



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Elin Næsje Sætre	421	23/03807-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
11/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Godkjenning av innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 19. mars 2024

Vedlegg:

Saksliste Møre bispedømmeråd 2024-2027 19.03.2024

Saksorientering

Bispedømmerådet skal i denne saka

1. Godkjenne innkalling og saksliste
2. Ta stilling til saker som skal handsamast for lukka dører

Bispedømmerådet sine møter blir halde etter reglane for bispedømmerådet si verksemd og Forskrift 5. juni 2020 nr. 3316 om krav til gjennomføring av fjernmøter i bispedømmerådene.

Arbeidsutvalet har bestemt at møtet 19/3 skal vere eit fysisk møte.

«Møter i bispedømmerådet holdes for åpne dører, dersom ikke rådet selv har bestemt noe annet. Personalsaker og saker hvor lovbestemt taushetsplikt tilsier det, skal behandles for lukkede dører. Debatt om en sak skal behandles for åpne eller lukkede dører foregår for lukkede dører», jf. 3 i reglane for bispedømmerådet si verksemd.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner innkalling og saksliste.



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2024-2027

Møteinnkalling

Møre bispedømmeråd 2024-2027

Møtedato: 19.03.2024 kl. 10:15

Møtested: Møre bispedømekontor

Arkivsak: [Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.](#)

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 41 28 32 50 eller e-post ES827@kirken.no.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

Litt meir om møtet og dagen:

- AU har fastsett at møtet vert fysisk på Møre bispedømekontoret
- Lunsj ca kl 12 saman med staben på bispedømekontoret

Opning/Ord for dagen: Ole Kristian Gundersen

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

11/24 Godkjenning av innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 19. mars 2024

Godkjenning av protokoll

12/24 Protokoll Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024

Saker til behandling

13/24 Årsrekneskap 2023, **Saksordførar:** Olav Myklebust

14/24 Budsjett 2024 – revisjon, **Saksordførar:** Knut Støbakk

15/24 Regional planstrategi Møre og Romsdal 2025-2028 og Fylkesplan for berekraftfylket Møre og Romsdal 2025-2028
Saksordførarar: Arne Moltubak og Magnar Hjertenæs

16/24 Møteplan Møre bispedømmeråd 2024 - endring av møtedato,
Saksordførar: Ole Kristian Gundersen

17/24 Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport - gjennomgang og informasjon før Kyrkjemøtet
Saksordførarar: Ingeborg Midttømme og Laila Terese Alendal

18/24 Førebuing til Kyrkjemøtet 2024 - Møre bispedømmeråd

Orienteringssaker

19/24 NOU 25:2023 Omstilling til lavutslipp. Høringssvar fra Biskopen i Møre

20/24 Orienteringar til møte i Møre bispedømmeråd 19.mars 2024

Molde, 11.03.2024

Arnt-Ove Tenfjord
leiar

Elin Næsje Sætre
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd 2024-2027

Møteprotokoll

Møre bispedømmeråd 2024-2027

Møtedato:	11.01.2024 kl. 09:15
Møtestad:	
Arkivsak:	23/03807
Til stades:	Knut Støbakk (Nominasjonskomiteens liste), Laila Terese Alendal (Bønnelista), Arnt-Ove Tenfjord (Frimodig kirke), Olav Myklebust (Åpen folkekirke), Ole Kristian Gundersen (Åpen folkekirke), Arne Moltubak, Magnus Moksnes Myhre, Ingeborg Midttømme,
Frammøtte varamedlemer:	Maren Elgsaas Alnæs (Åpen folkekirke) for Therese Utgård Aas, Mildrid Fiske for Amalie Valde Berge (Nominasjonskomiteens liste), Ingunn Karijord sak 1-3/24 for Knut Støbakk
Forfall:	Therese Utgård Aas, Amalie Valde Berge
Frå stab:	Elin Næsje Sætre, Bjørn Olaf Storhaug, Arvid Helle, Anne-Marit Hagelund
Andre:	Grethe Lystad Johnsen, Ingunn Karijord; Karl Johan Bjørge
Protokollfører:	Elin Næsje Sætre

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
1/24 Godkjenning av innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 11. januar 2024	3
Godkjenning av protokoll	
2/24 Protokoll Møre bispedømmeråd 2020-2023 15.12.2023	3
3/24 Protokoll Møre bispedømmeråd 2024-2027 15.12.2023	4
Saker til behandling	
4/24 Etske retningslinjer for Møre bispedømmeråd	5
5/24 Nominasjon av kandidatar til dei sentralkyrkjelege råd mm	6
6/24 Oppnemningar bispedømmerådet perioden 2024 - 2027	9
7/24 Revisjon av prostigrenser - første handsaming	10
8/24 Møteplan 2024 - Møre bispedømmeråd	10
9/24 Rapportering for Møre bispedømme si verksemd for 2023 - overordna signal	11
Orienteringssaker	
10/24 Orienteringar til møte i bispedømmerådet 11. januar 2024	

Sted, 24.01.2024

Elin Næsje Sætre
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**1/24 Godkjenning av innkalling og saksliste Møre bispedømmeråd 11. januar 2024**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	1/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner innkalling og saksliste.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:**Møtebehandling****Votering Einstemmig****Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak**

Møre bispedømmeråd godkjenner innkalling og saksliste.

Godkjenning av protokoll**2/24 Protokoll Møre bispedømmeråd 2020-2023 15.12.2023**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	2/24

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

Møre bispedømmeråd godkjenner protokollen frå møte i bispedømmerådet 2020-2023 den 15. desember 2023.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner protokollen frå møte i bispedømmerådet 2020-2023 den 15. desember 2023.

3/24 Protokoll Møre bispedømmeråd 2024-2027 15.12.2023

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	3/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner protokollen frå møte i bispedømmerådet 2024-2027 den 15. desember 2023.

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd godkjenner protokollen frå møte i bispedømmerådet 2024-2027 den 15. desember 2023.

Saker til behandling

4/24 Etiske retningslinjer for Møre bispedømmeråd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	4/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar etiske retningslinjer for sin virksomhet slik de er foreslått av Kirkerådet.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Laila Alendal frå Bønnelista fremja nye forslag for punkta 1-6 og endring av punkt 14: (punkt 1-3 erstattar pkt 1-2 i opprinneleg forslag)

1 Rådsmedlemmene i Den norske kirke er forpliktet på kirkens læregrunnlag slik det kommer til uttrykk i Bibelen og kirkens bekjennesskrifter.

2 Som tillitsvalgte i kirken har rådsmedlemmene et særlig ansvar for å leve som Jesu etterfølgere og følge Guds bud slik de er åpenbart i Bibelen, oppsummert i den gyldne regel (Matt 7,12) og det dobbelte kjærlighetsbudet (Matt 22,37-40) og forklart i kirkens bekjennesskrifter, særlig i Luthers lille katekisme, Confessio Augustana som/og er bibelens trosgrunnlag.

3 Rådsmedlemmene har et ansvar for, ved Den hellige ånds kraft, å leve sine liv som Jesu Kristi vitner og på den måten bidra til å oppfylle rådets målsetning: å vekke og nære det kristelige liv (Kirkeordningen §12 og §26).

4 (erstattar pkt 3) Rådets medlemmene har et ansvar for å møte hverandre slik som Jesus møtte mennesker, med omsorg, respekt, åpenhet og en lyttende holdning. Det innebærer at alle blir hørt og får uttrykke sin mening. Når rådet fatter vedtak, skal rådet også gjenspeile mindretallets oppfatninger.

5 (erstattar pkt 4) Trakassering eller diskriminering på grunnlag av alder, kjønn, identitet, hudfarge, etnisitet, funksjonsevne og sosial eller økonomisk bakgrunn skal ikke forekomme.

6 (erstattar pkt 5) Rådsmedlemmene har ansvar for å forvalte sin ytringsfrihet i lys av det åttende bud og Luthers forklaring til budet: "Vi skal frykte og elske Gud, så vi ikke lyver på vår neste, ikke sviker ham eller taler ondt om ham, men unnskylder ham, taler vel om ham og tar alt i beste mening."

7 (erstatte pkt 6) Det samme budet kommer til anvendelse ved motsetninger eller konflikter internt i rådet.

Rådet som arbeidsgiver (ikke aktuelt for alle råd) å foreslag til tilføyning i rød skrift

Pkt. 14: I henhold til kirkens trosgrunnlag kjenner og gjør sin plikt til å fremme...(resten av punktene beholdes slik de står)

Ingeborg Midttømme fremja endringsforslag til punkt 1: Rådsmedlemmer i Den norske kirke er lojale mot kirkens **tros** - og verdigrunnlag og opptre med integritet og ansvarlighet.

Votering:

Endringsforslag frå Laila Alendal v/Bønnelista: 1 for 9 mot
Tilleggsforslag frå Ingeborg Midttømme: 6 for 4 mot
Administrasjonen sitt forslag m/tilleggsforslag frå Ingeborg Midttømme: Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar etiske retningslinjer for sin virksomhet slik de er foreslått av Kirkerådet, med tilleggsforslag til Ingeborg Midttømme.

[Lagre vedtak]

5/24 Nominasjon av kandidatar til dei sentralkyrkjelege råd mm

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	5/24

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd foreslår følgende kandidatar til dei sentralkyrkjelege råd
 - Kyrkjerådet – forslag til kandidatar (om ikkje avtaleval blir gjennomført)
 - Kyrkjerådet – forslag til leiarkandidat
 - Mellomkyrkjeleg råd – forslag til kandidatar
 - Mellomkyrkjeleg råd – forslag til leiarkandidat
 - Klagenemnda – forslag til kandidatar
 - Kyrkjemøtet – kandidatar til Kyrkjemøtet sine organ
 - o Valkomité
 - o Regel komité
 - o Protokollkomité

- Dirigentskap

2. Møre bispedømmeråd foreslår slik fordeling på komitear i Kyrkjemøtet

Namn	Primærønske	Sekundærønske
Amalie Berge (NK)		
Knut Støbakk (NK)		
Laila Terese Alendal (BL)		
Arnt Ove Tenfjord (FK)		
Therese K Utgård Aas (ÅF)		
Olav Myklebust (ÅF)		
Ole Kristian Gundersen (ÅF)		
Arne Moltubak (P)		
Magnus Moksnes Myhre (L)		
Ingeborg Midttømme (B)		

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Under sakshandsaminga kom følgande forslag på kandidatar:

Forslag til kandidater til Kirkerådet:

Olav Myklebust
Laila Terese Alendal
Arnt-Ove Tenfjord

Forslag til leiarkandidat Kirkerådet:

Åpen folkekirke: Gard Sandaker-Nielsen
Bønneliste: Tore Thomassen

Medlem Mellomkirkelig råd:

Maren Elgsaas Alnes

Leiar Mellomkirkelig råd:

Jostein Ådna
Kristine Sandmæl

Kandidat Klagenemnda: Knut Støbakk

Kyrkjemøtet sine organ:

- Valkomité: Ole Kristian Gundersen
- Regel komité:
- Protokollkomit : Arnt-Ove Tenfjord
- Dirigentskap: Knut Støbakk, Olav Myklebust

Det var berre votering på leiarkandidat til Kirkerådet:

Gard Sandaker-Nielsen: 6 av 10 stemmer

Tore Thomassen: 2 av 10 stemmer

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

3. Møre bispedømmeråd foreslår følgende kandidatar til dei sentralkyrkjelege råd
- Kyrkjerådet – forslag til kandidatar (om ikkje avtaleval blir gjennomført):
 - o Olav Myklebust
 - o Laila Terese Alendal
 - o Arnt-Ove Tenfjord
 - Kyrkjerådet – forslag til leiarkandidat:
 - o Åpen folkekirke: Gard Sandaker-Nielsen
 - o Bønneliste: Tore Thomassen
 - Mellomkyrkjeleg råd – forslag til kandidatar
 - o Maren Elgsaas Alnes
 -
 - Mellomkyrkjeleg råd – forslag til leiarkandidat
 - o Jostein Ådna
 - o Kristine Sandmæl
 - Klagenemnda – forslag til kandidatar
 - o Knut Støbakk
 - Kyrkjemøtet – kandidatar til Kyrkjemøtet sine organ
 - o Valkomité: Ole Kristian Gundersen
 - o Regel komité
 - o Protokollkomit : Arnt-Ove Tenfjord
 - o Dirigentskap: Knut Støbakk og Olav Myklebust
4. Møre bispedømmeråd foreslår slik fordeling på komitear i Kyrkjemøtet

Namn	Prim�r�nske	Sekund�r�nske
Amalie Berge (NK)		
Knut Støbakk (NK)	C	D
Laila Terese Alendal (BL)	F	A
Arnt Ove Tenfjord (FK)	F	B
Therese K Utgård Aas (�F)	F	
Olav Myklebust (�F)	A	E
Ole Kristian Gundersen (�F)	B	A
Arne Moltubak (P)	D	B
Magnus Moksnes Myhre (L)	A	D
Ingeborg Midttømme (B)		

6/24 Oppnemningar bispedømmerådet perioden 2024 - 2027

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	6/24

Forslag til vedtak

Til medlem i IKO sitt representantskap. oppnemner Møre bispedømmeråd xxxx
Til varamedlem i oppnemner bispedømmerådet XXXXX

Til medlem i SMM-utvalet i Møre bispedømme oppnemner Møre bispedømmeråd xxxx.
Til varamedlem oppnemner bispedømmerådet XXXXX

Til medlem i Styret for Åkerlehaugen retreatsenter oppnemner Møre bispedømmeråd xxxx.
Til varamedlem oppnemner bispedømmerådet XXXXX

Til medlem i representantskapet for Kirkens Nødhjelp oppnemner Møre bispedømmeråd XXXX
Til Varamedlem oppnemner bispedømmerådet XXXX

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Under sakshandsaminga kom det forslag på følgende kandidatar:
Åkerlehaugen: Ole Kristian Gundersen vara: Mildrid Fiske
IKO: Laila Terese Alendal, Vara Arnt-Ove Tenfjord
SMM: Arnt-Ove Tenfjord. Vara: Amalie Valde Berge
Kirkens Nødhjelp: Arne Moltubak, vara: Mildrid Fiske

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Til medlem i IKO sitt representantskap oppnemner Møre bispedømmeråd:
Laila Terese Alendal
Til varamedlem i oppnemner bispedømmerådet: Arnt-Ove Tenfjord

Til medlem i SMM-utvalet i Møre bispedømme oppnemner Møre bispedømmeråd:
Arnt-Ove Tenfjord
Til varamedlem oppnemner bispedømmerådet: Amalie Valde Berge

Til medlem i Styret for Åkerlehaugen retreatsenter oppnemner Møre bispedømmeråd:
Ole Kristian Gundersen.

Til varamedlem oppnemner bispedømmerådet: Mildrid Fiske

Til medlem i representantskapet for Kirkens Nødhjelp oppnemner Møre
bispedømmeråd: Arne Moltubak

Til Varamedlem oppnemner bispedømmerådet: Mildrid Fiske

7/24 Revisjon av prostigrenser - første handsaming

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	7/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar å sende ut saka om revisjon av prostigrensene på høyring til dei tre prostia Nordre Sunnmøre prosti, Indre Romsdal prosti og Molde domprosti før endeleg sakshandsaming i Møre bispedømmeråd sitt møte i mars 2024.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Kommentarar og innspel til høyringa kom under sakshandsaminga.

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar å sende ut saka om revisjon av prostigrensene på høyring til dei tre prostia Nordre Sunnmøre prosti, Indre Romsdal prosti og Molde domprosti med dei innspela som er kome i møte, før endeleg sakshandsaming i Møre bispedømmeråd sitt møte i mars 2024.

8/24 Møteplan 2024 - Møre bispedømmeråd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	8/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar møteplan for 2024 med disse datoane:

- 10.-11. januar Bispedømmerådsmøte m/rådsopplæring
- 11. mars Bispedømmerådsmøte m/førebuing til Kyrkjemøtet
- 19. mars Kveldssamling for bispedømmerådsmedlemmer og FR-leiarar (og MR-leiarar?)
- 10. juni Bispedømmerådsmøte
- 16. september Bispedømmerådsmøte
- 12. desember Bispedømmerådsmøte

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Det kom forslag på å slå sammen 11. og 19. mars.
I tillegg på forslag på å flytte frå 10. juni til 7. juni.

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar møteplan for 2024 med desse datoane:

- 10.-11. januar Bispedømmerådsmøte m/rådsopplæring
- 19. mars Bispedømmerådsmøte m/førebuing til Kyrkjemøtet
- 19. mars Kveldssamling for bispedømmerådsmedlemmer og FR-leiarar (og MR-leiarar?)
- 7. juni Bispedømmerådsmøte
- 16. september Bispedømmerådsmøte
- 12. desember Bispedømmerådsmøte

9/24 Rapportering for Møre bispedømme si verksemd for 2023 - overordna signal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	9/24

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd ber om at det blir utvikla ein rapport for biskopen og bispedømmerådet sin verksemd som presenterer og dokumenterer Den norske kyrkja sin plass i lokalsamfunnet og med tilsette og folkevalde på ulike nivå som målgruppe
2. Frist for å legge rapport for verksemda i Møre bispedøme for 2023 fram for bispedømmerådet er til møte i mai/juni.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Det kom innspel og kommentarer til utarbeiding av melding for 2023.

Votering Einstemmig

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

1. Møre bispedømmeråd ber om at det blir utvikla ein rapport for biskopen og bispedømmerådet sin verksemd som presenterer og dokumenterer Den norske kyrkja sin plass i lokalsamfunnet og med tilsette og folkevalde på ulike nivå som målgruppe
2. Frist for å legge rapport for verksemda i Møre bispedøme for 2023 fram for bispedømmerådet er til møte i 7. juni.

Orienteringssaker

10/24 Orienteringar til møte i bispedømmerådet 11. januar 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Møre bispedømmeråd 2024-2027	11.01.2024	10/24

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek orienteringane til vitande.

Møtebehandling i Møre bispedømmeråd 2024-2027 11.01.2024:

Møtebehandling

Munnlege orienteringar:

- Biskopen

- Om prostane sin kvardag ved Prost i Ytre Nordmøre, Sindre Stabell Kulø
- Om kyrkjevevjerjane sin kvardag ved Kyrkjevevjerje i Hustadvika kyrkjelege fellesråd, Harald E. Hagen.

Møre bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Møre bispedømmeråd tek orienteringane til vitande.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Elin Næsje Sætre	112	22/03718-23	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
13/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Årsrekneskap for 2023

Vedlegg:

280 Møre bdr økonomianalyse 12 2023
 280 Møre bispedømmeråd 2023
 280 000 Møre bispedømmeråd - adm 2023
 280 400 Møre bispedømmeråd presteskapet 2023
 280 Møre bispedømmeråd tilskot 2023

Saksorientering

Vedlagt følger årsrekneskapen for 2023 for Møre Bispedømmeråd.

Det er Kyrkjerådet som endeleg fastset og godkjenner årsrekneskap for Den norske kyrkje og legg det fram for Kyrkjemøtet til orientering, jf. § 30 i kyrkjeordninga og § 3 i Kyrkjemøtet sitt budsjettreglement. Rekneskap og analyse for 2023 er utarbeida av Felles økonomieining (FØ) og er vedlagt saka.

Totalt for heile drifta har Møre bispedømmeråd pr. 31.12.2023 eit forbruk som er kr 5 682 000 høgare enn tildeling (6,8 %).

Budsjettet er laga ut i frå tildelt ramme for 2023 – jf.. endeleg tildelingsbrev av 15.11.2023. I tillegg var det planlagt å bruke kr 4 375 000 av oppsparte midlar. Bruken av reserven vart budsjettert gjennom året og lagt som ei inntekt på konto 6890 i desember. Dette forklarar kr 4 375 000 av meirforbruket i desember. Andre årsaker til meirforbruket er høgare utgifter til vikarlønn, refusjon for lønnsutgifter til vikarar tilsett i fellesrådet og høgare reiseutgifter enn budsjettert.

Forslag til vedtak

Møre Bispedømmeråd tek rekneskapen for 2023 til vitande.

Rapport fra Felles økonomienhet (FØ)

280 Møre bispedømmeråd ØKONOMIRAPPORT PR 31.12.2023

1 OPPSUMMERING

Totalt for hele driften har Møre bispedømmeråd pr. 31.12.2023 et forbruk som er kr 5 682 000 høyere enn tildeling (6,8 %).

Budsjettet er laget ut fra tildelt ramme for 2023 – jfr. endelig tildelingsbrev av 15.11.2023. I tillegg var det planlagt å bruke kr 4 375 000 av oppsparte midler. Bruken av reserven ble budsjettert gjennom året og lagt som en inntekt på konto 6890 i desember. Dette forklarer kr 4 375 000 av merforbruket i desember. Andre årsaker til merforbruket er høyere utgifter til vikarlønn, refusjon for lønnsutgifter til vikarer ansatt i fellesrådet og høyere reiseutgifter enn budsjettert.

2 RAPPORTVEDLEGG

Vedlagt følger regnskapsrapporter pr 31.12.2023

- 280 Samlet driftsregnskap uten tilskudd
- 280 0000 Driftsregnskap administrasjonen
- 280 4000 Driftsregnskap prestedtjenesten
- 280 5000 Tilskudd
- Regnskap pr koststed
- Regnskap pr prosjekt

3 ANALYSE AV DRIFTEN – budsjettgruppe 1

Nøkkeltall

Tall i hele tusen

Resultat pr. 31.12.2023

Administrasjon	Prestetjenesten	Sum	Resultat i %
-209	- 5 473	- 5 682	- 6,8 %

Utvikling i regnskapsresultatet i 2023

	31.01	28.02	31.03	30.04	31.05	30.06	31.07	31.08	30.09	31.10	30.11	31.12
Administrasjon	-72	-24	70	157	130	67	9	-91	-128	58	-68	-209
Presteskabet	231	317	236	651	756	1 095	603	930	1 206	844	870	- 5 473
Totalt	159	293	306	808	886	1 162	612	839	1 078	902	802	- 5 682
Prosent av budsjett	2,2 %	2,0 %	1,4 %	2,7 %	2,4 %	3,0 %	1,3 %	1,5 %	1,7 %	1,3 %	1,0 %	-6,8 %

Administrasjonen

Administrasjonsutgiftene er totalt på kr 16 724 000.

Totalt er det benyttet kr 209 000 mer enn budsjettert til administrasjon.

Det er 1,3 % høyere enn budsjettert.

Lønnsutgiftene er kr 510 000 høyere enn budsjettert. Årsaken er overlapping mellom tidligere og ny tilsatt på personal og mer bruk av overtidsbetaling.

Regnskapet for møte og kurs er kr 898 000 lavere enn budsjettert. Det er et merforbruk på kr 212 000 på leie av lokale. Mindre avvik på flere konti gir et samlet mindreforbruk på andre driftskostnader på kr 379 000.

Prestetjenesten

Regnskapet for prestatjenesten er på kr 72 196 000. Det er kr 5 473 000 høyere enn budsjettert (8,2 %).

Det var planlagt å bruke kr 4 375 000 av oppsparte midler. Bruken av reserven ble budsjettert gjennom året og lagt som en inntekt på konto 6890 i desember. Dette forklarer kr 4 375 000 av merforbruket i desember.

Det er brukt kr 333 000 mer på lønn enn budsjettert. Årsaken er økte utgifter på tilleggslønn. I tillegg er det brukt 240 000 kr mer enn budsjettert på leie av bolig og kr 121 000 til leiebil til vikarer.

Det er utbetalt kr 559 000 mer enn budsjettert til kjøp av andre tjenester (konto 6790). Merforbruket gjelder i hovedsak bruk av vikarer ansatt i fellesråd.

Når vi tar hensyn til inntektene, er budsjettet for møter og kurs overskredet med kr 327 000.

Det er utbetalt kr 272 000 mindre til flytting og kr 231 000 mindre enn budsjettert til prostesekretærer.

Reiseutgiftene ligger kr 453 000 over budsjettet.
De andre driftskostnadene har mindre avvik.

4 TILSKUDD – budsjettgruppe 2

Det er utbetalt 21 610 000 i tilskudd til trosopplæring.

I tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk er det betalt ut kr 13 717 000.

Til sammen er det brukt kr 516 000 mer enn tildelingen, og balansen vil bli tilsvarende redusert.

5 DISPONIBLE MIDLER – EGENKAPITAL (Balansepost 2050)

Møre bispedømmeråd har et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år på kr 8 568 000.

Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital.

Budsjettet var likt med tildelingen for 2023, men det var planlagt å bruke kr 4 375 000 av balansen.

Det blei brukt kr 6 198 000 mer enn tildelingen for 2023 og balansen vil bli redusert tilsvarende.

Regnskapet for Den norske kirke i 2023 er ikke formelt avsluttet av Kirkerådet. Akkumulert mindreforbruk fordeler seg foreløpig slik:

	Akkumulert beholdning pr 01.01.2023	Mer-/mindre- forbruk 2023	Akkumulert beholdning pr 31.12.2023
Gruppe 1 - Drift	7 171 000	- 5 682 000	1 489 000
Gruppe 2 – Tilskudd			
Trosopplæring	837 000	113 000	881 000
Diakoni, undervisning og kirkemusikk	560 000	- 629 000	0
Totalt	8 568 000	6 198 000	2 370 000

Kirkerådet har i KR-sak 52/21 vedtatt en begrensning i bispedømmerådernes akkumulerte mindreforbruk, tilsvarende 3 % av siste års tildeling. Ordningen med en øvre grense for akkumulert mindreforbruk på 3 % av tildelingen trer fullt ut i kraft fra regnskapsåret 2023.

For Møre bispedømmeråd tilsvarer denne 3 %-regelen kr 3 481 000.

Saldoen i balansen er under 3 % grensen, og hele beløpet i balansen er disponibelt for bruk i senere år.

6 NESTE REGNSKAPSRAPPORT

FØ leverer neste regnskapsrapport etter avsluttet regnskap pr. 31.03.2024.

