen Kirkens Unge¹² kom høsten 2019 og etter to år med pandemi, må det fortsatt jobbes med å gjøre den kjent i hele trossamfunnet. De kristne barne- og ungdomsorganisasjonene er viktig for å få et levende og bærekraftig ungdomsarbeid i Den norske kirke. I Stavanger bispedømme har flere menigheter gått sammen med NMSU i nettverket "Follow me", som støtter ungdomsarbeid og ungdomsledere med møtepunkt på tvers av sokn. Det er også inngått samarbeidsavtaler mellom ulike organisasjoner og bispedømmer.

For aldersgruppen 18-30 år er det registrert en økning i antall enkelttiltak på 27 % fra 2020. Dermed er antall tiltak tilbake omtrent på nivå med 2019. Det er verdt å merke seg at kontinuerlige tiltak har økt med 22 % siden 2020. Lederkurs har hatt en liten økning på 3 %. En av forklaringene på dette kan være slik Bjørgvin skriver: "Leiartreninga i St. Jakob er knytt mykje meir til frivillige vertskapsgrupper. Det er over 110 frivillige fordelt på 10 grupper. Det er mykje god leiartrening i desse, men vert altså ikkje talde som "leiarkurs"". De bispedømmene som har særlig satsing og strategisk arbeid med ungdom og unge voksne har størst positivt utslag i statistikken. Eksempler på slik satsing er Ukirke i Stavanger, St Jakob i Bergen, Ukirke i Trondheim og MER i Iladalen i Oslo. Ofte er dette i samarbeid med noen av de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene. Flere andre bispedømmer er også i gang med slik satsing. Disse miljøene inspirerer hverandre, og fra nasjonalt hold legges det til rette for nettverkssamlinger.

Den norske kirkes gratis sjelesorg- og samtaletilbud er særlig viktig å gjøre kjent for ungdom og unge voksne. Nettsiden www.kirken.no/ung ble etablert i 2021 med informasjon om blant annet ulike typer samtaletilbud, arrangementer, kirkelige handlinger og om å være frivillig. VENTIL er et samtaletilbud for unge voksne som ble utviklet ved Institutt for sjelesorg ved Modum Bad og siden 2020 er eid og drevet av Oslo bispedømme. I samarbeid med bispedømmet har Kirkerådet i 2021 initiert å prøve ut modellen flere steder i landet. Andre samtaletilbud for unge som etableres rundt om i landet er 13-20 og Ung sorg. En fersk kompetanseundersøkelse for ansatte innen kirkelig undervisning viser størst behov for økt kompetanse på samtale og sjelesorg i møte med barn og ungdom. Det er blitt gitt støtte til et forskningsprosjekt ved MF vitenskapelig høyskole om sjelesorg med ungdom, som ble formidlet i Kirkerådets webinarserie høsten 2021. Slike webinarer får høy deltakelse og legger dermed til rette for å bygge kompetanse lokalt.

Forsvarets tros- og livssynskorps (tidligere Feltprestkorpsset) og studentprestene møter en betydelig andel unge voksne i sin tjeneste. De har en særlig viktig funksjon i møte med unge voksne knyttet til samtaler, gudstjenester og tilbud som sosiale møtesteder. Studentene var en særlig sårbar gruppe i 2021 med begrensninger i fysisk undervisning i år to av pandemien. Ledende studentprest i Oslo forteller at samtale og nærvær har vært høyt prioritert, og har dette fremtidsperspektivet på tjenesten: "Det er større åpenhet for religiøsitet og mindre «blyghet» med tanke på å snakke om religion enn tidligere generasjoner. Prestene er ønskede samtalepartnere også av folk som ikke er medlemmer av noe tros- eller livssynssamfunn." Domprosten i Trondheim forteller at det har vært en krevende prosess knyttet til studentprestetjenestens plass på NTNU: "Som største aktør innenfor tros- og livssynssektoren har kirken en pilot-funksjon for å sikre rom og arena for all tros- og livssynspraksis...(og) holde fram at vi i Norge skal legge til rette for det livssynsåpne samfunn, ikke det livssynsnøytrale." Flere spesialprester har opp gjennom årene etterlyst en tydeligere nasjonal oppfølging av deres felt. Det forberedes derfor en sak om Den norske kirkes tjeneste på samfunnsinstitusjoner til Kirkemøtet 2023.

¹² Kirkens Unge er en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid, mellom kirken og kristne barne- og ungdomsorganisasjoner

Ungdomsdemokratiet

Pandemien rammet også ungdomsdemokratiet i Den norske kirke i 2021; Tre bispedømmer fikk ikke gjennomført ungdomsting på grunn av nedstenginger, og de øvrige måtte endre eller flytte tidspunkt for å gjennomføre.

Ungdommens kirkemøte ble gjennomført i Hamar bispedømme med fokussaken "Influencer-teologi".

Det var også en storstilt feiring av ungdomsdemokratiet og at UKM har vært gjennomført i 20 år.

Kirkerådets ungdomsutvalg byttet i 2021 navn til Den norske kirkes ungdomsutvalg (DnkU).

Medlemmene er valgt inn fra syv ulike bispedømmer, samt fra en organisasjon. DnkU avholdt åtte møter, og hadde elleve møtedager, samt inviterte alle ungdomsrådene til et digitalt treff i juni. Fremover er det særlig viktig å ha blick på ungdomsdemokratiets plass i ny kirkelig organisering.

B.6 Bemanning i rettssubjektet Den norske kirke

Den norske kirke skal være en landsdekkende, lokalt forankret folkekirke

I tilskuddsbrevet til Den norske kirke for 2021 sier Barne- og familiedepartementet at det «skal også gis en redegjørelse for hvordan personressurser nyttes, bl.a. ved angivelse av årsverksomfang for administrative stillinger og prestestillinger for den enkelte enhet (..) og for rettssubjektet samlet.»

Tabell 10: Antall årsverk i rettssubjektet Den norske kirke

	Totalt	Prester inkl. biskop			Bispedømmekontor og Kirkerådet			Andre årsverk
		Årsverk 31.12.21	Andel av total	Endring fra 01.01.21	Årsverk 31.12.21	Andel av total	Endring fra 01.01.21	
Oslo u. Døveprostiet	168,5	149,8	89 %	3,4	15,0	9 %	0,0	3,7
Døveprostiet	20,5	12,0	59 %	0,0	0,0	0 %	0,0	8,5
Oslo m. døveprostiet	189,0	161,8	86 %	3,4	15,0	8 %	0,0	12,2
Borg	155,9	144,5	93 %	2,4	11,4	7 %	-0,2	0,0
Hamar	127,6	115,8	91 %	-1,0	10,8	8 %	-1,0	1,0
Tunsberg	132,5	120,5	91 %	1,5	12,0	9 %	0,4	0,0
Agder og Telemark	147,5	132,8	90 %	-0,4	14,7	10 %	0,2	0,0
Stavanger	120,5	106,2	88 %	6,3	14,3	12 %	0,0	0,0
Bjergvin	188,5	171,0	91 %	-0,7	14,0	7 %	-0,9	3,5
Møre	88,9	76,5	86 %	5,5	12,4	14 %	0,8	0,0
Nidaros	136,2	124,1	91 %	0,0	12,1	9 %	0,0	0,0
Sør-Hålogaland	101,7	90,1	89 %	1,9	11,6	11 %	0,0	0,0
Nord-Hålogaland	107,5	91,0	85 %	0,0	12,1	11 %	-0,3	4,4
Kirkerådet	110,8	0,0	0 %	0,0	110,8	100 %	6,5	0,0
Totalt	1 606,5	1 334,3	83 %	18,8	251,1	16 %	5,6	21,1

Kilde: Bispedømmerådene og Kirkerådet. Andre årsverk inkluderer: Protesaksbehandlere med bispedømmet som arbeidsgiver, kirketolker, ansatte i Døveprostiet (ikke prester), andre stillinger enn prest i Sørsamisk menighet og Svalbard kirke og konsulent hos studentpresttjenesten.

Totalt var det 1 606,5 (1 584) faste (budsjetterte) årsverk tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke pr 31.12.2021. Tall for 2020 i parentes. 1 334,3 (1 315) av disse tilhører presteskaper, 251,1 (247) er tilsatt ved bispedømmekontorene og Kirkerådet og 21,1 (22,4) er andre ansatte.

Tabell 11: Antall årsverk i faglige og administrative stillinger rettssubjektet Den norske kirke

Bispedømme	Totalt	Ledelse	Kirkefagsjef/ teologisk rådgiver	Trosopplæring/ undervisning	Diakoni og integring	Kultur	Kommuni- kasjon	Pilegrim	Dialog	Samisk	Personal	Valg	Arkiv, resepsjon, sekretær for biskop/stiftsdirektør
Agder og Telemark	14,7	1,0	2,8	1,8	1,8	1,3	1,0	0,2			3,8	0,5	0,5
Bjergvin	14,0	1,0	1,0	2,0	1,0	0,5	0,5	0,5			6,0	1,0	0,5
Borg	11,4	1,0	1,8	1,0	1,0	0,8	1,0				3,8		1,0
Hamar	10,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	0,5			2,5		2,0
Møre	12,4	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,4	1,0		3,0	1,0	1,0
Nidaros	12,1	1,0	1,0	2,0	1,0		1,0		1,0		3,5		1,6
Nord-Hålogaland	12,1	1,0	2,5	1,0	1,5	1,0	0,0			1,0	3,0		1,1
Oslo	15,0	1,0	2,0	2,0	1,1	0,9	1,0	0,1	0,5	0,1	3,5	0,1	2,7
Stavanger	14,3	1,0	1,0	2,0	2,8	1,0	1,0		1,0		3,0		1,5
Sør-Hålogaland	11,6	1,0	1,4	1,0	0,9	0,9	1,0	0,2	0,1	0,2	2,6	0,1	2,2
Tunsberg	12,0	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0				3,6		1,4
Totalt	140,3	11,0	17,5	15,8	14,1	9,4	9,3	1,9	3,6	1,3	38,3	2,7	15,5

Kilde: Bispedømmene. Prosjektstillinger er ikke inkludert.

Tabell 12: Antall årsverk i Kirkerådet

Avdeling i Kirkerådet	Oppgave	Antall
Bispemøtet	Bispemøtet	5,0
Digitalisering HR og utvikling	Arkiv	6,0
	Digitalisering inkl kirkelige registre	9,0
	HR	6,0
	OVF-eiendommer	1,0
	Peronsvernombud for trossamfunnet	1,0
	Resepsjon/sentralbord/driftsoppgaver Kirkens Hus	2,0
Direktør / direktørens stab	Direktør, assisterende direktør	2,0
	Direktørens stab	4,0
Juridisk	Juridisk	6,0
	Kirkevalg	2,0
Kirkefag og økumenikk	Barn, ungdom og trosopplæring	6,0
	Diakoni og samfunn	7,0
	Dialog	1,0
	Gudstjenesteliv	4,0
	Kirkefag generelt	2,0
	Kultur	1,0
	Misjon	1,0
	Økumenikk nasjonalt	2,0
	Internasjonalt	2,0
	Kirkebygg	3,0
Kommunikasjon og samfunnskontakt	Kommunikasjon og samfunnskontakt	9,0
	Nettprest	0,8
Samisk kirkeliv	Samisk kirkeliv	5,0
Økonomi og virksomhetsstyring	FØ - lønn og regnskap	19,0
	Statistikk og analyse	1,0
	Virksomhetsstyring	3,0
Totalt		110,8

Kilde: Kirkerådet.

Tabellen over viser antall årsverk i Kirkerådet og fordelingen på ulike fag. Enkelte seksjoner drifter oppgaver for hele rettssubjektet, f.eks. arkiv, virksomhetsstyring, lønn og regnskap, mens andre fagområder har støttefunksjoner ut mot bispedømmene. Personvernombudet arbeider på sin side ut mot hele trossamfunnet, grunnet bl.a. medlemsregisteret. Det samme er tilfelle for flere andre arbeidsfelt som kirkevalg, digitalisering og varslingssystem, som alle i større grad betjener hele trossamfunnet.

Tabell 13: Utlysninger, søknader og tilsetninger

	Utlyste stillinger		Antall søknader		Stillinger lyst ut		Antall	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Agder og Telemark	22	18	90	63	0	8	23	14
Bjergvin	20	26	27	55	5	1	15	18
Borg	30	29	120	105	0	8	29	25
Hamar	16	20	40	43	8	3	12	18
Møre	11	14	15	22	5	2	6	9
Nidaros	16	16	28	27	6	9	12	6
Nord-Hålogaland	35	26	57	34	18	14	18	11
Oslo	18	30	115	87	1	0	17	28
Stavanger	19	9	53	34	3	0	17	9
Sør-Hålogaland	24	22	43	23	10	12	15	8
Tunsberg	18	13	85	33	3	4	16	10
Totalt	229	223	673	526	59	61	180	156

Kilde: Bispedømmene.

Den norske kirke har fortsatt betydelige rekrutteringsutfordringer, noe samtlige bispedømmer rapporterer om. Rekrutteringsutfordringene rammer alle deler av kirkens virksomhet, samtidig som organisering av vikartjenester og ansettelsesprosesser med få aktuelle kandidater krever store ressurser. Sør-Hålogaland bispedømme skriver: "Hele 12 stillinger har vært lyst ut flere ganger. I 2021 har bispedømmerådet brukt midler på annonsering både på nett og i avis for å gjøre stillingene mer synlig."

På landsbasis er antall stillinger utlyst flere ganger fortsatt på et høyt nivå, 61 i 2021 (59). Kun to bispedømmer rapporterer at de ikke har utlyst stillinger flere ganger (Stavanger og Oslo). Antall søknader går ned med over 20 % (hhv. 673 i 2020 og 526 i 2021), mens totalt antall utlyste prestestillinger er tilnærmet uendret (hhv. 229 i 2020 og 223 i 2021). Gjennomsnittlig antall søknader pr stilling går noe ned fra 2020 til 2021 (fra 2,9 til 2,4).

Ved utgangen av året sto 116,15 årsverk vakante i presteskaper, de fleste på grunn av manglende rekruttering. På samme tidspunkt i 2021 var 96 stillinger vakante, og i 2019 115.

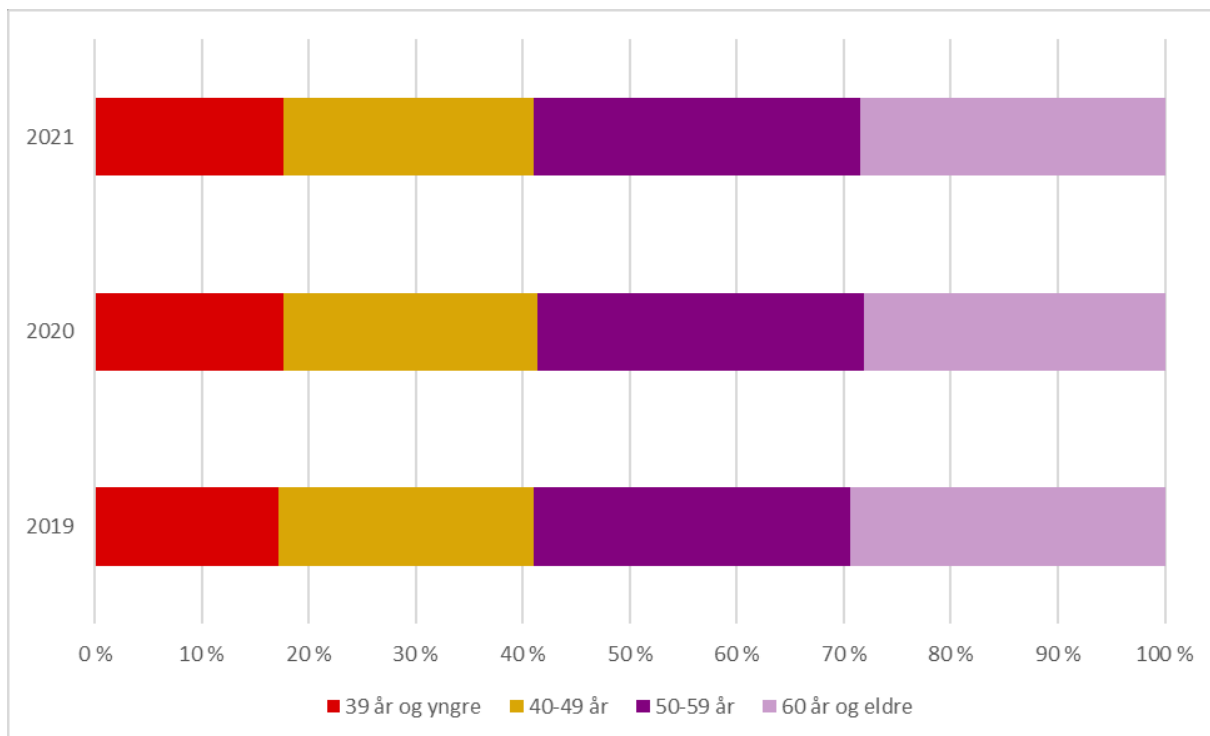
Tabell 14: Medlemmer og kirkelige handlinger pr prest

	2019	2020	2021
Presteårsverk (eks. eksterne)	1300,2	1315,5	1334,3
Medlemmer pr. prest	2741	2696	2642
Gudstjenester	46,3	36,9	38,3
Dåpshandlinger	21,5	18,3	19,9
Konfirmerte	26,5	25,1	25,2
Kirkelige vigsler	4,8	3,3	3,6
Kirkelige gravferder	26,7	26,3	26,3

Kilde: Bispedømmene og Statistisk sentralbyrå. Tall fra Statistisk sentralbyrå for 2021 er foreløpige.

Tallgrunnlaget for beregning av antall medlemmer og kirkelige handlinger pr prest er antall ansatte pr 31.12.2021. Det betyr at prestevikarer, pensjonister og vakante/ubesatte stillinger ikke er inkludert. Tallene er dermed kun en indikasjon på fordeling av ressursene.