FØ, Molde 20.02.2024

Denne rapporten er utarbeidet av Controller Åshild Stige

7 NØKKELTALL MØRE**TABELLER PR. 31.12.2023**

Alle tall i tabellene er i hele 1000 kr.

280 Møre bispedømmeråd – budsjettgruppe 1

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-393	0	393	
Tilskudd	130	0	-130	
Lønn og godtgjørelser	78 271	77 428	-843	-1,1 %
Andre driftskostnader	10 912	5 810	-5 102	-87,8 %
Sum	88 920	83 238	-5 682	-6,8 %

280 0000 administrasjon

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-52	0	52	
Tilskudd mv	130	0	-130	
Lønn og godtgjørelser	12 393	11 883	-510	-4,3 %
Andre driftskostnader	4 253	4 632	379	8,2 %
Sum	16 724	16 515	-209	-1,3 %

280 4000 prester

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-341	0	341	
Tilskudd mv	0	0	0	
Lønn og godtgjørelser	65 878	65 545	-333	-0,5 %
Andre driftskostnader	6 659	1 178	-5 481	-465,3 %
Sum	72 196	66 723	-5 473	-8,2 %

280 Tilskudd - budsjettgruppe 2

Møre	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Trosopplæring	21 610	21 723	113	0,5 %
Diakoni/underv. og kirkem.	13 717	13 088	-629	-4,8 %
Sum	35 327	34 811	-516	-1,5 %

Møre bispedømmeråd

Regnskap 2023 - drift

Driftsrapport	Regnskap	Budsjett	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-76 700		76 700
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-79 975		79 975
3xxx - Andre inntekter	-237 160		237 160
Sum inntekter	-393 835	0	393 835
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	130 000	0	-130 000
Sum tilskudd mv	130 000	0	-130 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	58 047 862	63 248 459	5 200 596
5006 - Beredskap	1 102 429	1 402 693	300 264
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 050 808	1 875 465	-1 175 343
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	8 958 967	1 209 647	-7 749 320
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	678 227	684 386	6 159
540x - Arbeidsgiveravgift	9 409 065	8 855 585	-553 480
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-3 399 526		3 399 526
59xx - Andre personalkostnader	423 379	151 965	-271 414
Sum Lønn og godtgjørelser	78 271 211	77 428 200	-843 011
60xx - Avskrivninger	41 575		-41 575
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 381 063	1 890 000	-491 063
64xx - Leie maskiner, inventar mm	184 822	30 000	-154 822
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	270 609	260 000	-10 609
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	21 400	25 000	3 600
67xx - Div honorar og flytting	162 027	415 000	252 974
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	1 111 183	530 000	-581 183
6797 - Annen bistand	1 098 673	1 305 000	206 327
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	523 983	-3 669 000	-4 192 983
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 631 266	1 945 000	313 734
69xx - Telefon, porto mv	26 159	1 000	-25 159
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	7 452 760	2 732 000	-4 720 760
71xx - Reiser	3 347 603	2 902 000	-445 603
73xx - Reklamekostnad og representasjon	14 365		-14 365
74xx - Medlemskontingent og gaver	96 982	23 800	-73 182
77xx - Annen kostnad	300	151 000	150 700
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	3 459 250	3 076 800	-382 450
8xxx - Finansinntekter/kostnader	184	1 000	816
Sum Finanskostnader og overføringer	184	1 000	816
Sum	88 919 570	83 238 000	-5 681 570

Møre bispedømmeråd

Regnskap 2023 - administrasjon

Driftsrapport	Regnskap	Budsjett	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-21 100		21 100
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-29 379		29 379
3xxx - Andre inntekter	-2 000		2 000
Sum inntekter	-52 479	0	52 479
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	130 000	0	-130 000
Sum tilskudd mv	130 000	0	-130 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	10 651 433	10 051 989	-599 444
50xx - Tilleggs lønn, overtid mm	281 146	76 154	-204 992
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	11 047		-11 047
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	187 103	173 321	-13 782
540x - Arbeidsgiveravgift	1 586 940	1 499 704	-87 235
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-587 464		587 464
59xx - Andre personalkostnader	263 143	81 965	-181 178
Sum Lønn og godtgjørelser	12 393 348	11 883 133	-510 215
60xx - Avskrivninger	41 575		-41 575
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 879 311	1 650 000	-229 311
64xx - Leie maskiner, inventar mm	62 117	30 000	-32 117
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	196 050	175 000	-21 050
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	21 400	25 000	3 600
67xx - Div honorar og flytting	33 906	15 000	-18 906
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	232 391	210 000	-22 391
6797 - Annen bistand	24 750		-24 750
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	262 176	240 000	-22 176
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	664 077	1 540 000	875 923
69xx - Telefon, porto mv	26 159	1 000	-25 159
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	3 443 912	3 886 000	442 088
71xx - Reiser	712 726	720 000	7 274
73xx - Reklamekostnad og representasjon	7 155		-7 155
74xx - Medlemskontingent og gaver	88 620	23 800	-64 820
77xx - Annen kostnad	300	1 000	700
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	808 801	744 800	-64 001
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	1 000	1 000
Sum Finanskostnader og overføringer	0	1 000	1 000
Sum	16 723 582	16 514 933	-208 649

Møre bispedømmeråd

Regnskap 2023 - presteskapet

Driftsrapport	Regnskap	Budsjett	Avvik
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-55 600		55 600
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-50 596		50 596
3xxx - Andre inntekter	-235 160		235 160
Sum inntekter	-341 356	0	341 356
46xx - Tilskudd menigheter og fellestråd	0	0	0
Sum tilskudd mv	0	0	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	47 396 430	53 196 470	5 800 040
5006 - Beredskap	1 102 429	1 402 693	300 264
50xx - Tilleggs lønn, overtid mm	2 769 662	1 799 311	-970 351
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	8 947 920	1 209 647	-7 738 273
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	491 125	511 066	19 941
540x - Arbeidsgiveravgift	7 822 125	7 355 881	-466 245
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-2 812 062		2 812 062
59xx - Andre personalkostnader	160 236	70 000	-90 236
Sum Lønn og godtgjørelser	65 877 865	65 545 068	-332 797
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	501 752	240 000	-261 752
64xx - Leie maskiner, inventar mm	122 705		-122 705
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	74 559	85 000	10 441
67xx - Div honorar og flytting	128 121	400 000	271 880
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	878 792	320 000	-558 792
6797 - Annen bistand	1 073 923	1 305 000	231 077
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	261 807	-3 909 000	-4 170 807
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	967 189	405 000	-562 189
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	4 008 848	-1 154 000	-5 162 848
71xx - Reiser	2 634 876	2 182 000	-452 876
73xx - Reklamekostnad og representasjon	7 210		-7 210
74xx - Medlemskontingent og gaver	8 361		-8 361
77xx - Annen kostnad		150 000	150 000
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	2 650 447	2 332 000	-318 447
8xxx - Finansinntekter/kostnader	184		-184
Sum Finanskostnader og overføringer	184		-184
Sum	72 195 988	66 723 068	-5 472 920

Møre bispedømmeråd				
Regnskap 2023 - tilskudd				
Konto*	Koststed	Regnskap	Budsjett	Avvik
4600 - Tilskudd	2805110 - Tilskudd trosopplæring	21 609 899	21 723 000	113 101
4600 - Tilskudd	2805120 - Tilskudd diakoni	7 051 109	6 637 000	-414 109
4600 - Tilskudd	2805130 - Tilskudd undervisning	6 497 470	6 283 000	-214 470
4600 - Tilskudd	2805140 - Tilskudd kirkemusikk	168 000	168 000	
SUM		35 326 478	34 811 000	-515 478

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	110	23/03067-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
14/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Budsjett 2024 - revisjon

Vedlegg:

Fordeling av midler 2024 pr 19.feb
 Vedlegg Strategiske mål og resultatmål 2024 for Dnk
 Statsbudsjettet 2024 - Endelig tildelingsbrev
 Budsjett 2024 - revisjon
 1 - 280 - Budsjettnotat 2024 - versjon 08.03.2024
 2024 Endeleg budsjett

Saksorientering

Møre bispedømmeråd vedtok budsjett for 2024 i sak 65/23 i møte 15. desember 2023. Sidan er rekneskap for 2023 avslutta og Kyrkjerådet har gitt endeleg tildelingsbrev for 2024.

En del forutsetningar er endra. Dette ligg no inne i budsjettet.

- Auka kostnadar reise – ca 300`
- Tilleggs løn – ca 100`
- Beredskap – ca 200`
- Andre kostnadar ca 100`

Til møte i Kirkerådet 8.-9.mars blir det i sak om rekneskap 2023 uttrykt at det «leggast opp til samtale med stiftsdirektørane med tanke på å minimalisere reservebruken i 2024.» Bakgrunnen for dette er rekneskapsresultatet for rettssubjektet Dnk. Møre bispedømme har eit akkumulert mindreforbruk frå tidlegare år på kr 1.489.000 som i så fall ikkje kan bli nytta i budsjett for 2024.

Totalt må det gjerast tiltak på kr 3.278.000 for å få til budsjettbalanse.

Stiftsdirektøren har nedsett ei partssamansett gruppe som skal sjå på tiltak for å komme i budsjettbalanse. Stiftsdirektøren vil komme tilbake til bispedømmerådet med tiltaksplan. Det blir tilrådd å gjere eit revidert budsjettvedtak slik det går fram av budsjettnotat og endeleg budsjett 2024.

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd vedtar framlagt budsjett for 2024
2. Møre bispedømmeråd ber stiftsdirektøren gjere tiltak for å få budsjettet i balanse og kome med tiltaksplan.

Budsjettnotat fra Felles økonomienhet (FØ)

280 – Møre bispedømmeråd – Endelig budsjett 2024

Endelig budsjett 2024 (versjon pr. 08.03.2024) er utarbeidet av Felles økonomienhet i samarbeid med stiftsdirektør, avdelingsledere og øvrig administrasjon.

Tildeling 2024:

Endelig budsjett 2024 bygger på endelig tildeling, jfr brev fra Kirkerådet 22.februar 2024.

Tildeling til Møre bispedømmeråd er på kr 122 295 000 – fordelt som følger;

- kr 86 128 000 budsjettgruppe 1 - drift
- kr 36 167 000 budsjettgruppe 2 – tilskudd

Årets tildeling til bispedømmene er lønns- og prisjustert med 4,21 %. Alle bispedømmene er trukket for andel til samisk prest/diakon i Sør-Norge og 50 % stilling i forbindelse med «Sannhet og forsoning». Møre bispedømmes tildeling er redusert med henholdsvis kr 58 000 og kr 33 000. Årets tildeling vedr. budsjettgruppe 2 – tilskudd - er lønns- og prisjustert med 3,91 %. Alle bispedømmene er trukket for andel til kvalifiseringsstipend-ordningen 0,3 % – kr 109 000 gjelder Møre bispedømmeråd.

Disponible midler - Balansepost (konto 2050)

Møre bispedømmeråd har et akkumulert mindreforbruk pr 31.12.2023 på kr 2 370 000 – drift kr 1 489 000 og tilskudd kr 881 000.

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 et regnskapsår har mer enn 3 % av sin tildeling i slike oppsparte midler, vil et ytterligere mindreforbruk evt. legges til ubunden egenkapital i Den norske kirke og ikke tilflyte bispedømmet. For Møre bispedømmeråd tilsvarer denne 3 %-regelen en grense på kr 3 669 000 for 2024.

Budsjettekniske forutsetninger:

Felles økonomienhet har fastsatt noen budsjettekniske forutsetninger som er lagt til grunn i budsjettarbeidet for 2024, spesielt gjelder dette budsjettering av lønn og godtgjørelser. Dette er i hovedsak en videreføring av tidligere års forutsetninger.

- *Lønn til faste stillinger:*

For fast ansatte er det budsjettert med reell årslønn og stillingsprosent, med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift.

For vakante stillinger er det budsjettert med en fastsatt årslønn avhengig av stillingstype (prost, sokneprest, kapellan/prostiprest, rådgiver), med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift. Dette gir budsjettmessig dekning for vikar i vakante stillinger.

- *Lønn til vikarer:*

Det er satt av midler til vikar i ferier og studiepermisjon. Det er også budsjettert med 30 % vikar for frikjøp leder av presteforeningen.

- *Stiftspraksis:*
For 2024 budsjetteres det med kostnad for 2 stiftspraksiskandidater for Møre bispedømme.
- *NAV-refusjoner:*
Det budsjetteres ikke med NAV-refusjoner (sykepenger og foreldrepenger). Arbeidsgiverperioden er 16 dager. Maksgrense for NAV-refusjoner er 6G – for 2024 tilsvarer det kr 711 700.

Når man mottar NAV-refusjoner gir det et handlingsrom for å dekke opp med vikar, evt. inndekning av merforbruk gjennom året.
- *Tilleggslønn presteskapet:*
Gjelder tilleggslønn som følger av prestenes arbeidstidsavtale (tillegg for arbeidstid på ettermiddag, kveld, helge- og høytidsdager).
Budsjettposten er beregnet på nytt og hensyntatt ny tilleggslønnsavtale.
- *Beredskapsgodtgjørelse presteskapet:*
Gjelder godtgjørelser som følger av beredskapsavtalen for prestene, dvs. avtalt godtgjøring for vaktuke/-dager og for evt. utrykninger.
Budsjettposten er beregnet på nytt og hensyntatt endrede satser i godtgjørelsen fra 1. mai 2024.
- *OVF-boliger:*
Opplysningsvesenets fond sender faktura til bispedømmerådene hver måned for de boliger som inngår i den nye boligordningen. De ansatte blir trukket for husleie. Når bolig evt. står ubrukt vil det medføre en merkostnad.
- *Lønnsoppgjør:*
Tildelingen til bispedømmene for 2024 vil være lønns- og prisjustert. Bispedømmerådene må av den grunn sette av midler til lønnsoppgjøret i 2024 i budsjettet. Det forventes 4,9 % lønnsøkning, og i budsjettet for Møre er det satt av kr 2 434 000 gjeldende for perioden mai til desember 2024. Beløpet inkluderer feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Budsjettering av lønn og godtgjørelse:

Endelig budsjett 2024 er basert på nevnte forutsetninger og etter dialog med stiftsdirektør og avdelinger. Det er blitt foretatt en gjennomgang av stillingshjemler/bemanning og vikarbehov utover full bemanning. I tillegg er det tatt en ny vurdering av tilleggslønn, beredskap, lønnsoppgjør og reiser ut fra nye avtaler, satser og regnskapstallene for 2023.

Følgende årsverk er budsjettert for Møre bispedømme:

Koststed/prosti	Vakante årsverk	Årsverk totalt	Innsparing årsverk	Netto budsjetterte årsverk
2803xxx - Bispedømmekontoret	0,00	14,00	-0,80	13,20
2804210 - Molde domprosti	1,00	14,30	-1,00	13,30
2804220 - Søre Sunnmøre prosti	1,00	16,20	-1,20	15,00
2804240 - Nordre Sunnmøre prosti	2,00	24,40	-1,80	22,60
2804250 - Indre Romsdal prosti	1,00	5,00	-0,30	4,70
2804260 - Ytre Nordmøre prosti	1,00	9,50	-0,70	8,80
2804270 - Indre Nordmøre prosti	1,00	6,00	-0,40	5,60
TOTALT	7,00	89,40	-6,20	83,20

Studentprester og fengselsprestene er inkludert i antall prester i prostiene.

I endelig budsjett 2024 er det lagt inn innsparing i stillinger på bispedømmekontoret og i prostiene tilnærmet likt som i 2022 og 2023.

Budsjettering av drifts- og reisekostnader:

Forslag til foreløpig budsjett for drifts- og reisekostnader for 2024 er i hovedsak basert på en videreføring av forrige års budsjetterte aktiviteter (erfaringstall/historikk) og dialog med stiftsdirektør og avdelingsledere.

Etablerte aktiviteter som arbeidsveiledning (ABV), drift av ulike råd/utvalg, fagdager (for diakoner, kateketer, trosopplærere og kirkemusikere) og administrativ hjelp til prostene har budsjettmessig dekning på samme nivå som tidligere.

Kommentarer til enkelte kontogrupper:

- *Kto.gruppe 51xx – Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorar m.m:*
Gruppen inneholder vikar til frikjøp av PF-leder, stiftspraksis, ferievikarer og vikar ved lengre studiepermisjoner.
- *Kto.gruppe 53xx – Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse:*
Kontogruppen inneholder kostnader til honorar bispedømmerådets medlemmer og tjenestedrakt til ansatte.
- *Kto.gruppe 59xx – Andre personalkostnader:*
Gruppen inneholder personalkostnader og regnskapsmessige avsetninger gjennom året som er relatert til øvrige konti innen lønn og godtgjørelser.
- *Kto.gruppe 6790 – Kjøp av andre fremmede tjenester:*
Gruppen inneholder arbeidsveiledning, organisasjonsutvikling og kompetanseutvikling

- *Konto 6797 – Annen bistand*
Kontoen inneholder tilskudd til administrativ hjelp for prostene.

- *Kto.gruppe 68xx – Kontorrekvisita, trykksaker og møter, kurs og seminarer:*
Gruppen inneholder administrative kostnader, arrangementer/møter for kirkefagfeltene, presteskaper og administrasjonen (f.eks. prostemidler, BDR-møter, stiftsdag, UBDR, ABV, div. arr. Kirkefag, div møter som f.eks. TAF, REVU, Kontaktmøte og RAMU osv). I tillegg inneholder posten kostnader vedr. vennskapsmenighet.

- *Kto.gruppe 71xx – Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm:*
Gruppen inneholder reiser for prester, biskop og ansatte i administrasjonen. I tillegg inneholder posten samling for ungdomstinget 2024.

Oppsummering:

Budsjettet for Møre bispedømmeråd er basert på Kirkerådets fordeling av midler, som igjen er basert på Regjeringens Statsbudsjett 2024. Det må derfor tas forbehold om at Statens rammetilskudd til Den norske kirke ikke endres. Det er en utfordring at rettssubjektet Den norske kirke forventer høye pensjonskostnader i 2024 og årene som kommer. Det er en utfordring som kan få innvirkning på bispedømmerådernes budsjetttrammer i årene fremover.

Grunnet rettssubjektets økonomiske utfordringer med bla store pensjonskostnader, ønsker Kirkerådets ledelse at bispedømmene minimaliserer bruken av akkumulert mindreforbruk fra tidligere år i budsjettet for 2024.

Endelig budsjett 2024 er av den grunn balansert med en innsparing på kr 3 278 000.

Budsjettgruppe 1 – Drift:

Møre bispedømmeråd				
Budsjett 2024 - budsjettgruppe 1 drift				
	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Regnskap 2023	Budsjett 2024
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	0	0	-76 700	0
34xx - Offentlig tilskudd/refusjon	0	0	-79 975	0
3xxx - Andre inntekter	0	0	-237 160	-20 000
Sum inntekter	0	0	-393 835	-20 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	30 000	0	130 000	0
Sum tilskudd mv	30 000	0	130 000	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	60 480 164	63 248 459	58 047 862	65 708 223
5006 - Beredskap	1 337 692	1 402 693	1 102 429	1 600 000
50xx - Tilleggslønn og overtid mm	1 871 037	1 875 465	3 050 808	2 115 384
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	1 380 474	1 209 647	8 958 967	1 109 622
52xx - Fordel i arbeidsforhold	0	0		
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	789 742	684 386	678 227	579 111
540x - Arbeidsgiveravgift	8 177 295	8 855 585	9 409 067	9 236 059
58xx - Refusjon syke- og fødesespenger	0	0	-3 399 526	0
599x - Refusjon lønnskostnader		0	0	0
59xx - Andre personalkostnader	115 000	151 965	423 379	215 000
Sum Lønn og godtgjørelser	74 151 404	77 428 200	78 271 213	80 563 399
60xx - Avskrivninger	42 000	0	41 575	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 765 000	1 890 000	2 381 063	2 116 000
64xx - Leie maskiner, inventar mm	40 000	30 000	184 822	120 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	240 000	260 000	270 609	270 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr		25 000	21 400	25 000
67xx - Div. honorar og flytting	120 000	415 000	162 027	300 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	380 000	530 000	1 111 183	255 000
6797 - Annen bistand	1 370 000	1 305 000	1 098 673	1 030 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	504 704	420 000	523 983	315 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2 015 000	1 945 000	1 631 266	1 645 000
69xx - Telefon, porto mv	10 000	1 000	26 159	1 000
Innsparing lønn/drift		-4 375 000		-3 278 399
Sum andre driftskostnader	6 486 704	2 446 000	7 452 760	2 798 601
71xx - Reiser	2 280 000	2 902 000	3 347 603	2 615 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	15 000	0	14 365	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	43 000	23 800	96 982	20 000
77xx - Annen kostnad	152 000	151 000	300	151 000
Sum andre driftskostnader	2 490 000	3 076 800	3 459 250	2 786 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	1 000	184	
Sum Finanskostnader og overføringer	0	1 000	184	0
TOTALT	83 158 108	82 952 000	88 919 572	86 128 000
		82 952 000		86 128 000
Tildelt tilskudd		34 811 000		36 167 000
		117 763 000		122 295 000
Tildeling		117 763 000		122 295 000
Diff		0		0

Budsjettgruppe 2 - Tilskudd:

Budsjett for tilskudd 2024 bygger på endelig tildelingsbrev fra Kirkerådet av 22. februar 2024. Tildelingen er prisjustert med 4,21 % minus 0,3 % til kvalifiseringsstipendordningen – totalt justert med 3,91 %.

Møre bispedømmeråd

Budsjett 2024 - budsjettgruppe 2 tilskudd

	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Regnskap 2023	Budsjett 2024
2805110 - Tilskudd trosopplæring	20 360 000	20 961 000	21 723 000	21 609 899	22 569 000
2805120 - Tilskudd diakoni	6 400 000	6 400 000	6 637 000	7 051 109	6 896 000
2805130 - Tilskudd undervisning	5 701 000	6 063 000	6 283 000	6 497 470	6 527 000
2805140 - Tilskudd kirkemusikk	165 000	165 000	168 000	168 000	175 000
2805160 - Tilskudd fra OVF	502 000	502 000	0		0
TOTALT	33 128 000	34 091 000	34 811 000	35 326 478	36 167 000

Kvalitet på økonomirapporter:

Kvaliteten på fremtidige økonomirapporter avhenger av rett kontering av bilag og at kostnadene blir belastet så fort de er påløpt. Minner om at budsjettansvarlige i Møre er ansvarlig for at kontering på bilag følger budsjettet. Det er derfor viktig at den som godkjenner bilag kontrollerer at konteringen er riktig i henhold til budsjettet. Dette gjelder ved godkjenning av regninger både i SD Worx og Xledger.

En konteringsveiledning blir utarbeidet for hjelp i konteringen.

Videre budsjettarbeid:

Vi ber om tilbakemeldinger snarest, og senest 22. mars 2024 om evt. behov for endringer av endelig budsjett 2024.

Endelig budsjett 2024 planlegges lest inn i regnskapssystemet før rapportering pr.31.03.2024.

Felles økonomienhet 08.03.2024

Denne rapporten er utarbeidet av controller Anne M. Holmstad

Møre bispedømmeråd

Budsjett 2024 - budsjettgruppe 1 drift

	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Regnskap 2023	Budsjett 2024
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	0	0	-76 700	0
34xx - Offentlig tilskudd/refusjon	0	0	-79 975	0
3xxx - Andre inntekter	0	0	-237 160	-20 000
Sum inntekter	0	0	-393 835	-20 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	30 000	0	130 000	0
Sum tilskudd mv	30 000	0	130 000	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	60 480 164	63 248 459	58 047 862	65 708 223
5006 - Beredskap	1 337 692	1 402 693	1 102 429	1 600 000
50xx - Tilleggslønn og overtid mm	1 871 037	1 875 465	3 050 808	2 115 384
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	1 380 474	1 209 647	8 958 967	1 109 622
52xx - Fordel i arbeidsforhold	0	0		
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	789 742	684 386	678 227	579 111
540x - Arbeidsgiveravgift	8 177 295	8 855 585	9 409 067	9 236 059
58xx - Refusjon syke- og fødeselspenger	0	0	-3 399 526	0
599x - Refusjon lønnskostnader		0	0	0
59xx - Andre personalkostnader	115 000	151 965	423 379	215 000
Sum Lønn og godtgjørelser	74 151 404	77 428 200	78 271 213	80 563 399
60xx - Avskrivninger	42 000	0	41 575	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 765 000	1 890 000	2 381 063	2 116 000
64xx - Leie maskiner, inventar mm	40 000	30 000	184 822	120 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	240 000	260 000	270 609	270 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr		25 000	21 400	25 000
67xx - Div. honorar og flytting	120 000	415 000	162 027	300 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	380 000	530 000	1 111 183	255 000
6797 - Annen bistand	1 370 000	1 305 000	1 098 673	1 030 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	504 704	420 000	523 983	315 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2 015 000	1 945 000	1 631 266	1 645 000
69xx - Telefon, porto mv	10 000	1 000	26 159	1 000
Innsparing lønn/drift		-4 375 000		-3 278 399
Sum andre driftskostnader	6 486 704	2 446 000	7 452 760	2 798 601
71xx -Reiser	2 280 000	2 902 000	3 347 603	2 615 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	15 000	0	14 365	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	43 000	23 800	96 982	20 000
77xx - Annen kostnad	152 000	151 000	300	151 000
Sum andre driftskostnader	2 490 000	3 076 800	3 459 250	2 786 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	1 000	184	
Sum Finanskostnader og overføringer	0	1 000	184	0
TOTALT	83 158 108	82 952 000	88 919 572	86 128 000

	82 952 000	86 128 000
Tildelt tilskudd	34 811 000	36 167 000
	117 763 000	122 295 000
Tildeling	117 763 000	122 295 000
Diff	0	0

Møre bispedømmeråd
Budsjett 2024 - budsjettgruppe 2 tilskudd

	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Regnskap 2023	Budsjett 2024
2805110 - Tilskudd trosopplæring	20 360 000	20 961 000	21 723 000	21 609 899	22 569 000
2805120 - Tilskudd diakoni	6 400 000	6 400 000	6 637 000	7 051 109	6 896 000
2805130 - Tilskudd undervisning	5 701 000	6 063 000	6 283 000	6 497 470	6 527 000
2805140 - Tilskudd kirkemusikk	165 000	165 000	168 000	168 000	175 000
2805160 - Tilskudd fra OVF	502 000	502 000	0		0
TOTALT	33 128 000	34 091 000	34 811 000	35 326 478	36 167 000

Fordeling av midler 2024

pr 19.feb 24

Beløp i hele 1000 kr

	Inntekt	110 - Den Norske Kirke	120 - Kirkerådet	130 - Bispemøtet	210 - Oslo	220 - Borg	230 - Hamar	240 - Tunsberg	250 - Agder og Telemark	260 - Stavanger	270 - Bjergvin	280 - Møre	290 - Nidaros	300 - Sør-Hålogaland	310 - Nord-Hålogaland	311 - Svalbard Kirke	Total
Inntekter																	
Statsbudsjett post 70	2 567 435																
Statsbudsjett post 70 - revidert nasjonalbudsjett																	
Svalbard kirke fra Justisdep.	6 000																
Sum inntekter	2 573 435																2 573 435
Budsjettgruppe 1: Den norske kirke - drift																	
Rammetilskudd			124 421	11 108	170 966	146 422	123 444	121 018	137 439	116 451	172 462	86 219	133 149	91 683	99 033		1 533 815
Rettssubjektsnivå (eks. pensjon)	176 359																176 359
Rettssubjektskostnader til pensjon	210 477																210 477
Avsetning kirkevalg	18 966																18 966
Svalbard kirke fra Justisdep.																6 000	6 000
Samisk prest/diakon i Sør-Norge, helårsvirksomhet					824	98	84	82	92	80	114	58	90	60	66		-
Pilegrimsprest										1 050							1 050
Dialogprest			1 050														1 050
50% prestestilling til oppfølging av sannhets- og forskningskommissionen					65	55	47	46	52	45	65	33	50	34	492		-
Trekk akkumulert merforbruk pr 31.12.2023						3 570			646		1 739						5 955
Sum budsjettgruppe 1	405 802	125 471	11 108	171 725	142 699	123 313	120 890	136 649	117 376	170 544	86 128	133 009	91 589	99 459	6 000	1 941 762	
Budsjettgruppe 2: Den norske kirke - tilskudd																	
Trossopplæring*			5 138		37 356	46 752	28 224	32 898	33 674	37 839	48 942	22 569	36 070	20 057	20 600		370 119
Oslo og Nidaros domkirker*					2 472								3 707				6 179
Diakoni, undervisning og kirke musikk m.m.*	1 712	3 593		20 244	20 736	15 280	14 413	17 629	18 705	22 151	13 598	15 154	18 916	15 836	2 019		197 967
Trekk akkumulert merforbruk diakoni pr 31.12.2023																	2 019
Kvalifiseringsstipend disponert av Kirkerådet	1 697																1 697
Sum budsjettgruppe 2	3 409	8 731	-	60 072	67 488	43 504	47 311	51 303	56 544	71 093	36 167	54 931	38 973	34 417	-	573 943	
Budsjettgruppe 3: Tilskudd til andre																	
Døvekirken	13 741																13 741
Kristent arbeid blant blinde	1 415																1 415
Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning (KFO)	8 053																8 053
Vake	4 930																4 930
Samisk bibeloversettelse (Det Norske Bibelselskap)	1 944																1 944
KJUN	7 257																7 257
Kirkens SOS	1 619																1 619
Økumeniske kontingenter mm	10 798																10 798
Sum budsjettgruppe 3	49 757	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49 757
Total fordeling for 2024	458 968	134 202	11 108	231 797	210 187	166 817	168 201	187 952	173 920	241 637	122 295	187 940	130 562	133 876	6 000	2 565 462	

* Belpene inneholder trekk til kvalifiseringsstipendordning.

* Belpene i tabellen er redusert med 0,3%-poeng i alle tre tilskuddskategoriene. Dette tilsvarer pr bdr: -181 | -203 | -132 | -141 | -154 | -170 | -214 | -109 | -165 | -117 | -110 | -1 697

21.02.202415:01

Vedlegg: Strategiske mål og resultatmål 2024 for Dnk

Kirken åpner rom for tro

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

Kirken er der livet leves

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

Kirken er mer for flere

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



DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for regnskap

Møre bispedømmeråd
Moldetrappa 1

6415 MOLDE

Dato: 22.02.2024

Vår ref: 23/00465-18

Deres ref:

Statsbudsjettet 2024 - Endelig tildelingsbrev

Vi viser til vårt brev 30.11.23 om foreløpige budsjettfaktorer for bispedømmene.

Stortinget vedtok i desember endelig statsbudsjett for 2024. Sammen med dette brev følger tilskuddsbrev 2024 til Den norske kirke (Dnk) fra Barne- og familiedepartementet (BDF). De tilhørende retningslinjene for tilskudd til Dnk fastsatt 5. februar 2021 er ikke endret.

Rammetilskuddet til Den norske kirke på kap 880, post 70, er for 2024 i alt 2 567 435 000 kroner. Dette er samme beløp som ble meldt i vårt brev 30.11.23. Beløpet representerer en økning på 122 971 000 kroner eller 5,03 % målt mot revidert nasjonalbudsjett 2023.

Utover rammetilskuddet fra BDF har budsjettet en inntektsside med tilskudd fra Justis- og beredskapsdepartementet til Svalbard kirke på 6 000 000 kroner.

Bevilgningen til Dnk inkluderer et tilskudd på kr 20 mill til pensjon, slik at øvrig tildelingsøkning er 4,21% når man sammenlikner med revidert nasjonalbudsjett 2023.

Mål og oppfølgingskriterier 2024

Formålet med rammetilskuddet er å støtte opp under Den norske kirke (Dnk) som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. I Prop. 1 S (2023-2024) er det ut fra dette utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av bevilgningen:

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

I Prop. 1 S (2023-2024) 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 medlemmer av kyrkja, skal kunne ta del i gudstenester og kyrkjelege handlingar der dei bur. Ei folkekyrkje er kjenneteikna av at folk sluttar opp om kyrkja, og at ho er synleg i lokalsamfunna, både som trussamfunn og som kulturberar. Dette byggjer på at prestetenesta har gode vilkår, og at kyrkjebygga blir haldne i hevd. Det er òg viktig at dei kyrkjelege organa har legitimitet og forankring hos medlemmene. Då er det ein føresetnad at det blir gjennomført demokratiske val i kyrkja.

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-post: post.kirkeradet@kirken.no
Web: www.kirken.no
Org.nr.:

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Oddleiv Moen

Oppgåva til staten er å gi kyrkja høvelege rettslege rammer og føreseielege 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 forme ut».

Endelig tildeling disponeres innenfor rammene av fastsatte strategiske mål og resultatmål for Dnk, se vedlegg. Det vil gjennom året bli arbeidet med hvordan resultatmål skal følges opp og rapporteres på i 2024.

Fordeling av midler 2024

Fordeling av midler 2024 ble behandlet av Kirkerådsmøtet 7.-8. desember 2023, jfr sak KR 89/23. Kirkerådet vedtok der fordeling av tilskuddet; jfr vedtakspunkt 1.

Tilskuddet fordeles på tre budsjettgrupper slik som for 2023 og ihht vedtak på Kirkemøtet i 2020:

- Budsjettgruppe 1: Den norske kirke – drift
- Budsjettgruppe 2: Den norske kirke – tilskudd
- Budsjettgruppe 3: Tilskudd til andre

Kirkemøtet vedtok i august at «...rammetilskudd for 2024 fordeles med samme fordeling mellom drift og tilskudd som i 2023».

Beregning	År 2024	År 2023	Økning	
2024-vekst	inntekt	e RNB	NOK	%
Brutto	2 573 435	2 450 214	123 221	5,03 %
Hvorav pensjon	-20 000			
Netto	2 553 435	2 450 214	103 221	4,21 %

Det følger av dette at de ulike budsjettgruppene er i fordelingen gitt en økning på 4,21%.

Budsjettgruppe 1 Dnk drift

Budsjettgruppen omfatter midler til Kirkerådet, Bispemøtet og bispedømmerådene og er prisjustert med 4,21%.

Foruten prisjusteringen er følgende endringer gjort for bispedømmerådene:

- Oslo bispedømme har fått tildelt kr 900 000 med helårsvirkning til samisk prest i Sør-Norge. Stillingen er finansiert ved at alle bispedømmer trekkes forholdsmessig.
- Stavanger bispedømme har fått tildelt kr 1 050 000 med helårsvirkning til pilegrimsprest på Vestlandet. Stillingen er finansiert ved bruk av tildeling fra revidert nasjonalbudsjett 2023.
- Nord-Hålogaland bispedømme har fått tildelt kr 530 000 med helårsvirkning til en 50% stilling for oppfølging av sannhet- og forsoningskommisjonen. Stillingen er finansiert ved at alle bispedømmer trekkes forholdsmessig.
- Det er også satt av kr 1 050 000 til dialogprest med helårsvirkning. Dette ligger foreløpig i Kirkerådet. Stillingen er finansiert ved bruk av tildeling fra revidert nasjonalbudsjett 2023.

Midlene til rettssubjektet (prefiks 110) disponeres av Kirkerådet og omfatter pensjonskostnader, folkevalgte råd på nasjonalt nivå, nasjonale satsinger og finansiering av fellesfunksjoner.

Budsjettgruppe 2 Dnk tilskudd

Budsjettgruppen omfatter tilskudd som skal videreformidles til menigheter for aktiviteter til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk mv, samt tilskudd til Nidaros og Oslo domkirker.

Budsjettforslaget inkluderer midler til kvalifiseringsstipender for kirkemusikere, undervisningsansatte og diakonimedarbeidere. Hensikten med en slik ordning er at disse profesjonene kan kvalifisere seg til vigsling som kantor, kateket og diakon. Avsatt stipendbeløp utgjør 0,3% av budsjettgruppe 2. Beløpet styres av HR-seksjonen i Kirkerådet, og er finansiert av bispedømmene.

I utgangspunktet er tilskuddsnivået på 4,21%, men fratrukket ovennevnte 0,3% betyr dette en netto tilskuddsøkning på 3,91% til bispedømmenes tilskudd til trosopplæring, diakoni, undervisning, kirkemusikk og domkirkene.

Budsjettgruppe 3 Tilskudd til andre

Budsjettgruppe 3 omfatter to grupper; hhv midler til internasjonale og økumeniske organisasjoner, og andre institusjoner og kirkelige formål. Alle mottakere har fått økt tildelingen med 4,21%.

Mer-/mindreforbruk

Kirkerådet vedtok på mai-møtet i 2021; jfr KR 52/21, begrensninger for nivået på oppsparte midler. Kirkerådet gir bispedømmerådene fortsatt adgang til å disponere aggregert mindreforbruk, men det er vedtatt en øvre grense på 3 % av siste års samlede tildeling. Det er ingen av bispedømmene som pr 31.12.2023 har aggregert mindreforbruk som går ut over 3% av tildelingen.

Det er likevel gjort noen fratrekk på tildelingen for 2024, både i budsjettgruppe 1 og 2, som en følge av merforbruk i 2023 som går ut over det som eventuelt var av akkumulerte mindreforbruk fra tidligere. Dette gjelder Borg, Agder og Telemark og Bjørgvin bispedømme i budsjettgruppe 1, og Nord-Hålogaland bispedømme i budsjettgruppe 2. Fratrekke framkommer av vedlagte tabell.

Budsjettfullmakt

Stiftsdirektørene og generalsekretæren gis med dette budsjettfullmakt til å disponere midlene som er stilt til disposisjon for hver enhet innenfor tildelte rammer i samsvar med § 5 i Kirkemøtets budsjettreglement og § 2b i økonomireglementet for rettssubjektet Den norske kirke. Videre delegering av budsjettfullmakter skal skje ved skriftlige budsjettdisponeringsbrev der koststed, beløp og navn framkommer.

Anskaffelsesreglementet for offentlige anskaffelser skal følges. Innkjøp over kr 1 400 000 (nasjonal terskelverdi) fra en leverandør i avtaleperioden samlet for rettssubjektet Den norske kirke må legges ut på anbuds konkurranse på *Doffin* i samsvar med regelverket for offentlige anskaffelser. For innkjøp mellom kr 100 000 og kr 1 400 000 skal fortsatt alternative tilbud innhentes og forenklet anbudsprotokoll skrives, men anbudet behøver ikke legges ut som anbuds konkurranse på *Doffin*. For innkjøp under kr 100 000 skal samme prinsipper for innkjøp følges, men det er ikke krav om protokoll. Alle beløp er ekskl.mva.

1.juli 2022 trådte Åpenhetsloven i kraft. Loven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse

med produksjon av varer og tjenester. Vi ber om særlig aktsomhet ved innkjøp av kurs og konferanser, med tilhørende underleverandører, fra bispedømmenes side.

Basert på ovenstående viser vedlagte tabell fordeling pr budsjettgruppe og pr enhet.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Kurt Haugen
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Fordeling av midler 2024 pr 19.feb.24

Statstilskudd til Den norske kirke for 2024 - tilskuddsbrev

Retningslinjer for tilskudd til Dnk 2024

Strategiske mål og resultatmål 2024 for Dnk

Kopi til:
EY

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Dronningens gate 18	8006 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Bispemøtet	Postboks 799 Sentrum	0106 OSLO
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Nidaros bispedømmeråd	Erkebispegården	7013 Trondheim



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	004	23/01909-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
15/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Regional planstrategi Møre og Romsdal 2025-2028 og Fylkesplan for berekraftfylket Møre og Romsdal 2025-2028

Vedlegg:

Planprogram-høyringsbrev 20.04.2023

Saksorientering

Regional planstrategi Møre og Romsdal 2025 - 2028 og Fylkesplan for berekraftfylket Møre og Romsdal 2025 – 2028 er no lagt ut på høyring. Den norske kyrkja har fått høyringsinvitasjon. Høyringsfrist er 17. april.

Møre og Romsdal fylkeskommune utfordrar høyringspartane til å vurdere:

- Om det er vesentlege utfordringar og/eller moglegheiter på eit overordna nivå i Møre og Romsdal vi ikkje har klart å fange opp i plandokumentata?
- Om det er ytterlegare tema der det er behov for planer/strategiar på regionalt nivå?
- Om måla treff med tanke på dei viktigaste moglegheitene og utfordringane samfunnet Møre og Romsdal har i den spesielle tida vi står i, og som ligg framom oss dei neste 10 – 12 åra.
- Om måla treff på ambisjonsnivået samfunnet Møre og Romsdal bør ha framover
- Om det er komande interkommunale planar dei neste fire åra der det er forventa at fylkeskommunen er med?
- Om det er anna planarbeid eller plantema der det er ønske om rettleiing frå fylkeskommunen

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd ber stiftsdirektøren om å gje høyringsuttale på vegne av bispedømmerådet med dei momenta som kom fram i møtet.



Møre og Romsdal
fylkeskommune

«MOTTAKERNAVN»

Dykkar ref:	Dykkar dato:	Vår ref:	Vår saksbehandlar:	Vår dato:
«REF»	«REFDATO»	2023/6641 - 54824/2023	Gry Halvorsen, 71 28 02 65	20.04.2023

Høyring - Planprogram ny regional planstrategi og ny fylkesplan 2025 - 2028

Møre og Romsdal fylkeskommune har, i tråd med krava i Plan- og bygningsloven, starta arbeidet med ny regional planstrategi og ny fylkesplan.

Fylkesutvalet gjorde 12. april følgjande vedtak i sak U-0027/23:
«Fylkesutvalet legg planprogram for arbeidet med regional planstrategi og fylkesplan for Møre og Romsdal 2025-2028 ut til offentleg ettersyn. Høyringsfristen blir sett til 09. juni 2023.»

Gi oss innspel til arbeidet

Når planprogrammet for ny regional planstrategi og fylkesplan er på høyring, ønsker vi innspel ikkje berre på dokumentet, men og på:

- Om det er tema det er nødvendig å utgreie som ikkje er nemnt i planprogrammet?
- Om det er internasjonale, nasjonale eller regionale føringar og føresetnader fylkeskommunen bør ta omsyn til i planarbeidet i tillegg til det som er nemnt i planprogrammet?
- Om det er behov for endringar i organisering, framdrift og innhald i planprosessen?

Om regional planstrategi, fylkesplan og planprogram

Regional planstrategi (RPS)

Dette er eit verktøy for å ta stilling til kva regionale planoppgåver det nyvalte fylkestinget vil prioritere for å fremme ønskt utvikling i fylket. Arbeidet med regional planstrategi skal leie fram til ei avgjerd om kva planar fylkeskommunen skal ha i fireårsperioden, og trekke opp langsiktige utviklingsmål.

Fylkesplanen (FP) – ein regional plan

Regional planstrategi skal bli følgd opp av regionale planar. Fylkesplanen er ein regional plan. Den bygger på dei langsiktige utviklingsmåla, er meir operasjonell enn RPS, og er retta inn mot valperioden på 4 år. Det spesielle med fylkesplanen er at det er ein felles tverrsektoriell regional plan. Den bygger – i likheit med RPS - på FN sine berekraftmål. .

Her må vi spørje oss: Kva må vi gjere dei neste fire åra for å nærme oss dei langsiktige utviklingsmåla? Kva skal vi prioritere? Kva for nye strategiar treng vi? Og kva for arbeid og innsats har vi kapasitet og økonomi til å bere? Dette må danne utgangspunktet for fylkesplanmåla.

Fylkesstrategiar

For å følgje opp fylkesplanen, som er ganske kortfatta, blir det utvikla fylkesstrategiar, som også kan vere tverrsektorielle, eller tematiske. Ein fylkesstrategi er ein del av fylkesplanen, er tett kopla til dei fylkesplanmåla som er relevant for strategien, og har same status som fylkesplanen. Fylkesstrategiane er førande for kommunar og regionale statsetatar.

Fylkesstrategiane har meir konkrete, detaljerte og handlingsorienterte resultatmål for kortare eller lengre periodar. Resultatmåla dannar utgangspunkt for å kome fram til årlege tiltak/måleindikatorar som skal inn i økonomiplanen og få finansiering.

Planprogram

Fylkesplanen, som er vår regionale plan for heilskapleg samfunnsutvikling i Møre og Romsdal, er omfatta av kravet om planprogram, jf pbl § 4-1: «For alle regionale planer og kommuneplaner, og for reguleringsplaner som kan få vesentlige virkninger for miljø og samfunn, skal det som ledd i varsling av planoppstart utarbeides et planprogram som grunnlag for planarbeidet».

Kort om planprogrammet

I følge plan- og bygningsloven skal planprogrammet gjere greie for:

- Formål med planarbeidet
- Planprosess med fristar og deltakarar
- Opplagg for medverknad
- Behov for utgreiingar

I denne omgang er det altså utkastet til planprogram vi gjerne vil ha innspel til. Seinare kjem regional planstrategi og fylkesplan på høyring.

Høyringsfrist planprogram: 9. juni 2023.

Send høyrings svar til: post@mrfylke.no

Med helsing

Ingunn Bekken Sjøholm
Leiar for seksjon for plan

Gry Halvorsen
rådgivar

Dokumentet er elektronisk godkjent og krev derfor ikkje signatur



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	012	23/03020-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
16/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Møteplan Møre bispedømmeråd 2024 - endring av møtedato

Saksorientering

Møre bispedømmeråd har i vedtatt møteplan bestemt møte 16. september – 24. Det viser seg å vere ein møtekollisjon. Nasjonalt pilegrimsutval har lagt sitt møte til Molde denne dagen og både biskop og domprost er forventa å delta.

Det blir foreslått å endre dato til mandag 23. september – 24.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar ny møtedato frå 16. september til 23. september 2024.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	635	20/00698-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
17/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport - gjennomgang og informasjon før førebuing Kyrkjemøtet

Vedlegg:

17_00246-12Ressurshefte om sannhet og forsoning i menighetene med vedlegg.pdf
Vår mottakelse av Sannhetskommisjonens rapport

Saksorientering

I denne saka vil bispedømmerådet få nærare informasjon om det som ligger som bakgrunn for saka.

Kyrkjemøtet vil i sak 12/24 «Sannhet og forsoning» handsame Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport. Saksframlegget til Kyrkjemøtet ligger i denne lenka: [Sannhet og forsoning \(kirken.no\)](#)

Frå rapporten er det eit utdrag om kyrkja si rolle. [SKM C55823111416550 \(kirken.no\)](#). Heile rapporten ligger her: [Sannhets- og forsoningskommisjonen - sluttrapport \(stortinget.no\)](#)

Det er laga eit ressurshefte til bruk i kyrkjelydane. Dette ligger som vedlegg til saka.

I samarbeid med VID vitenskapelige høgskole er det utvikla eit kurs som skal gi grunnleggande kunnskapar om fornorskingspolitikken og -prosessane, og korleis vi som kyrkje kan jobbe med temaet sannheit og forsoning. Alle tilsette i Den norske kyrkja er oppfordra til å ta kurset, og medlemmer av Kyrkjemøtet blir oppfordra til å gjennomføre kurset før Kyrkjemøtet. Lenke til kurset ligger i innkalling til Kyrkjemøtet, og ligger også her: [Kursdetaljer: Fornorskning, forsoning og folkekirke: En guidet tur i Norge, Sápmi og Ruija \(e-learning.no\)](#)

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tar informasjon om arbeidet med sannhet- og forsoning til orientering og som grunnlag for handsaming i Kyrkjemøtet



DEN NORSKE KIRKE

Møre biskop

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 03.05.2023

Vår ref: 20/00698-2

Deres ref:

Vår mottakelse av Sannhetskomisjonens rapport

1.juni offentliggjøres rapporten fra kommisjonen som gransker fornorskningsspolitikk og urett overfor samer, kvener, norskfinner og skogfinner (heretter kalt Sannhetskommisjonen). Den norske kirke var en av aktørene som ba Stortinget om å opprette denne kommisjonen. Rapporten vil bl.a. omtale kirkens rolle i undertrykkningen.

Kirkens tidligere delaktighet i fornorskningsspolitikken gjør at vi har et ansvar for å lære mer om hvordan kirken har bidratt til urett og engasjere oss i hvordan kirken kan bidra til forsoning og rettferdighet i dag.

På oppdrag fra Kirkerådet og Bispemøtet har VID Tromsø ved førsteamanuensis Tore Johnsen utarbeidet et e-læringskurs for ansatte i Den norske kirke. Kurset vil være tilgjengelig i Den norske kirkes e-læringsplattform fra ca. 23. mai.

Jeg ber dere i dialog med kirkevergene om å oppfordre medarbeiderne – og særlig de vigslede - i prostiet til å ta kurset. Prestene kan dere pålegge å ta det. Om mulig bør kurset gjennomføres før sommeren. Da vil vi som kirke være best mulig rustet til å møte Sannhetskomisjonens rapport og engasjere oss i saken lokalt.

Det vil være godt om dere fikk Sannhetskomisjonens rapport som tema på en felles fagsamling i prostiet tidlig på høsten. Hver stab bør snakke sammen om hva Sannhetskomisjonens rapport betyr for kirken og folk på deres sted. Til den samtalen er det en stor fordel hvis de ansatte først har tatt e-læringskurset.

Vi har allerede formidlet at **søndag 4. juni** er dagen for å tematisere Sannhetskommisjonen i gudstjenesten. Forslag til forbønn vil være tilgjengelig i ressursbanken og på vår hjemmeside.

Den norske kirke vil fra sentralt hold engasjere seg i rapporten og følge den opp på forskjellig vis, blant annet gjennom Kirkemøtet, Bispemøtet og ulike nasjonale markeringer.

Hovedbudskapet fra kirken sentralt vil være:

Postadresse:
Moldetrappa 1
6415 MOLDE

E-post: more.bdr@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 71250670
Telefaks:

Saksbehandler
Grethe Lystad Johnsen

- **Kirken tar på alvor:** Kirken tar på alvor og er interessert i arbeidet til Sannhets- og forsoningskomisjonen.
- **Vi vil ha fortiden frem i lyset:** Åpenhet er viktig. Kirken var en av pådriverne for å få etablert sannhetskomisjonen. Det er godt at problematisk fortid blir kjent, sånn at vi kan lære av tidligere tiders feilgrep.
- **Kirken har utviklet seg:** Kirken har utviklet seg og bygget opp et godt arbeid, særlig med samisk kirkeliv.
- **Kirken vil gjøre mer:** Kirkens ledelse vil møte samers, kveners/norskfinners og skogfinners kritikk med ydmykhet, forståelse og vilje til å ta oppgjør og skape endring.
- **Kvener:** Kirken ser at særlig kvener har hatt forventninger til kirken som ikke er møtt. Kirken ønsker å få en bedre dialog med kvenske organisasjoner.

Vennlig hilsen
Biskop Ingeborg

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Møre bispedømmeråd, Arvid Helle
Møre biskop

Moldetrappa 1
Moldetrappa 1

6415 MOLDE
6415 MOLDE

Mottakere:

Domprosten i Molde
Prosten i Indre Nordmøre
Prosten i Indre Romsdal
Prosten i Nordre Sunnmøre
Prosten i Søre Sunnmøre
Prosten i Ytre Nordmøre

Rådhusplassen 1
Vollan 6
Langelandsvegen 17
Rådhusgata 6a
Postboks 71

6413 MOLDE
6650 SURNADAL
6300 ÅNDALSNES
6010 ÅLESUND
6100 Volda
6501
KRISTIANSUND N



NORGGA GIRKU

KR - Avdeling for samisk kirkeliv

Møre bispedømmeråd
Moldetrappa 1

6415 MOLDE

Dátton: 31.01.2020

Min 17/00246-12
čujuhus:

Din
čujuhus:

Ressurshefte om sannhet og forsoning i menighetene

Sannhets- og forsoningskomisjonen ble satt ned av Stortinget i 2018 for å granske fornorskningpolitikk og urett begått overfor samer, kvener og norskfinner. Dette er også noe som angår Den norske kirke.