I 2021 ble totalt 69 personer vigslet til tjeneste i kirken. Antallet vigslinger har vært stabilt de siste tre årene. Mange bispedømmer opplever økt interesse fra andrekarriere-kandidater. Rekord fra 2020 ble gjentatt i 2021, og 27 kandidater ble godkjent i Den norske kirkes evalueringsnemnd. En egen ordning for prest under utdanning forberedes til Kirkemøtet 2022. En slik ordning er allerede praktisert på ulike måter i noen bispedømmer, hvor andrekarriere kandidater jobber som prest og har delvis permisjon samtidig som de fullfører utdanning. En nasjonal ordning vil gi kvalitetssikrede og like vilkår for kandidater, og vil gjøre det mulig for bispedømmene å lyse ut disse stillingene åpent. Dette vil kunne gi flere andrekarriereprester i Den norske kirke.

Figur 13: Alderssammensetning i prestatjenesten

Kilde: Kirkerådet. Grunnlaget er ansatte i stilling 31.12.21.

Alderssammensetningen i presteskaper holder seg stabilt, 30 % av prestene er mellom 50 og 59 år og 28% er over 60 år. Totalt 28% av fratredelser i 2021 skjedde på grunn av overgang til AFP eller alderspensjon. Dette er tilsvarende prosent som i 2020.

C. FNs bærekraftsmål

I tilskuddsbrevet fra departementet utfordres Den norske kirke på FNs bærekraftsmål:

“Bærekraftsmålene gjelder alle deler av samfunnet. For å lykkes med å nå målene er det viktig at også Den norske kirke utnytter sitt handlingsrom til å nå bærekraftsmålene på best mulig måte. Bærekraftsmålene er flersektorielle, og det kan derfor være nødvendig å samarbeide med andre virksomheter for å lykkes best mulig. I årsrapporten for 2021 bes Den norske kirke om å redegjøre for hvordan aktivitetene i virksomheten også har bidratt til at Norge skal nå bærekraftsmålene. Omtalen skal beskrive hvilke bærekraftsmål kirkens arbeid har bidratt til og eventuelle utfordringer det har vært i arbeidet med bærekraftsmålene.”

Det er en økende anerkjennelse i kirken av bærekraftsmålenes betydning, og av hvor relevante de er for kirken. Oslo bispedømme skriver i sin årsrapport: «Som kirke erfarer vi et ideologisk slektskap til disse målene». Dette slektskapet kommer til uttrykk gjennom et mangfold av aktiviteter som kan knyttes direkte til de aller fleste av de 17 bærekraftsmålene og til svært mange delmål, både innenfor de økonomiske, de sosiale og de miljømessige aspektene av målene. Her er noen eksempler:

Som vist i kapittel B.4.1. om diakoni, bidrar mange menigheter aktivt til å nå bærekraftsmål 3 om helse, ikke minst innenfor folkehelse, forebygging og sorgstøtte, men også i nært samarbeid med offentlige og andre frivillige aktører. Kirkens omfattende samtaletilbud, sorgstøtte og tilgjengelige møteplasser er ofte lite synlige, men kan ha en sterkt forebyggende helseeffekt. Under pandemien har mange maktet å tilpasse seg en ny virkelighet og ta kontakt med personer man vet står alene. Stavanger bispedømme forteller i sin årsrapport om en vekst i antallet samtaler på over 50 % i 2021.

Bærekraftsmål 1 (fattigdom) og 10 (ulikhet) trekkes også frem av mange. Disse har blitt enda viktigere med pandemien. Et viktig bidrag her er å tilby aktiviteter og møteplasser som er åpne for alle uavhengig av økonomi. Slike tilbud kan forebygge at fattigdom går i arv. Deltakeravgifter settes så lavt som mulig, og det tilbys ordninger for de som har vansker med å betale, for eksempel på leir.

På det internasjonale området deltar nesten alle menigheter i den årlige Fasteaksjonen til inntekt for Kirkens Nødhjelp, og er dermed med på å støtte tilgang til rent vann (mål 6) og kamp mot fattigdom (mål 1) internasjonalt. Mange har i tillegg misjonsavtaler med et diakonalt fokus.

Som vist i kapittel B.4.7. er miljømålene 13 (klima), 14 (livet under vann) og 15 (livet på land), samt mål 12 om bærekraftig produksjon og forbruk, også mål hvor mange menigheter er aktive. Eksempler på dette er Skaperverkets dag, høsttakkefest og andre gudstjenester med miljøfokus, fokus på bærekraft i egen drift og i barne- og ungdomsarbeidet. Ungdomsdemokratiet er en pådriver for en sterkere bærekraftinnsats, som i Stavanger bispedømme, der Ungdomsrådet har tatt initiativ til sertifisering av grønt ungdomsarbeid.

Hftet “Bærekraftsboka: FNs bærekraftsmål i lys av kristen tro“ ble gitt ut av Kirkerådet i 2019 og er til nå distribuert i nesten 10.000 eksemplarer i Norge. Den er også oversatt til en rekke språk. I 2021 er det også utredet hvordan innkjøpspraksis i kirken kan bli mer bærekraftig. Dette er en del av forberedelsen til saken “Kirken som økonomisk aktør og ansvarlig forvalter” som Kirkemøtet skal behandle i 2022. Bærekraftsmålene prioriteres i utviklingen av kirkens diakoni, i tråd med revidert plan for diakoni fra 2020.

Samtidig er det også en økende erkjennelse av at bærekraftsmålene krever store endringer og forsterket innsats også fra kirken. Det planlegges et mer strukturert og fokusert arbeid med dette i årene som kommer. I 2021 vedtok Kirkemøtet Strategi for Den Norske kirke, hvor bærekraftsmålene er

sentrale. Dette samsvarer med en nyorientering i flere bispedømmer. For eksempel skriver Nidaros bispedømme: «I framtida må bevisstheten om bærekraftsmål og relevansen for kirkelig virksomhet forsterkes på prosti- og menighetsnivå», mens Hamar forteller: «(Vi har) i 2021 startet prosessen med å ta i bruk bærekraftsmålene på en mer konkret og strategisk måte». Hamar har vedtatt bærekraftsmålene som særlig satsing i 2022, og vil arrangere egne kurs om bærekraftsmålene for ansatte og menighetsrådsmedlemmer i hvert prosti. I tiden som kommer blir det viktig å dokumentere og bruke erfaringer som gjøres i dette arbeidet, for å kunne stimulere og styrke tiltak som har god effekt. Ett konkret virkemiddel som startet i 2021 var utlysningen av innovasjonsmidler for diakoni med bærekraftsmålene som et viktig kriterium.

Fremleggingen av Meld.St. 40 (2020-2021): Mål med mening: Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030, var en viktig milepæl i det nasjonale arbeidet for bærekraftsmålene i 2021. Kirkerådet har i innspill til planen, både i forkant av fremleggingen og i høring på Stortinget, lagt vekt på at en effektiv implementering avhenger av at sivilsamfunnet blir brukt som sentral strategisk partner av det offentlige, både på nasjonalt og kommunalt nivå.

Del IV. Styring og kontroll i virksomheten

Strategisk mål: Kirken har en demokratisk og velfungerende organisasjon

A. Kirkevalg

Strategisk mål: Oppslutningen om kirkevalg opprettholdes

I 2020 vedtok Kirkerådet en ordning med digital forhåndsstemming ved neste kirkevalg. Et hovedmål for prosjektet for digital forhåndsstemming er å gjøre valget mer tilgjengelig for velgerne og dermed bidra til høyere valgdeltakelse. Ved kirkevalget i 2019 var den samlede valgdeltakelsen på 12,5 %. Det er et mål at økt tilgjengelighet kan bidra til å øke valgdeltakelsen til opp mot 20 %. Prosjektet vil også forenkle valggjennomføring.

Forhåndsstemmingen skal være universelt utformet og tilgjengelig på flere språk. Tidligere har det vært en utfordring at forhåndsstemmingstilbudet og informasjonen har variert. Det vil bli enklere å kommunisere et tilbud om digital forhåndsstemming. Valget på valgdagen vil gjennomføres som før. Det vil også være et tilbud om forhåndsstemming på papir for de som ønsker det.

Det er anskaffet et system for digital forhåndsstemming. Dette skal testes grundig på sikkerhet og funksjonalitet. Kirkerådet har oppnevnt et internetvalgstyre som skal se til at det digitale valget skjer i henhold til reglene.

B. Organisering

Resultatmål: Reduksjon i administrative kostnader

Effektivisering

I 2021 er det satt i gang et større digitaliseringsarbeid i Den norske kirke. Visjonen for arbeidet er «Tilgjengelig kirke», og målet er at kirkens digitale løsninger skal ha brukernes behov i sentrum og legge til rette for aktiv oppfølging fra kirken. Når de ulike løsningene tas i bruk vil administrative kostnader reduseres og arbeidstid vil kunne brukes til mindre administrasjon og mer utadrettet arbeid, samt at kvaliteten på arbeidet vil øke.

Det er etablert en egen styringsmodell for arbeidet og et eget digitaliseringsstyre med representanter fra fellesrådene og Kirkerådet. Kirkerådet har det øverste ansvaret for utvikling og digitalisering.

Kirkelig organisering

Kirkemøtet har bedt Kirkerådet om å legge frem en konkret plan for arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Rett før påske 2021 leverte et hovedutvalg med fire arbeidsgrupper rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering». Utvalgets forslag om et prostifellesrådsnivå som nytt felles arbeidsgiverorgan ble deretter sendt på høring til offentlige og kirkelige instanser med svarfrister høsten 2021. Det kom inn 103 hørings svar fra offentlige instanser og 1 222 hørings svar fra kirkelige instanser.

Etter at høringsuttalelsene fra kommuner og kirkelige råd var oppsummert, valgte Kirkerådet å legge vekk forslaget om et nytt, sentralt vedtatt prostifellesrådsnivå som felles arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Kirkerådet vektlegger en samlende og bærekraftig løsning og har bedt om at det beskrives og vurderes to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret: En med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og en med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

I arbeidet med saken oppfordrer Kirkerådet til tett kontakt med soknets organer. Videre tidsplan for prosessen innebærer prinsippvedtak på Kirkemøtet i september 2022 og at ny kirkeordning vedtas på Kirkemøtet i 2023.

C. Arbeidsmiljø

Tabell 15: Sykefravær

	Prester			Alle ansatte		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
2019	4,7	3,6	6,9	4,8	3,7	6,8
2020	5,4	4,4	7,1	5,4	4,3	7,1
2021	6,0	4,7	8,2	5,8	4,4	7,9

Kilde: Lønssystemet Aditro.

Det totale sykefraværet gikk fra 5,4 % i 2020 til 5,8 % i 2021. Det siste normalåret før pandemien hadde rettssubjektet Den norske kirke et sykefravær på 4,8 %. Det arbeides aktivt og systematisk med å følge opp sykemeldte i alle enheter. Det er ikke tilgjengelig informasjon om hvor stor del av sykefraværet som er direkte koronarelatert. Sykefraværet blant prestene er noe høyere enn det totale fraværet. Økningen fra fjoråret kan man særlig se blant kvinnene. Bispedømmene er særlig opptatt av dette. Agder og Telemark sier for eksempel "Enkelttilfeller slår kraftig ut, men vi kan ikke slå oss til ro med dette".

Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester

På bakgrunn av medieoppslag høsten 2020 og Bispemøtets uttalelse om kvinnelige prester ble det vedtatt å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for kvinnelige prester. Undersøkelsen ble bestilt etter at flere kvinnelige prester fortalte om en krevende arbeidssituasjon. Det er første gang en slik undersøkelse er gjennomført, og den fikk svært høy deltakelse, 78 % av de spurte kvinnelige prestene svarte. Funnene viser at mange kvinner opplever ulike mangler ved opplevd likestilling. Det er ganske store variasjoner mellom bispedømmene.

Undersøkelsen viser at 80 % av de spurte opplever likestilling i Den norske kirke, og rundt 90 % at de har en likestilt lederrelasjon og de samme rammevilkårene som sine mannlige kollegaer. Likevel har en høy andel i alle bispedømmer opplevd uønskede hendelser basert på at de er kvinnelige prester. Nidaros har høyest andel med 40 %, mens andelen i Bjørgvin, Sør-Hålogaland og Borg bispedømmer ligger mellom 35 % og 37 %. I bispedømmene Stavanger, Hamar, Agder og Telemark, Tunsberg og Oslo er andelen mellom 28 % og 31 %. I Nord-Hålogaland og Møre bispedømmer; fra 24 % til 26 %.

Det er stor forskjell på tvers av bispedømmene i andelen kvinnelige prester som har opplevd at det stilles spørsmål ved deres kvalifikasjoner fordi de er kvinner. Det er særlig mange kvinnelige prester i Møre (29 %) og Nidaros bispedømmer (26 %) som har opplevd dette.

I Nidaros bispedømme svarer 32 % av de kvinnelige prestene at de ikke føler seg like respektert i arbeidet som sine mannlige kollegaer. I Oslo bispedømme er tallet 23 %, mens tallet i Borg er 7 % og i Stavanger 6 %. I Nord-Hålogaland og Hamar bispedømmer sier én av fire at de ofte opplever at relevante arbeidsoppgaver går til mannlige kollegaer i stedet for dem selv, mens det i Stavanger og Tunsberg bispedømmer kun gjelder 3 % av de spurte.

Det er variasjon i hvordan ulikt syn på kvinnelige prester påvirker arbeidsmiljøet. Tre av fire kvinnelige prester i Bjørgvin bispedømme opplever krevende kollegarelasjoner på grunn av ulikt syn på kvinnelige prester. Tilsvarende opplever 59 % av de kvinnelige prestene dette i Møre, mens andelen er 45 % i Nord-Hålogaland. I etterkant av undersøkelsen er det utarbeidet en egen handlingsplan for området. Det er oppnevnt en koordineringsgruppe for likestilling ledet av direktør i Kirkerådet og preses. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet i

Den norske kirke. Hovedverneombudet og de tillitsvalgte er trukket aktivt inn i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering.

Medarbeiderundersøkelse 2021

Medarbeiderundersøkelsen i 2021 ble gjennomført for å kartlegge ansattes trivsel, engasjement og opplevde rammer for å gjøre en god jobb. Medarbeiderundersøkelsens hensikt var å få en samlet kartlegging av arbeidsmiljø i hele trossamfunnet. Den ble utviklet i et samarbeid mellom Kirkerådet, Norges kirkevergelag, Nettverk for kirkelige fellesråd med støtte fra KA. Medarbeiderundersøkelsen er den andre nasjonale undersøkelsen blant alle ansatte i hele trossamfunnet. Den første, som ble gjennomført i 2012, hadde lav deltakelse. Medarbeiderundersøkelsen 2021 for hele Den norske kirke hadde en svarprosent på 73%.

Totalt fullførte 83% av medarbeidere i rettssubjektet undersøkelsen. Undersøkelsen viser at 70 % av medarbeiderne her har et høyt eller svært høyt engasjement i jobben. Medarbeidere i rettssubjektet opplever at deres evner og kunnskaper brukes godt i arbeidet, de har gode muligheter for utvikling, og at de blir faglig utfordret gjennom jobben. Medarbeidere rapporterer også at de har kompetansen de trenger for å utføre oppgavene på en god måte, og at det er liten fare for helseskader og fysiske belastninger i forbindelse med arbeidet.

Blant enkeltspørsmålene som har fått lavest skår, kommer spørsmål om balansert arbeidsliv dårligst ut. Medarbeidere i rettssubjektet Den norske kirke rapporterer lavere skår på negativt stress, balanse mellom arbeidsliv og fritid, og bekymringer knyttet til helse.

Arbeid med HMS

Det er fastsatt mål for HMS-arbeidet. Handlingsplaner er utarbeidet på overordnet og regionalt nivå. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og regionale AMU (RAMU) i alle bispedømmer og Kirkerådets sekretariat har jevnlig møter. Det gjennomføres årlige HMS-revisjoner i tre- fire bispedømmer etter tur.

Risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) har vært viktige verktøy i nok et år preget av pandemi. RAMU-ene har hatt sterkt fokus på arbeidssituasjon og ivaretagelse av alle ansatte. I 2021 ble det også gjennomført en undersøkelse som evaluerte prestenes arbeidstidsavtaler.

D. Likestilling

Regnskapslovens § 3-3a og kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a stiller krav til å redegjøre særskilt om den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og om tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven (Redegjørings- og aktivitetsplikten). Det vises her til redegjørelse under, samt årsregnskap. Kirkerådet har også vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold som kan leses her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/>

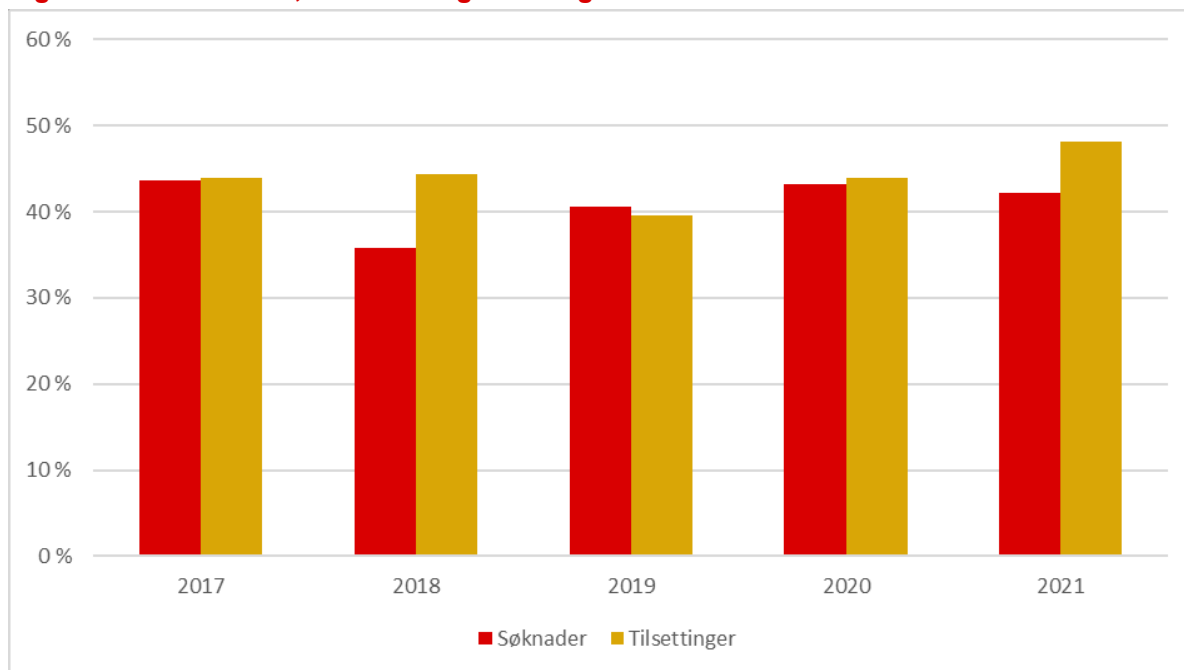
Iht. tilskuddsbrevet fra Barne- og familiedepartementet for 2021 bør: «Den norske kirke [...] arbeide for å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for regjeringens inkluderingsdugnad. I årsrapporten bør det redegjøres for hvordan rekrutterings-arbeidet har vært innrettet for å nå målet om 5 pst.»