Samisk kirkeråd har siden høsten 2018 hatt jevnlige møter med biskopene i Nord-Hålogaland, Sør-Hålogaland og Nidaros bispedømmer om hvordan arbeid med sannhet og forsoning kan følges opp i Den norske kirke. Et ønske fra biskopene var å utarbeide et hefte som kort forklarer hva dette handler om og hvordan dette kan brukes i menigheters arbeid.

Ressursheftet er vedlagt i elektronisk format. Det finnes også på nettstedet for samisk kirkeliv, kirken.no/samisk. Samisk kirkeråd sender også noen eksemplarer av heftet til bispedømmene via post.

Ustitlaš dearvuodáiguin

Risten Turi Aleksandersen
Generalsekretær; Samisk kirkeråd

Vidar Andersen
Førstekonsulent; Samisk kirkeråd

Dokumeanta lea dohkkehuvvon elektrovnnalaččat, dan dihte das ii leat vuolláičála.

Miiddus/Mildosat:
Forsoning_Ressurshefte_for_menigheter2020

Kopijja:
Bispemøtet

Boastačujuhus:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-poaste: post.kirkeradet@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Postboks 799

Telefuvdna: +47 23081200
Telefákša:

0106 OSLO

Áššemeannudeaddji
Vidar Andersen

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd	Sentrum Postboks 799 Sentrum	0106 OSLO
Čujuhusat: Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE



Arbeid med sannhet og forsoning

Ressurshefte for menigheter



Sáme girkkoráde – Sámi girkoráđđi – Saemien gærhkoeraerie – Samisk kirkeråd 2020

I godt over hundre år ble det drevet en aktiv fornorskningsspolitikk overfor den samiske og kvenske/norskfinske befolkningen. I de siste tiår har dette gradvis snudd. Offentlige handlinger som opprettelsen av Sametinget og tiltak for å styrke samisk språk og kultur springer ut av samenes rettigheter som folk. Tiltakene tar utgangspunkt i likeverdighet mellom urfolk og majoriteten. Disse erstatter ikke et offentlig oppgjør med selve fornorskningshistorien. I 2018 satte Stortinget derfor ned en kommisjon som skal granske fornorskningsspolitikk og urett begått overfor samer, kvener og norskfinner.

Kirken må også kunne møte mennesker som har erfaringer med konsekvensene av politikken. Dette heftet skal være til hjelp for menigheter i Den norske kirke i møte med mennesker som på en eller annen måte har opplevd denne politikken.

Mange kan føle skam fordi man vet at man har samiske røtter, men vil framstå som norsk. Noen kan tidligere ha fornektet sin samiskhet, men ønsker nå å ta tilbake det tapte. Mange bærer på sinne over hva deres forfedre har opplevd, og de kan bære på frustrasjon over konsekvensene av politikken i dag.

Kirkens tro sier at veien til sann forsoning går gjennom sannhet, oppgjør, og gjenopprettende handlinger. Derfor har Kirkemøtet ikke bare erkjent at kirken deltok i fornorskningen av samene, men også forpliktet seg på å bidra til at uretten ikke fortsetter – ut fra erkjennelsen av at forsoning tar tid.

Foto forsiden: Samisk konfirmantleir 2017, Storfjord. Foto: Ørjan Marakatt Bertelsen

Gud som alles skaper

Gud er skaper av ulike kulturer, mange språk og alt liv. I tro mot Guds kjærlighet og budskap er det viktig å løfte arbeid med sannhet og forsoning, som kristne og som menigheter. Gjennom tilhørighet i Kristus har vi et felles utgangspunkt i dette arbeidet.

Hvem dette angår

Fornorskningspolitikken påvirket ikke bare samer og kvener/norskfinner. Majoritetens bilde har også blitt skjev. Skoleverket har ikke klart å gi tilstrekkelig kunnskap om samer og det samiske samfunnet til elever i Norge. Samme gjelder også kunnskap om kvener/norskfinner. Dette arbeidet angår derfor alle menigheter.

Det er ikke mulig å vite hvem som bærer på en sorg over dette, eller som har merket konsekvensene. Vi må ta høyde for at i de fleste menigheter i Den norske kirke vil det være noen som har erfaring med fornorskningen, eller som kjenner til noen som er berørte.

Oppfatninger og tilnærminger til fornorskningspolitikken er også forskjellige, noen vil ikke forholde seg til dette, andre har et åpent forhold til det. Det er viktig å ha respekt for alles meninger, også respekt for de som ikke vil forholde seg aktivt til dette.

Sannhets- og forsoningskommisjonen

Stortinget satte som nevnt innledningsvis ned en kommisjon i 2018 som skal se på hvordan fornorskningspolitikken var rigget, og hvordan dette påvirket den samiske og kvenske/norskfinske befolkningen. Kommisjonen skal komme med forslag til opprettende tiltak til Stortinget. Kommisjonens navn er *Kommisjonen for å granske fornorskingspolitikk og urett overfor samer, kvener og norskfiner*.

Arbeid med forsoning kan skje uavhengig av den offentlige kommisjonen. Ulike organisasjoner og institusjoner kan ta initiativ til egne tiltak. Dette kan være samtaler, kompetanseheving, informasjon, formidling og dialog. Menighetene kan selv ta initiativ til arbeid basert på lokal historie, lokale forhold og behov.

Fornorskningspolitikken

Fornorskningspolitikken omhandler ulike politiske vedtak og handlinger, fra midten av 1850-tallet til slutten av 1960-tallet. Den hadde som mål å assimilere den samiske og kvenske/norskfinske befolkningen. Ønske om materiell likhet, overtakelse av landområder og sikkerhetspolitiske hensyn var blant begrunnelsene. Ideologi som sosialdarwinismen og rasebiologiske holdninger var med på å rettferdiggjøre politikken.

Fornorskningspolitikken startet med opprettelse av et fond som bevilget penger til fornorskning av samer. Lærere som viste til gode resultater i fornorskningen, fikk tillegg i lønnen. Fondet ble kalt Finnefondet.

Avslutningen på denne politikken settes av noen historikere ved opphevelsen av en skoleforskrift som forbød bruk av samisk og kvensk/finsk i skoletida. Dette skjedde i 1967. Opprettelsen av det første samerettsutvalget i 1981 etter Altaaksjonen er et annet mulig tidspunkt for avslutningen av fornorskningspolitikken.



Samiske kirkedager 2013, Mo i Rana. Foto: Samisk kirkeråd

Fornorskningspolitikken har fått ganske sterke ettervirkninger. Fornorskningen påførte ikke bare tap av språk og kultur og kulturell skam. Den bidro også til bortdefinering av samiske landrettigheter, nedtoning av samisk selvbestemmelse og systematisk oppløsning av samiske lokalsamfunn.

Konsekvenser ser man i dag i rapporter som viser at samer fortsatt blir mobbet i større grad enn majoritetsbefolkningen. Utfall mot samer i medier og ulik grad av rasistiske utspill er også en del av dette bildet. Helseforskningen retter også mer oppmerksomhet mot psykiske traumer og kroppslige plager som kan skyldes erfaringer fra slike krenkelser.

Kirkens rolle i fornorskningspolitikken

Den norske kirke var også en del de av dette systemet, både som en del av staten og som majoritetssamfunnets rådende teologi. Kirkens autoritet bidro til å forsterke implementeringen av fornorskningspolitikken mål. Dette er erkjent av kirkens ledelse.

Samtidig har det også vært enkeltpersoner, enkelte menigheter, kristne organisasjoner og kristne medier som aktivt jobbet mot fornorskningen. Mange opplevde også at kirken og ulike kristne menigheter og miljøer anerkjente samisk og kvensk/norskfinsk språk og kultur. Her fikk man lov å være seg selv.

Kirkepolitisk utvikling

I kirkelig sammenheng er det tatt politiske skritt for å rette opp dette. Kirkemøtet opprettet et eget råd, Samisk kirkeråd i 1992, og med dette ble samiske saker et sentralkirkelig anliggende. På Kirkemøtet i 1997 erkjente Den norske kirke sin rolle i fornorskingsprosessene. Dette ble erkjent på nytt, og utdypet på Kirkemøtet i 2003, i Kirkemøtets uttalelse til Finnmarkloven som da lå til behandling i Stortinget.

Kirkemøtet har senere utvidet rommet for samiske saker i Den norske kirke, i vedtak som Strategiplan for samisk kirkeliv (2011 og 2019), opprettelse av Saemien Åålmege – Samisk menighet i sørsamisk område (2015) og et samisk valgorgan for kirkelige valg (2018).

Nord-Hålogaland bispedømmeråd har opprettet et kvensk utvalg. Ulike tiltak er satt i gang for å styrke kvensk/norskfinsk språk og kultur i Den norske kirke.

Det skjer omtrent samtidig med at lignende prosesser i Norge skjer, rommet utvides på ulike samfunnsområder.

Forsoningsarbeid

Det finnes forskjellig litteratur om forsoningsarbeid. I denne sammenhengen er denne boken en ressurs: *Erkjenne fortid – forme framtid: innspill til kirkelig forsoningsarbeid i Sápmi* (se referanse under Ressurser). De siste avsnittene er en kort refleksjon om forsoningsarbeid basert på innsikt fra denne boken.

Kunnskap om hva som har skjedd er et viktig grunnlag for at forsoning skal kunne skje. Videre trengs det vilje til å ivareta de skadelidendes verdighet, rettferdighet og trygghet. Mennesker i dag kan kanskje ikke unnskyldes på vegne av de historisk ansvarlige, men vi kan hindre at urett videreføres. Det er viktig å ta i mot mennesker som bærer vanskelige følelser i sitt forhold til sin bakgrunn og kulturarv.

Vi kan være oppmerksomme og lytte, være anerkjennende medvandrere. Vi kan se etter både personlige og institusjonelle mønstre og strukturer – de én-kulturelle historiefortellingene kan gjerne utfordres.

Én-kulturelle/monokulturelle historiefortellinger er slike som bygger på holdninger om at en stat tilhører ett folkeslag med ett språk og én kultur. I slike historier har hver person kun én tilhørighet. Historier som er forskjellig fra den anerkjente historiefortellingen, regnes ikke med. Slik kan deler av virkeligheten skjules. Det vi trenger er å skape felles forståelse av historien, der alle grupper verdsetter og gjensidig anerkjenner hverandres egenart, og hverandres rett til eksistens og likeverd.

Ressurser

Tore Johnsen og Line M. Skum (red.) 2013: Erkjenne fortid – forme framtid: Innspill til kirkelig forsoningsarbeid i Sápmi. Orkana forlag

Ressurser til forsoningsarbeidet, Den norske kirke:
<https://kirken.no/forsoningsarbeid>

Sannhets- og forsoningskommisjonen:
<https://uit.no/kommisjonen>



Samisk kirkelivskonferanse 2016, Tromsø. Foto: Rávdná Turi Henriksen



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	411	23/03695-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
18/24	Møre bispedømmeråd 2024-2027	19.03.2024

Førebuing til Kyrkjemøtet 2024 - Møre bispedømmeråd

Vedlegg:

Innkalling til Kirkemøtet 2024
 Sakliste Kirkemøtet 2024
 Tentativ programskisse Kirkemøtet 2024
 Fordeling av saker og medlemmer på komiteene

Saksorientering

Møre bispedømmeråd førebur seg i denne saka til Kyrkjemøtet 2022. Kyrkjemøtet blir avvikla i Trondheim 11.mars – 14. mars 2024. Saker til Kyrkjemøtet blir gjennomgått med utgangspunkt i saksframlegga som ligger her: [Kirkemøtet 2024 - Kirkemøtet \(kirken.no\)](https://kirken.no)

Fullstendig innkalling ligger for medlemmar av Kyrkjemøtet i First Agenda. Dei fleste sakene er lagt ut 1. mars -24, jf. informasjon gitt i innkallingsdokumentet.

Det blir lagt opp til ein felles gjennomgang og førebuing av sakene i bispedømmerådsmøtet. Etter slik det er gjort tidlegare er det ønskeleg at bispedømmerådet sine medlemmer førebur seg særskilt på dei saker som skal til behandling i den komiteen som ein er plassert i, og presenterer den i bispedømmerådsmøtet. Der kor det er fleire medlemmar i same komité, kan ein gjerne samordne seg på førehand.

I samband med førebuinga til Kyrkjemøtet i dette møtet, er saker fordelt på medlemmane slik at kvart medlem førebur seg særskilt og leggjer saka fram for bispedømmerådet til orientering/gjennomgang/drøfting.

På bakgrunn av saklista og komitéfordelinga, vil ansvar for å presentere sakene i bispedømmerådsmøtet sjå slik ut:

KM sak 5/24 – Kirkemøtets fordeling av midler 2025 og budsjett 2024
Knut Støbakk

KM sak 6/24 – Plan for kirkelig undervisning og læring
Ole Kristian Gundersen

KM sak 7/24 – Organisasjonsutvikling – folkevalde, soknerådet og bispedømmerådet
Arne Moltubak

KM sak 8/24 – Instruks for Kirkerådet

Knut Støbakk

KM sak 9/24 – Ordning for askeonsdag

**Arnt Ove Tenfjord, Magnus Moksnes Myhre, Olav Myklebust, Ingeborg
Midttømme**

KM sak 10/24 – Organisasjonsutvikling – strategi for fellesløsninger i Den norske kirke

Arne Moltubak

KM sak 11/24 – Rapport fra KV's generalforsamling 2024

Laila Terese Alendal, vara for Therese Utgård Aas(Magnar Hjertenæs)

KM sak 12/24 – Sannhet og forsoning

Laila Terese Alendal, vara for Therese Utgård Aas(Magnar Hjertenæs)

KM sak 13/22 – Tilskuddsforvaltning i Den norske kirke

Amalie Berge

KM sak 14/24 Etske regningslinjer for Kirkemøtet

Amalie Berge

KM sak 15/24 Klagesaker på kirkebyggfeltet – forslag om overføring av myndiget fra Kirkerådet

KM sak 16/24 Mandat og regler for Kirkemøtets kontrollfunksjoner

KM sak 18/24 Uttalelse

**Arnt Ove Tenfjord, Magnus Moksnes Myhre, Olav Myklebust, Ingeborg
Midttømme**

Forslag til vedtak

Kyrkjemøtet sine saker og førebuing av desse blir tatt til vitande



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Kirkemøtets medlemmer

Dato: 01.03.2024

Vår ref: 23/03431-1

Deres ref:

Innkalling til Kirkemøtet 2024

Du innkalles med dette til Kirkemøtet i perioden **torsdag 11. april kl. 09.00 til søndag 14. april kl. 16.00**. Møtet blir avholdt i Trondheim på Scandic Hotel Nidelven.

Kirkemøtet åpner med gudstjeneste i **Bakke kirke kl. 09.00**. Gudstjenesten på søndag vil være i Nidarosdomen. Etter denne gudstjenesten inviterer ordføreren Kirkemøtets medlemmer til mottakelse og lunsj i Erkebisppegården.

Åpningsmøtet finner sted kl.10.30 på Scandic Hotel Nidelven. Statsråd Kjersti Toppe vil delta og komme med en hilsen til Kirkemøtet. Deretter samles Kirkemøtets medlemmer og inviterte gjester til åpningslunsj på hotellet.

Påmelding og forfall

I løpet av dagen vil du få tilsendt en e-post for påmelding til Kirkemøtet. Her kan du oppgi eventuelle tilretteleggingsbehov, samtidig som du bekrefter at du deltar på Kirkemøtet. Skjemaet må også benyttes dersom du har forfall til Kirkemøtet 2024. Fristen for å fylle ut skjemaet er **fredag 7. mars**. Dersom du ikke har mottatt dette skjemaet i løpet av dagen i dag, må du melde fra om dette til kirkemøtesekretariatet.

FirstAgenda

Under Kirkemøtet vil sakspapirer, talerliste, forslag, voteringer m.m. skje i FirstAgenda. Dersom du ikke får logget inn på din bruker må du kontakte Kirkepartners servicedesk på servicedesk@kirkepartner.no eller telefon 21 06 07 08. Om du ikke har bruker må du kontakte ditt bispedømme for å få opprettet dette. Om du får logget inn, men ikke får tilgang til «Kirkemøtet 2024-2027», må du kontakte Kirkemøtets sekretariat. Opplæringsmateriell knyttet til de møtetekniske delene av FirstAgenda vil sendes ut i forkant av Kirkemøtet.

Sakspapirene til Kirkemøtet er publisert i FirstAgenda nå, og vil også legges ut på <https://kirken.no/km24>.

Reise og overnatting

Den norske kirke har avtale med G Travel reisebyrå. Bestilling av reiser gjøres *gebyrfritt* via nettside (<https://gto.softinventor.com>) - Legg inn din e-postadresse og

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-post: post.kirkeradet@kirken.no
Web: www.kirken.no
Org.nr.:818066872

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Kristian Myhre

velg glemt passord ved førstegangsinnlogging) eller via app på smarttelefon. Alternativt kan du kontakte G Travel direkte på telefon 38 79 98 65.

Bruk referanse 1101310 ved bestilling av reise til Kirkemøtet. Se vedlagte orientering om bestilling av reise og utfylling av reiseregning.

Rom på hotellet er bestilt til alle møtedeltakere fra 11.-14. august. Dersom du ikke kommer deg til Trondheim innen kl. 9.00 11. august får du overnatting fra 10. august. Oppgi dette i påmeldingsskjemaet.

Kurs om fornorsking, forsoning og folkekirke: En guidet tur i Norge, Sápmi og Ruija

I samarbeid med VID vitenskapelige høgskole er det utviklet et kurs som skal gi grunnleggende kunnskaper om fornorskingspolitikken og -prosessene, og hvordan vi som kirke kan jobbe med temaet sannhet og forsoning. Alle ansatte i Den norske kirke er oppfordret til å ta kurset, og Kirkemøtets medlemmer oppfordres også til å gjennomføre kurset før Kirkemøtet, der sannhet og forsoning er en av årets saker. [Klikk her for å komme til kurset.](#)

Vedlagt oversendes (ev. lenkes):

- Saksliste til Kirkemøtet 2024
- Foreløpig programskisse for Kirkemøtet 2024
- Informasjon om møteplikt
- Veiledning om reiseregninger
- Tapt arbeidsfortjeneste
- Veiledning første innlogging First Agenda
- [E-læringskurs First Agenda](#) (for sakspapirer)
- [Kirkemøtets forretningsorden](#)
- Oversikt over komitesammensetning med fordeling av saker på komiteer

Kirkemøtets sekretariat kan før, under og etter møtet nås på km@kirken.no

Vi ser med glede frem til samarbeid under Kirkemøtet 2024, og ønsker alle vel møtt til fellesskap og felles innsats. La oss alle forberede møtet med bønn om Guds nærvær.

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raam
leder

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Saksliste Kirkemøtet 2024
Tentativ programskisse Kirkemøtet 2024
Møteplikt Kirkemøtet
Reiseregninger Kirkemøtet 2024

Kirkemøtet 2024 - tapt arbeidsfortjeneste
Veiledning for første innlogging FirstAgenda
Skjema for tapt arbeidsfortjeneste
Invitasjon fra ordføreren i Trondheim til mottakelse under Kirkemøtet
Fordeling av saker og medlemmer på komiteene

,

Mottakere:
Kirkemøtets medlemmer

Saksliste Kirkemøtet 2024

KM 01/24 Godkjenning av innkalling og saksliste

KM 02/24 Kontrollutvalgets rapportering på oppfølging av Kirkemøtets vedtak

KM 03/24 Valg og oppnevninger

KM 03.1/24 Valg av dirigentskap for møtet

KM 03.2/24 Valg av tellekorps

KM 03.3/24 Valg av Kirkemøtets komiteer 2024–2027

KM 03.4/24 Valg av komiteledere og -nestledere 2024–2025

KM 03.5/24 Valg av Den norske kirkes klagenemnd 2024–2028

KM 03.6/24 Valg av Kirkemøtets valgkomite 2024–2027

KM 03.7/24 Valg av protokollkomite 2024–2027

KM 03.8/24 Valg av Kirkerådet 2024–2028

KM 03.9/24 Valg av Mellomkirkelig råd 2024–2028

KM 03.10/24 Valg av Samisk kirkeråd 2024–2028

KM 04/24 Kontrollutvalgets melding til Kirkemøtet

KM 05/24 Kirkemøtets fordeling av midler 2025 og orientering om budsjett 2024

KM 06/24 Plan for kirkelig undervisning og læring

KM 07/24 Organisasjonsutvikling - Folkevalde, bispedømerådet og soknerådet

KM 08/24 Instruks for Kirkerådet

KM 09/24 Ordning for askeonsdag

KM 10/24 Organisasjonsutvikling - Strategi for fellesløsninger i Den norske kirke

KM 11/24 Oppfølging av økumeniske generalforsamlinger

KM 12/24 Sannhet og forsoning

KM 13/24 Tilskuddsforvaltning i Den norske kirke

KM 14/24 Etiske retningslinjer

KM 15/24 Klagesaker på kirkebyggfeltet – forslag om overføring av myndighet fra Kirkerådet til Den norske kirkes klagenemnd

KM 16/24 Mandat og regler for Kirkemøtets kontrollfunksjoner

KM 17/24 Regelverk vedtatt av Kirkemøtet – endring av formell status og tilhørende fjerning fra Lovdatas databaser

KM 18/24 *Uttalelse*

KM 19/24 Orienteringssaker

KM 20/24 Møtegodtgjørelse under Kirkemøtet for avtroppende medlemmer av Kirkerådet

Tentativ programskisse

Kirkemøtet 2024

Meir himmel på jorda

	Torsdag 11. april	Fredag 12. april		Lørdag 13. april	Søndag 14. april		
8.30-8.45		Morgenbønn i komite	8.30-8.45	Morgenbønn i plenum	Plenum	8.30-8.45	
8.45-9.00		Komite	8.45-9.00	Plenum		8.45-9.00	
9.00-9.30	Åpningsgudstjeneste i Bakke kirke		9.00-9.30			9.00-9.30	
9.30-10.00			9.30-10.00			9.30-10.00	
10.00-10.30		Kaffe	10.00-10.30		10.00-10.30		
10.30-11.00	Åpningsmøte	Plenum	10.30-11.00	Komite	Gudstjeneste i Nidarosdomen	10.30-11.00	
11.00-11.30			11.00-11.30			11.00-11.30	
11.30-12.00			11.30-12.00			11.30-12.00	
12.00-12.30	Åpningslunsj m. gjester	Lunsj	12.00-12.30	Lunsj		Mottakelse	12.00-12.30
12.30-13.00			12.30-13.00		12.30-13.00		12.30-13.00
13.00-13.30			13.00-13.30		13.00-13.30		13.00-13.30
13.30-14.00	Plenum	Plenum	13.30-14.00	Plenum	Plenum	13.30-14.00	
14.00-14.30			14.00-14.30			14.00-14.30	14.00-14.30
14.30-15.00			14.30-15.00			14.30-15.00	14.30-15.00
15.00-15.30			15.00-15.30			15.00-15.30	15.00-15.30
15.30-16.00	Kaffe		15.30-16.00			15.30-16.00	
16.00-16.30	Komite	Kaffe	16.00-16.30	Kaffe		16.00-16.30	
16.30-17.00		16.30-17.00	16.30-17.00	Tema		16.30-17.00	
17.00-17.30		17.00-17.30	17.00-17.30	Plenum		17.00-17.30	
17.30-18.00		17.30-18.00	17.30-18.00			17.30-18.00	
18.00-18.30	Middag	Kveldsbønn i plenum	18.00-18.30	Kveldsbønn i plenum		18.00-18.30	
18.30-19.00		18.30-19.00	18.30-19.00	Middag	18.30-19.00		
19.00-19.30		19.00-19.30	19.00-19.30		19.00-19.30		
19.30-20.00	Plenum	Middag	19.30-20.00	Middag		19.30-20.00	
20.00-20.30			20.00-20.30		20.00-20.30	20.00-20.30	
20.30-21.00			20.30-21.00		20.30-21.00		20.30-21.00
21.00-21.30	Kveldsbønn i plenum	Komite dersom behov	21.00-21.30	Plenum dersom behov		21.00-21.30	
21.30-22.00			21.30-22.00		21.30-22.00		
22.00-22.30			22.00-22.30			22.00-22.30	
22.30-23.00			22.30-23.00			22.30-23.00	
23.00-23.30			23.00-23.30			23.00-23.30	

Komite A – Gudstjenesteliv, kultur og kommunikasjon

KM 09/24 Ordning for askeonsdag (etter regelkomiteens behandling)

KM 18/24 Uttalelse

Arve Otter Juritzen	Oslo	Lek	NL
Arnt Ove Tenfjord	Møre	Lek	FK
Brit Nelly Ness Tveit	Stavanger	Lek	NL
Filip Hovland	Hamar	Lek	BL
Gunnar Innerdal		NLA	
Ingeborg Midttømme	Møre	Biskop	
Ingrid Meslo	Nidaros	Lek	NL
Irene Sandnes	Sør-Hålogaland	Lek	ÅF
Jan Otto Myrseth	Tunsberg	Biskop	
Jon Fredrik Skauge	Nidaros	Lek	NL
Karin-Elin Berg	Borg	Lek	ÅF
Kathrine Tallaksen Skjerdal	Agder og Telemark	Prest	
Kjersti Gautestad Norheim	Bjergvin	Prest	
Kristine Bjerkestrand	Stavanger	Lek	NL
Linn Strømme Hummelvoll		Avtr. KR	
Magnus Moksnes Myhre	Møre	Lek kirkelig tilsatt	
Miriam Zahl	Nord-Hålogaland	Lek	NL
Olav Myklebust	Møre	Lek	ÅF
Regine V. Strangstad	Sør-Hålogaland	Lek	NL
Tore Thomassen	Agder og Telemark	Lek	NL
Truls Olufsen-Mehus	Nord-Hålogaland	Lek	BL

Komite B – Kirkelig undervisning, diakoni og samfunnsspørsmål

KM 06/24 Plan for kirkelig undervisning og læring

Agnes Sofie Gjeset	Nidaros	Lek	ÅF
Ann-Kathrin Fjøren Kasbo		Avtr. KR	
Anne Gerd Jorde	Tunsberg	Lek	NL
Anne Kristine Rossebø	Hamar	Lek	NL
Christel Benedicte Eriksen	Nord-Hålogaland	Lek	ÅF
Cornelia Bernadotte-Nordenstam	Borg	Lek	ÅF
Eldrid Brekke	Oslo	Lek kirkelig tilsatt	
Eli Augestad Vikdal	Sør-Hålogaland	Lek	BL
Geir Jørgen Bekkevold	Agder og Telemark	Lek	ÅF
Halvard Sand	Borg	Lek	BL

Helene Breivik Hellerdal	Stavanger	Lek	ÅF
Inga Stoveland Dekko	Tunsberg	Lek	ÅF
Jostein Ådna	Borg	Lek	FK
Kari Veiteberg	Oslo	Biskop	
Lars Martin Dahl	Oslo	Prest	
Matilde Ødegaard		UKM	
Ole Kristian Bonden	Hamar	Biskop	
Ole Kristian Gundersen	Møre	Lek	ÅF
Randi Sollie Denstad	Nidaros	Lek	NL
Rita Eldholm	Bjergvin	Lek kirkelig tilsatt	
Stine Beate Mondal Ljostad	Agder og Telemark	Lek	ÅF
Therese Egebakken	Stavanger	Lek	FK
Vebjørn L. Horsfjord		VID	

Komite C – Økonomi og kontroll

KM 04/24 Kontrollutvalgets melding til Kirkemøtet

KM 05/24 Kirkemøtets fordeling av midler 2025 og orientering om budsjett 2024

KM 8/24 Instruks for Kirkerådet (*etter regelkomiteens behandling*)

Anne Marit N. Prestø	Nord-Hålogaland	Lek kirkelig tilsatt	
Dorrit Vignes	Stavanger	Lek	ÅF
Eli Vatn	Hamar	Prest	
Frode Magnar Andersen	Tunsberg	Prest	
Herborg Finnset	Nidaros	Biskop	
Karl Johan Kirkebø	Bjergvin	Lek	ÅF
Knut Støbakk	Møre	Lek	NL
Kåre Olav Hegle	Oslo	Lek	FK
Lilly Reidun K. Mjanger		Døvemen. vara.	
Marianne F. Antonsen	Borg	Lek	NL
Marius Berge Eide	Oslo	Døvemen. rep.	
Marvin Oskar Halvorsen	Borg	Lek	ÅF
Oddgeir Sølvfæstensen	Nord-Hålogaland	Lek	FK
Ole Jakob Dyrnes	Hamar	Lek kirkelig tilsatt	
Petter Holm	Tunsberg	Lek	ÅF
Ragnhild Jepsen	Bjergvin	Biskop	
Sigurd Grindheim	Bjergvin	Lek	BL
Terje Damman	Agder og Telemark	Lek	ÅF
Trond Gustavson	Sør-Hålogaland	Lek	NL
Turid Torland Håland		Avtr. KR	

Komite D – Organisasjonsutvikling og valg

KM 10/24 Organisasjonsutvikling - strategi for fellesløsninger i Den norske kirke

KM 07/24 Organisasjonsutvikling - folkevalde, bispedømerådet og soknerådet

Arne Moltubak	Møre	Prest	
Dag Sele	Bjergvin	Lek	NL
Dag Tormod Milje	Stavanger	Prest	
Eirik Faret Sakariassen	Stavanger	Lek	ÅF
Erling Birkedal	Borg	Lek	NL
Gard R. H. Sandaker-Nielsen	Oslo	Lek	ÅF
Gunnar Winther	Nidaros	Lek	ÅF
Gunnstein Endal	Hamar	Lek	NL
Harald Hegstad	Oslo	Lek	NL
Helga Kjellevoid	Sør-Hålogaland	Lek	NL
Jo Hedberg	Tunsberg	Lek	BLFK
Kjersti Ngozi Furuset	Nidaros	Lek	BL
Kristin Gunleiksrud Raaum		Avtr.KR	
Kristine Marie Lund Almås	Borg	Lek kirkelig tilsatt	
Lars Evan Lauritzen	Sør-Hålogaland	Lek	ÅF
Olav Fykse Tveit		Biskop	
Ole Andreas Grøtte Børnes		UKM	
Per Gunnar Pedersen	Agder og Telemark	Lek kirkelig tilsatt	
Per Hilleren	Bjergvin	Lek	FK
Stein Reinertsen	Agder og Telemark	Biskop	
Sveinung Moesgaard			
Skjesol	Hamar	Lek	ÅF
Tove Karoline Knutsen	Nord-Hålogaland	Lek	ÅF

Komite E – HR, rekruttering og kompetanse

KM 13/24 Tilskuddsforvaltning i Den norske kirke

KM 14/24 Ethiske retningslinjer

Adrian Sagvold Grøndahl	Hamar	Lek	NL
Amalie Berge	Møre	Lek	NL
Anna Riksaasen	Oslo	Lek	ÅF
Anne Lise Ådnøy	Stavanger	Biskop	
Hallvard Olavson Mosdøl	Borg	Prest	
Håkon Kolstad Varhaug	Agder og Telemark	Lek	BL
Inger Johanne Aas	Oslo	Lek	ÅF
Jarle Stokka	Stavanger	Lek kirkelig tilsatt	
Kai Krogh	Nord-Hålogaland	Lek	ÅF

Karianne Egeberg Gullfjell	Sør-Hålogaland	Prest	
Kjetil Fretheim		MF	
Kristine O. Setran	Nidaros	Prest	
Lill Tone Grahl-Jacobsen	Tunsberg	Lek	ÅF
Magne Bergslid	Nidaros	Lek kirkelig tilsatt	
Magnus Sivertsen Sørvig	Sør-Hålogaland	Lek	ÅF
Mette Anti Gaup	Nord-Hålogaland	Samisk	
Oddny Irene Miljeteig	Bjergvin	Lek	ÅF
Ola Amund Hafell	Tunsberg	Lek kirkelig tilsatt	
Svein Valle	Sør-Hålogaland	Biskop	
Thomas Raadin Iversen		Leder DnkU	
Thomas Tinglum		Avtr. KR	

Komite F – Urfolk, internasjonale og økumeniske forhold

KM 11/24 Oppfølging av økumeniske generalforsamlinger

KM 12/24 Sannhet og forsoning

Andreas Holm	Agder og Telemark	Lek	FK
Anne Hege Grung		TF	
Björn Thomas Åhrén	Nidaros	Samisk	
Elle Vesterfjeld		UKM	
Erik Lunde	Agder og Telemark	Lek	NL
Gaute Norbye	Nord-Hålogaland	Prest	
Gunnbjørg Furuset	Tunsberg	Lek	NL
Kari Mangrud Alvsvåg	Borg	Biskop	
Kjersti Drtina Øversveen	Hamar	Lek	ÅF
Kristine Sandmæl		Leder MKR	
Kurt Solstrøm	Sør-Hålogaland	Samisk	
Laila Terese Alendal	Møre	Lek	BL
Live Bakke Nydal	Bjergvin	Lek	ÅF
Magne Hersvik	Stavanger	Lek	BL
Marta Kristine Ims	Nord-Hålogaland	Lek	NL
Olav Øygard	Nord-Hålogaland	Biskop	
Rolf Steffensen		Avtr. KR	
Sara Ellen Anne Eira		Leder SKR	
Sebastian Kaltoft Hansen	Tunsberg	Lek	NL
Simen Bondevik	Oslo	Lek	ÅF
Sofie M. Hopshaug-Bakke	Nidaros	Lek	ÅF

Therese Utgård Aas	Møre	Lek	ÅF
Tore Christiansen	Sør-Hålogaland	Lek kirkelig tilsatt	
Turid Fjose	Bjergvin	Lek	NL
Vanja Hole Joramo	Hamar	Lek	ÅF



DEN NORSKE KYRKJA

Møre biskop

Dato: 10.01.2024

Vår ref: 24/00151-2

Dykkar ref:

NOU 2023:25 Omstilling til lavutslipp. Høringssvar frå Biskopen i Møre

Strategidokumentet for Den norske Kyrkja (DNK) legg til grunn at den skal «fremje verdjar som byggjer eit godt samfunn for alle». I 2050 er det eit samfunn og ei verd med vesentleg lågare utslipp av CO2 enn i dag.

Høyringsdokumentet «Omstilling til lavutslipp» peikar på heilt grunnleggande omstillingar og vegval som må gjerast før 2030 – dersom vi skal ha von om å nå dei reduserte utslippsmåla for 2050. Mykje av dette ligg på politikarane sitt bord, men DnK kan også spele ei sentral rolle som verdiformidlar og som ein sentral aktør i sivilsamfunnet lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Høyringsdokumentet peikar på dei overordna grepa som må gjerast og seier i klartekst at vi må «vende bort frå stien vi er på i dag.» (NOU 25:2023, s 56). Slike formuleringar er meir vanlig i religiøse skrifter enn i offentlege publikasjonar. Kanskje seier det noko om kor grunnleggande viktig det er at dette dokumentet vert lagt til grunn for norsk politikk i åra som kjem. Klimautvalget 2050 har gjort eit grundig og godt arbeid og rapporten fortener stor merksemd. Måtte det lukkast.

1. DnK si rolle i forhold til velferd og sosialt fellesskap

Rapporten slår fast at det er «fullt mulig å opprettholde og videreutvikle et godt velferdssamfunn også med svakere utvikling i materiell velstand enn Norge har vent seg til. Politikken må da i større grad dreie seg om fordeling av goder og byrder enn å sikre ytterligere økonomisk vekst for samfunnet totalt sett.» (NOU 2023:25 s. 121).

Politikkutvikling skjer ikkje i eit tomrom og Den norske Kyrkja er og vil være ein medspelar og pådrivar for ei politikkutvikling som legg vekt på større utjamning og ivaretaking av skaparverket for komande generasjonar. I dokumentet «Guds skaparverk – vår heim uttalte Bispemøtet i DnK fylgjande: «Vi er forplikta til å fordele goda i skaparverket rettferdig og med respekt for eigenverdien til naturen. Dei kommande generasjonane skal kunne leve på ei jord som gir dei nok å ete, reint vatn å drikke og høvet til å leve eit trygt og godt liv.»

Utanforskap har mange fasettar og årsaker. Det er mange ulike typar stengsler som held einskildpersonar og grupper utanfor. Høge medlemsavgifter og kostnader til treningstøy, reiser etc. kan gjere det nærast umogleg for barn frå familiar med låg inntekt å delta i enkelte

Postadresse:
Moldetrappa 1
6415 MOLDE

E-post: more.biskop@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 71250670
Telefaks:

Sakshandsamar
Tore Johan Øvstebø

idrettar og aktivitetar. DnK har mange ulike tilbod til barn og unge som for det aller meste er heilt gratis. Sosialt fellesskap er for dei aller fleste heilt grunnleggande for eit godt liv. Politikarane må legge til rette for at alle barn får sjansen til å delta i ein aktivitet og eit fritidstilbod som dei likar, uavhengig av foreldra si lommebok.

Norske kyrkjer er møtestader kvardag som helg gjennom heile året. Det er babysong og speidar, kor og eldretreff, konsertar og ungdomskveldar. Uavhengig av type arrangement er det sosiale fellesskapet eit berande element i alt kyrkjeleg arbeid. For å møte utfordringane med knappare ressursar og store omsorgsbehov i kommunane må sivilsamfunnet og ideelle aktørar som Kirkens Bymisjon, Røde kors og mange fleire, spele ei sentral rolle for å bygge sosial tryggleik i bygd og by.

Dnk har mange frivillige i si teneste rundt kvar tilsett medarbeidar i kyrkjelydane. Den tette koplinga mellom tilsette og frivillige styrker også kvaliteten i dei frivillige tenestene gjennom vegleing og opplæring. Politikarane og offentleg tilsette kan i endå større grad spele på lag med DnK, ideelle organisasjonar, spreke pensjonistar og enkeltmenneske som gjerne vil bety noko for andre.

2. Sirkulærøkonomi – reparasjon og gjenbruk

Rapporten peikar på behovet for å utvide og utvikle ein sterkare og meir mangfaldig sirkulærøkonomi i Norge. Gjenbruksbutikkane i Norge spelar ei sentral rolle her. Det norske Misjonsselskap (NMS) har store utsal og kundegrupper over heile landet – med eit stort korps av frivillige medarbeidarar. Kirkens Bymisjon sitt «Skattkammer» låner ut eit stort spekter utstyr innanfor idrett og friluftsliv til barn og familiar – mellom anna i Ålesund. Herøy kyrkjelyd på søre Sunnmøre har sin eigen «Gratisbutikk». I tillegg involverer mange lokalkyrkjelydar seg i innsamling av klede og utstyr til Ukraina, Moldova og andre deler av verda. Det er ein god ide å redusere moms både på reparasjon og sal av brukte varer slik det vert omtalt i rapporten (NOU 2023:25, s. 127). I tillegg bør butikkar som NMS Gjenbruk kunne levere avfall til reduserte prisar, sidan dei ofte tek imot varer som viser seg å vere av for dårleg kvalitet til vidaresal.

Vi meiner også reparasjon av sko, sykklar, klede og møblar burde hatt redusert/ ingen moms for å stimulere til gjenbruk/ombruk og til kjøp av kvalitet.

3. Strategi for slutfasen av norsk oljeutvinning

Utvalet bak NOU 2023:25 meiner det hastar med å utarbeide og vedta ein strategi for «slutfasen av norsk petroleumsvirksomhet». Implisitt i denne strategien meiner utvalet også at det ikkje må gjevast fleire konsesjonar til leiting, utvinning eller til anlegg og drift før ein slik strategi er utmeisla og vedtatt av Stortinget. (NOU 2023:25 s. 176) Kyrkjemøtet i 2021 (DnK sitt øverste organ) behandla saka «Mer himmel på en truet jord» - der eit av vedtakspunkta nettopp handlar om politisk påverknad. I vedtaket forplikta DnK seg til å påverke politikk og handlingsmønster ved å «be den norske regjeringen lytte til anbefalingen frå IEA's rapport NetZero by 2050 A Roadmap for Global Energy sector Mai 2022 om å stanse ytterligere leteaktivitet etter olje og gass på norsk sokkel.» KM sak 15/2021).¹

¹ <https://www.kirken.no/nb-NO/gronnkirke/Tema/km%202021%20mer%20himmel%20p%C3%A5%20en%20truet%20jord/>

Kyrkja sitt øverste organ stiller seg bak ei slik vurdering sidan utsleppa frå norsk olje og gasseksport er så overveldande - over 500 mill tonn CO2 ekvivalentar årlig. Så lenge norsk olje og gass erstattar kull er det lett å forsvare norsk produksjon av olje og gass – men skal kloden unngå kritisk oppvarming – og skal Norge og Europa nå klimamåla i 2050 hastar det med å få vedtatt ein strategi for sluttfasen av norsk petroleumsverksemd.

4. Eit transportsystem for framtida

Det trengs ei ny retning for politikken dersom vi skal redusere utsleppa frå transport og samferdsel slik dei vedtekne klimamåla føreset. Rapporten peikar på behovet for ei overordna transportplanlegging, som tek utgangspunkt i transporttetterpurnaden og transportsystema i 2050. Difor hastar det med å definere transportsystemet i 2050 – med reduserte utslepp og arealbruk. Deretter kan ein finne dei beste løysingane totalt sett for jernbane, veg, flytrafikk og sjøfart. Vi må ikkje låse oss til den «stien» som er lagt i tidelgare Nasjonal transportplan (NTP), men i staden ha fokus på korleis transportsystemet skal sjå ut i eit lågutsleppssamfunn. Biskopen stiller seg bak dei tiltaka som er foreslått både i forhold til restriktiv arealbruk, mindre fokus på høg fart og at vedlikehald og utvikling av eksisterande infrastruktur vert prioritert framfor ny utbygging.

5. Nedbygging av areal

Nrk viste nyleg kor mykje areal som er bygd ned over heile landet berre dei siste fem åra ved utbygging av motorvegar, hyttefelt, bustader, vindkraft og næringsparker. NOU rapporten peikar på behovet for ein heilskapleg nasjonal arealpolitikk både på land, i kystsona og til havs, og at regjeringa må legge fram ei sak om dette for Stortinget med det aller første (NOU 2023:25 s. 103).

Eit viktig grep, som også biskopen i Møre stiller seg bak, er at det må fastsetast klare rammer for kommunane sitt ansvar i arealpolitikken, for å avgrense nedbygging av naturlege areal vesentleg. Statlege verksemdar og institusjonar må også forplikte seg til å unngå nedbygging av natur i størst mogleg grad. Det hastar med å få på plass ein nasjonal strategi og eit endå meir forpliktande regelverk i så måte.

Forvaltning av skaparverket er heilt sentralt i den verdsvide kyrkja si lære og teologi. Det er også bakgrunnen for at Bispemøtet i DnK i 2021 laga dokumentet «Guds skaparverk - vår heim. Tru håp og handling. Ein bodskap om det kristne kallet i møte med klimakrisa.»²

«Det vakre og finstemte samspelet mellom artsmangfald og livsvilkår er skapt av Gud. Gud har tiltrudd oss å forvalte skaparverket, og livet til menneska er vove inn i og er avhengig av det. No løftar vi blikket og erkjenner ansvaret vårt for jorda. (...)

Derfor må vi som lever no stå saman om å hindre tap av natur. Tap av naturmangfald har ein sjølvforsterkande effekt, som ein snøball som rullar. Når éin art dør, påverkar det livsvilkåra til artane rundt han, og dermed står dei òg i fare for å døy ut. Det viser at utviklinga i dag ikkje er berekraftig. Dei forskjellige artane har ein eigenverdi, og vi har ingen rett til å utslette dei, uansett om arten verkar å vere nyttig for oss her og no, eller ikkje.»
(Guds skaparverk – vår heim, Bispemøtet 2021)

2

<https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2020/dokumenter/guds%20skaperverk%20nynorsk%20korr2.pdf>

6. Oppsummering

Biskopen i Møre er glad for at Klimautvalet 2050 er såpass konkret i sin rapport. DnK stiller seg bak konklusjonane i planen og meiner det hastar med å lage ein konkret plan for kva tiltak regjeringa må sette i verk før 2030 – for at vi skal kunne ha eit lågutsleppsamfunn i 2050. Men regjering og Storting står ikkje åleine i denne saka. DnK ynskjer å ta del i den omstillinga som må komme og vil gjerne vere medspelar og pådrivar mot lågutsleppsamfunnet saman med andre.

I fellesskap må vi styrke den sosiale berekrafta i lokalsamfunna, og legge til rette for eit godt liv med lågare forbruk og lågare Co2-utslepp. Vi må våge å sjå etter løysingar der sivilsamfunnet vert utfordra til å spele ei rolle i tett samarbeid med offentlege institusjonar og næringsliv.

DnK har tett dialog med kyrkjer i andre land og verdsdelar, og den krisa vi står i med omsyn til naturtap, temperaturstiging og utanforskap/store skilnader må finne si løysing på tvers av nasjonar og kontinent.

Alt på 300-talet skreiv biskop Ambrosius: «Jorda skal brukast av alle, alle saman. Ho kjenner ingen rike, berre fattige som ho føder. Det er ikkje av ditt gode som du gir til dei fattige. Det er ein del av Guds eige du gir tilbake. Jorda skal brukast av alle.» (Guds Skaparverk – vår heim, 2021). Når Ambrosius sa dette tenkte han truleg også på komande generasjonar – slik vi og må gjere.

Med helsing

Ingeborg Midttømme
Biskop

Tore Johan Øvstebø
rådgjevar

Dokumentet er elektronisk godkjend og har difor ingen signatur.

Vedlegg:
Notater NOU 2023:25
Guds skaparverk - vår heim (BM 2021)
KM sak 15 2021 Innstilling og vedtak
NOU 2023:25 Omstilling til lavutslipp

Mottakarar:

[Click here to enter text.](#), [Click here to enter text.](#)

[Click here to enter text.](#)

[Click here to enter text.](#)

NOTAT

Tiltak påvirker hverandre

Samtidig må det tas hensyn til at ulike tiltak påvirker hverandre og kan undergrave hverandre. Erfaringer fra Bergen, Trondheim og Stavanger/ Sandnes viser at den nasjonale elbilpolitikken i stor grad undergraver målet om at personbiltrafikken ikke skal øke (Leknes & Bayer, 2023). Den forventede nedgangen i personbilkjøring på grunn av høye bomsatser i byområdene er uteblitt, og det ser ut til at selv om andelen fossilbilturer er kraftig redusert, er andel elbilturer økt tilsvarende. I noen bydeler er elbilen i ferd med å utkonkurrere kollektivtransport. Undersøkelser viser at elbileiere i betydelig større grad enn fossilbileiere bruker bil til og fra jobb, reiser kollektivt i mindre grad, og er mindre opptatt av å redusere sin bilbruk enn de som eier en fossilbil. (s.116)

Anbefalinger fra gruppen – endre transportsystemet

Selv om alle typer tiltak må gjennomføres samtidig, må hovedlinjene i politikken handle om å unngå etterspørsel etter transport. Dette er fordi omfanget av transport legger føringer for de andre tiltakene. Lavutslippssamfunnet forutsetter en videreutvikling av transportpolitikken. En del av omleggingen til et lavutslippssamfunn er å endre utgangspunktet for transportpolitikken fra hvordan transportetterspørselen skal dekkes, til å begrense hvordan transportsystemet i seg selv gir økt etterspørsel etter transport.

Transportpolitikken bør legge vekt på å redusere behovet for, og dermed omfanget av, transport og den samlede ressursbruken på transport. Dette krever endring i hele transportsystemet.

Et system som baserer seg på kollektivtransport og bildeling er mindre ressurskrevende enn et system der alle har hver sin bil. Det er viktig å både legge til rette for økt bruk av kollektivtransport eller deling, og samtidig redusere utslippene fra disse transportformene så raskt som mulig. I transportplanleggingen må det tas høyde for ressursbelastningen systemet som helhet gir.

Stiavhengighet

«Valg tatt tidligere i utviklingen av byer og tettsteder gjør det i dag vanskeligere å få til en omstilling fra privat mobilitet til kollektivtransport og aktiv transport som ville spart både utslipp, ressurser og areal.»

Stiavhengighet handler om valg. Valg tatt på et tidspunkt kan angi retningen for samfunnsutviklingen på en måte som påvirker hvilke valg som er tilgjengelige på et senere tidspunkt. Når en gitt måte å gjøre noe på først er etablert, hviler denne praksisen gjerne på etablerte rammer som infrastruktur, arbeidsplasser og normer i samfunnet. Derfor er det ofte krevende å gå fra en måte å gjøre noe på til en annen. Å være bundet til en gitt retning for samfunnsutviklingen kan være både positivt og negativt for utviklingen mot et lavutslippssamfunn. Samtidig er den vanlige bruken av begrepet gjerne knyttet til at moderne samfunn er bygget opp rundt bruk av fossile energiresurser. Transportsystemer basert på privatbilen er et tydelig eksempel på stiavhengighet i byutvikling: Den voksende utbredelsen av privatbiler i midten av forrige århundre gjorde det mulig å bosette seg lengre unna dyre og ofte forurensede bysentrum. Det medførte et behov for veibyggning, som igjen tilrettela for ytterligere bilbruk. I dag står vi i en situasjon der avhengigheten av privatbilen blir forsterket av et utviklingsmønster der boliger ofte befinner seg langt fra arbeidsplasser, det finnes et godt utbygd veinett, og sterke sosiale og kulturelle preferanser for individuell mobilitet. Valg tatt tidligere i utviklingen av byer og tettsteder gjør det i dag vanskeligere å få til en omstilling

fra privat mobilitet til kollektivtransport og aktiv transport som ville spart både utslipp, ressurser og areal. (s.53)

Arealbruk s. 103

Utvalget anbefaler derfor at: • nasjonale myndigheter setter klare rammer for kommunenes ansvar i arealpolitikken slik at nasjonale mål for klima og natur blir nådd. • de nasjonale rammene for lokal arealpolitikk legger til grunn at nedbyggingen av naturlige arealer skal begrenses vesentlig. • det tradisjonelle vernet blir betydelig økt for alle økosystemer, spesielt for hav, myr, og skog. For å bidra til å begrense hogst i gammel skog som ikke har formelt vern, anbefaler utvalget at det innføres meldeplikt på nasjonalt nivå for avvirkning i områder med biologisk gammel skog. • regjeringen legger frem en sak for Stortinget om helhetlig nasjonal arealpolitikk både på land, i kystsonen og til havs. Saken bør belyse utfordringer og løsninger knyttet til klima og natur, og knyttes til en helhetlig tilnærming for alle samfunnsinteresser. Den bør også vurdere hvordan et mål om naturnøytralitet for Norge kan nås, inkludert bruken av arealbanker. Utvalget anbefaler at saken legges frem i god tid før første klima- og energiplan.

I et lavutslippssamfunn skal nedbyggingen av natur til lands, til havs og langs kysten unngås. Å begrense klimaendringene og stanse tap av natur fordrer at naturens karbonlagre og intakte, sammenhengende økosystemer tas vare på. Ødelagte områder må restaureres, uten at dette er som erstatning for nedbygging av andre arealer. Det bør innføres et system der den som nyter godt av å bygge ned natur, skal betale for det. Dette kan oppnås på ulike måter. Det kan vurderes en avgift på nedbygging av natur eller andre økonomiske virkemidler, pålegg om kompensierende tiltak, en forpliktelse til å bekoste «økologisk kompensasjon» eller lignende. Et viktig formål er å bidra til at nedbygging i større grad skjer på arealer som ikke er natur. I tillegg bør grunnrente på bruk av natur og arealer utredes nærmere, slik Skatteutvalget (NOU 2022: 20) peker på. En avgift på nedbygging a

Guds skaparverk – vår heim

Tru, håp og handling

Ein bodskap om det kristne kallet i møtet med klimakrisa. (Bispemøtet 2021)

Det vakre og finstemte samspelet mellom artsmangfald og livsvilkår er skapt av Gud. Gud har tiltrudd oss å forvalte skaparverket, og livet til menneska er vove inn i og er avhengig av det (1 Mos 1,28ff). No løftar vi blikket og erkjenner ansvaret vårt for jorda.