Inkluderingsdugnaden har som mål at 5 % av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Rettssubjektet Den norske kirke hadde i 2021 to tilsetninger der den ansatte hadde nedsatt funksjonsevne. Totalt ble det gjennomført 156 tilsetninger i 2021.

Søkere og tilsetninger

I 2020 var andelen ansatte kvinner ett prosentpoeng høyere enn andelen kvinnelige søkere. Denne trenden forsetter i 2021. Nå er forskjellen seks prosentpoeng.

Figur 14: Kvinneandel, søknader og tilsetninger



Kilde: Bispedømmene.

Tabell 16: Kvinneandel i ulike stillinger

	2019	2020	2021
Presteskapet	36 %	37 %	38 %
Proster og biskoper	33 %	29 %	32 %
Lederstillinger på bispedømmekontor/Kirkerådet	35 %	37 %	38 %

Kilde: Kirkerådet. Prestevikarer er ikke inkludert.

I 2021 var det 1 140,3 presteårsverk i Den norske kirke. Kvinner var tilsatt i 429,8 av disse. Det gir en total kvinneandel i presteskapet i 2021 på tilnærmet 38 %. Kvinneandelen i presteskapet er økende. Blant prester over 50 år er kvinneandelen 34,7 %. Blant de under 50 år er den 42,8 %.

Det er fortsatt store ulikheter mellom bispedømmene. Oslo har passert 50 % mens Agder og Telemark, Bjørgvin og Møre ligger mellom 25 og 30 %.

Det var totalt 99 personer tilsatt som biskop eller prost i 2021. Av disse var 32 kvinner, og kvinneandelen var dermed 32 %. Ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet var 48 personer tilsatt i lederstillinger, hvorav 18 var kvinner. Det gir en kvinneandel på 38 %.

Tabell 17: Kvinners lønn i prosentandel av menns lønn

	Andel
Totalt - prester	97,6
Kapellaner	99,1
Sokneprester	98,5
Proster	100,9
Spesialprester	98,7
Seniorprester	103,2
Prostiprester	98,7
Domproster	102,2
Biskoper	98,4
Stiftsdirektører	98,1
Avdelingsledere/seksjonsledere	101,5

Kilde: Lønnssystemet Aditro.

Tallene viser små forskjeller mellom kvinner og menn i presteskapet. Sokneprester, kapellaner og prostiprester har ansiennitetsstiger. Det er ingen dokumenterte lønnsforskjeller i presteskapet utover det som ulik ansiennitet gir.

Det er ikke identifisert lønnsforskjeller innen en stillingsgruppe hvor kjønn kan være en mulig forklaring. For gruppen ansatte på bispedømmekontorene og Kirkerådet unntatt lederstillinger, så tjener kvinner 93,4 % av menns inntekt. Menn har en snittalder på 51,9, kvinner på 50,5. Disse stillingene er i hovedsak direkteplassert. Evalueringen fra lokale lønnsforhandlinger 2021 viser at eventuelle kjønnsbestemte lønnsmessige skjevheter hadde partenes fokus.

Deltidsansatte

Tabell 18: Deltidsansatte

	Menn			Kvinner			Totalt		
	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling
2020							121	66,5	55 %
2021	51	30,3	60 %	71	45,5	64 %	122	75,8	62 %

Kilde: Lønnssystemet Aditro.

Tabellen viser en oversikt over deltid blant fast ansatte. Det er forholdsvis mer deltid på bispedømmekontorene enn blant presteskapet. Det er en tydelig kultur for primært å lyse ut heltidsstillinger. Den gjennomsnittlige størrelsen på deltidsstillinger har økt fra 55 % til 62,1 %. Bruken av deltid drøftes årlig med tillitsvalgte.

Midlertidig tilsatte

Det er krevende å rekruttere prester. 71,3 årsverk ble utført av pensjonister i 2021. Flere ordinerte prester med annen hovedarbeidsgiver var sommervikarer. I vakanseperioder rekrutteres ofte fellesrådets menighetspedagog eller en lokal lærer til å undervise konfirmantene.

Det er et fåtall prosjektstillinger med midlertidig ansatte i presteskapet. På bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat gjøres det midlertidige tilsetninger primært ved avgrensede arbeidstopper. Det er ikke gjort funn som tyder på at kvinner oftere er midlertidig tilsatt enn menn. Bruken av midlertidig tilsetning drøftes årlig med tillitsvalgte.

Foreldrepermisjoner

32 menn og 37 kvinner hadde foreldrepermisjon i 2021. Mange av permisjonene startet i 2020 eller har sluttdato i 2022. Mennene hadde i snitt 11,22 uker permisjon og kvinnene 19,9 uker i 2021.

Del V. Vurdering av fremtidsutsikter

Ny strategi

Kirkemøtet vedtok i 2021 en ny overordnet strategi for trossamfunnet. Den er kortfattet og utformet slik at det skal være mulig for bispedømmer og menigheter å bruke den i sitt videre arbeid med å konkretisere tiltak for å nå mål. Strategien har en tidshorisont frem til 2030. Strategien beskriver hvordan Den norske kirke skal åpne rom for tro, være der livet leves og være mer for flere gjennom arbeid for den enkelte og samfunnet, og gjennom kirken som organisasjon.

Trosbasert organisasjon i sivilsamfunnet

På vei ut av to år med korona blir det viktig for Den norske kirke å skape en plattform for å være en organisasjon i sivilsamfunnet uten styringsbånd til staten. Samtidig skal vi utforske hvilken lærdom vi tar med oss ut av årene med pandemi og hva som blir den «nye normalen». Vi har lært mye om hvordan digitale plattformer og fysiske møteplasser kan utfylle hverandre på gode måter. Vi ser også konturene av at de små og personlige møteplassene er like viktige som de store arrangementene og at det å være kirke ute i det offentlige rom der folk ferdes, må gå hånd i hånd med å invitere inn til kirkerommet. Den norske kirke har stor betydning for enkeltmennesker, lokalsamfunn og storsamfunn i Norge, og kirkens selvstendighet legger grunnlag for en ny bevissthet om denne betydningen.

Etter skillet fra staten er Den norske kirke landets største medlemsorganisasjon med en viktig rolle i sivilsamfunnet. Det strategiske arbeidet for å knytte kontakter, formidle kirkens relevans for samfunnet til beslutningstakere og ivareta rammebetingelsene blir stadig viktigere. Dette vil være et viktig arbeidsfelt i tiden fremover.

Kirkelig organisering

Det må fortsatt arbeides med den kirkelige forståelsen av demokrati, slik at de folkevalgte organene på alle nivå i organisasjonen får gode rammevilkår for å styre og lede virksomheten. Det er et stort behov for å lande en kirkelig organisering av felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i lokalkirken. Dette har vært et uløst spørsmål i mange år, og det tar for mye energi fra for mange som burde hatt fullt fokus på å skape kirke. Det blir helt avgjørende å komme videre med dette slik at arbeidet med å videreutvikle organisasjonen kan fortsette på flere områder.

Digitale fellesløsninger bidrar i stor grad til å skape en sammenhengende kirkelig organisasjon, og dette vil også være et prioritert arbeidsområde i tiden fremover.

Kommunikasjon

Pandemien har gitt viktige erfaringer om betydningen av å nå ut med det kristne budskapet der folk er – og folk er på nett. Samtidig er befolkningens mediehverdag i konstant og stadig raskere endring. Dette virker inn på og krever stadig mer av kirkens rådgivning for kirkelig tilstedeværelse for ledelse, menighetene, nasjonale konti og kampanjearbeid. For best mulig å møte muligheter og utfordringer og kunne legge til rette for å være kirke på nye måter lokalt, regionalt og nasjonalt må kirken være tett på disse endringene og ta temperaturen på folks behov og forventinger.

Det digitale kirketilbudet skal gå hånd i hånd med det fysiske, og må gjøres lett tilgjengelig. Ulike sosiale medier har vært viktige distribusjonskanaler, samtidig er det en rekke ulike etiske dilemma og personvernspørsmål knyttet til disse kanalene. Derfor vil arbeidet med å finne alternative løsninger for både produksjon og distribusjon av innhold trappes opp i tiden fremover. Samarbeid med etablerte tv-kanaler kan være aktuelt og skal utredes nærmere. Arbeidet med å tilby en velfungerende samtaletjeneste via chat vil fortsette. Ved å øke antallet chattere skal åpningstiden utvides slik at enda flere mennesker får mulighet til å ha en samtale med en prest eller diakon digitalt.

Kirkeliv

Trosopplæringsutvalget har levert en omfattende rapport med 55 anbefalinger. Anbefalingene spenner bredt og omhandler blant annet trosopplæring i hjemmet, stillingsstørrelser, målgruppe for trosopplæringen og bispedømmerådernes tilskuddsforvaltning. Et av de mest sentrale forslagene handler om at Den norske kirke må se hele undervisningsfeltet og alle aldersgrupper i sammenheng, i stedet for å skille mellom dette og trosopplæring 0-18 for døpte. Utredningen med forslagene er på bred høring og deretter begynner arbeidet med revisjon av Plan for trosopplæring, som planlegges til Kirkemøtet 2024. Mange har de senere årene pekt på behovet for å bygge fellesskap og etablere relasjoner i kirkens barne- og ungdomsarbeid. Breddetiltak i trosopplæring har i seg selv styrket tilknytningen til folkekirken, men møtepunktene blir for kortvarige til å etablere et miljø hvor barn og unge kan leve og vokse. Noe av det viktigste i årene fremover ser derfor ut til å være å skape sterkere sammenheng mellom trosopplæring og det alminnelige barne- og ungdomsarbeidet.

Pandemien har satt en effektiv stopper for det kirkelige kulturlivet som det nå må brukes ressurser på å bygge opp igjen. Kirkebyggene er attraktive lokaler for kulturarrangementer, og kirkemusikk og kultur har en bred appell i den norske befolkningen. I årene frem mot 2020 var det vekst i kulturarbeidet i kirken, og på vei ut av pandemien må målet være videre vekst på dette feltet. Det ligger også store utfordringer i det arbeidet som nå begynner med statlige midler til vedlikehold av verneverdige kirker. Dette vil også handle om å bygge bevissthet rundt kirkearkitekturens og kunstens betydning og hvordan dette formidles.

Frivilligheten er et annet område som har endret seg under pandemien og som må bygges opp igjen.

Mangfold

Som stor majoritetskirke møter vi arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold på mange områder: I forhold til landets minoriteter og urfolk, som «hvit» kirke som skal speile et stadig mer mangfoldig samfunn og overfor arbeidstakere og brukere med nedsatt funksjonsevne med behov for digitale og andre verktøy for å gjøre en god jobb eller for å komme i kontakt med kirken.

I 2023 legger Sannhets- og forsoningskommisjonen frem sin rapport om samer og nasjonale minoriteter. Kirken har vært en del av majoritetssamfunnet som har bidratt til å undertrykke språk og kultur og fortsatt har vi skritt å ta på forsoningsveien. En endret nasjonal organisering av kvensk kirkeliv vil få et forsterket fokus i tiden som ligger foran.

Arbeidsmiljøundersøkelsene om kvinnelige prester og medarbeidere med LHBT+ viser også at det gjenstår arbeid for å skape inkluderende og likestilte vilkår for alle ansatte.

Opplysningsvesenets fond

Kirken står overfor en helt ny utfordring når store verdier i form av prestegårder og kontorbygg overføres fra Opplysningsvesenets fond til Den norske kirke. Forberedelsene til å overta og forvalte byggene er i gang og vil kreve oppmerksomhet og ressurser fremover.

Klima

Den norske kirke har i mange år arbeidet og hatt et sterkt engasjement for bevaring av skaperverket. Kirkemøtet vedtok i 2021 å fortsette og utvide dette arbeidet. Kirkemøtet vil styrke den teologiske bevisstheten om sammenhengen mellom troen på Den treenige Gud og klima, miljø og bærekraft, påvirke politikk og handlingsmønster og utfordre til erkjennelse, omvendelse og endret atferd i møte med et truet skaperverk. Som en integrert del av det norske samfunnet må kirken evne å utvise forståelse og respekt for enkeltmenneskers, lokalsamfunns og bedrifters utfordringer med å omstille seg, samtidig som den er en pådriver for de radikale endringene som må til frem mot 2030. For første gang har Kirkemøtet også vedtatt å redusere Den norske kirkes egne utslipp og miljøbelastning. Årene frem mot 2030 vil kreve stor omstilling i Den norske kirke knyttet til reisevirksomhet og energibruk på

kirkebygg. Den norske kirke vil fortsette å engasjere seg for vern om skaperverket, som er en sentral del av kirkens teologi og oppdrag.

Ny normal

Gjennom pandemien har vi vært opptatt av hva som blir “den nye normalen” når pandemien dør ut. Det ser ut til at raske endringer og evne til omstilling blir en viktig del av den nye normalen.

Klimautfordringene krever endring og når vi nå har fått krig i våre nærområder, viser det med all mulig tydelighet at verden ikke beveger seg entydig i retning av mer fred, fellesskap og forståelse mellom folk på tvers av landegrensene. Kirkens budskap om håp har vært relevant i en verdensomspennende pandemi, og det er avgjørende i møte med klimaendringene. Midt i en krig, blir det igjen synlig hvor radikalt kirkens forkynnelse om forsoning og fiendekjærlighet er. Budskapet om tillit og fellesskap blir stadig viktigere i en verden med økende polarisering. Som fellesskap, lokalt i menighetene og nasjonalt som folkekirke, vil Den norske kirke bidra til mer himmel på jord.



Årsregnskap 2021

Den norske kirke



Org.nr.: 818 066 872

ÅRSBERETNING 2021 FOR RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

OM VIRKSOMHETEN

Rettssubjektet Den norske kirke (Dnk) omfatter den tidligere statlige virksomheten av trossamfunnet Den norske kirke. 2021 er det femte regnskapsåret for Dnk etter at trossamfunnet ble omdannet til eget rettssubjekt.

Kirkemøtet er Dnks øverste organ og opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, jf. trossamfunnsloven § 11.3 Kirkerådet er det utøvende organ for Kirkemøtet og har ansvaret for økonomiforvaltningen og at økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig, jf. kirkeordning for Dnk § 30.3

Formålet med rammebevilgningen fra Barne- og familiedepartementet er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. Fra dette er det utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av midlene:

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

Prop. 1 S (2020-2021) operasjonaliserer dette på følgende måte:

"Finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja framleis kan vere ei folkekyrkje med ei sterk lokal forankring. Dei som er medlemmar av kyrkja, skal kunne ta del i gudstenester og kyrkjelege handlingar der dei bur. Ei folkekyrkje blir kjenneteikna av at folk sluttar opp om kyrkja, og at ho er synleg i lokalsamfunna, både som trussamfunn og kulturberar. Dette byggjer på at prestenesta har gode vilkår, og at kyrkjebygga blir haldne i hevd. Det er òg viktig at dei kyrkjelege organa har legitimitet og forankring hos medlemmane. Då er det ein føresetnad at det blir gjennomført demokratiske val både på lokalt, regionalt og nasjonalt plan i kyrkja.

Staten si oppgåve er å gi kyrkja høvelege rettslege og økonomiske rammer for arbeidet sitt, slik at kyrkja kan halde fram som ei demokratisk folkekyrkje. Strategiar og tiltak for å nå målet må kyrkja sjølv utforme".

Ved utgangen av 2021 hadde Den norske kirke 3 660 763 medlemmer og tilhørige, hvorav 3 524 799 bosatt i Norge. Dette utgjør 65 prosent av den norske befolkningen. Dnk skal sørge for prestedtjeneste til alle 1164 sokn, i tillegg kommer det syv døveamenigheter, Bymenigheten Sandnes, Saemien Åålmege og Svalbard kirke. Videre er de landsdekkende døvekirken organisert som et eget prosti. Dnk skal også forvalte medlemsregister, gi faglig og økonomisk støtte til trosopplæring og annen trosformidling og diakonalt arbeid, samt ivareta det kirkelige demokrati som sine hovedaktiviteter.

Det er ved utgangen av 2021 totalt 1 610 faste årsverk i Dnk, hvorav 1 334 er prester, 255 årsverk innen fag- og administrative stillinger og 21 årsverk i andre stillinger.