(..)

Vi er forplikta til å fordele goda i skaparverket rettfærdig og med respekt for eigenverdien til naturen. Dei kommande generasjonane skal kunne leve på ei jord som gir dei nok å ete, reint vatn å drikke og høvet til å leve eit trygt og godt liv.

Synsvedkjenning:

Tilgi oss, Gud, at vi ikkje bryr oss når naturen blir øydelagd, men vil hauste overdriven profitt utan respekt for livet. Lær oss, ved din nåde, å elske alle dine skapningar, våre systre og brør, og ta vare på livet i alt sitt mangfald.

Tap av natur:

Tap av naturmangfald har ein sjølvforsterkande effekt, som ein snøball som rullar. Når éin art døyr, påverkar det livsvilkåra til artane rundt han, og dermed står dei òg i fare for å døy ut. Det viser at utviklinga i dag ikkje er berekraftig. Dei forskjellige artane har ein eigenverdi, og

Gravferder

Det vart forretta 1944 kyrkjelege gravferder i 2023. Det er ein nedgang på -4,42%. Trenden for dei fem siste år er derimot stigande med 9% (1 778 kyrkjelege gravferder i 2018).

Indikatorrapport kirkelige handlinger Møre bispedømme:

Nøkkeltall	Antall	Endring siste 1 år	Endring siste 5 år
▼			
Dåpshandlinger	1 707	↓ -8,52 %	↓ -9,92 %
Antall konfirmert i soknet	2 306	↓ -3,15 %	↓ -6,90 %
Antall kirkelige vielser i soknet	350	↓ -12,28 %	↓ -13,37 %
Antall kirkelige gravferder for soknets befolkning	2 162	↓ -2,44 %	↑ 1,69 %
Antall gudstjenester totalt	3 397	↓ -1,34 %	↓ -8,54 %
Antall deltakere på gudstjenester	289 562	↑ 5,72 %	↓ -21,04 %

Indikatorrapport kirkelige handlinger nasjonalt:

Nøkkeltall	Antall	Endring siste 1 år	Endring siste 5 år
▼			
Dåpshandlinger	26 714	↓ -7,62 %	↓ -9,12 %
Antall konfirmert i soknet	32 367	↓ -1,07 %	↓ -8,17 %
Antall kirkelige vielser i soknet	6 273	↓ -15,16 %	↓ -11,00 %
Antall kirkelige gravferder for soknets befolkning	35 339	↓ -7,16 %	↓ -0,96 %
Antall gudstjenester totalt	55 414	↓ -3,77 %	↓ -8,25 %
Antall deltakere på gudstjenester	4 247 833	↑ 1,16 %	↓ -20,13 %

Barn og unge

Det har vore ei auke i tal besøk av prest, kateket, undervisningstilsett i barnehagar og skoleklasser. I 2023 var det 128 besøk totalt, ei auke på 17% frå året før. Det var også ei auke på 17% i tal gudstjenester tilrettelagt for barnehage, og skolebarn.

B. Munnlege orienteringar:

1. Biskopen orienterer
2. Kirkens Bymisjon i Kristiansund

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek orienteringane til vitande.

OVERSIKT TILSETTINGER, LEDIGE STILLINGER OG PUU pr 11.03.2024

Tilsetninger 2023					Tilsatt	Starter
Dalsfjord og Kilsfjord	Sokneprest	19.12.2022	06.02.2023		Kristine M Bleikli	01.07.2024
Molde	Prostiprest/Pr sekr	19.12.2022	06.02.2023		Anne Marit Riste	01.06.2023
Molde	Sokneprest	19.12.2022	06.02.2023		Ståle Johan Aklestad	13.02.2023
Stranda og Liabygda	Sokneprest	19.12.2022	06.02.2023		Claes Blom Mørch	01.10.2023
Bispedømmekontoret	Rådgjevar personal	01.01.2023	13.03.2023		Siv Brudevoll	13.03.2023
Indre Nordmøre	Prost	06.03.2023	14.04.2023		Vidar Rygh	20.04.2023
Molde	Domprost	05.05.2023	16.06.2023		Grethe Lystad Johnsen	01.10.2023
Eide	PUU	05.05.2023	16.06.2023		Gunnar Bergem	01.10.2023
Myrbostad og Vågøy - PUU	PUU	05.05.2023	16.06.2023		Inger Marie Lillevik	01.10.2023
Ørskog	PUU	05.05.2023	16.06.2023		Jan Kristian Behrentz	01.08.2024
Geiranger og Nordal	PUU	14.07.2023	18.09.2023		Barbro Elin G Thomassen	01.10.2023
Ålesund og Volsdalen	Prostiprest/Sokneprest	14.07.2023	18.09.2023		Geir Sakseid	01.10.2023
Sula	PUU				Stine Margrethe Lerheim	04.12.2023
Tilsetninger 2024						
Bispedømmekontoret	Kirkefagleder	17.11.2023	15.12.2023		Maria Vassli Gjære	01.05.2024
Bispedømmekontoret	Rådgiver misjon	17.11.2023	15.12.2023		Marie Marti Høgset	01.06.2024
Molde domkirke	Kapellan	27.11.2023	15.01.2024		Theodor Halvorsen	01.08.2024
Bispedømmekontoret	Rådgiver personal	08.12.2023	15.01.2024		Ikke tilsatt	
Hov og Romfo	Sokneprest	14.12.2023	31.01.2024		Jan Fredrik Laskerud	01.03.2024
Sykkylven	Sokneprest	12.01.2024	09.02.2024		Jonas Richter Fjeld	01.06.2024
Stillinger som er lyst ut		Søknadsfrist	Tilsetningsdato	Status		
Sokna i Surnadal	Sokneprest	25.02.2024	14.03.2024	1 søker		
Stillinger som skal lysast ut		Søknadsfrist	Tilsetningsdato			
Borgund	Sokneprest					
Giske og Vigra	Sokneprest					
Ålvundeid og Øksendal	Sokneprest/PUU					
Aure og Tustna	Sokneprest/PUU					
Nordre Sunnmøre	Prost	01.04.2024	07.06.2024			
Indre Romsdal	Prost				Avventer	
Engasjement		Tilsatt fra	Tilsatt til	Tilsatt		
Giske og Vigra	Sokneprest	01.09.2023	31.08.2024	Hallvar Nordstrand		
Kristansund	Vikaraprest	01.09.2023	31.08.2024	Sylviane J Denis		
Prest under utdanning (PUU)		Tilsatt fra	Tilsatt til:	Vikarierer i stillingen		
Vanylven		16.06.23		Anton Heggvik	Ferdig 2024	
Sula		08.08.22		Stine Margrethe Lerheim	Ferdig 2025	
Edøy, Brattvær og Hopen		01.07.20		Leif Ole Torske Husfest	Ferdig 2025	
Midsund		01.07.20		Heidi Kristin Fagersand	Ferdig 2025	
Kristiansund		01.01.21		Line M Nordhagen		
Spjelkavik		01.08.22		Gunnhild Barstad Løvold	Ferdig 2026	
Vartdal		22.08.22		Constanze Lindner	Ferdig 2026	
Averøy		01.02.23		Sophie Moke Meteke	Ferdig 2026	
Myrbostad og Vågøy		01.10.23		Inger Marie Lillevik	Ferdig 2025	

Eide		01.10.23		Gunnar Bergem	Ferdig 2026
Ørskog		01.08.24		Jan Kristian Behrentz	Ferdig 2025
Prestevikar					
Ytre Nordmøre prosti		01.01.2024	30.06.2024	Tommy Stormo	50 %
Indre Nordmøre		01.08.2023	31.07.2024	Odd Erik Stendahl	60 %
Ytre Nordmøre prosti - Aure		01.08.2023	31.05.2024	Preben Colstrup	100 %



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Oppdatert per 1. januar 2024

Arkivkode: 21/01347-44

Personalreglement for Den norske kirke

Fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019. Endret ved vedtak 9. oktober 2020, 4. desember 2020, 25. september 2022 og 8. august 2023.

Del I Generelt

§ 1. Virkeområde og definisjoner

Dette reglementet gjelder for alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke.

Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan. Med prest menes menighetsprest og spesialprest.

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester.

§ 2. Unntak fra bestemmelsene

Bestemmelsene i §§ 4–20 gjelder ikke ved tilsetting av biskop.

Bestemmelsene i §§ 7–20 gjelder ikke ved tilsetting for kortere tid enn ett år. Ved slik tilsetting gjelder følgende særregler:

- a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.
- b. Ved tilsetting ved bispedømmekontor, ved Bispemøtet eller i Kirkerådet gjøres tilsetting av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

Ved tilsetting for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 4–6.

En tilsetting eller forlengelse av et tilsettelsesforhold som innebærer at tilsettelsesforholdet samlet sett vil strekke seg ut over ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 3. Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeordningen § 42.¹ I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

Del II Utlysning

¹ Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 81/20.

§ 4. Utlysning av stillinger

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede. Denne har ansvaret for å klargjøre hvilke særskilte kvalifikasjonskrav stillingen skal utlyses med.

Hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanten i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prost og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning. Intern utlysning kan dekke enten organet det utlyses ved eller rettssubjektet Den norske kirke.

Stillinger som utlyses offentlig, skal også gjøres kjent internt i virksomheten.

§ 5. Utlysningens innhold

Utlysningen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. administrasjonsspråk og krav til særskilt språklig kompetanse,
- g. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeordningen § 40 annet ledd,²
- h. ønsket tiltredelse i stillingen,
- i. kontaktperson for stillingen,
- j. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- k. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf. offentleglova § 25 annet ledd.

Ved tilsetting av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

- a. tjenestested og -distrikt,
- b. eventuell tjenestebolig og
- c. målform i tjenesten.

Dersom den som blir tilsatt plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av utlysningen.

§ 6. Fornytt utlysning

Dersom det ved tilsetting av prest i utlysningen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke, og tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder ved andre tilsettinger dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen.

Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter

§ 7. Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting av prester og proster

² Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 80/20.

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er tilsettingsrådet tilsettende myndighet og prosten innstillende myndighet. Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.³

Ved tilsetting av prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet.⁴

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

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

Ved tilsetting av spesialprest deltar ikke representant for menighetsråd.

Stiftsdirektøren er leder for tilsettingsrådet.

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

Prosten er leder for innstillingsrådet.

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

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet og tilsettingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.⁵

§ 9. Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller i Kirkerådet

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær er Bispemøtet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør er bispedømmerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting. Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær avgir Bispemøtets preses forslag til tilsetting

Ved andre tilsettinger ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller Kirkerådet er organets tilsettingsråd tilsettende myndighet og stillingens nærmeste foresatte innstillende myndighet. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsrådet, avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne. For Bispemøtet består tilsettingsrådet av Bispemøtets preses, visepreses og den samme representanten for arbeidstakerne som i Kirkerådets tilsettingsråd.

³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁴ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁵ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten. For Bispemøtet ledes tilsettingsrådet av Bispemøtets preses.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidstakerrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem. Der det ikke er mulig å enes om dette, oppnevner den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet representanten med personlig varamedlem. Arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet samme hovedsammenslutning kan slå sammen sine medlemstall for å oppnå rett til å oppnevne etter forrige punktum.

Representantene oppnevnes for inntil to år om gangen.

Del IV Behandling av søknader, intervju, uttalelse, innstilling m.m.

§ 11. Behandling av søknader

Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet liste over søkere i samsvar med forvaltningslovforskriften § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp sendes den til innstillende myndighet. Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes listen sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd eller – ved tilsetting av spesialprest – til institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre.

Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25 annet ledd.

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Ved tilsetting av prest kan medlemmer av tilsettingsrådet kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.⁶

Administrasjonen kan velge å ta søknader i betraktning selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal dette gjelde samtlige slike søknader.

§ 12. Deltakere ved intervju

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal én representant, som har fylt 18 år, fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stilling som prest kan også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta.⁷

Ved intervju av søkere til stilling som menighetsprest som skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere én representant som deltar ved intervjuet.

⁶ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁷ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Ved intervju av søkere til stilling som prost deltar ytterligere én representant fra et menighetsråd i prostiet. Ved intervju i forbindelse med tilsetning av prost kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som spesialprest skal en representant for institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stillinger ved bispedømmekontoret kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som organets daglige leder skal organets arbeidsutvalg eller, der slikt ikke finnes, det valgte organets leder og minst to av medlemmene, utpekt av organet, delta. Ved tilsetning av stiftsdirektør skal også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør skal leder eller annet medlem av henholdsvis Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd delta.⁸

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg delta.

§ 13. Innhenting av opplysninger

Dersom det under intervjuet kommer frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

§ 14. Uttalelse

Ved tilsetning av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetning av prost har menighetsrådene i prostiet anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetning av spesialprest skal institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetning av generalsekretær for Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør har henholdsvis Samisk kirkeråds arbeidsutvalg og Mellomkirkelig råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.⁹

Ved tilsetning i stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal de representantene som har fylt 18 år fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, i fellesskap gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne de ønsker tilsatt.

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetning har funnet sted.

§ 15. Innstilling og forslag

⁸ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. KM 04/20.

⁹ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. sak KM 04/20.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i prioritert rekkefølge.

Der innstilling skal gis av innstillingsråd, avgjøres innstillingen i møte eller ved at rådets leder gir skriftlig forslag til innstilling, som sendes først til arbeidstakerrepresentanten, som så sender saken videre til menighetsrådets representant, som til sist sender saken til det fjerde medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i forslaget til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt. Hvert enkelt medlem av innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen avgis i tråd med dette reglementet og gjeldende regelverk. Ingen av medlemmene kan bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon.

Ved spørsmål om søkerens adgang til innsyn i innstillingen eller forslaget, anvendes forvaltningslovforskriften § 19, jf. personalreglementet § 3.

Del V Tilsetting

§ 16. *Tilsetting i bispedømmeråd, Bispemøtet og Kirkerådet*

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet, i Bispemøtet eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

I særskilte tilfeller kan også vedtak om tilsetting finne sted i ekstraordinært møte.

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

Dersom tilsettingsorganet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsorganet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsorganet. Bare søkere som er innstilt eller den som tilsettingsorganet har fått uttalelse om etter første punktum, kan da tilsettes.

Når bispedømmerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant for arbeidstakerne, utpekt på samme måte som i § 10 tredje ledd. Denne har talerett.

Når Kirkerådet selv tilsetter direktør skal det tiltres av én representant fra arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i virksomheten. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Når Bispemøtet selv tilsetter generalsekretær skal det tiltres av to representanter for arbeidstakerne ved Bispemøtet. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Representanter for arbeidstakerorganisasjonene har under taushetsplikt adgang til de samme dokumenter som rådets medlemmer i den aktuelle sak.

§ 17. *Tilsetting i tilsettingsråd*

Tilsettingssaker behandles normalt ved at de sendes på rundgang mellom medlemmene.

Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.

Tilsettingssaker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte.¹⁰

¹⁰ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsrådet.

§ 18. Særregler ved tilsetting av prest

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

Personer som blir tilsatt i en prest under utdanning-stilling, er unntatt fra kravet om vigsling frem til utdanningen er fullført.¹¹

Personer som på tilsettingstidspunktet ikke fyller kvalifikasjonskravene for tilsetting som prest i Den norske kirke, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for oppfylte kvalifikasjonskrav fremlegges innen seks måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før tilsettende myndighet treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.¹²

§ 19. Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

§ 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstaker som er midlertidig tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 21. Melding om tilsetting

Tilsettingsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen.

¹¹ Endret ved vedtak 25. september 2022, jf. KM 13/22.

¹² Endret ved vedtak 25. september 2022 og 8. august 2023, jf. KM 13/22 og KM 13/23.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Ved tilsetning av stiftsdirektør eller generalsekretær i Bispemøtet skal Kirkerådet konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Tilsettingsmyndigheten skal, så snart den tilsatte har tatt imot stillingen, gi øvrige søkere melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt. Det bør praktiseres utsatt offentlighet for tilsettingsvedtaket i henhold til offentleglova § 5 siste ledd.

Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

Ved beregning av tilsettingstidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 23. Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed treffes av tilsettende myndighet. For biskoper treffes slikt vedtak av Den norske kirkes klagenemnd.

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor tilsettingsrådet eller bispedømmerådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.¹³

Før vedtak treffes i sak etter første ledd skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettende myndighet.

Når bispedømmerådet selv, Bispemøtet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23 skal det tiltres av de samme representanter for arbeidstakerorganisasjonene ved organet som ved tilsettinger etter § 16.

§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

Med unntak for vedtak som angår biskoper, kan oppsigelse, suspensjon eller avskjed påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av bispedømmerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Bispemøtet eller Bispemøtet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av Kirkerådet i første instans.

Klagen fremsettes skriftlig for tilsettende myndighet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

¹³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Del VII Andre bestemmelser

§ 25. *Avtalefestede permisjoner*

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

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

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

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

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

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

§ 27. *Ferie mv.*

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

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

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

§ 28. *Endringer*

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

§ 29. *Ikraftredelse og overgangsbestemmelser*

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.¹⁴ Samtidig oppheves personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene, personalreglement for prester i Den norske kirke og personalreglement for de ansatte i Kirkerådet, samtlige vedtatt av Kirkemøtet 11. april 2016. De tilsettingsprosesser som er igangsatt i form av utlysning av stillinger før tidspunktet for ikraftsettelsen, gjennomføres etter tidligere reglement.

¹⁴ I kraft fra 1. juli 2019, jf. Kirkerådets vedtak 14. juni 2019.

Tilsetting av menighetsprester i tilsettingsråd

Anbefalte rutiner fra arbeidsgruppen desember 2023 – versjon 1.0

Innhold

1. Innledning	1
2. Utlysning.....	2
3. Søkerlister.....	2
4. Innkalling av kandidater til intervju	3
5. Referanser.....	3
6. Intervju.....	4
7. Uttalelse fra det eller de berørte menighetsråd.....	5
8. Prostens forslag til tilsetting	5
9. Momenter til prostens innstilling (forslag) ved tilsetting av menighetsprester	7
10. Tilsettingsrådets møte.....	8
11. Saksbehandlingen i tilsettingsrådet	9
12. Dokumentflyt i tilsettingssaken.....	10
13. Offentlighet i saker om tilsetting av prester.....	10
14. Etter at tilsettingsvedtak er gjort.....	11
15. Bruk av Webcruiter (Talentech)	12
16. Notat om referanseinnhenting.....	13

1. Innledning

Framgangsmåten for tilsetting av menighetsprester er beskrevet i Personalreglement for Den norske kirke. Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan.

Foreliggende dokument inneholder anbefalinger om fremgangsmåter for noe av det som ikke er konkret beskrevet i personalreglementet. Dette for å bidra til en mest mulig ensartet praksis for behandling av tilsettingssaker i bispedømmene. Det enkelte bispedømmeråd fastsetter selv sin fremgangsmåte for behandling av tilsettingssaker.

Hvis ikke annet er spesifisert i dokumentet, henviser paragrafangivelser til [Personalreglement for Den norske kirke](#), fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019.

Tilsettingsrådet er et organ under bispedømmerådet. Dette gjenspeiles i det forhold at bispedømmerådet selv er klageinstans for saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed. Bispedømmerådet kan legge strategiske og arbeidsgiverpolitiske føringer for HR-arbeidet i bispedømmet, men har ikke anledning til å gjøre vedtak som legger føringer inn mot konkrete tilsettingssaker.

Stiftsdirektøren, eller den stiftsdirektøren gir fullmakt, leder tilsettingsrådet jf. § 8 første og tredje ledd. Der stiftsdirektør omtales i dette dokumentet og i personalreglementet, gjelder omtalen tilsvarende for den som stiftsdirektøren har gitt fullmakt til å være medlem av

tilsettingsrådet. Det bør tilstrebes at det er de samme personene som er i tilsettingsrådet gjennom hele tilsettingsprosessen.

Tilsetning av spesialprester kan følge samme prosedyre som for tilsetning av menighetsprester, med de unntak som følger av personalreglementet jf. §§ 8 andre ledd, 11 første ledd, 12 sjette ledd og 14 tredje ledd.

Ved tilsetning av prostiprest utpeker menighetsrådene i fellesskap en representant som deltar i tilsettingsprosessen, jf. § 8 siste ledd. Ofte vil det være naturlig at menighetsrådet ved prostesetet har menighetsrådenes plass i tilsettingsrådet. Samtidig skal alle berørte menighetsråd gis anledning til å uttale seg om hvilke søkere de ønsker tilsatt, jf. § 14 første ledd.

2. Utlysning

Stiftsdirektøren avgjør om en ledig stilling skal utlyses. Avgjørelsen tas innenfor de økonomiske rammer og den ressursfordeling som er fastsatt av bispedømmerådet.

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede. Denne har ansvaret for å klargjøre hvilke særskilte kvalifikasjonskrav stillingen skal utlyses med jf. § 4 første ledd.

Prosten, som stillingens nærmeste overordnede, utarbeider utlysningstekst i samarbeid med stiftsdirektøren. I det enkelte bispedømme etableres det ordninger for hvordan prost og stiftsdirektør samarbeider om utarbeidelse av utlysningsteksten. Stiftsdirektøren har redaktøransvaret og godkjenner endelig utlysningstekst. Se også personalreglementet § 5.

Prosten skal i arbeidet med utlysningstekst rådføre seg med menighetsrådet der prestestillingen skal ha tjenestested. Dette samarbeidet tilpasses de lokale forhold.

De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen. Arbeidstakerorganisasjonene peker selv ut hvem som på deres vegne skal utføre hvilke oppgaver i tilsettingsprosessen. Arbeidstakerorganisasjonenes oppnevning av medlem og varamedlem til tilsettingsrådet fremgår av § 8 sjette ledd.

Tillitsvalgte i alle arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke i bispedømmet skal som fast ordning få søkerlisten tilsendt, jf. hovedavtalen § 9-4-2 punkt 6.

Utlysningsperioden skal være minimum to uker, jf. § 5 andre ledd bokstav j.

3. Søkerlister

Etter søknadsfristen er utløpt, skal det settes opp offentlig og utvidet søkerliste, jf. § 11.

Følgende tekst bør tas inn i utlysningen:

Det vil bli utarbeidet offentlig søkerliste etter offentleglova § 25, jf. kirkeordning for Den norske kirke § 42. Anmodning om å få sitt navn unntatt fra denne må begrunnes i søknaden. Behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen er artikkel 6 nr. 1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b og g.

Stiftsdirektøren avgjør om søkerens anmodning om å få sitt navn unntatt fra søkerlisten kan imøtekommes. Ved denne vurderingen kan det legges avgjørende vekt på rekrutteringshensyn og behovet for å beholde søkere.

Offentlig søkerliste sendes interesserte på forespørsel. Ettersom det å søke stilling som prest er en opplysning om religion, skal den offentlige søkerlisten ikke publiseres på nett, jf. offentlegforskrifta § 7 og personvernforordningen art. 9.

Utvidet søkerliste kan gjøres tilgjengelig for alle søkere som en fast ordning. Behandlingsgrunnlaget etter personvernforordningen er det samme som for offentlig søkerliste, jf. personvernforordningen artikkel 6 nr.1 bokstav b.

4. Innkalling av kandidater til intervju

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren (§ 11 tredje ledd).

Søknader skal sendes til menighetsrådet «gjennom biskopen», jf. § 11 første ledd. Det at søknader skal sendes «gjennom biskopen», betyr at biskopen skal ha mulighet til å vurdere søkerne ut fra sitt tilsyn med prestetjenesten og eventuelt kunne «gi påtegning».

Ettersom biskopen ikke lenger er medlem av tilsettingsorganet, er det ved utvelgelse av kandidater til intervju at biskopen har anledning til å foreta en tilsynsmessig vurdering og gi uttrykk for hvorvidt søkerne er skikket til prestetjeneste. Biskopen kan også gjennom påtegning meddele tilsettingsrådet at en søker ikke oppfyller kvalifikasjonskrav for vigsling til prest eller at en søker må tilsettes med forbehold om vigsling. Det bør sjekkes om søkerne er innført i Den norske kirkes vigslingsregister.

Utøvelse av tilsyn gjøres av biskopen personlig, og kan ikke delegeres til stiftsdirektøren. Dersom biskopen personlig ikke deltar i utvelgelsen av søkere til intervju, må biskopen forelegges søknader og CV slik at en eventuell påtegning kan foreligge i saken til tilsettingsrådets møte.

Dersom biskopen velger å gi en påtegning for en søker, gjøres dette i et dokument som følger saken til tilsettingsrådet. Personvern hensyn tilsier at påtegningen ikke kan sendes til menighetsrådene som skal gi uttalelse i saken.

Etter at biskopen i samråd med stiftsdirektøren har valgt ut hvem som skal innkalles til intervju, kan tilsettingsrådets medlemmer kreve at også andre kvalifiserte søkere innkalles, jf. § 11 tredje ledd. Dette betyr at prost, arbeidstakerrepresentant og menighetsrådsrepresentant i tilsettingsrådet må gis tilgang til søknader og CV, og at de kontaktes for å høre deres synspunkter på hvem som skal innkalles til intervju.

5. Referanser

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega (§ 13 andre ledd).