I Statsbudsjettet for 2021 er det bevilget tilskudd til Dnk som tilsvarer et aktivitetsnivå som tidligere. Kirkerådet fordeler tilskuddet videre til oppgaver som utføres i regi av Kirkerådet og bispedømmerådene. Tilskuddet har i sin helhet gått til finansiering av virksomheten og videreformidling av tilskudd til eksterne mottakere i sokn, fellesråd eller andre i overensstemmelse med vedtak og avtaler.

Kirken har elleve bispedømmer med hver sin biskop og valgte bispedømmeråd med sekretariat for råd og biskop. Kontorene ledes av hver sin stiftsdirektør som daglig leder. Bispedømmekontorene ligger i Fredrikstad, Oslo, Hamar, Tønsberg, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Molde, Trondheim, Bodø og Tromsø. Kirkerådet er lokalisert i Oslo, mens avdeling for samisk kirkeliv er lokalisert i Tromsø. Svalbard kirke er lokalisert i Svalbard.

Kirkerådet mener at årsregnskapet og balansen med noter gir et rettviseende bilde av organisasjonens stilling og resultat. Det er heller ikke etter regnskapsperiodens utgang inntrådt forhold som etter ledelsens syn har betydning ved bedømmelsen av regnskapet men vi viser til omtalen av koronasituasjonen.

RISIKO OG RISIKOSTYRING

Ulike deler av Dnk sin virksomhet er utsatt for ulik grad av risiko. Dette gjelder både risikostyring for Dnk og finansiell risiko:

Risikostyring i Dnk

Dnk er avhengig av et godt omdømme for å sikre troverdighet og opprettholde tillit blant medlemmene i Den norske kirke, lovgivende og bevilgende myndigheter, i samfunnet og for å sikre fremtidig rekruttering.

For den samlede driften og for større prosjekter blir det gjort egne risikoanalyser som ligger til grunn for planlegging og risikostyring.

Dnk gjennomfører faglige ROS-analyser innen blant annet økonomi og HMS. Bispedømmene gjennomfører en egen ROS-analyse av sin virksomhet og benytter et opplegg i Questback med vurdering av sannsynlighet og konsekvens for risikoer. Alle aktiviteter i ROS analyser er samlet i et årshjul som gir god oversikt og mulighet for koordinering. Det foretas også DPIA med vurderinger av personvernkonsekvenser når det er aktuelt.

Finansiell risiko

Egenkapitalen har de siste årene økt og utgjør kr 372 mill. Den finansielle risikoen vurderes nå som lavere enn tidligere år men egenkapitalen er likevel kr 93 mill lavere enn målet om at den bør utgjøre 20% av inntektene. Det ble i 2021 vedtatt begrensninger på nivået for oppspart kapital i de ulike enhetene (bispedømmerådene). Dette vil bidra til større regnskapsmessig forutsigbarhet og styrke rettssubjektets egenkapital.

Overskuddslikviditet er primært plassert i bank. En andel langsiktig ledig kapital har siden 2019 vært plassert i en fondsportefølje i samarbeid med uavhengig investeringsrådgiver. Denne kapitalen kan betraktes som Dnk's egenkapital og gjennom plasseringer søker Dnk å bygge opp denne. Porteføljen består av 30 % aksjefond og 70% i rentepapirer (obligasjonsfond og pengemarkedsfond). Ny investeringsstrategi tillater å øke aksjeallokeringen til 40%. Ved å spre plasseringen i ulike aktivaklasser og mellom globale og norske markeder er risikoen dempet. Ved utgangen av 2021 var markedsverdien til porteføljen kr 266 mill. Porteføljen bokføres til laveste av anskaffelseskost og markedsverdi.

Det er noe risiko knyttet til uforutsigbare svingninger i kostnadsnivå på pensjonspremien og Dnk er sårbar for vesentlige endringer i det statlige tilskuddsnivået.

ÅRSREGNSKAPET

Dnk fører regnskap i samsvar med regnskapsloven, jf. trossamfunnsloven § 14 sjette ledd, men med unntak for føring av pensjonsordning. Unntaket er hjemlet i forskrift om rekneskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja.

Resultat

Ansvaret for tros- og livssynsområdet ligger under Barne- og familiedepartementet og Dnk mottar det vesentligste av tilskudd til driften fra dette departementet. I tillegg mottar Dnk tilskudd fra Justis- og beredskapsdepartementet til drift av Svalbard kirke. Øvrige tilskudd mottas fra Opplysningsvesenets fond og andre offentlige virksomheter.

Normalt blir om lag 25 prosent av tilskuddet formidlet videre som tilskudd til fellesråd, sokn og andre kirkelige samarbeidspartnere. For 2021 utgjorde dette vel 27 %. Resterende midler tildeles egen virksomhet for å dekke lønns- og driftskostnader.

Statlige tilskudd utgjør hovedparten av samlede inntekter på kr 2 323,1 mill. På utgiftssiden er personalkostnader største regnskapspost med kr 1 399 mill fulgt av utbetalte tilskudd kr 634 mill. Øvrige driftskostnader utgjorde i 2021 kr 314,1 mill, avskrivninger kr 4,8 mill og netto finansinntekter ble kr 18,6 mill.

Koronasituasjonen har som for 2020 preget kirke og samfunn i store deler av 2021. Møter er flyttet ut fra kirkebygg og over til andre kanaler. Kirken har sterkt fokus på digitalisering og bruker i økende grad de digitale mulighetene. Det er i 2021 gjort store investeringer knyttet til digital kirke og satsingen videreføres i 2022.

Den norske kirke har i 2021 styrt sitt aktivitetsnivå innenfor tildelte rammer. Lavere pensjons-kostnader og vakante stillinger har gitt budsjettbesparelser. Videre har koronasituasjonen ledet til lavere utgiftsnivå for møte- og reiseaktivitet.

Årets regnskap framkommer med et underskudd på kr 9,7 mill. Underskuddet dekkes av den frie egenkapitalen.

For 2022 har Stortinget vedtatt et tilskudd med økning på 2,95%. Dette rammetilskuddet gir rom for å videreføre Den norske kirke sitt aktivitetsnivå fra 2021.

Balanse

Egenkapitalen per 31. desember 2021 er kr 372 mill mot kr 381 mill året før. Totalkapitalen er kr 777 mill. Investeringsbehovet er lavt, og anleggsmidler utgjør en lav andel av totalbalansen. Dnk har tilfredsstillende likviditet på kort sikt, men er sårbar for vesentlige endringer i tilskudd og driftsaktiviteter.

Kontantstrøm

Likvidbeholdningen (bank og kontanter) er i 2021 økt med kr 32 mill. Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter utgjør kr 33 mill og gir et uttrykk for inn- og utbetalinger i perioden.

ARBEIDSMILJØ

Ledelsen har fastsatt mål for HMS-arbeidet, og handlingsplan er utarbeidet på overordnet nivå. Bispedømmerådene er bedt om å utarbeide egne handlingsplaner. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og regionale AMU (RAMU) i alle bispedømmer og Kirkerådets sekretariat har jevnlig møter. Det foreligger oversikt over verneområder og verneombud.

Internkontrollen er dokumentert i egen HMS-håndbok. Systematisk overvåking av internkontrollen ivaretas ved blant annet ledelsens årlige gjennomgang både sentralt og regionalt, og ved HMS-revisjon i bispedømmer og prostier. Rutiner er etablert for å ivareta sentrale krav i HMS-lovgivningen. Det er i 2021 satt i drift digitalt system for varsling, og det har vært arbeidet med etablering av digitalt system for avvismelding. Det ble i 2021 ikke rapportert til AMU om skader og alvorlige ulykker.

Sykefraværet i 2021 var på 5,99% mot 5,37 % i 2020.

YTRE MILJØ

Dnk sin virksomhet er i all hovedsak tjenesteleveranser, og driften har en begrenset forurensende effekt på det ytre miljø. Ved innkjøp legges det vekt på miljøvennlige alternativer der det er mulig. Kirkerådet og syv av bispedømmene er Miljøfyrtårn-sertifiserte.

DISKRIMINERING

Frem til 1. januar 2021 var det et generelt krav om medlemskap i Den norske kirke for alle ansatte, men med anledning til å søke dispensasjon for enkelte stillinger. Fra 1. januar 2021 er det ikke lenger et slikt generelt krav om medlemskap for alle ansatte, men ved tilsetning i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, stilles det krav om medlemskap i tråd med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jfr. § 30. Ut over dette søkes mangfold både når det gjelder kjønn, seksuell orientering, etnisk bakgrunn og funksjonsevne.

Våren 2020 gjennomførte Den norske kirke en arbeidslivsundersøkelse om LHBT og kirke. Rapporten ble offentliggjort i oktober 2020. Våren 2021 ble det gjennomført en undersøkelse om kvinnelige presters arbeidssituasjon.

Høsten 2021 ble det gjennomført en felles medarbeiderundersøkelse for hele trossamfunnet. Den forrige var i 2012.

Oppfølgingen av disse undersøkelsene utfordret oss på en systematikk både for egen virksomhet, men også for hele trossamfunnet. En koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold ledet av Kirkerådets direktør og preses i Bispemøtet ble etablert i løpet av året. Kirkerådet vedtok i september et forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke.

Forventningsdokumentet har fått overskriften «Rom for alle – bruk for alle» Gjennomgang av dette dokumentet blir en årlig Kirkerådssak. Sammen med forventningsdokumentet ligger en handlingsplan som skal forplikte Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen gitte frister.

LIKESTILLING

Aktivitets- og redegjøringsplikt

Kirkerådet har vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, og den kan leses her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/>

Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Dnk. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskriminerings-lovgivning. 43% av søknadene til prestestillinger kom fra kvinner. Det ble ansatt kvinner i 44% av stillingene.

Kvinner tok i snitt ut 100 dager foreldrepermisjon, det tilsvarer 20 uker. Menn tok i snitt ut 57 dager, dette tilsvarer 11,4 uker. I tallene ligger kun permisjonsdager avvirket i 2021.

I presteskaper er kvinneandelen nå 37,7 %. Kvinneandelen er stigende og andelen kvinnelige prester øker jo yngre aldersgruppene er. Det er bare 60 år siden den første kvinnen ble ordinert til prestatjeneste. I geistlige lederstillinger (biskop, prost og domprost) er kvinneandelen 32,3%. Det er verd å merke seg at ved utgangen av 2021 er 7 av 12 biskoper kvinner.

57% av våre øvrige ansatte (ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat) er kvinner. Kvinneandelen i administrative lederstillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene er 37,5%. Blant Kirkerådets medlemmer er det 11 kvinner og 6 menn, der leder og nestleder er kvinner.

Deltid og midlertidige stillinger

Pr 31.12.21 hadde vi 121 faste ansatte i deltidstillinger og disse har i snitt 55% stilling. Gradert uttak av foreldrepermisjon inngår i deltidstallene. 84 av våre deltidansatte er prester. Det er ikke identifisert ønsket deltid.

Midlertidig tilsetning er vikarer ved foreldre- og studiepermisjoner. Årskullene med prester som pensjoneres er større enn de som utdannes. Det gjør det krevende å få plass prester med godkjent utdanning. Dette øker bruken av midlertidige stillinger. Dette gjelder alt fra vikarer i 100 % til konfirmantlærere i 10- 20 % stilling. Det var 167 midlertidig tilsatte og vikarer ved årsskiftet. 97 av disse er kvinner. Best mulig vikardekning er et satsningsområde for alle bispedømmer.

Tabell: Kvinners andel av menns lønn										
Totalt prester	Kapel- laner	Sokne- prester	Proster og domproster	Spesial prester	Senior prester	Prosti prester	Bis- koper	Stifts- direktørene	Avd.leder seksjons leder	Øvrige ansatte
97,4	99,9	98,4	101,7	96,3	97,9	95,9	99,2	103,5	98,5	92,4

FREMTIDIG UTVIKLING

Det er forventet at Stortinget vil sikre fremtidig forsvarlig drift av Dnk for å oppfylle Grunnlovens § 16. Dnk arbeider aktivt med å redusere kostnader og øke inntekter for å kunne oppfylle kirkens oppdrag. Det er gode muligheter for å oppfylle statens målsettinger for bevilgningen til Dnk i 2022, og det er grunnlag for fortsatt drift. Det arbeides målbevisst med å øke digitaliseringen av kirken, medlemsdialog og digitaliserte arbeidsprosesser for å gi befolkningen et bredt og tilgjengelig kirkelig tilbud. Det arbeides videre aktivt med synkende dåps- og medlemstall samt utfordringer med rekruttering til kirkelige stillinger.

Oslo, 25. mars 2022

Kristin Gunleiksrud Raaum
Leder

Linn Strømme Hummelvoll
Kirkerådsmedlem

Karin-Elin Berg
Nestleder

Martha Garborg Bergslid
Kirkerådsmedlem

Alex Ramstad Døsvik
Kirkerådsmedlem

Therese Egebakken
Kirkerådsmedlem

Lill Tone Grahl-Jacobsen
Kirkerådsmedlem

Turid Torland Håland
Kirkerådsmedlem

Karl Johan Kirkebø
Kirkerådsmedlem

Tove Karoline Knutsen
Kirkerådsmedlem

Kjersti Gautestad Norheim
Kirkerådsmedlem

Kurt Marleif Ebbe Solstrøm
Kirkerådsmedlem

Rolf Steffensen
Kirkerådsmedlem

Thomas Tinglum
Kirkerådsmedlem

Olav Fykse Tveit
Kirkerådsmedlem

Therese Kristin Utgård Aas
Kirkerådsmedlem

Iselin Vistekleiven
Kirkerådsmedlem

Ingrid Vad Nilsen
Direktør

RESULTATREGNSKAP

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER			
Mottatt tilskudd	1	2 308 073	2 237 148
Annen driftsinntekt	1, 14	14 995	17 616
Sum driftsinntekter		2 323 069	2 254 764
Utbetalt tilskudd	2	633 725	566 956
Varer for vidersalg		86	92
Lønnskostnad	3, 4	1 398 733	1 361 335
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	4 796	4 604
Annen driftskostnad	3, 6, 11, 14	314 111	262 234
Sum driftskostnader		2 351 451	2 195 222
Driftsresultat		-28 382	59 543
Finansinntekter	7	18 650	10 516
Finanskostnader	7	17	34
Resultat av finansposter		18 633	10 482
Ordinært resultat		-9 749	70 025
Årsresultat		-9 749	70 025
OVERFØRINGER			
Avsatt til annen egenkapital	13	-9 749	70 025
Sum overføringer		-9 749	70 025

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
EIENDELER			
ANLEGGSMIDLER			
IMMATERIELLE EIENDELER			
Medlemsregister/kirkebok	5	697	3 609
Sum immaterielle eiendeler		697	3 609
VARIGE DRIFTSMIDLER			
Leilighet, hytte	5	5 078	5 078
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	5	1 879	2 395
Sum varige driftsmidler		6 957	7 473
FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER			
Lån til tilknyttet selskap	9	4 735	4 735
Investeringer i aksjer og andeler	8	256 253	246 970
Sum finansielle anleggsmidler		260 988	251 705
Sum anleggsmidler		268 641	262 787
OMLØPSMIDLER			
FORDRINGER			
Kundefordringer	11	9 286	9 188
Andre kortsiktige fordringer	10	8 939	12 791
Sum fordringer		18 225	21 979
Bankinnskudd, kontanter o.l.	12	489 752	457 651
Sum omløpsmidler		507 977	479 630
Sum eiendeler		776 618	742 417

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
EGENKAPITAL			
INNSKUTT EGENKAPITAL			
Bunden kapital	13	18 900	18 900
Annen innskutt egenkapital	13	100 000	100 000
Sum innskutt egenkapital		118 900	118 900
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Annen egenkapital	13	252 737	262 486
Sum opptjent egenkapital		252 737	262 486
Sum egenkapital		371 637	381 386
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		54 387	35 609
Skyldig offentlige avgifter		81 607	76 141
Annen kortsiktig gjeld	10	268 986	249 282
Sum kortsiktig gjeld		404 981	361 031
Sum gjeld		404 981	361 031
Sum egenkapital og gjeld		776 618	742 417

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Oslo, 25.03.2022

Styret i Den norske kirke

 Kristin Gunleiksrud Raaum
 Leder

 Linn Strømme Hummelvoll
 Kirkerådsmedlem

 Karin-Elin Berg
 nestleder

 Martha Garborg Bergslid
 Kirkerådsmedlem

 Alex Ramstad Døsvik
 Kirkerådsmedlem

 Therese Egebakken
 Kirkerådsmedlem

 Lill Tone Grahl-Jacobsen
 Kirkerådsmedlem

 Turid Torland Håland
 Kirkerådsmedlem

 Karl Johan Kirkebø
 Kirkerådsmedlem

 Tove Karoline Knutsen
 Kirkerådsmedlem

 Kjersti Gautestad Norheim
 Kirkerådsmedlem

 Kurt Marleif Ebbe Solstrøm
 Kirkerådsmedlem

 Rolf Steffensen
 Kirkerådsmedlem

 Thomas Tinglum
 Kirkerådsmedlem

 Olav Fykse Tveit
 Kirkerådsmedlem

 Therese Kristin Utgård Aas
 Kirkerådsmedlem

 Iselin Vistekleiven
 Kirkerådsmedlem

 Ingrid Vad Nilsen
 Direktør

INDIREKTE KONTANTSTRØM

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER			
Resultat		-9 749	70 025
Ordinære avskrivninger		4 796	4 604
Endring i kundefordringer		-98	60
Endring i leverandørgjeld		18 778	-388
Endring i andre tidsavgrensingsposter		19 741	5 584
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		33 468	79 886
KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		1 367	229
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre fore		84 283	0
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foret		84 283	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-1 367	-229
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		32 101	79 656
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. begynnel		457 651	377 995
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt		489 752	457 651

REGNSKAPSPRINSIPPER

REGELVERK

Årsregnskapet for Den norske kirke (Dnk) er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

I henhold til Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) §14, sjette ledd, har Barne- og familiedepartementet fastslått at regnskapsloven gjelder for DnK, med mindre departementet har fastsatt annet i forskrift. I forskrift om regnskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja, fastsatt den 19. januar 2021, er det i §1 og §2 fastsatt at pensjonspremien skal regnes som pensjonskostnad og pensjonsforpliktelsene skal gå frem av notene. Dnk er ikke skattepliktig.

BRUK AV ESTIMATER

Det er i begrenset omfang benyttet estimater og forutsetninger ved utarbeidelse av årsregnskapet for Dnk. Områder som i stor grad inneholder skjønnsmessige vurderinger, forutsetninger eller estimater som er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i note.

INNTEKTER

Inntekter består i det vesentligste av tilskudd fra staten, samt noe tilskudd fra andre virksomheter. Tilskuddene inntektsføres på vedtakstidspunktet eller ved oppfyllelse av andre vilkår gitt i vedtak til tilskuddene.

Øvrige inntekter består av salg av varer og tjenester, leieinntekter, gaver etc. Inntektsføring skjer på leveransetidspunktet .

LEASING

Foretaket har kun operasjonell leasing. Leasingutgifter kostnadsføres løpende som driftskostnad.

KLASSIFISERING OG VURDERING AV OMLØPSMIDLER

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen.

Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på transaksjonstidspunktet.

PENSJONER - YTELSESDORDNING

Dnk har pensjonsforpliktelser finansiert med sikrede ordninger.

Rettssubjektet har historisk ikke inntatt pensjonsforpliktelser i sitt regnskap. Dette er videre forankret i forskrift fastsatt av Barne- og familiedepartementet den 19. januar 2021, gitt fritak for bokføring av pensjonsforpliktelser for Dnk. Krav til noteopplysninger er opprettholdt og skal utarbeides i tråd med Norsk Regnskapsstandard nr 6 om pensjonskostnader. Pensjonsforpliktelsen og estimert pensjonskostnad iht aktuarberegningen framgår av note. Bokført pensjonskostnad svarer til betalt pensjonspremie og er klassifisert som lønnskostnader.

BETINGEDE UTFALL

Betingede utfall regnskapsføres når kostnaden anses sannsynlig og utfallet kan estimeres.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter og bankinnskudd.

NOTER

Beløp i notene er alle oppgitt i 1000 kroner.

Note 1 Driftsinntekter

Mottatt tilskudd:	2021	2020
Tilskudd fra statlige virksomheter	2 300 574	2 229 798
Tilskudd fra fylker og kommuner	5 313	5 540
Tilskudd fra organisasjoner og stiftelser	2 187	1 810
Sum	2 308 073	2 237 148

Annen driftsinntekt:		
Varesalg	1 078	1 037
Tjenestesalg	1 555	2 014
Leieinntekter m.m.	5 975	9 147
Andre inntekter inkl. periodiserte inntekter	6 388	5 418
Sum	14 995	17 616

Note 2 Utbetalte tilskudd

Dnk har i 2021 utbetalt tilskudd kr 633 725¹ til ulike formål. Det aller meste utbetales til fellesråd og sokn, og da i hovedsak ut fra gitte fordelingsnøkler. De resterende tilskuddene går til eksterne enheter inkludert institusjoner og internasjonale samarbeidspartnere, dels ut fra faste avtaler og dels etter søknad.

Utbetalte tilskudd:	2021	2020
Trosopplæring	343 865	319 456
Diakoni	86 311	78 991
Undervisning	93 949	89 869
Kirkemusikk	2 919	2 884
Domkirker	5 572	5 427
Internasjonale økumeniske organisasjoner	11 795	14 103
Andre institusjoner og kirkelige formål	34 233	34 081
Opplysningsvesenets fond	4 921	3 797
Andre ideelle formål	50 160	18 348
Sum utbetalte tilskudd	633 725	566 956

Note 3 Lønnskostnader og ytelser, godtgjørelser til direktør, styret og revisor

Lønnskostnader	2021	2020
Lønninger	1 090 826	1 054 688
Arbeidsgiveravgift	153 190	146 094
Pensjonskostnader	143 836	149 848
Andre ytelser	10 881	10 704
Sum lønnskostnader	1 398 733	1 361 335

I 2021 har Den norske kirke sysselsatt 1 610 årsverk.

Ytelser til ledende personer	Direktør	Styret
Lønn	1 226	930
Pensjonskostnader	189	0
Annen godtgjørelse	0	3
Sum ytelser til ledende personer	1 415	933

Det er ikke inngått avtale om etterlønn, bonuser, lån, sikkerhetsstillelse o.l. til fordel for direktør eller styremedlemmer.

Det er betalt for frikjøp av styreleder med 467' - kostnaden er registrert i regnskapet under andre driftskostnader. Styrehonorar omfatter alle honorar utbetalt til valgte medlemmer av Kirkerådet.

REVISOR

Kostnadsført revisjonshonorar inkludert MVA for 2021 utgjør kr 353'.

I tillegg kommer honorar for andre tjenester inkludert MVA med kr 343'.

Note 4 Ytelsespensjon

Den norske kirke (Dnk) er unntatt kravet om å balanseføre sikrede pensjonsforpliktelser. Det vises til prinsipnote.

Dnk har ytelsespensjonsordning for sine ansatte gjennom Statens pensjonskasse.

Forventet turnover for ansatte under 50 år er 4% og for ansatte over 50 år er 3%. Uttakstilbøyelighet førtidspensjon (AFP) anslås til 10% ved fylte 62 år

Per 31.12.2021 var 1 936 personer knyttet til ordningen, av dette var 1 619 personer ansatt og 395 personer var pensjonister. Ordningen omfatter alderspensjon fra fylte 67 år og løper livsvarig. Ordningen inkluderer også uføre-, etterlatte- og barnepensjon.

Aktuarberegningen fra aktuarseksjonen i Statens pensjonskasse med forutsetninger per desember 2021 er lagt til grunn for presentasjon av Dnk sin pensjonsforpliktelse.

Beregning av årets pensjonskostnad:	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	104 678	88 991
Resultatført planendring i perioden	0	0
Arbeidsgiveravgift	11 314	7 816
Årets pensjonsopptjening	115 992	96 808
Rentekostnad på pensjonsforpliktelsen	50 250	57 157
Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-64 464	-84 566
Årets finansposter	-14 214	-27 409
Sum årets pensjonskostnad	101 778	69 399
Administrasjonskostnader	3 043	3 016
Årets pensjonskostnad inkl. adm.kostnad	104 821	72 414
Sum årets pensjonskostnader inkl. adm.kostnader	104 821	72 414
Resultatført aktuarielt tap inkl. AGA	55 474	15 623
Sum totale pensjonskostnader	160 295	88 038
Endring som følge av ikke balanseført forpliktelse	-16 459	61 810
Årets kostnadsførte pensjonskostnad (note 3)	143 836	149 848
Netto pensjonsforpliktelse ved årets slutt	2021	2020
Pensjonsforpliktelse	3 497 298	2 991 502
Pensjonsmidler	-2 461 723	-2 342 731
Netto pensjonsforpliktelse	1 035 576	648 770
Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelse	125 305	78 501
Netto pensjonsforpliktelse inkl. AGA	1 160 880	727 272
Pensjonsforpliktelse	2021	2020
Pensjonsforpliktelse ved årets begynnelse	2 991 502	2 511 889
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	104 678	88 991
Pensjonsutbetalinger	-71 264	-53 620
Rentekostnad	50 250	57 157
Planendring	0	0
Aktuarmessig gevinst (tap) økonomiske forutsetninger	422 133	387 085
Pensjonsforpliktelse ved årets slutt	3 497 298	2 991 502

Pensjonsmidler	2021	2020
Pensjonsmidler ved årets begynnelse	2 342 731	2 167 539
Administrasjonskostnader	-3 043	-3 016
Pensjonsutbetalinger	-71 264	-53 620
Innbetalinger pensjonspremie	163 945	172 389
Renteinntekt på pensjonsmidler	64 464	84 566
Aktuarmessig gevinst (tap) økonomiske forutsetninger	-35 110	-25 126
Pensjonsmidler ved årets slutt	2 461 723	2 342 731

Økonomiske forutsetninger	31.12.2021	31.12.2020
Diskonteringsrente	1,90%	1,70%
Forventet avkastning på pensjonsmidler	3,10%	2,70%
Årlig lønnsvekst	2,75%	2,25%
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	1,75%	1,25%
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	2,50%	2,00%

Demografiske data	31.12.2021	31.12.2020
Antall yrkesaktive	1 619	1 617
Gjennomsnittsalder - yrkesaktive	51	51
Sum pensjonsgrunnlag	1 065 067	1 023 262
Gjennomsnittlig lønn	658	633
Antall pensjonister	395	319
Antall oppsatte	0	0

Note 5 Anleggsmidler

	Medl.register /Kirkebok	Driftsløsøre, Ikke av- inventar skrivbare o.a. utsyr driftsm.		Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost 01.01.2021	14 563	10 148	5 078	29 789
Tilgang	0	1 367	0	1 367
Avgang	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2021	14 563	11 516	5 078	31 156
Akkumulerte avskrivninger	13 867	9 636	0	23 503
Bokført verdi per 31.12.2021	697	1 879	5 078	7 653
Årets avskrivninger	2 913	1 884	0	4 796
Avskrivningssatser	20 %	10-30%	0 %	

Ikke avskrivbare driftsmidler omfatter hytte Svalbard, leilighet Tromsø og kunst.

Note 6 Spesifikasjon av annen driftskostnad

	2021	2020
Tjenestereiser m.m.	36 034	33 408
Kjøp av tjenester	119 406	87 464
Informasjon og kommunikasjonsteknologi	54 400	48 730
Leie lokaler og utstyr	50 175	47 041
Kurs og seminar	21 530	13 488
Driftsmateriell m.m.	18 849	18 977
Oppvarming, renhold og renovasjon	4 370	3 359
Kontingenter	2 628	2 822
Vedlikehold	2 701	2 697
Honorarer for revisjon og andre tjenester	695	470
Andre driftskostnader	3 322	3 776
Sum annen driftskostnad	314 111	262 234

Andre driftskostnader består i hovedsak av telefonkostnader, reklame, forsikringer, representasjon og gaver.

Note 7 Spesifikasjon av finansposter

Finansinntekter	2021	2020
Renteinntekt	9 219	10 511
Finansinntekt	9 432	5
Sum finansinntekter	18 650	10 516
Finanskostnader	2021	2020
Rentekostnad	14	25
Finanskostnad (disagio)	3	9
Sum finanskostnader	17	34

Note 8 Langsiktige verdipapirer

	Bokført verdi	Markeds- verdi
Anleggsmidler		
Skrim Vann og Avløpsselskap AS: 1 aksje, 0,082% eierandel	12	17
Regionalt pilegrimssenter Stiklestad AS: 25 aksjer, 7,69% eierandel	13	13
Kirkepartner A/S: 420 aksjer, 48,95% eierandel	100	100
Den norske kirkes landsfond	18 900	23 813
Grieg Investor	237 229	265 767
Sum langsiktige verdipapirer	256 253	289 709

Den norske kirkes landsfond forvaltes av Alfred Berg . Markedsverdien per 31.12.2021 er kr 23,8 mill. Den øvrige fondsporteføljen forvaltes av Grieg Investor med fordeling på aksjefond, obligasjonsfond og pengemarkedsfond. Renter og avkastning på fondene blir reinvestert. Det gir endringer i kostpris gjennom året.

Note 9 Lån til tilknyttet selskap

Ansvarlig lån 4 735 innvilget 2018 til Kirkepartner AS. Rentesatsen er fastsatt til NIBOR 3 måneder + 2%. Nedbetaling av lånet starter i 2023 hvor lånet skal nedbetales som serielån med 1/2 av nominell hovedstol hvert år.

Note 10 Fordringer og gjeld

Kortsiktige fordringer	2021	2020
Avsetning refusjon sykkelønn	2 576	4 460
Forskuddsbetalte kostnader	2 643	2 669
Annen fordring	3 720	5 662
Sum kortsiktige fordringer	8 939	12 791

Kortsiktig gjeld	2021	2020
Skyldig lønn og feriepenger	169 433	167 059
Skylding pensjonspremie	3 040	2 443
Periodisert øremerket tilskudd	43 724	24 105
Annen gjeld	52 789	55 674
Sum kortsiktig gjeld	268 986	249 282

Note 11 Kundefordringer

	2021	2020
Kundefordringer til pålydende	9 286	9 188
Balanseført verdi av kundefordringer 31.12	9 286	9 188
Realiserte tap	0	9
Sum resultatførte tap på krav	0	9

Note 12 Bankinnskudd

Innestående midler på skattetrekkkonto (bundne midler) er per 31.12.21 kr 53 236'.

Note 13 Egenkapital

	Bunden kapital	Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Pr 31.12.2020	18 900	100 000	262 486	381 386
Pr 01.01.2021	18 900	100 000	262 486	381 386
Årets resultat	0	0	-9 749	-9 749
Pr 31.12.2021	18 900	100 000	252 737	371 637

Note 14 Gravplassforvaltning

Gravplassforvaltning er tatt ut av den Norske Kirkes ansvarsområde fra og med 2021.

Gravplassforvaltning-prosjektregnskap	2021	2020
Mottatt tilskudd og andre inntekter	0	4 000
Lønn og godtgjørelse	0	3 360
Driftskostnader	0	545
Prosjektresultat	0	94

Note 15 Betingede utfall

Den norske kirke er ikke involvert i rettstvister og saksbehandling vedrørende omtvistede krav, herunder erstatningskrav.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til Kirkerådet i Rettssubjektet Den norske kirke

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Rettssubjektet Den norske kirke som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir et rettviseende bilde av rettssubjektets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av rettssubjektet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og *International Code of Ethics for Professional Accountants* (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i rettssubjektets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Kirkerådet og direktøren (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere om årsberetningen inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon eller ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen er konsistent med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til rettssubjektets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike rettssubjektet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.



Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan skyldes misligheter eller feil og er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av rettssubjektets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape betydelig tvil om rettssubjektets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at rettssubjektet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettsvisende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 19. mai 2022
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Kjetil Andersen
statsautorisert revisor

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Kjetil Andersen

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: 9578-5992-4-2398085

IP: 213.52.xxx.xxx

2022-05-19 20:38:00 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: GTB6S-145LT-8EM7S-XW630-JKGBQ-5KVEH

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bente Wangensteen	622	22/00984-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
45/22	Møre bispedømmeråd 2020-2023	13.06.2022

Høringssvar "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring"

Vedlegg:

Høringssvar - Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring

Saksorientering

Viser til vedtaket som ble gjort 24.04 – 22. Vedlagt orienteringen/ oppsummeringen ligger hele høringssvaret.

Oppsummering av høringssvaret.

Som misjonerende kirke i et samfunn med økende sekularisering har vi et ansvar for å møte et mangfold av troende mennesker som av ulike årsaker søker sammen i og tilhørighet til et trosfellesskap. Opplevelsen av at mange har et distansert forhold til den tro de er døpt til, gir forankring for helhetstenkning og den vide forståelsen av kirkens pedagogiske arbeide.

Vi er en barnedøpende kirke hvor spebarnsdåp har vært det vanligste og hvor dåpen er starten på en livslang relasjonsdannende prosess i dåpens nåde uten kognitive krav til dåpskandidaten. Den dømte sikres verdighet som et troende subjekt og en personlig relasjon i fellesskap med Jesus og i fellesskapet med kirken får gro frem ut ifra den enkeltes forutsetninger. I dette forankres kirkens pedagogiske arbeide.

Trosopplæringsreformens grunntanke er å gi et tilbud og en langsgående og systematisk opplæring til alle dømte hvor den enkelte er aktive subjekter i sin egen læringsprosess og sin egen spiritualitet.

Denne målgruppetenkningen settes på prøve når færre barn døpes og dåp av ungdom og voksne blir mer vanlig. Målgruppen endres og må inkludere også de som ennå ikke er døpt. *Dagens trosopplæringstilbud 0 – 18 år bør være en integrert del av Den norske kirkes helhetlige pedagogiske oppdrag, men fortsatt en selvstendig del med dedikerte undervisningspraksiser og som del av og element i andre kirkelige praksiser. Denne synergien er viktig.*

Det er en nær sammenheng med det læringssyn, helhets – og religionspedagogisk forståelse av læring som ligger til grunn for trosopplæringsreformen. Slik kan kirkens pedagogiske arbeide, i en flerkulturell og pluralistisk virkelighet, gi en tydelig trosidentitet, tilhørighet og utrustning til å møte samfunnet gjennom kjennskap til kristen tro, praksis og tradisjoner.

Å innføre samme systematikk og planmessighet for hele livsspennet vil endre dagens perspektiv og kunne svekke reformarbeidet som startet i 2003. Derimot vil overordnede

rammeplaner og nasjonale føringer med livslang læring som perspektiv, hvor den enkeltes unike innsteg til tro reflekteres, gi nyttige styringsredskaper i pedagogiske arbeidet rettet mot aldersgruppen unge voksne/ voksne. Dette vil også styrke kirkens overordnede visjon som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som i ord og gjerning vitner om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus.

Trosopplæringsreformens målgruppe 0 – 18 år, dens systematikk og planmessighet bør bevares

Benevnelsen

Trosopplæring er et etablert begrep og en benevnelse som menighetene, ansatte og frivillige, har eierskap til og som konkret peker på opplærings formål og kirkens oppdrag og ansvar til å hjelpe sine medlemmer å kunne leve i og vokse i den kristne tro. Det vil være politisk klokt å beholde benevnelsen. Å fjerne ordet «trosopplæring» vil også kunne gi et feilaktig signal om at reformen er avsluttet.

Makten som ligger i en benevnelse må vurderes og den eventuelle avmaktsposisjon dette kan sette ansatte, frivillige og foresatte i.

Kirken trenger tverrfaglig samarbeide. Kirken trenger frivillige ressurser. I økende grad står de frivillige i et opplevd skjæringspunkt mellom å være en ressurs og en belastning. De frivilliges store styrke er trospraksisen og opplevelsen av å ha levd med Jesus gjennom livet i hverdagen. Hvordan kan ordvalg ansvarliggjøre og myndiggjøre frivillige til kompetente samarbeidspartnere?