For hver søker innhentes det minst to referanseuttalelser. Det bør tilstrebes at en av disse referanseuttalelsene kommer fra søkerens nåværende leder. Dersom en søker ikke har oppgitt en slik leder som referanse, bes søkeren om å oppgi slik referanse eller forklare hvorfor nåværende leder ikke kan være referanse. Det skal imidlertid ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres, jf. § 13 siste ledd. Dersom en søker ikke oppgir tilstrekkelig relevante referanser, bør det opprettes en dialog med søkeren om hvem som bør oppgis som referanse.

Referanseuttalelser kan innhentes før eller etter intervjuet. Det vises til kapittel 16 som inneholder refleksjoner om hvilken fase i prosessen som er best for å innhente referanseuttalelser. Det anbefales å innhente referanseuttalelser etter intervjuet.

Referanseuttalelser innhentes av prosten eller stiftsdirektøren. Stiftsdirektøren kan overlate referanseinnhenting til ansatte i bispedømmerådets administrasjon.

6. Intervju

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde (§ 12 første ledd).

Ved intervju av søkere til stilling som prest kan også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta (§ 12 tredje ledd).

Selv om det er tilstrekkelig at prost og arbeidstakerrepresentant gjennomfører intervju, er det hensiktsmessig at medlemmene av tilsettingsrådet utgjør intervjugruppen. Dersom intervjugruppe og tilsettingsråd har identisk sammensetning, er det ikke nødvendig at tilsettingsrådet mottar skriftlig referat fra intervjuene. Dersom det ikke foreligger intervjureferat, kan ikke menighetsrådet stille med ulike personer i henholdsvis intervjugruppe og tilsettingsrådets møte. Det samme gjelder for stiftsdirektøren og den som stiftsdirektøren gir fullmakt.

Det bør settes av tid i forkant av intervjurunden til avklaring av roller og oppgaver i intervjusituasjonen, samt en gjennomgang av utlysningstekst og intervjumal. Nyttige avklaringer i en slik samtale kan være: Hva ser vi etter og hvordan forstår vi utlysningstekstens krav og ønsker, og vektleggingen mellom disse.

Bruk av intervjumal vil bidra til å sikre størst mulig grad av likebehandling av søkerne. Tilsettingsrådet kan før intervjuet gjennomgå intervjumalen slik at spørsmålene kan tilpasses den aktuelle stillingen. Det bør være åpent for at det i intervjuet også kan stilles spørsmål som er tilpasset den enkelte søker.

Før intervjuet gjennomgår tilsettingsrådet regler om taushetsplikt i tilsettingssaker. Det bør i denne gjennomgangen understrekes at tilsettingsrådets medlemmer ikke kan formidle begrunnelser eller andre opplysninger fra tilsettingssaken til søkerne. Menighetsrådets medlem av tilsettingsrådet kan imidlertid formidle saklige opplysninger fra intervjuene tilbake til menighetsrådet.

Stiftsdirektøren er ansvarlig for å formidle partsoffentlige opplysninger til søkerne. Tilsettingsrådets øvrige medlemmer har ikke anledning til å gi opplysninger til søkerne.

Det bør også orienteres om at menighetsrådet ikke anses som part i tilsettingssaken, og at menighetsrådets representant ikke har anledning til å bringe opplysninger fra tilsettingsrådets møte tilbake til menighetsrådet. Menighetsrådets representant har taushetsplikt om tilsettingssaken som medlem av tilsettingsrådet. Særskilt taushetsklæring er ikke nødvendig, men kan eventuelt bidra som en påminnelse om taushetsplikten.

De som innkalles til intervju, bør på forhånd motta informasjon om praktiske forhold og gjennomføringen av intervjuet.

Det vil være mulig å gjennomføre et annengangsintervju med kandidater hvis tilsettingsrådet anser dette som hensiktsmessig. Dersom referanseuttalelser innhentes etter intervju, og det i disse uttalelsene fremkommer opplysninger som er negative eller til ulempe for en søker, bør det gjennomføres annengangsintervju med denne søkeren. Dette fordi søkeren skal gis anledning til å korrigere slike opplysninger. Tilsettingsrådet må i slike situasjoner være bevisst på at referansepersonene ikke skal oppleve brudd på fortrolighet.

7. Uttalelse fra det eller de berørte menighetsråd

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt (14 første ledd).

Et menighetsråd regnes som «berørt» der stillingen er utlyst med vedkommende sokn som tjenestested.

I menighetsrådets uttalelse skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Menighetsrådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått, jf. 14 sjette ledd.

Det legges til grunn at § 15 første ledd kan anvendes for menighetsrådets uttalelse. Der framgår det at dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere foreslås i prioritert rekkefølge. For menighetsrådets uttalelse betyr dette at det skal foretas voteringer på henholdsvis førsteplass, andreplass og tredjeplass. Det gis stemmer «for» de søkere som foreslås inn på den enkelte plassen. Alle stemmegivninger skal protokollføres, og sendes tilsettingsrådet. Menighetsrådets uttalelse begrunnes ikke.

Som grunnlag for sin uttalelse, gis menighetsrådet tilgang til søknader og CV for alle søkere. Menighetsrådet har også vært representert i intervjuet, og det som deres representant refererer fra intervjuet, vil kunne vektlegges av menighetsrådet.

Av hensyn til rekrutteringsprosessen og kandidatopplevelsen, anbefales det at referanseuttalelser ikke sendes menighetsrådene. Opplysninger om søkere bør ikke spres mer enn nødvendig. Tilsettingsprosessen kan anses som forsvarlig, også uten at menighetsrådene har referanseuttalelsene tilgjengelig i sitt møte. Opplysninger fra referanseuttalelser bør heller ikke refereres muntlig til menighetsrådet.

8. Prostens forslag til tilsetting

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er tilsettingsrådet tilsettende myndighet og prosten innstillende myndighet. Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling (§ 7 første ledd).

Som innstillende myndighet skal prosten avgi et forslag til tilsetting. Tilsettingsrådet er mottaker og adressat for dette forslaget. Prostens forslag til tilsetting bør i utgangspunktet inneholde de samme elementene som en innstilling. Samtidig vil innstillingen kunne gjøres enklere når det nå er tilsettingsrådet, og ikke bispedømmerådet i møte, som er adressat.

Potensialet for forenkling ligger mest i det forhold at medlemmene av tilsettende myndighet har gjennomført intervjuene og kjenner saken godt før de kommer til tilsettingsrådets møte.

Det anbefales at prostens forslag til tilsetting inneholder følgende punkter og elementer:

1. Overskrift

«Prostens forslag til tilsetting av sokneprest i Storesund prosti med Lillevik sokn som tjenestested»

2. Søkerliste

Søkerlisten hentes fra Webcruiter. En gjengivelse av søkerlisten dokumenterer at alle søkere er vurdert av tilsettingsrådet.

3. Intervjuene

Liste over hvem som er intervjuet til stillingen tas inn i dokumentet her.

Der intervjugruppe og tilsettingsråd består av de samme personene, er det ikke nødvendig med referat fra intervjuene.

Dersom det under intervjuet kommer frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene, jf. § 13 første ledd. Slike nedtegninger gjøres under dette punktet.

4. Menighetsrådets uttalelse

Menighetsrådets uttalelse gjengis for å dokumentere at den er vektlagt. Eventuelle begrunnelser gjengis ikke. Dette for å forhindre at dokumentasjon på eventuelle brudd på saklighetskravet tas inn i prostens forslag til tilsetting.

5. Vurderinger

Under dette punktet formulerer prosten en lengre tekst som dokumenterer anvendelsen av kvalifikasjonsprinsippet:

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, jf. 19 tredje ledd.

Hovedtariffavtalens § 2.2 kan også kunne komme til anvendelse:

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Prosten bør ta inn følgende i sine vurderinger:

1. Beskrivelser av den enkeltes søkers kvalifikasjoner. Det er viktig at kvalifikasjonene måles opp mot de krav til kvalifikasjoner som fremkommer i utlysningen.
2. En gjengivelse av svarene fra intervjuet på noen faste, utvalgte spørsmål. For eksempel spørsmål om motivasjon til stillingen.
3. En sammenlignende vurdering av søkerens kvalifikasjoner. Det bør også begrunnes om det legges særlig vekt på enkelte kvalifikasjoner.
4. Prosten foreslår at følgende personer tilsettes til stillingen som sokneprest i Storesund prosti med Lillevik sokn som tjenestested:

Som nr. 1:	Fornavn Etternavn
Som nr. 2:	Fornavn Etternavn
Som nr. 3:	Fornavn Etternavn

Det vises til kapittel 9 som inneholder momenter til prestens innstilling (forslag) ved tilsetting av menighetsprester.

9. Momenter til prestens innstilling (forslag) ved tilsetting av menighetsprester

Det følgende er ikke tenkt som en stram disposisjon på hvordan prestens innstilling (forslag) bør skrives. Målet er å gi momenter som synliggjør at innstillingen er bygd på en drøfting med utgangspunkt i kvalifikasjonsprinsippet sett opp mot stillingsutlysningen.

1. Vurdering av søkerne

Det er ryddig å sette søkerne opp i alfabetisk rekkefølge. Da konkluderer man ikke for tidlig. Alle søkere som har vært til intervju bør beskrives i denne vurderingen. Også de som eventuelt ikke blir innstilt. Man bør bestrebe seg på å beskrive hver søker likt når det gjelder omfang i teksten.

Kvalifikasjonskriteriets kriterier, utdanning, erfaring og personlig egnethet, benyttes som en disposisjon og vurdering av den enkelte søker.

Utdanning

Her skal man bekrefte at søkeren oppfyller kravet til utdanning. Så kan man ta med eventuelt relevant videre- og etterutdanning som har sammenheng med utlysningsteksten. Hvis man i en stillingsutlysning skriver at det er ønskelig med f.eks. PKU eller annen videreutdanning, bør man her nevne om søkeren har en slik kompetanse.

Erfaring

Under dette punktet er det naturlig å nevne hvor lenge søkeren har vært prest. Det kan også være nyttig at man kort nevner de relevante stillingene søkeren har hatt i forhold til stillingen man søker. (Ikke for detaljert, detaljene finnes i CV). Dette understreker ansiennitetsaspektet ved erfaringsbegrepet.

Erfaring er mer enn bare ansiennitet. Derfor bør man under dette punktet ta med hvis søkeren har hatt oppgaver, ervervet seg kompetanse osv. som svarer til krav i utlysningsteksten. Hvis utlysningsteksten etterspør menighetsbyggende kompetanse, vil det være aktuelt å nevne særlige prosjekter/oppgaver/erfaringer søkeren har på dette feltet.

Erfaringskriteriet kan både underbygges fra søknaden, ting som kommer frem i intervjuet eller fra referanseperson. Siden dette skal være en vurdering av søkerne, bør man også skrive noe om søkerens eventuelt manglende erfaring. Hvis man i utlysningsteksten etterspør kompetanse med barn og ungdomsarbeid og søkeren ikke har dette, bør dette nevnes.

Personlig egnethet

Begrepe erfaring og personlig egnethet gå litt over i hverandre. Hvis en person kan vise til et stort diakonalt engasjement er dette erfaringer som ofte kan dokumenteres. Samtidig kan det fortelle noe om egnetheten til vedkommende. Personlig egnethet kan dreie seg om egenskaper søkeren har som svarer godt til utlysningsteksten og som kommer frem i intervju og referanser. Dette kan f.eks. være «søkeren viser gode analytiske evner» eller «referansene sier om søkeren at han har gode relasjonelle ferdigheter».

Når man omtaler egenskaper ved søkeren, vil informasjon om dette i stor grad fremkomme gjennom referanseinnhenting eller intervjuet. Det kan i noen tilfeller her være aktuelt å henvise til «kjennskap til søkeren.» Dette er aktuelt hvis noen i tilsettingsrådet selv har kjennskap til søkeren som f.eks. tidligere ansatt i bispedømmet. Slike opplysninger må være dokumenterbare.

Når man under dette punktet prøver å beskrive søkeren, er det viktig at man hele tiden har stillingsutlysningen i bakhodet. Hva gjør denne søkeren egnet eller uegnet til akkurat denne stillingen?

Det er lett at man bare tar med de positive sidene når man skriver om personlig egnethet. Dette er også stedet for å skrive noe man eventuelt mener ikke er søkerens styrke. For eksempel: «I intervjuet fremstår søkeren som lite lyttende» eller at «referansene sier at søkeren ofte har lett for å havne i diskusjoner med staben».

2. Konklusjon

Beskrivelsene og vurderingene som er gjort bør ende opp i en konklusjon. Det anbefales å starte med den man ønsker å sette på førsteplass. Her bør både kvalifikasjonsprinsippet og utlysningsteksten klinge med når man konkluderer. I en konklusjon kan det være klargjørende å eksplisitt vise til hvordan man har vektet ulike sider ved kvalifikasjonsprinsippet, både mellom søkerne, men også hos den enkelte søker. Eksempel på det er:

På tross av at AA ikke er den med lengst erfaring som prest er hun allikevel den av søkerne med mest relevant erfaring til stillingen. Vi viser til hennes engasjement innen diakoni som jo er satsingsområde i menigheten samt at hun har vært leder for en stab på 13 personer. Hun er den av søkerne med mest relevant ledererfaring. AA fremstår også som en søker med veldig gode relasjonelle ferdigheter noe som er viktig i en menighet med visjonen «Kirken for alle».

Det er i utgangspunktet kun de personene som blir med i innstillingen som trenger å nevnes i konklusjonen. Hvis man har hatt flere inne til intervju og vurdert dem under punkt 2., bør denne vurderingen være av en art som gjør at det kommer frem at andre søkere er mer aktuelle enn dem.

Det er ikke et mål at innstillingene (prostens forslag til tilsetting) skal strømlinjeformas helt. Men disse punktene kan hjelpe å fange opp viktige momenter som gir en best mulig tilsetting.

10. Tilsettingsrådets møte

Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne (8 første ledd).

Saker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte, jf. § 17 tredje ledd. Stiftsdirektøren (eller den denne gir fullmakt) leder tilsettingsrådet, jf. § 8 tredje ledd. Stiftsdirektøren, som leder av tilsettingsrådet, har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Tilsettingsrådets protokoll skal inneholde to elementer:

- En begrunnelse for tilsettingen
- En votering over de søkere som tilsettes

Tilsettingsrådets møte kan gjennomføres på følgende måte:

1. Tilsettingsrådet leser gjennom prostens forslag til tilsetting.
2. Tilsettingsrådet drøfter innholdet i prostens forslag, med særlig blick på prostens anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet.
3. Tilsettingsrådet utarbeider en protokoll som kan innledes med følgende formuleringer:

Tilsettingsrådet legger prestens forslag til tilsetting av sokneprest i Storesund prosti med Lillevik sokn som tjenestested til grunn. Tilsettingsrådet har følgende merknader og tillegg til forslaget:

1. *Et samlet tilsettingsråd legger til grunn at...*
2. *Et flertall i tilsettingsrådet legger til grunn at...*
3. *Et mindretall i tilsettingsrådet legger til grunn at...*

Det foreligger følgende dissenser:

1. *Peder Ås vil anføre at...*
2. *Petra Berg vil anføre at...*

Det er en forutsetning for at prestens forslag skal kunne legges til grunn på denne måten at tilsettingsrådets leder (stiftsdirektøren) har gjennomgått prestens forslag for dokumentet legges fram for tilsettingsrådet i møte. Denne gjennomgangen skal særlig sikre at kvalifikasjonsprinsippet er anvendt på riktig måte, og at saklighetskravet er oppfylt. Dette gjelder særlig kravet om ikke-diskriminering.

4. Avslutningsvis foretar tilsettingsrådet en votering som kan protokollføres slik:

Som nr. 1:	A-Fornavn Etternavn	3 stemmer
	B-Fornavn Etternavn	1 stemme
Som nr. 2:	B-Fornavn Etternavn	2 stemmer (leders dobbeltstemme)
	C-Fornavn Etternavn	2 stemmer
Som nr. 3:	C-Fornavn Etternavn	4 stemmer

Denne voteringen anses som tilsettingsrådets vedtak.

11. Saksbehandlingen i tilsettingsrådet

De som tilsettes må i utgangspunktet være blant dem presten har foreslått. Følgende bestemmelse i § 17 fjerde ledd gjelder dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er foreslått av presten (innstilt av presten):

Dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsrådet.

Ettersom presten er med i tilsettingsrådets møte, som innstillende myndighet, kan ovennevnte prosedyre gjennomføres i møtet. Det protokollføres at prosedyren er gjennomført.

Tilsettingsrådet kan komme i en situasjon der medlemmer av rådet enten er forhindret fra deltakelse eller ikke medvirker i tilsettingsprosessen. En slik situasjon reguleres av § 17 tredje ledd:

Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Vedtak om tilsetting i tilsettingsrådet kan ikke påklages.

12. Dokumentflyt i tilsettingssaken

I tilsettingssaken vil det være følgende dokumentflyt:

1. Søknader og CV gjøres tilgjengelig for tilsettingsrådets medlemmer umiddelbart etter søknadsfristens utløp. Dette for at tilsettingsrådets medlemmer skal kunne kreve søkere innkalt til intervju.
2. Søknader og CV gjøres tilgjengelig for menighetsrådet slik at menighetsrådet skal kunne avgi uttalelse i saken.
3. Menighetsrådet sender sin uttalelse til tilsettingsrådet.
4. Referanseintervju gjøres tilgjengelig for tilsettingsrådets medlemmer.
5. Prosten gjør sitt forslag til tilsetting tilgjengelig for tilsettingsrådets medlemmer før tilsettingsrådets møte.
6. Biskopens eventuelle påtegninger sendes tilsettingsrådet.

Webcruiter benyttes til dokumentflyt i ansettelsesprosessen. Tilsettingsrådets medlemmer må ha en brukerkonto i Webcruiter. Dokumenter skal ikke tas ut av Webcruiter, for eksempel for å sendes i e-post eller skrives ut.

Det menighetsrådsmedlem som er medlem av tilsettingsrådet gjør de nødvendige personopplysningene (søknader og CV) tilgjengelig på skjerm i menighetsrådets møte. Bare unntaksvis skrives dokumenter ut. I så fall skal de nummereres og samles inn ved møtets slutt. Deretter makuleres dokumentene.

13. Offentlighet i saker om tilsetting av prester

Prostens forslag til tilsetting og tilsettingsrådets protokoll skal arkiveres i P360. Begge disse dokumentene unntas offentlighet, jf. offentleglova § 25 første ledd og forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1.

Tilsettingsvedtaket

Den protokollførte voteringen anses som tilsettingsrådets vedtak i tilsettingssaken. Dette tilsettingsvedtaket inneholder navn på de som tilsettes og tilsettingsrådets rangering av søkerne, samt stemmetall fra voteringen i tilsettingsrådet. Dette innebærer at følgende opplysninger om den enkelte søker foreligger i tilsettingsvedtaket:

1. Opplysning om at en person har søkt en stilling i en religiøs organisasjon.
2. Rangeringen av søkerne som tilsettes er en opplysning om vurdering av den enkelte søkers utdanning.
3. Rangeringen av søkerne som tilsettes er en opplysning om vurdering av den enkelte søkers erfaring.
4. Rangeringen av søkerne som tilsettes er en opplysning om vurdering av den enkelte søkers personlige egnethet.

Disse opplysningene må anses som «noens personlige forhold, som er underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1. Offentleglova § 13 første ledd sier at «Opplysningar som er underlagde teieplikt i lov eller i medhald av lov, er unnatekne frå innsyn.» Dette betyr at tilsettingsrådets tilsettingsvedtak er underlagt taushetsplikt, og at det kan ikke gis innsyn i vedtaket. Søkerne har rett til partsinnsyn i tilsettingsrådets tilsettingsvedtak.

I tillegg inneholder tilsetningsvedtaket personopplysninger som må behandles i tråd med personopplysningsloven og personvernforordningen, jf. lovens § 2. Dersom en søker tar imot en stilling, anses dette som en aksept av at navnet kan gjøres offentlig. Behandlingsgrunnlaget etter personvernforordningen er artikkel 6 nr.1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b og/eller g.

Tilsetningsrådets begrunnelse for vedtak om tilsetting

Samlet utgjør dokumentet med prostens forslag til tilsetting og tilsetningsrådets protokoll tilsetningsrådets begrunnelse for tilsettingen.

Søkere vil kunne kreve partsinnsyn. Forvaltningslovforskriften § 17 andre ledd hjemler rett til partsinnsyn for søkere til stillingen:

En part i en sak om tilsetting har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene. En part har også rett til å gjøre seg kjent med deler av dokumenter som inneholder faktiske opplysninger om søkere som er blitt innstilt, og om den søker som er tilsatt i stillingen. Slike opplysninger kan likevel holdes tilbake dersom de er uten betydning for avgjørelsen.

Stiftsdirektøren avgjør hvilke opplysninger det kan gis partsinnsyn i. Sivilombudet omtaler søkeres innsynsrett i opplysninger på følgende måte:

Søkere som ikke nådde opp i prosessen, kan ha behov for å forsikre seg om at en forbigåelse ikke har skjedd. De har derfor rett på å gjøre seg kjent med den delen av saksdokumentene som inneholder faktiske opplysninger om de som er innstilt til stillingen.

Betegnelsen «faktiske opplysninger» er ment å være omfattende. Karakteristikkene som er utledet av et faktisk konstaterbart forhold, vil kunne anses som faktiske opplysninger selv om karakteristikkene i høy grad også bygger på vurderinger. Eksempler kan være beskrivelser som «høyt fravær», «trakasserer ansatte», «drikkfeldig» og så videre.

På den andre siden vil beskrivelser av personlige egenskaper som ikke bygger på rent konstaterbare forhold, gjerne regnes som vurderinger. Eksempler kan være beskrivelse av en søker som «selvstendig/uselvstendig», «nøyaktig/unøyaktig», «effektiv/sen» eller «faglig sterk/svak».

14. Etter at tilsetningsvedtak er gjort

Tilsetningsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt skriftlig melding om tilsetningsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen, jf. § 21.

Tilsetningsmyndighet etter denne bestemmelsen er bispedømmerådet, og hører inn under stiftsdirektørens myndighetsområde.

Etter at tilsetningsrådet har gjort sitt vedtak, bør stiftsdirektøren kontakte alle søkere som har vært til intervju. Dette for å informere om vedtaket og bidra til at de som ikke tilbys stillingen vil søke andre stillinger. Dersom det gis opplysninger om rangeringen av andre søkere, må det presiseres at opplysningene er partsoffentlige. Det vises til kap. 13 om hvilke partsoffentlige opplysninger stiftsdirektøren kan gi til søkerne.

15. Bruk av Webcruiter (Talentech)

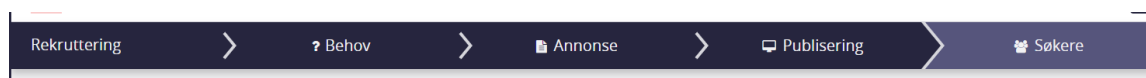
Webcruiter er fagsystemet på rekruttering. Stillingene lysnes ut via systemet og søknadene kommer inn i systemet. Systemet er bygget opp for at personvernlovgivningen skal ivaretas. Det er et meldingssystem lagt inn i Webcruiter slik at kommunikasjon med søkerne også gjøres innenfor rammene av personvernlovgivningen. Dette systemet er laget for pc, dvs. at det kan oppleves problemer med å benytte det på nettbrett/mobil.

Systemet bør også brukes internt i tilsetningsrådet, ettersom det er mulig å laste opp dokumenter slik som referanseintervju, referat fra intervju og forslag fra prost. En eller flere i HR regionalt bør ha rollen administrator i Webcruiter. Den som har denne rollen kan enkelt legge til nye brukere i systemet. Proster må ha en rolle slik at de skal kunne legge inn og hente ut dokumenter fra Webcruiter.

For å legge til en ny bruker må en få navn og epost-adresse til den som skal legges inn som bruker. Det er ulike roller en kan få, fra innsyn-rolle til administrator. For menighetsrådets representant vil det være naturlig å gi dem rollen "innsyn eller utvidet innsyn."

Før en fyller inn opplysningene i skjemaet, må en velge prosti. Dette for å begrense hvor den enkelte bruker skal ha tilgang. Deretter fylles det inn riktige opplysninger i feltene med stjerne i skjemaet som vises ovenfor. Det anbefales å bruke epost-adressen som bruker-id. Det er også epost-adressen som etterspørres i påloggingen. Når en bruker er opprettet og lagret, trykker en på "Send e-post". Da får brukeren en epost fra systemet med link til å opprette passord og logge seg på.

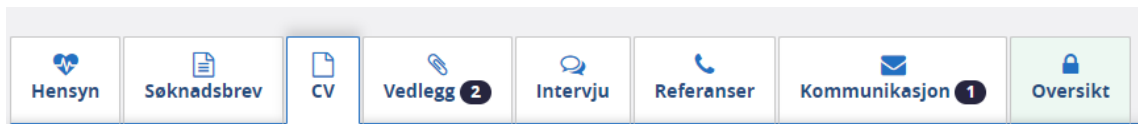
De som skal ha tilgang til rekrutteringsprosessen til den enkelte stilling må legges inn i rekrutteringsgruppe under fanen "Behov". Her skal det også være mulig å legge inn brukere fra andre prosti og/eller bispedømmer dersom det er aktuelt. Når vi gjør det slik kan representant fra menighetsrådet bare se de stillingene de selv er med å behandle.



Hvordan laste opp dokumenter i Webcruiter?

For å laste opp dokumenter på den enkelte søker i Webcruiter går man inn og velger fanen oversikt. Den er farget grønn, noe som indikerer at det er et område som kun er synlig for de som er en del av rekrutteringsgruppen. Inne på området kan en laste opp både internt notat og/eller vedlegg. Alle i rekrutteringsgruppen kan se og lese det som legges inn her.

Etter 6 måneder slettes alle dokumenter fra Webcruiter, og søkerne omtales som NN. Det er ikke mulig å hente opp opplysningene knyttet til søkerne etter dette. Det er derfor viktig at det som skal arkiveres blir lagt over i P360 før det har gått 6 måneder.