«TROS opplæring» gir oppgaven(- e) tilknytning;

- til oppdraget (Matt.28),
- til kirken som organisasjon og sted og troen som sakrament
- til menneske, det mellommenneskelige, troen hos den enkelte og troens «ikke kognitive» elementer.

«Kirkelig undervisning og læring»

- Markerer undervisning og læring. Ordlyden peker ikke på kirkens sentrale oppdrag (Matt.28).
- Kan underbygge og øke opplevelsen av profesjonsstyring.
- Virker mer avgrensede og mindre inviterende overfor organisasjonene.
- Kommuniserer godt med det sekulære samfunnet som et kjent begrep de fleste har et forhold til og som igjennom det gir en gjenkjennbar overordnet nøytralt «overskrift» knyttet til kirken.

Slik benevnelsen trosopplæring har vært brukt, har den medført et opplevd skille om hvilke pedagogiske og kirkelige aktiviteter som skal betraktes som trosopplæring eller ei. Dette som følge av hva som er tilskuddsberettiget, det vil si tidsavgrensede tiltak vs det langsgående kontinuerlige arbeidet. Begge deler pedagogisk arbeide, trosopplæring, der deltakerne er subjekter og aktører i sosialisering-, dannelsings- og læringsprosesser men med ulik grad av systematikk og planmessighet.

Intensjonen er at de tidsavgrensede tiltakene skal være vitamininnsprøytninger til det kontinuerlige arbeidet og dermed tenkt pedagogisk utfyllende. Det må arbeides med å styrke de strategiske og innholdsmessige sammenhengene mellom det tidsavgrensede og det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Da vil breddetiltakene styrkes med ressurser fra det interessebaserte kontinuerlige arbeidet, og det kontinuerlige arbeidet får en kontaktflate som kan bidra til økt deltakelse. Å bruke benevnelsen «kirkelig undervisning og læring» vil ikke nødvendigvis endre dette.

Målgruppe/ aldersinndeling

Dagens aldersinndeling 0 – 18 år slik den er i «Plan for trosopplæring» bør bevares, men gjerne gå inn som en avgrenset og definert del i et helhetlig og sammenhengende undervisningstilbud for alle aldre.

Et overordnet helhetlig planverk som tar for seg grunnlagstenkning og verdigrunnlag for kirkens religionspedagogiske arbeide er strategisk og viktig. Det vil angi rammer, systematikk, forventet innhold og oppgaver og slik være et styringsverktøy. Rammeplanene for de definerte aldersgruppene bør i ulik grad være mer detaljstyrende og angi læringsinnhold. Dette etterspør menighetene og de ønsker den friheten som ligger i å gå i ferdiglagte tanker og opplegg (detaljering). Dette henger sammen med en opplevelse av for liten tid og kompetanse til religionspedagogisk utviklingsarbeid lokalt. Parallelt er det viktig at lokalmenighetene får og opplever didaktisk frihet til å utvikle, forme og formidle i tråd med lokalt initiativ, lokale planer og rammer. Da vil rammeplanene angi retning og innhold og gi lokalt handlingsrom. Slik kan dagens plan – og rapporteringsverktøy videreutvikles og utnyttes som styrings- og utviklingsverktøy.

Det foreslås at konfirmasjonstiden bør trekkes ut av det som er dagens aldersramme i trosopplæringsplanen, 0 -18 år. *Dette vil kunne svekke systematikken og planmessigheten som er bygd opp i forkant av konfirmasjonstiden.* Det er pedagogisk viktig at konfirmasjonstiden sees i sammenheng med, er en gjentakelse og en utvidelse av det barna/ ungdommene har lært i trosopplæringsløpet i forkant av konfirmasjonstiden.

Utvalget foreslår at aldersspennet etter konfirmasjonstiden deles inn i aldersgruppene 15 – 19 og voksne med egne rammeplaner.

En samlet overordnet rammeplan for voksne med aldersinndelingen 15 – 19, 19 -30 og voksne vil være hensiktsmessig. Dette er tre grupper med ulike livsfaser, fokus og behov, men også fellestrekk.

Det er viktig at Ressursbanken videreutvikles og at det blir brukt ressurser på å utvikle læringsressurser og læremiddel, didaktiske verktøy og digitale løsninger som tar høyde for et mangfold av arenaer og mennesker.

Kjernetekster vs kirkeårstekstene

Utvalget foreslår at i stedet for kjernetekster bør undervisningsaktiviteter følge kirkeårssyklusen og tar utgangspunkt kirkeårets tekster, tilhørende salmer og andre kirkemusikalske og -kulturelle uttrykk.

Her møtes teologi og religionspedagogikk. Trosopplæringens mål må være å møte den gudstjenestefeirende menigheten, gi en opplevelse av kirkeårets gang og høytidene og gjennom det løfte Den norske kirkes helhetlige pedagogiske oppdrag. Her vil det være klokt å bruke kirkeårssyklusen og kirkeårs tekstrekker parallelt med kjernetekster. På det viset åpner en opp og oppfordrer til at kirkens pedagogiske arbeide samstemmes med gudstjenestefeiringen. En slik syklisk tenkning vil skape forutsigbarhet og sammenheng, oppfordre til tverrfaglig samarbeide og myndiggjøre frivillige, men også gi utfordringer.

For å få dette til bør det være en gjennomgående helhetlig sammenheng og religionspedagogisk forankring i de kirkelige undervisningsaktiviteter, -i de tidsavgrensede tiltakene, i det kontinuerlige arbeidet, gudstjenestene og i skole - kirke samarbeidet. Hvor det begrunnes hva som er formålet med tekstvalgene og hvordan de gi kan bidra til livstolkning og livsmestring.

Slik tekstrekken nå er oppbygd, ligger noen av «de beste» formidlingstekstene om sommeren (treenighetstiden). Dette skaper en utfordring ifht å bruke kirkeårssyklusen og skape en samstemt systematikk. Slik sett er dette en utfordring til biskopene våre om å se på når i kirkeåret de ulike tekstene er i bruk. En omfattende prosess, men kanskje er det tid for en revisjon av tekstrekken.

En annen utfordring inn i dette bildet, er at landet vårt er så mangfoldig. Noen staber betjener en' kirke og andre opptil 11 kirker med ulik forordning. Dette reiser spørsmål om kapasitet, lokal forankring og et teologisk lærespørsmål.

Utvalget argumenterer med at kjerneteksttenkningen i dagens trosopplæringsplan, i større grad enn tiltenkt, tar hensyn til skolens læreplaner.

I et pedagogisk og politisk perspektiv så er ikke dette negativt så lenge kirkens egenart beholdes. Å forsterke læringsbanene mellom kirken og skolen vil være klokt, og på det viset befeste kirken som relevant ressurs og samfunnsaktør. Det er fullt mulig å tenke «både og», på flere plan – kirkeårets tekster, kjernetekster og samarbeid med skolen.

Det er naturlig at det pedagogiske materialet som allerede er utviklet (ressursbanken, IKO etc.), fremdeles benyttes og finnes i ressursbanken, og at det tilsvarende utvikles et bredere ressurstilfang som omfatter flere kirkeårstekster.

Organisering og styring

Å ha en regional godkjenningsinstans gir et styringsverktøy i form av at pedagogiske og økonomiske retningslinjer må utarbeides og følges og gjennom dette sikre at det undervises i tråd med Den norske kirkes teologi og bekjennesskrifter og at de øremerkede midlene brukes til det de er tiltenkt. Ordningen tydeliggjør menighetsrådets overordnede ansvar og plasserer eierskap i og til trosopplæringsarbeidet, - «menigheten er mer enn de ansatte». Ved å gi ansvar aktiviseres frivillighet.

Biskopens godkjenning vil være en del av tilsynsansvaret og samlet bidra til systematikk i undervisningsarbeidet og en sammenheng i trosopplæringsarbeidet lokalt, regionalt og nasjonalt.

Menighetenes undervisningsplaner bør fortsatt sendes til godkjenning hos biskop etter vedtak i menighetsrådet.

Skole – kirke samarbeide

Den norske kirke er det trossamfunnet i Norge med flest medlemmer og mange steder desidert majoritet. Å koordinere deler av kirkens pedagogiske tilbud oppimot barnehagen/ skolens læreplaner, nasjonale og lokale, og forsterking av disse vil være klokt. Slik kan kirkens pedagogiske arbeide, i en flerkulturell og pluralistisk virkelighet, gi kjennskap til kristen tro, praksis og tradisjoner og gi tro og trospraksis legitimitet.

Som kirke vil vi kunne tilby en annen læringsarena og pedagogisk tilnærming til fagstoffet enn skolen og slik bidra til å styrke elevenes kunnskaper om kristen arv og tradisjon, lokalsamfunn, kunst og musikk, arkitektur og religiøse rom. Slik forsterkes barnas læringsbaner og gir sammenheng og kontinuitet i undervisningen de får i skolen og i kirken og slik være en gjensidig ressurs for hverandre. I barnehagen/ skolen lærer de om tro, i kirken hvordan vi tror.

Et mer systematisk samarbeide, inn mot kirkens pedagogiske arbeide, vil aktualisere en bevissthet om arena, formidlingsform og fritaksrett. Her trengs det ressursutvikling og klare retningslinjer. Vi skal være kirke i møte med barnehagen/ skolen i respekt for deres rammer og vår egenart.

Tiltak mange har et forhold til er ulike kirkevandringer (jul og påske), pilgrimsvandringer og skolegudstjenestene. Men perspektivet og emnefeltet kan med fordel utvides og favne flere fag. Kirken som institusjon har oppgjennom historien hatt stor innvirkning på arkitekter, billedkunstnere, musikere, forfattere og politiske strømninger for å nevne noe. Spor som gjenkjennes og finnes i kirkene våre. Hvilket signalbygg har vel flere spennende vinkler som kan gi matematikkundervisningen en praktisk vinkling?!

Det bør utvikles forslag til samarbeidsplaner for barnehage/ skole – kirkesamarbeidet, som forankrer, er forventningsavklarende og skaper forutsigbarhet for både barnehagen/ skolen og staben i den lokale kirken.

SFO (skolefritidsordningen) skal tilrettelegge for lek, kultur -og fritidsaktiviteter hvor lokale rammeplaner gir rom for variasjon. Dette skaper rom for skolefritidstilbud i regi av Den norske kirke. Et slikt tilbud gir den lokale kirken en unik mulighet til å bygge relasjoner og fellesskap med en større og mangfoldig barnegruppe og et tilbud for familier i tidsklemme. Det er viktig at det utarbeides retningslinjer og rammer for dette arbeidet. Erfaringsmessig ønsker skolene velkommen ulike tilbud så lenge alle barn kan delta, men krever et tilrettelagt tilbud, påmelding og at tilbudet gis utenfor skolens område der ikke særskilte lokale vedtak er gjeldene. Økonomi vil være en vesentlig faktor. Ønsker Den norske kirke å satse på et skolefritidstilbud bør det også i en oppstartsfase bevilges midler.

Inkludering og mangfold

Kunnskap og kompetanse om og med inkludering, mangfold og likeverd bør generelt styrkes. Slik det er nå, er dette et pulverisert ansvar mellom diakonien og de undervisningstilsatte med det resultat at vi sjelden når de som har et tilretteleggingsbehov, fysisk eller psykisk. Det medfører ofte lav erfaring med og kompetanse om mangfoldsproblematikk og inkludering.

For å imøtekomme dette, i tillegg til generelle kompetansehevende tiltak, bør hvert prosti ha en eller flere ressurspersoner, pedagogisk og diakonalt, som tar et særskilt ansvar.

Det bør også arbeides for å få i stand et reelt samarbeide med helse og skolesektoren rundt barn med spesielle tilretteleggingsbehov hvor foresatte ved skriftlig fullmakt gir tillatelse til erfaringsutveksling til beste for barnet. Dette vil kunne bidra til at vi som kirke kan oppfylle Plan for trosopplæring sitt formål om å gi alle dømte kunnskap og støtte til å tolke og mestre livet i lys av den kristne tro uavhengig av funksjonsevne.

Utfordring er å gi et godt tilbud til alle. For å klare formålet om likeverd, trenger en betydelig faglig styrking blant de undervisningstilsatte bla. spesialpedagogisk kompetanse og et tverrfaglig samarbeide er vesentlig. Behovet for tilrettelegging for et mangfold av ulike utfordringer hvor en løfter menneskeverdet og enkeltindividets tro er stort og noe vi som kirke må ta på alvor.

Foresattes rolle

Hjemmet som en sentral arena i trosopplæringen, er viktig. Det er her levd tro leves og læres. Dessverre har den gode intensjonen gjennom profesjonaliseringen av trosopplæringen, gjort at kirken har forsømt sin rolle med å forsterke og understøtte familien og hjemmet som aktive bidragsytere.

Kontakten med foresatte bør ha en todelt målsetting; å utruste og gi å de egne tilbud, kirkelig undervisning for voksne.

Mange av dagens foresatte har ikke ord for egen tro, så det å invitere til en «trosreise» hvor de sammen med barna dekode hva kristen tro er, noe som for mange allerede starter med babysang. I mange tilfeller er barna de voksnes beste trosopplærere. Barn er umiddelbare, fordomsfrie, deilig insisterende og eier ikke de voksnes tabu.

«...en jente gikk to ganger til nattverd. Hvorfor det lille venn? Jeg kommer for å hente en oblat fordi mamma ikke tør å komme frem!».

Å invitere til aktiv deltakelse i hele eller deler av de ulike tiltakene kan være et sted å begynne. Slik kan de foresatte få et innblikk i barnas opplevelser og sammen undre seg over delte erfaringer i etterkant.

Parallelt med dette er det viktig å utvikle materiell som understøtter tiltakenes religionspedagogiske innhold og som gir en verktøykasse for felles opplevelse og mestring.

Skoler innkaller til temamøter, kanskje bør kirken gjøre noe liknende og gjennom det skape relevante møteplasser for foresatte mellom dåpen og konfirmasjonstiden. Dette handler også om å ta voksen opplæringen på alvor.

Familien som enhet har siden trosopplæringsreformen begynnelse endret seg, nye samlivsformer, endret omsorgskultur - kulturuttrykkene er endret. Dette påvirker hjemmet og kirkens arbeid og tvinger oss til å tenke nytt i måten vi møter familiene som ulike og unike enheter. Utfordrende og spennende!

Fadderne har forpliktet seg til et hellig ansvar til å hjelpe den dømte til å leve og vokse i den kristne tro. Det bør utvikles en rutine som ansvarliggjør og inkluderer fadderne som en ressurs i trosopplæringstiltakene frem til konfirmasjonen.

Tilskuddsordningen

Tilskuddsordningen må sikres. Bispedømmene våre er geografisk og demografisk svært ulike og vil dermed ha ulike stimuleringsbehov. En fortsatt *regional praksis* knyttet til bruk av mindreforbruk, vil være med å stimulere bredden og lokalt initiativ.

Det bør utarbeides en alternativ fordelingsnøkkel for å imøtekomme skille mellom barnerike og mindre barnerike menigheter. Dette kan være å tildele et grunnbeløp «toppet» med tilskudd per dømte. Slik vil menigheter som vokser få midler som tilsvarer det reelle barnetallet uten at de som får færre dømte «straffes».

Tilskuddet bør administreres av fellesrådet, men eies lokalt. I større fellesråd vil det være svært ulike menigheter med ulike planer og satsninger. Mye av tilskuddet går til lønn og slik sett vil en «sentralisering» til fellesrådsnivå kunne sikre mer hensiktsmessig ressursutnyttelse, men ved å løfte tildelingen opp fra lokalmenigheten vil en også kunne tape lokalt initiativ og råderett og undergrave folkekirkens mål om å favne alle sine medlemmer.

Derfor vil det i tillegg være viktig at lokalmenighetene har mulighet til å benytte seg av andre inntektskilder inn og oppimot trosopplæringsarbeidet så lenge de øremerkede midlene kun delfinansierer menighetenes pedagogiske arbeide.

Ved å skille inntektene vil en lettere kunne synlig – og muliggjøre lokalt initiativ som understøtter breddetiltakene og dermed kunne spise arbeidet inn mot smalere interessegrupper. På dette viset ivaretas bredde, kvalitet og kvantitet i lokalmenighetens undervisningsarbeide.

Sentralfinansierte kateketstillinger bør holdes utenfor tilskuddsordningen til trosopplæringen 0 -18 år, bla. fordi det er viktig å løfte kateketen som menighetens undervisningsleder med hovedansvar for hele menighetens pedagogiske arbeide. En regionalfinansiert kateketstilling «eies» i prinsippet heller ikke av soknet og vil slik sett være en del av biskopens tilsyn med og fordeling av ressurser ifht hvor det kateketiske bør styrkes. Ved å innlemme finansieringen av kateketstillingene i det øremerkede tilskuddet til trosopplæring, vil en også ta vekk et styringsverktøy.

Stillingsstørrelse

Utvalget foreslår en minimums stillingsstørrelse på 50%. Dette vil i Møre bispedømme være vanskelig å gjennomføre. De demografiske og geografiske forholdene er for store til at det vil være hensiktsmessig. For å få til 50% stilling må gjerne flere menigheter slå sammen sine ressurser, men med store avstander, vil reisetid mellom menighetene, spise opp arbeidstiden for den ansatte. Så målet om 50% vil mange steder i realiteten gi mindre trosopplæring lokalt.

[Click here to enter text.](#)

1. Navn på høringsinstans

Møre bispedømme/ Møre biskop

2. Type høringsinstans

Bispedømmeråd

3. Bispedømmetilhørighet

Møre

4. Tilleggsspørsmål 1 fra Kirkerådet

Utvalget understreker at det er en indre sammenheng mellom de enkeltanbefalingene som legges fram og at de samlet sett utgjør en helhet som er ment å videreføre og styrke sammenhengen og helheten i det pedagogiske arbeidet i Den norske kirke.

Har høringsinstansen en overordnet kommentar til denne helheten i rapporten?

Utdypning av punkt 1.1, 2.1, 2.2, 4.1 Vi er en bamedøpende kirke hvor spebarnsdåp har vært det vanligste og hvor dåpen er starten på en livslang relasjonsdannende prosess i dåpens nåde uten kognitive krav til dåpskandidaten. Den dømte sikres verdighet som et troende subjekt og en personlig relasjon i fellesskap med Jesus og i fellesskapet med kirken får gro frem ut ifra den enkeltes forutsetninger. I dette forankres kirkens pedagogiske arbeide. Dagens trosopplæringstilbud 0 – 18 år bør være en integrert del av Den norske kirkes helhetlige pedagogiske oppdrag, men fortsatt en selvstendig del med dedikerte undervisningspraksiser og som del av og element i andre kirkelige praksiser. Dette har nær sammenheng med det læringssyn, helhets – og religionspedagogiske, forståelse av læring som ligger til grunn for trosopplæringsreformen. Deltakerne anses som aktive og kompetente og sosialisering og subjektivering sidestilles med kunnskapsoverføring og formidling. En slik tilnærming fremmer autonomi, evne og mulighet til trosutvikling i et dialogisk samspill med omgivelsene (individuell, sosialt og kulturelt). På dette viset kan kirkens pedagogiske arbeide, i en flerkulturell og pluralistisk virkelighet, gi en tydelig trosidentitet, tilhørighet og utrustning til å møte samfunnet gjennom kjennskap til kristen tro, praksis og tradisjoner. I det større samspillet er det også viktig å huske at Kirken som samfunnsaktør «større enn seg selv» og gir medborgere stemme og legitimitet til tro og trospraksis. Nå evalueer trosoppl.0-18 bevare I dag ivaretas den delvis i de 11 dimensjonene fremst i planverktøyet, hvor dimensjonene underbygger en religionspedagogisk forståelse som vektlegger helhetsformidling hvor blant annet kirkemusikk, gudstjeneste, diakoni, kulturelle og kunstneriske uttrykk og katekese er vesentlige deler av totalformidling. Denne synergien er viktig, og det er viktig at samspillet mellom de ulike fagfeltene i fremtiden synliggjøres i større grad enn det gjøres i dag. Jesus gav oss oppdraget «døp og lær» og gjennom det et hellig

opplæringsansvar for å kunne leve i og vokse i den kristne tro. Oppgaven står fast, men er målgruppen endret? Trosopplæringsreformens grunntanke er å gi et tilbud og en langsgående og systematisk opplæring til alle døpte hvor den enkelte er aktive subjekter i sin egen læringsprosess og sin egen spiritualitet. Denne målgruppetenkningen settes på prøve når færre barn døpes og dåp av ungdom og voksne blir mer vanlig. Målgruppen endres og må inkludere også de som ennå ikke er døpt. Å tenke helhet, kvantitet og kvalitet, er viktig - vi er lærende hele livet og Kirkens undervisningsoppdrag kan ikke begrenses til gitte aldersgrupper. Men å innføre samme systematikk og planmessighet for hele livsspennet vil endre dagens perspektiv og kunne svekke reformarbeidet som startet i 2003. Derimot vil overordnede rammeplaner og nasjonale føringer med livslang læring som perspektiv, hvor den enkeltes unike innsteg til tro reflekteres, gi nyttige styringsredskaper i pedagogiske arbeidet rettet mot aldersgruppen unge voksne/ voksne. Dette vil også styrke kirkens overordnede visjon som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som i ord og gjerning vitner om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus. Trosopplæringsreformens målgruppe 0 – 18 år, dens systematikk og planmessighet bør bevares.

5. 1.1 Den norske kirkes målsetting om bredde, systematikk og sammenheng i det pedagogiske arbeidet bør videreføres.

Kapittel 4.1 side 29

Enig

6. 2.1 Det bør legges til grunn en helhetlig og vid forståelse av kirkens pedagogiske arbeid. Det som i dag omtales som trosopplæring, bør integreres i Den norske kirkes helhetlige undervisningsarbeid og -felt.

Kapittel 4.2 side 31

Enig

7. 2.2 Undervisningsfeltet i Den norske kirke bør forankres i en helhetlig og eksplisitt teologisk og pedagogisk grunnlagstenkning som både rommer spesifikke undervisningsaktiviteter og elementer av kirkelig undervisning og læring i andre deler av Den norske kirkes virksomhet.

Kapittel 4.2 side 35

Enig

8. 3.1 Dagens ordning med trosopplæring bør inngå i en helhet og sammenheng med Den norske kirkes undervisningsfelt og benevnes som «Kirkelig undervisning og læring».

Kapittel 4.4 side 37

Uenig

9. Hvis uenig:

Andre forslag med begrunnelse - «Trosopplæring» er et etablert begrep og en benevnelse som menighetene, ansatte og frivillige, har eierskap til. Det vil være politisk klokt å beholde benevnelsen. Benevnelsen bør videreføres, det gir oppgaven(-e) tilknytning; - til oppdraget (Matt.28), - til kirken som organisasjon og sted og troen som sakrament - til menneske, det mellommenneskelige, troen hos den enkelte og troens «ikke kognitive» elementer. «TROS opplæring», som begrep er videre enn «Kirkelig undervisning og læring» og peker konkret på opplærings formål og kirkens oppdrag og ansvar til å hjelpe sine medlemmer å kunne leve i og vokse i den kristne tro. Benevnelsen «Kirkelig undervisning og læring» markerer undervisning og læring og ordlyden peker ikke på kirkens sentrale oppdrag (Matt.28). Den makt som ligger i en benevnelse må ikke undervurderes og en eventuell avmaktsposisjon dette kan sette ansatte, frivillige og foresatte i, må nøye vurderes. Kirken trenger frivillige ressurser. I økende grad står de frivillige i et opplevd skjæringspunkt mellom å være en ressurs og en belastning. De frivilliges store styrke er trospraksisen og opplevelsen av å ha levd med Jesus gjennom livet i hverdagen, på skolen, på bussen og på jobb – livsmestring, i det å møte Guds nåde uten å kunne «37 bibelvers». En refleksjon vi som kirke må gjøre, er å vurdere om benevnelsen for kirkens pedagogiske arbeide underbygger og øker opplevelsen av profesjonsstyring eller ei. Kan vi med ordvalg være med å ansvarliggjøre og myndiggjøre frivillige til kompetente samarbeidspartnere? Den foreslåtte benevnelsen «Kirkelig undervisning og læring» virker mer avgrensende og mindre inviterende en dagens benevnelse, trosopplæring, også overfor organisasjonene. Men den kommuniserer derimot godt med det sekulære samfunnet som et kjente begrep de fleste har et forhold til og som gir igjennom det gir en gjenkjennbar overordnet nøytralt «overskrift». Men er det dette vi som kirke vil? «Trosopplæring» er et etablert begrep og en benevnelse som menighetene, ansatte og frivillige, har eierskap til. Det vil være politisk klokt å beholde betegnelsen. Å fjerne ordet «trosopplæring» vil kunne gi et feilaktig signal om at reformen er avsluttet. En utfordring, slik benevnelsen trosopplæring har vært brukt, er at den har medført et opplevd skille om hvilke pedagogiske og kirkelige aktiviteter som skal betraktes som trosopplæring eller ikke. Dette som en følge av hva som har vært tilskuddsberettiget, det vil si tidsavgrensede tiltak vs det langsgående kontinuerlige arbeidet. Begge deler pedagogisk arbeide, trosopplæring, der deltakere er subjekter og aktører i sosialisering-, dannelsings- og læringsprosesser men med ulik grad av systematikk og planmessighet. Å bruke benevnelsen «kirkelig undervisning og læring» vil ikke nødvendigvis endre dette.

10. 4.1 Målgruppen for kirkelig undervisning og læring bør omfatte alle døpte og alle interesserte.

Kapittel 4.4 side 39

Enig

11. 4.2 Målgruppen for kirkelig undervisning og læring bør legge livslang læring til grunn og omfatte både barn, unge og voksne.

Kapittel 4.4 side 39

Uenig

12. Hvis uenig:

Andre forslag med begrunnelse - Se punkt 2.1. Dagens aldersinndeling 0 – 18 år slik den er i «Plan for trosopplæring» bør bevares, men gjerne gå inn som en avgrenset og definert del i et helhetlig og sammenhengende undervisningstilbud for alle aldre.

13. 5.1 Det bør utarbeides et helhetlig, overordnet planverk for kirkelig undervisning og læring som omfatter en revidert og mer eksplisitt grunnlagstenkning og verdigrunnlag, samt rammeplaner for ulike målgrupper.

Kapittel 4.5 side 40

Uenig

14. Hvis uenig:

Andre forslag med begrunnelse - Svar for 5.1, 5.2, 5.3.1 – 4, 6.1 – 3 Å ha et overordnet helhetlig planverk som tar for seg grunnlagstenkning og verdigrunnlag for kirkens religionspedagogiske arbeide er strategisk og viktig. Det vil angi rammer, systematikk, forventet innhold og oppgaver. Like viktig er det å beholde dagens fokus for trosopplæringsarbeidet for gruppen 0 – 18 år. Utvalget peker på at planverket skal være på et overordnet nivå og betraktes som et utviklingsverktøy. Et overordnet planverk styrer ikke på detaljnivå, men angir grunnlagstenkningen. Derimot bør rammeplanene for de definerte aldersgruppene i ulik grad være mer detaljstyrende og angi læringsinnhold. Dette etterspør menighetene og de ønsker den friheten som ligger i å gå i ferdiglagte tanker og opplegg (detaljering). Dette henger sammen med en opplevelse av for liten tid og kompetanse til religionspedagogisk utviklingsarbeid lokalt. Parallelt er det viktig at lokalmenighetene får og opplever didaktisk frihet til å utvikle, forme og formidle i tråd med lokalt initiativ, lokale planer og rammer. Da vil rammeplanene angi retning og innhold og gi lokalt handlingsrom. Slik kan dagens plan – og rapporteringsverktøy videreutvikles og utnyttes som styrings- og

utviklingsverktøy. I dag er det kun et fåtall av menighetene som utnytter de mulighetene som ligger i planverktøyet. I rapporten anbefales det tydeligere aldersinndeling, med like hovedelementer men ulikt rammeverk. Fra et pedagogisk perspektiv er dette lurt da man didaktisk møter de foreslåtte aldersgruppene svært ulikt. Videre foreslås det at konfirmasjonstiden bør trekkes ut av det som er dagens aldersramme i trosopplæringsplanen, 0 -18 år. Dette vil kunne svekke systematikken og planmessigheten som er bygd opp i forkant av konfirmasjonstiden. Det er pedagogisk viktig at konfirmasjonstiden sees i sammenheng med, er en gjentakelse og en utvidelse av det barna/ ungdommene har lært i trosopplæringsløpet i forkant av konfirmasjonstiden. Utvalget foreslår at aldersspennet etter konfirmasjonstiden deles inn i aldersgruppene 15 – 19 og voksne med egne rammeplaner. En samlet overordnet rammeplan for voksne med aldersinndelingen 15 – 19, 19 -30 og voksne vil være hensiktsmessig. Dette er tre grupper med ulike livsfaser, fokus og behov, men også fellestrekk. En felles rammeplan med undergrupper vil kunne forsterke sammenheng, helhet og systematikk i og mellom de ulike aldersgruppene. Flott om dette utredes. Som misjonerende kirke i et samfunn med økende sekularisering har vi et ansvar for å møte et mangfold av troende mennesker som av ulike årsaker søker sammen i og tilhørighet til et trosfelleskap. Opplevelsen av at mange har et distansert forhold til den tro de er døpt til, gir forankring for helhetstenkning og den vide forståelsen av kirkens pedagogiske arbeide. Forholdet mellom plan og praksis er ingen «rett vei» Det er viktig at Ressursbanken videreutvikles og at det blir brukt ressurser på å utvikle læringsressurser og læremiddel, didaktiske verktøy og digitale løsninger som tar høyde for et mangfold av arenaer og mennesker.

15. 5.2 Rammeplanene for de ulike målgruppene bør være på et mer overordnet nivå som dermed gir større lokalt handlingsrom.

Kapittel 4.5 side 40

Uenig

16. 5.3 I det helhetlige, overordnede planverket bør det utarbeides rammeplaner for henholdsvis:

5.3.1 barn 0–14 år

5.3.2 konfirmasjonstiden

5.3.3 ungdom 15–19 år

5.3.4 voksne

Kapittel 4.5 side 40

Uenig

17. Hvis uenig:

Andre forslag med begrunnelse - Se kommentarer gitt til punkt 5.1 I tillegg til dagens Plan for trosopplæring (0 – 18 år) bør det utarbeides en rammeplan for ungdom 15 – 19, 19 -30 og voksne, da den didaktiske tilnærmingen til disse gruppene i vesen er ulik måten en møter barn under myndighetsalder.

18. 5.4 I stedet for kjernetekster bør undervisningsaktiviteter følge kirkeårssyklusen og tar utgangspunkt kirkeårets tekster, tilhørende salmer og andre kirkemusikalske og -kulturelle uttrykk.

Kapittel 4.5 side 43

Uenig

19. 6.1 Den sentrale styringen av undervisningsfeltet bør bli mer overordnet, mens det bør gis større handlingsrom på lokalt nivå innenfor det rammeverket som gis.

Kapittel 4.6 side 44

Uenig

20. Tilleggsspørsmål 2 fra Kirkerådet Hvordan bør ordningen for godkjenning av plan for undervisningsfeltet være i fremtiden?

Ordningen bør fortsatt være at plan for undervisningsfeltet sendes til godkjenning hos biskop etter vedtak i menighetsrådet.

21. Begrunn svaret:

Kommentar til 5.4. Her møtes teologi og religionspedagogikk. Trosopplæringens mål må være å møte den gudstjenestefeirende menigheten, gi en opplevelse av kirkeårets gang og høytidene og gjennom det løfte Den norske kirkes helhetlige pedagogiske oppdrag. Her vil det være klokt å bruke kirkeårssyklusen og kirkeårs teksttrekker parallelt med kjernetekster. På det viset åpner en opp og oppfordrer til at kirkens pedagogiske arbeide samstemmes med gudstjenestefeiringen. En slik syklisk tenkning vil skape forutsigbarhet og sammenheng, oppfordre til tverrfaglig samarbeide og myndiggjøre frivillige, men også gi utfordringer. For å få dette til bør det være en gjennomgående helhetlig sammenheng og religionspedagogisk forankring i de kirkelige undervisningsaktiviteter, -i de tidsavgrensede tiltakene, i det kontinuerlige arbeidet, familiegudstjenestene og i skole - kirke samarbeidet. Hvor det begrunnes hva som er formålet med tekstvalgene og hvordan de gi kan bidra til livstolkning og livsmestring. Slik teksttrekkene nå er oppbygd, ligger noen av «de beste» formidlingstekstene om sommeren (treenighetstiden). Dette skaper en utfordring ifht å bruke kirkeårssyklusen og skape en samstemt systematikk. Slik sett er dette en utfordring til biskopene våre om å se på når i kirkeåret de ulike tekstene er i bruk. En omfattende prosess, men kanskje er det tid for en revisjon av

teksttrekkene. En annen utfordring er at landet vårt er så mangfoldig. Noen staber betjener en kirke og andre opptil 11 kirker med ulik forordning. Dette reiser spørsmål om kapasitet, lokal forankring og et teologisk lærespørsmål. For å sette det hele på spissen. Et eksempel; 4 årboken. Skal de ansatte formidle lignelsen om «den bortkomne sau» 11 søndager på rad? Skal det utarbeides 3 x 11 ulike undervisningsopplegg som følger teksttrekkene? Eller skal det være en kombinasjon? Og hvordan blir dette når dette skal «rulles ut» i aldersspennet 0 – 18 år? Hvordan møter en da menigheten som et hele? Utvalget argumenterer med at kjerneteksttenkningen i dagens trosopplæringsplan, i større grad enn tiltenkt, tar hensyn til skolens læreplaner. I et pedagogisk og politisk perspektiv så er ikke dette negativt så lenge kirkens egenart beholdes. Å forsterke læringsbanene mellom kirken og skolen vil være klokt, og på det viset befeste kirken som relevant ressurs og samfunnsaktør. Det er fullt mulig å tenke «både og», på flere plan – kirkeårets tekster, kjernetekster og samarbeid med skolen. Det er naturlig at det pedagogiske materialet som allerede er utviklet (ressursbanken, IKO etc.), fremdeles benyttes og finnes i ressursbanken, og at det tilsvarende utvikles et bredere ressurstillfang som omfatter flere kirkeårstekster. Kommentar til 6.1 Det er viktig at det er en sentral styring for blant annet sikre enhetslæring. Erfaringen er at det ikke er god nok forståelse av grunnleggende pedagogikk og religionspedagogisk kompetanse, bruk av plan og systematikk lokalt. Kommentar til tilleggsspørsmål 2 Menighetenes undervisningsplaner bør fortsatt sendes til godkjenning hos biskop etter vedtak i menighetsrådet. Å ha en regional godkjenningsinstans gir et styringsverktøy i form av at pedagogiske og økonomiske retningslinjer må utarbeides og følges og gjennom dette sikre at det undervises i tråd med Den norske kirkes teologi og bekjennelsesskrifter og at de øremerkede midlene brukes til det de er tiltenkt. Ordningen tydeliggjør menighetsrådets overordnede ansvar og plasserer eierskap i og til trosopplæringsarbeidet, - «menigheten er mer enn de ansatte». Ved å gi ansvar aktiviseres frivillighet. Biskopens godkjenning vil være en del av tilsynsansvaret og samlet bidra til systematikk i undervisningsarbeidet og en sammenheng i trosopplæringsarbeidet lokalt, regionalt og nasjonalt.

22. 6.2 Ressursbanken og mulighetene for og tilgang til informasjons- og erfaringsdeling, ressurser og materiell bør videreføres og styrkes.

Kapittel 4.6 side 44

Enig

23. 6.3 Arbeidet med digitale, pedagogiske ressurser bør styrkes både på lokalt og sentralt nivå og må ses i sammenheng med Den norske kirkes digitale satsing.

Kapittel 4.6 side 44

Enig

24. 8.1 Målet om kvalitativ og kvantitativ bredde bør opprettholdes. Breddetiltakene er nødvendig for å nå medlemmene i en folkekirke og tiltakene har skapt vekst og utviklet gudstjenestelivet.

Kapittel 4.8 side 46

Enig

25. Eventuell kommentar:

-

26. 8.2 Det som oppleves som et kunstig og organisatorisk skille mellom tidsavgrensede breddetiltak og kontinuerlig arbeid bør bygges ned. Det bør legges en helhetlig forståelse av og målsetting for kirkelig undervisning og læring til grunn, slik at tiltakene utfyller hverandre. De bør tas nødvendig grep på alle nivå slik at tiltakene kan ses i sammenheng.

Kapittel 4.8 side 46

Enig

27. Eventuell kommentar:

Det opplevde skille mellom tidsavgrensede breddetiltak og det kontinuerlige arbeidet er en kommunikativ utfordring og bunner i tilskuddsordningen og ikke i et A - eller B lag ifht «god» trosopplæring eller manglende helhetlig forståelse av det kirkelige pedagogiske oppdraget. I dagens planverk er intensjonen at de tidsavgrensede tiltakene skal være vitamininnsprøytinger til det kontinuerlige arbeidet og dermed tenkt pedagogisk utfyllende. Det må arbeides med å styrke de strategiske og innholdsmessige sammenhengene mellom det tidsavgrensede og det kontinuerlige barne- og ungdomsarbeidet. Da vil breddetiltakene styrkes med ressurser fra det interesse baserte kontinuerlige arbeidet, og det kontinuerlige arbeidet får en kontaktflate som kan bidra til økt deltakelse. Forståelig har det vært fokus på «det nye» og dermed er satt det kontinuerlig i skyggen. Og når tilskuddsmidlene i tillegg har fulgt de tidsavgrensede breddetiltakene, så er dette leit! Vi ser også at viljen til å binde seg til kontinuerlig frivillig arbeid over tid mer og mer tas over av lønnede medarbeidere. Dette skaper et økonomisk vakum i menighetene. For mange oppleves det problematisk at fokus har vært på breddetiltak, som har tatt all energi og samlet relativt få barn tross høy faglig kvalitet når en kunne brukt energi på fellesskapsbygging kontinuerlige tiltak. Rapporteringsstrukturen for trosopplæringsarbeidet har også medført et organisatorisk skille mellom tidsavgrensede tiltak og kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid.

28. 9.1 Både Den norske kirkes grunnlagstenkning og rammeplaner bør eksplisitt omtale og understøtte kirkens undervisning og læring i hjemmet som en naturlig del av undervisningsoppdraget.

Kapittel 4.9 side 49

Enig

29. 9.2 Det bør utarbeides mer materiell som kan understøtte foreldrenes arbeid med kirkelig undervisning og læring i hjemmet, herunder også digitale ressurser.

Kapittel 4.9 side 49

Enig

30. 9.3 Oppfølging av faddere bør styrkes, og det må arbeides fram hensiktsmessige system for å få tillatelse til oppfølging av fadderne som tar nødvendige personvern hensyn.

Kapittel 4.9 side 49

Enig

31. 11.1 Det bør satses mer på skolefritidstilbud i regi av Den norske kirke og med utgangspunkt i rammeplan for SFO.

Kapittel 4.11 side 54

Enig

32. Eventuell kommentar:

Kommentar til 10.1 Den norske kirke er det trossamfunnet i Norge med flest medlemmer og mange steder desidert majoritet. Å koordinere deler av kirkens pedagogiske tilbud oppimot barnehagen/ skolens læreplaner, nasjonale og lokale, og forsterking av disse vil være klokt. Slik kan kirkens pedagogiske arbeide, i en flerkulturell og pluralistisk virkelighet, gi kjennskap til kristen tro, praksis og tradisjoner og gi tro og trospraksis legitimitet. Som kirke vil vi kunne tilby en annen læringsarena og pedagogisk tilnærming til fagstoffet enn skolen og slik bidra til å styrke elevenes kunnskaper om kristen arv og tradisjon, lokalsamfunn, kunst og musikk, arkitektur og religiøse rom. Slik forsterkes barnas læringsbaner og gir sammenheng og kontinuitet i undervisningen de får i skolen og i kirken og slik være en gjensidig ressurs for

hverandre. I barnehagen/ skolen lærer de om tro, i kirken hvordan vi tror. Et mer systematisk samarbeide, inn mot kirkens pedagogiske arbeide, vil aktualisere en bevissthet om arena, formidlingsform og fritaksrett. Her trengs det ressursutvikling og klare retningslinjer. Vi skal være kirke i møte med barnehagen/ skolen i respekt for deres rammer og vår egenart. Tiltak mange har et forhold til er ulike kirkevandringer (jul og påske), pilgrimsvandringer og skolegudstjenestene. Men perspektivet og emnefeltet kan med fordel utvides og favne flere fag. Kirken som institusjon har oppigjennom historien hatt stor innvirkning på arkitekter, billedkunstnere, musikere, forfattere og politiske strømninger for å nevne noe. Spor som gjenkjennes og finnes i kirkene våre. Hvilket signalbygg har vel flere spennende vinkler som kan gi matematikkundervisningen en praktisk vinkling?! Det bør utvikles forslag til samarbeidsplaner for barnehage/ skole – kirkesamarbeidet, som forankrer, er forventningsavklarende og skaper forutsigbarhet for både barnehagen/ skolen og staben i den lokale kirken. Kommentar til 11.1 SFO skal tilrettelegge for lek, kultur -og fritidsaktiviteter hvor lokale rammeplaner gir rom for variasjon. Dette skaper rom for skolefritidstilbud i regi av Den norske kirke. Et slikt tilbud gir den lokale kirken en unik mulighet til å bygge relasjoner og fellesskap med en større og mangfoldig barnegruppe og et tilbud for familier i tidsklemme. Det er viktig at det utarbeides retningslinjer og rammer for dette arbeidet. Erfaringsmessig ønsker skolene velkommen ulike tilbud så lenge alle barn kan delta, men krever et tilrettelagt tilbud, påmelding og at tilbudet gis utenfor skolens område der ikke særskilte lokale vedtak er gjeldene. Økonomi vil være en vesentlig faktor. Ønsker Den norske kirke å satse på et skolefritidstilbud bør det også i en oppstartsfasen bevilges midler.

33. Eventuelle kommentarer til del 1: Mål og innhold

Kommentar til 7.1, 7.2 og 7.3 Kunnskap og kompetanse om og med inkludering, mangfold og likeverd bør generelt styrkes. Slik det er nå, er dette et pulverisert ansvar mellom diakonien og de undervisningstilsatte med det resultat at vi sjelden når de som har et tilretteleggingsbehov, fysisk eller psykisk. Det medfører ofte lav erfaring med og kompetanse om mangfoldsproblematikk og inkludering. For å imøtekomme dette, i tillegg til generelle kompetansehevende tiltak, bør hvert prosti ha en eller flere ressurspersoner, pedagogisk og diakonalt, som tar et særskilt ansvar. Det bør også arbeides for å få i stand et reelt samarbeide med helse og skolesektoren rundt barn med spesielle tilretteleggingsbehov hvor foresatte ved skriftlig fullmakt gir tillatelse til erfaringsutveksling til beste for barnet. Dette vil kunne bidra til at vi som kirke kan oppfylle Plan for trosopplæring sitt formål om å gi alle dømte kunnskap og støtte til å tolke og mestre livet i lys av den kristne tro uavhengig av funksjonsevne. Utfordring er å gi et godt tilbud til alle. For å klare formålet om likeverd, trenger en betydelig faglig styrking blant de undervisningstilsatte bla. spesialpedagogisk kompetanse og et tverrfaglig samarbeide er vesentlig. Behovet for tilrettelegging for et mangfold av ulike utfordringer hvor en løfter menneskeverdet og enkeltindividets tro er stort og noe vi som kirke må ta på alvor. Kommentar til 9.1 og 9.2 De foresattes rolle og hjemmet som en sentral arena i trosopplæringen er viktig. Det er her levd tro leves og læres. Dessverre ser vi at den gode intensjonen gjennom profesjonaliseringen av trosopplæringen har gjort kirken har forsømt sin rolle med å forsterke og understøtte familien og hjemmet som aktive bidragsyttere. Kontakten med foresatte bør ha en todelt målsetting; å utruste og gi å de egne tilbud, kirkelig undervisning for voksne. Mange av dagens foresatte har ikke ord for egen tro, så det å invitere til en «trosreise» hvor de sammen med barna dekode hva kristen tro er, noe som for mange allerede starter med babysang. I mange tilfeller er barna de

voksnes beste trosopplærer. Barn er umiddelbare, fordomsfrie og deilig insisterende og eier ikke de voksnes tabu. «...en jente gikk to ganger til nattverd. Hvorfor det lille venn? Jeg kommer for å hente en olat fordi mamma ikke tør å komme frem!». Å invitere til aktiv deltakelse i hele eller deler av de ulike tiltakene kan være et sted å begynne. Slik kan de foresatte få et innblikk i barnas opplevelser og sammen undre seg over delte erfaringer i etterkant. Parallelt med dette er det viktig å utvikle materiell som understøtter tiltakenes religionspedagogiske innhold og som gir en verktøykasse for felles opplevelse og mestring. Det være seg minneord, spill, film, kreativ forundringspose, puslespill... Skoler innkaller til temamøter, kanskje bør kirken gjøre noe liknende og gjennom det skape relevante møteplasser for foresatte mellom dåpen og konfirmasjonstiden. Dette handler også om å ta voksen opplæringen på alvor. Familien som enhet har siden trosopplæringsreformen begynnelse endret seg, nye samlivsformer, endret omsorgskultur - kulturuttrykkene er endret. Dette påvirker hjemmet og kirkens arbeid og tvinger oss til å tenke nytt i måten vi møter familiene som ulike og unike enheter. Utfordrende og spennende! Fadderne har forpliktet seg til et hellig ansvar til å hjelpe den dømte til å leve og vokse i den kristne tro. Det bør utvikles en rutine som ansvarliggjør og inkluderer fadderne som en ressurs i trosopplæringstiltakene frem til konfirmasjonen. Kommentar til punkt 12.1-6 Det er viktig at minoritetene løftes og at disse gruppenes unike kunnskap utnyttes inn i "den generelle" trosopplæringen. Her har majoriteten mye å lære og særlig ifht taktiliteten dømtekirken og de samiske har i sin formidling. For eksempel, «Tegn til tale». Vi må bevisst bruke reelle tegn når vi tegnesetter sanger ol. og slik hindre kontraproduktivitet og kommunikasjon.

34. 13.1. Sammenhengen mellom plan og rapportering bør styrkes, være både kvalitativt og kvantitativt orientert og i større grad ses på som strategiske verktøy for evaluering og utviklingsarbeid.

Kapittel 5.1 side 58

Enig

35. 13.2. Rapportering på kirkelig undervisning og læring på lokalt plan bør være helhetlig og tverrfaglig.

Kapittel 5.1 side 58

Enig

36. 13.3. Helhetlig menighetsplan bør gjøres obligatorisk på sikt.

Kapittel 5.1 side 59

Enig

37. 14.3. Ved mindreforbruk av tildelte midler bør det i større grad kunne være mulig å sette av udisponerte midler for større satsinger og mer langsiktighet i arbeidet med kirkelig undervisning og læring.

Kapittel 5.2 side 60

Enig

38. Tilleggsspørsmål 3 fra Kirkerådet

I dag håndteres mindreforbruk forskjellig i de ulike bispedømmerådene. Hvordan bør det håndteres i fremtiden?

Praksisen knyttet til mindreforbruk bør fortsatt være forskjellig fra bispedømmeråd til bispedømmeråd

39. 14.4. Tilskudd til kirkelig undervisning og læring bør ses uavhengig av andre inntektskilder også når det gjelder rapporteringen.

Kapittel 5.2 side 60

Enig

40. 14.5. Tilskuddet til lokalkirken bør sendes til fellesrådsnivået for hensiktsmessig ressursutnyttning.

Kapittel 5.2 side 60

Uenig

41. 16.1. Det bør være en stillingsandel på minimum 50 % for å forhindre at det blir for mange små stillinger som arbeider med kirkelig undervisning og læring.

Kapittel 5.4 side 65

Uenig

42. Eventuell kommentar:

Kommentar til 16.1 Dette vil i Møre bispedømme være vanskelig å gjennomføre. De demografiske og geografiske forholdene er for store til at det vil være hensiktsmessig. For å få til 50% stilling må gjerne flere menigheter slå sammen sine

ressurser, men da avstandene her er store vil reisetid alene, mellom menighetene, spise opp arbeidstiden for den ansatte. Så målet om 50% vil i realiteten, mange steder, gi mindre trosopplæring lokalt. Kommentar til 16.2 - uenig Dette er et stort(!) «kapittel» som må vurderes og gjøres noe med i en annen omgang. Det vil da være hensiktsmessig å se på alle de vigslede stillingshjemlene med tanke på samordning på tvers ifht undervisning. Kommentar til 16.3 Betegnelsen bør være kirkens pedagogiske arbeide og gruppen som utfører dette bør være benevnet undervisningstilsatte

43. 16.2. Tjenesteordningene, spesielt for kateket og prest, bør gjennomgås og revideres og det bør samtidig ses på samordning på tvers med tanke på kirkelig undervisning og læring.

Kapittel 5.4 side 65

Uenig

44. 17.1.2. I en funksjon som kirkelig undervisningsleder bør kompetansekravet være tilsvarende som kompetansekravene til kateketstilling.

Kapittel 5.5 side 69

Enig

45. 17.1.3. Det bør vurderes å stille krav om praktisk-teologisk (kateketisk) kompetanse på bachelornivå for de som ikke innehar dette.

Kapittel 5.5 side 69

Enig

46. Eventuelle kommentarer til del 2: Organisatoriske rammer

13.1 Rapportering på tiltakene er viktig i planlegging, som styringsverktøy og i strategisk utvikling av trosopplæringsarbeidet både for fagpersonell og ledelse lokalt, regionalt og sentralt. Dette bør knyttes opp til menighetens årsstatistikk slik det blir en mer samlet og felles rapportering som vil skape en samlet oversikt og arbeide strategisk og målrettet med menighetsutvikling. For å oppnå helhet spesielt og generelt, bør det være sammenheng i og mellom menighetenes ulike planer. Her er det fagområder med mange berøringspunkter og et naturlig samspill. Mål og tiltaksformuleringer i planene bør gjenspeiles i og utfylle hverandre kvalitativt og kvantitativt og slik sammen inngå i kirkens totale utviklingsarbeide og sikre helhet og tverrfaglighet. Aktivt bruk av planverktøyet gir ledelse et styringsverktøy som

ansvarliggjør tilsatte ifht enkelttiltak og er medbestemmende for den enkeltes stillingsbeskrivelse. Dette kan fremme tverrfaglig samarbeid og ta ned instrumentalisering og delegerte oppgaver 14.1 - 3 Tilskuddsordningen må sikres. En alternativ fordelingsnøkkel og imøtekomme skille mellom barnerike og mindre barnerike menigheter vil være å tildele et grunnbeløp «toppet» med tilskudd per døpte. Slik vil menigheter som vokser få midler som tilsvarer det reelle barnetallet uten at de som får færre døpte «straffes». De sentralfinansierte kateketstillinger bør holdes utenfor tilskuddsordningen til trosopplæringen 0 -18 år. Bla. fordi det er viktig å løfte kateketen som menighetens undervisningsleder med hovedansvar for menighetens trosopplæringsarbeide. En regionalfinansiert kateketstilling «eies» i prinsippet heller ikke av soknet og vil slik sett være en del av biskopens tilsyn med og fordeling av ressurser ifht hvor det kateketiske bør styrkes. Ved å innlemme finansieringen av kateketstillingene i det øremerkede tilskuddet til trosopplæring, vil en også ta vekk et styringsverktøy. Bispedømmene våre er geografisk og demografisk svært ulike og vil dermed ha ulike stimuleringsbehov. En slik regional praksis vil være med å stimulere bredden og lokalt initiativ. 14.4 -5 Det viktig at lokalmenighetene har mulighet til å benytte seg av andre inntektskilder inn og oppimot trosopplæringsarbeidet så lenge de øremerkede midlene kun delfinansierer menighetenes pedagogiske arbeide. Ved å skille inntektene vil en lettere kunne synlig – og muliggjøre lokalt initiativ som understøtter breddetiltakene og dermed kunne spisse arbeidet inn mot smalere interessegrupper. På dette viset ivaretas bredde, kvalitet og kvantitet i lokalmenighetens undervisningsarbeide. 15.1 -2 Viktig! For mange fellesråd har ikke råd til å sende sine medarbeidere på kurs/ faglig oppdatering Det må tenkes flere nivå og gjerne prosti i felleskap med bispedømme. Regional nivået bør ha den øverste ledelsen, da det er viktig med en viss avstand for å kunne ta gode strategiske valg og gjennom det lede den faglige utviklingen Tilskuddet bør administreres av fellesrådet, men eies lokalt. I større fellesråd vil det være svært ulike menigheter med ulike planer og satsninger. Mye av tilskuddet går til lønn og slik sett vil en «sentralisering» til fellesrådsnivå kunne sikre mer hensiktsmessig ressursutnyttelse, men ved å løfte tildelingen opp fra lokalmenigheten vil en også kunne tape lokalt initiativ og råderett og undergrave folkekirkens mål om å favne alle sine medlemmer.