Dokumenter som skal gjelde alle søkere kan lastes opp under «Behov», «Oppsett» og «Dokumenter og maler»:



16. Notat om referanseinnhenting

Bakgrunn

Det finnes i dag ulik praksis på hvordan man velger å innhente referanser i tilsettingssaker. Vi vil her redegjøre om fordeler og ulemper knyttet opp mot de ulike alternativene.

Generelt om referanseinnhenting som metode

Referanseinnhenting er i utgangspunktet en av de metodene i en seleksjonsprosess med lavest prediktiv validitet.

Seleksjonsmetode	Validitet		GMA kombinert med..		Økningsvaliditet		Økningsvaliditet (%)	
	1998	2016	1998	2016	1998	2016	1998	2016
GMA tester	0,51	0,65						
Integritetstester	0,41	0,46	0,65	0,78	0,14	0,130	27 %	20 %
Strukturert intervju	0,51	0,58	0,63	0,76	0,12	0,117	24 %	18 %
Ustrukturert intervju	0,38	0,58	0,55	0,73	0,04	0,087	8 %	13 %
Interesser	0,10	0,31	0,52	0,71	0,01	0,062	2 %	10 %
Jobbprøving/internship	0,44	0,44	0,58	0,65	0,07	0,000	14 %	0 %
Samvittighetsfull	0,31	0,22	0,60	0,70	0,09	0,053	18 %	8 %
Referanseintervju	0,26	0,26	0,57	0,70	0,06	0,050	12 %	8 %
Assessmentsenter	0,37	0,36	0,53	0,66	0,02	0,013	4 %	2 %
Arbeidsprøver	0,54	0,33	0,63	0,65	0,12	0,002	24 %	0 %
Jobberfaring (år)	0,18	0,16	0,54	0,68	0,03	0,032	6 %	5 %
Bio data	0,35	0,35	0,52	0,68	0,01	0,036	2 %	6 %
Antall års utdanning	0,10	0,10	0,52	0,65	0,01	0,008	2 %	1 %
Grafologi	0,02	0,02	0,51	0,65	0,00	0,000	0 %	0 %
Alder	-0,10	0,00	0,51	0,65	0,00	0,000	0 %	0 %
Evnebasert EQ	-	0,23	-	0,65	-	0,004	-	0 %
Ekstraversjon	-	0,09	-	0,65	-	0,006	-	1 %
Omgjengelighet	-	0,08	-	0,65	-	0,002	-	0 %
Emosjonell stabilitet	-	0,12	-	0,65	-	0,000	-	0 %

(Kilde: [HRNorge | Forskning på seleksjonsmetoder i rekruttering](#))

Formålet med å innhente referanseuttalelser er å bekrefte eller avkrefte opplysninger man har fått om kandidaten. Dette kan være opplysninger kandidaten selv har oppgitt i form av en CV og søknadsbrev, eller innhentet gjennom andre rekrutteringsmetoder, som for eksempel intervju.

Referanseinnhenting har noen kjente fallgruver man bør være oppmerksom på.

- Kandidaten velger selv hvem de ønsker å oppgi som referanser, og vil i mange tilfeller velge de man antar kommer til å bekrefte måten de selv ønsker å fremstilles på.
- Referanser kan ha egeninteresse av å fremstille en kandidat på et bestemt vis. Eksempelvis bli kvitt en brysom ansatt, eller i motsatt tilfelle beholde en viktig resurs i egen virksomhet.
- Mange vil kvie seg for å snakke negativt om andre mennesker.
- Referanseintervjuer legger for mye vekt på den subjektive meningen til ett menneske (referansen), fremfor å bedømme kandidaten ut ifra andre vurderingsmetoder.

På lik linje med andre intervjuer vil man kunne få mer presis kunnskap dersom man retter spørsmålene sine opp mot konkrete og atferdsbetingede situasjoner. «Hva gjorde, fremfor hva ville vedkommende ha gjort dersom...». Ved å be om helhetsvurderinger og konklusjoner får man ofte mer subjektive oppfatninger og dermed mindre relevant eller nyttig informasjon. Er man usikker på om informasjonen man får er korrekt, kan det lønne seg å kryssjekke med flere kilder.

Det kan også være aktuelt å legge føringer for hvilke referanser kandidaten oppgir, basert på behovene for den aktuelle stillingen. Eksempelvis kan man spesifikt be om nærmeste overordnede, en kollega, leder i samme linje eller en tidligere ansatt.

Innhenting av referanser ETTER intervju

Å innhente referanser etter et intervju gir en anledning til å bekrefte eller avkrefte informasjon man har innhentet tidligere i prosessen. Det gir en anledning til å få en vurdering av arbeidsprestasjon, eller av personlig fremferd, fra en 3.person. Basert på informasjon oppgitt i intervjuet kan man også gjøre en vurdering av hvorvidt man skal be om spesifikke referanser knyttet til områder man er mer usikker på.

Som beskrevet tidligere vil man kunne øke den prediktive validiteten ved å gjennomføre strukturerte intervjuer og ved å stille konkrete spørsmål av typen «hva gjorde, fremfor hva

ville vedkomme ha gjort». Et annet viktig moment ved å strukturere intervjuet er at samtlige kandidater skal få mulighet til å bli vurdert på likt grunnlag.

Innhenting av referanser FØR et intervju

Å innhente informasjon fra referanser før et intervju gir anledning til å sjekke at opplysninger kandidaten oppgir i CV og søknadstekst stemmer. Det gir også anledning til å innhente informasjon om hvorvidt kandidaten har erfaring med aktuelle arbeidsoppgaver – og kan i så måte følges opp videre i et intervju. Det gir også en anledning til å sile bort kandidater man er usikre på dersom man sitter med en stor søkermasse.

Utfordringene med å innhente referanser før et intervju er knyttet opp mot ubevisst partiskhet (implicit bias). Det vil si at man ubevisst legger for mye vekt på opplysninger basert på ett enkelt menneskes subjektive vurderinger av en kandidat. Opplysningene danner et førsteinntrykk, som man ender opp med å ha som utgangspunkt for intervjuet. Som beskrevet tidligere har referanseinnhenting som metode forholdsvis lav prediktiv validitet, blant annet på bakgrunn av tidligere nevnte punkter. Det vil derfor være uheldig å la dette ligge til grunn (bevisst eller ubevisst) for videre prosess.

Konklusjon

Gitt metodens svakheter er vår vurdering at det vil være uheldig å la et referanseintervju være førende for hvordan vi vurderer en kandidats prestasjon. Vår anbefaling er derfor å legge referanseinnhenting til etter intervjuet. Det vil også være anbefalt å ha et bevisst forhold til metodens svakheter, og å forsøke å imøtekomme disse ved å:

- Legge føringer for hvilke referanser man ønsker å snakke med basert på jobbanalysen.
- Strukturere referanseintervjuet og på denne måten sørge for likebehandling av kandidatene.
- Stille konkrete situasjonsbetingede spørsmål i formen «hva gjorde» fremfor «hva ville ... gjort dersom»

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Den norske kirke – Medarbeiderundersøkelse 2023

Kommentert innsiktsrapport for hele trossamfunnet

Om undersøkelsen



Trossamfunnet
(n=4741)



Fellesråd
(n=3343)



Rettssubjektet
(n=1398)

Undersøkelsen er en videreføring av medarbeiderundersøkelsen fra 2021, og omhandler viktige forhold ved de ansattes arbeidsforhold. Sammenlignet med 2021 er mye av tematikken beholdt likt, samtidig som noen temaer er målt med færre spørsmål, mens andre er målt med flere.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 9.–27. november 2023. I overkant av 6300 ansatte, uavhengig av stillingsprosent, er blitt invitert (i 2021 ble kun ansatte med en stillingsprosent på minimum 30 invitert).

Spørsmålene i undersøkelsen er i hovedsakelig stilt på en skala fra 1 til 5 der 1 tilsvarer «helt uenig» og 5 tilsvarer «helt enig». I tillegg har det vært mulig å svare «vet ikke/ikke relevant». Spørsmålene er formulert slik at en høy grad av «enighet» er uttrykk for noe positivt.

Overordnede resultater: Alle temaområder

Stabil eller positiv utvikling for alle temaområder

Resultater på hovedområder – med sammenligning mot 2021* og ekstern benchmark



- Samtlige temaområder har en stabil eller positiv utvikling siden 2021
- Det gjelder også hvis vi kun ser på ansatte i 2023 med minimum 30 % i stillingsbrøk - dog er den positive utviklingen større når vi inkluderer alle ansatte. Dvs. at de med lavere stillingsbrøk drar gjennomsnittscorene noe opp
- Unntaket er autonomi: Autonomi går 0,1 frem for de med høyere stillingsbrøk, men beveger seg ikke når vi inkluderer alle
- Temaområdet som går mest frem er utviklingsorientert ledelse
- Engasjement er det temaområdet som kommer høyest ut – et temaområde som scorer tydelig høyt (4,4)
- Ekstern orientering og gjennomføringsevne er temaområdene med lavest score (3,6), og begge områdene scorer også lavere enn benchmark (hhv. 0,4 og 0,3)

Ramboll

* Årets hovedområder er målt med færre spørsmål enn i 2021. Historisk utvikling kan derfor ikke sammenlignes direkte med scoren på hovedområdet i 2021. I stedet er utviklingen utregnet med utgangspunkt i de enkeltspørsmål som går igjen i 2021 og 2023 innen de ulike hovedområder. For å ha historisk utvikling på et hovedområde krever det, at samtlige av årets enkeltspørsmål innen et gitt hovedområde inngikk i undersøkelsen i 2021 og derfor har historikk.

Overordnede resultater: Høyeste vurderte spørsmål

Spørsmål knyttet til engasjement vurderes spesielt høyt i undersøkelsen

Topp 10 vurderte spørsmål (inkl. effektvariabler)

Spørsmål	Vurdering
Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull (0,1)	4,6
Jeg yter gjerne en ekstra innsats når det er nødvendig (0,1)	4,6
Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt (0,1)	4,2
Jeg ønsker å være ansatt i Den norske kirke om 2 år (0)	4,2
Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min (0,1)	4,2
Mine kunnskaper og evner brukes godt i arbeidet mitt (0)	4,3
Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag (0,1)	4,3
Jeg har kompetansen som trengs for å utføre mine oppgaver på en god måte (0,1)	4,3
Jeg vet hva som forventes av meg i jobben min (0,1)	4,2
Min leder støtter meg når det er nødvendig (0,1)	4,2

- Spørsmål knyttet til engasjement kommer særlig høyt ut i undersøkelsen
- Svært mange (hele 95 % av alle ansatte) svarer «helt enig» eller «enig» på spørsmålet om arbeidet oppleves meningsfylt
- Flere enn 9 av 10 uttrykker også at de gjerne yter en ekstra innsats når det er nødvendig
- Enkeltutsagn som handler om utvikling, rammevilkår, autonomi, og rolleklarhet kommer også høyt ut
- Dette tyder på at mange opplever at de har nødvendig kompetanse og at denne brukes godt, at man har anledning til å planlegge egen arbeidshverdag og forstår hva som forventes av en i jobben
- Det samme gjør spørsmålet om nødvendig støtte fra leder (8 av 10 svarer bekræftende)

Overordnede resultater: Laveste vurderte spørsmål

Spørsmål knyttet til oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelse og konflikt er blant spørsmålene som kommer lavest ut

Laveste 10 vurderte spørsmål (inkl. effektvariabler)

Spørsmål	Vurdering
Min arbeidssituasjon fører sjelden til at jeg bekymrer meg for min helse (0,2)	3.7
Jeg opplever sjelden at ulike personer har motstridene forventninger til meg i jobben min (0,2)	3.7
På min arbeidsplass diskuterer vi hva slags forventninger folk har til oss (0,1)	3.7
På min arbeidsplass styres vårt arbeid ut fra folks ønsker og behov (0)	3.6
Jeg opplever at informasjonen som gis sentralt fra Den norske kirke når ut til alle ansatte som har behov for informasjonen (-0,1)	3.6
På min arbeidsplass gjennomfører vi de planene som er vedtatt (0)	3.7
På min arbeidsplass gjennomfører vi møter på en effektiv måte (0,1)	3.5
På min arbeidsplass følger vi opp at vi når målene våre (0,1)	3.5
På min arbeidsplass har vi fulgt opp den forrige medarbeiderundersøkelsen (-)	3.4
Jeg opplever ikke at det forekommer belastende konflikter mellom ansatte på min arbeidsplass (-)	3.4

- De to lavest vurderte spørsmålene i undersøkelsen handler om oppfølging av den forrige medarbeiderundersøkelsen og hvorvidt man opplever belastende konflikter mellom ansatte på arbeidsplassen
- 15 % svarer at man ikke har fulgt opp forrige medarbeiderundersøkelse, og vet-ikke-andelen er tydelig høy (1 av 4)
- Nærmere 3 av 10 svarer «helt uenig» eller «uenig» i påstanden om fravær av belastende konflikter
- Gjennomføringsevne er også et temaområde som scorer lavt, spesielt gjennomføring av møter på en effektiv måte og oppfølging av måloppnåelse
- Spørsmål om balanse og motstridende forventninger kommer også lavt ut, sammen med eksternt orientering og informasjonsflyt fra sentralt hold

Ramboll

Tallene i parentes viser utvikling fra forrige måling.
I 2021 stilte man følgende spørsmål rundt konflikthåndtering: 1) Jeg opplever sjelden at det forekommer negative faglige konflikter mellom ansatte på min arbeidsplass (3,6) og 2) Jeg opplever sjelden at det forekommer personkonflikter mellom ansatte på min arbeidsplass (3,5)

5

Overordnede resultater: Sammenligning mot ekstern benchmark (positive)

Spørsmål knyttet til jobbinnhold og engasjement er noe høyere i Den norske kirke sammenlignet med andre virksomheter

Størst positiv forskjell til benchmark

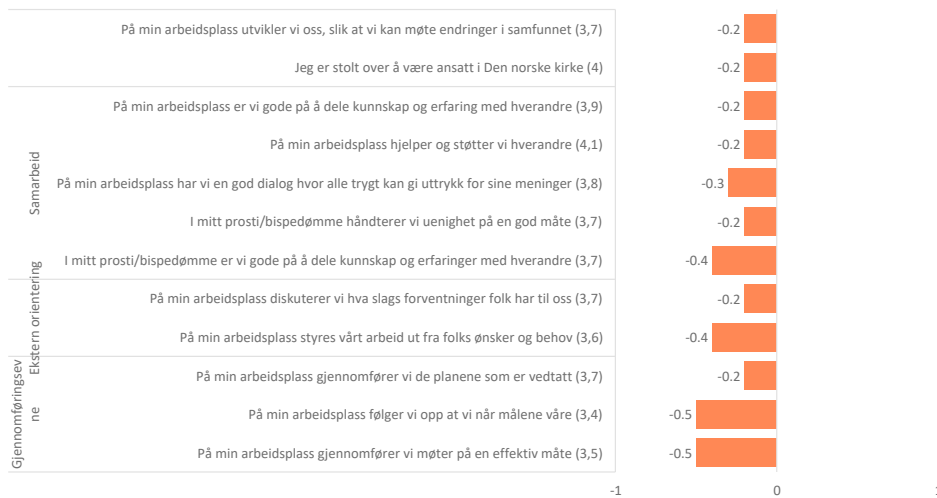


- Når vi sammenligner resultatene med ekstern benchmark, er det åtte spørsmål som skiller seg noe positivt ut
- Dette er spørsmål som knytter seg til jobbinnhold, og spesielt:
 - Autonomi, utvikling og rammevilkår
- I tillegg kommer engasjementsrelaterte spørsmål noe høyere ut:
 - Både meningsfylt arbeid, motivasjon og hvorvidt man opplever å yte en ekstra innsats når det er nødvendig

Overordnede resultater: Sammenligning mot ekstern benchmark (negative)

Samarbeid, ekstern orientering og gjennomføringsevne er blant temaområdene med størst negativ forskjell mot andre virksomheter

Størst negativ forskjell til benchmark

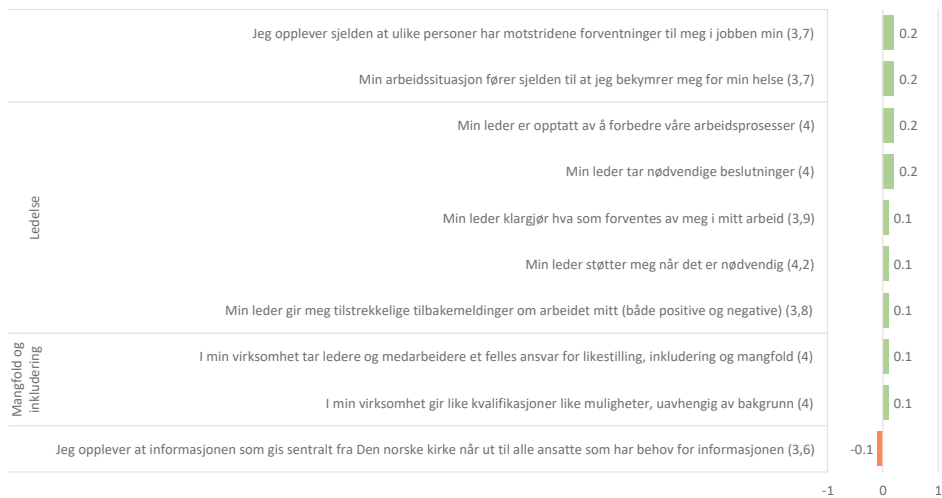


- Gjennomføringsevne er et område som skiller seg tydelig negativt ut fra andre virksomheter
- Gjennomføringsevne handler om å gjennomføre de planer som er vedtatt, følge opp at man når målene som er satt, og gjennomføre møter på en effektiv måte
- Videre ser vi at samarbeid også er et temaområde som kommer lavere ut i Den norske kirke – dette handler om samarbeid og støtte internt, trygg dialog, håndtering av eventuell uenighet og deling av kunnskap
- Stolthet, utvikling for å møte endringer i samfunnet, samt ekstern orientering kommer også noe lavere ut

Overordnede resultater: Historisk sammenligning mot 2021

Hele 31 av 49 spørsmål beveger seg i positiv retning fra 2021, og viser en overordnet positiv trend

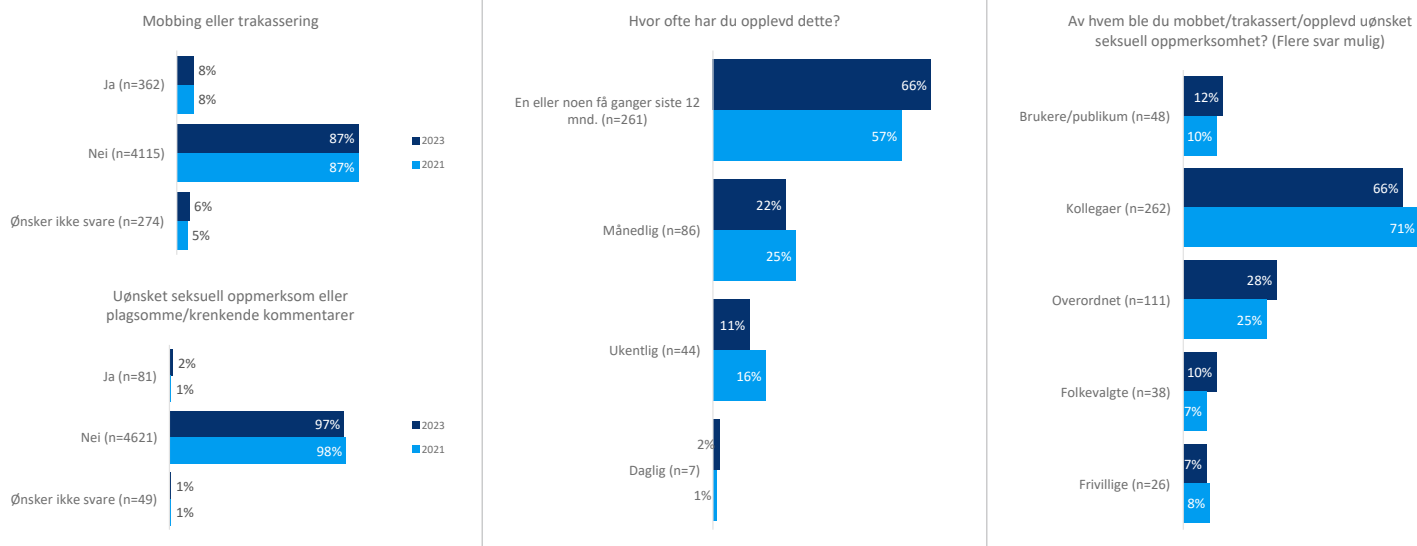
Historisk sammenligning mot 2021 – alle ansatte i 2023 (uavhengig av stillingsbrøk)



- Det er fire spørsmål som beveger seg 0,2 skalapoeng frem, disse handler om:
 - Mindre motstridende forventninger i arbeidet
 - En sjeldnere opplevelse av at arbeidssituasjonen fører til bekymring for egen helse
 - Økende opplevelse av at leder er opptatt av å forbedre arbeidsprosesser og tar nødvendige beslutninger
- Spørsmålet om hvorvidt informasjon fra sentralt hold når ut til alle ansatte går noe tilbake (0,1), og andelen som svarer negativt* er spesielt høy blant:
 - Administrative stillinger (19 %)
 - Andre lederstillinger/mellomledere og diakonstillinger (begge 16 %)
 - Prestestillinger og undervisningsstillinger (begge 15 %)

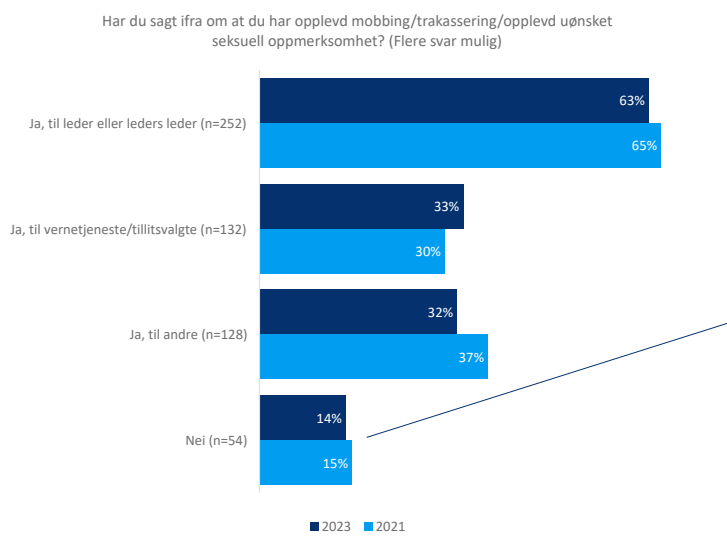
Overordnede resultater: Uønsket atferd på arbeidsplassen de siste 12 månedene

8 % har opplevd mobbing eller trakassering, og den uønskede atferden oppleves primært fra kollegaer, dernest overordnede



Overordnede resultater: Uønsket atferd på arbeidsplassen de siste 12 månedene

Blant de som har opplevd uønsket atferd, svarer de fleste at de har sagt ifra – først og fremst til leder eller leders leder



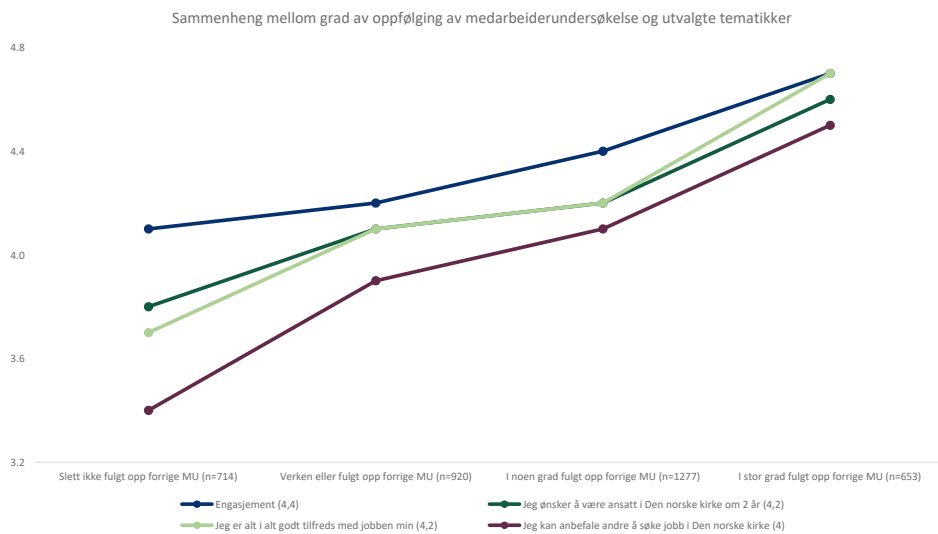
- Blant de som har opplevd uønsket atferd, svarer de aller fleste at de har sagt ifra om dette
- De fleste oppgir at de har sagt ifra til leder eller leders leder
- Andelen som varsler til leder og/eller «andre» er noe ned fra 2021 – mens andelen som har varslet til vernetjenesten/tillitsvalgte går noe opp fra 2021
- 14 % svarer at de ikke har sagt ifra

Årsaker til hvorfor man ikke har sagt ifra:

- I undersøkelsen ble de som svarte nei (14 %), spurt om hvorfor de ikke sa ifra
- 4 av 10 (22 stk.) svarte at de trodde ubehagelighetene ved å melde ifra ville blitt for store
- 3 av 10 (17 stk.) svarte at de ikke ønsket å utsette kollegaer for negativ oppmerksomhet
- 1 av 4 (13 stk.) svarte at de var usikre på om det var et kritikkverdig forhold – samme andel svarte også at man har sett at det å melde fra medfører store personlige belastninger for den enkelte

Utvalgte temaområder: Oppfølging medarbeiderundersøkelse

Dess større grad av oppfølging av forrige MU, dess høyere engasjement, tilfredshet, anbefalingsvilje og lavere turnoverintensjon

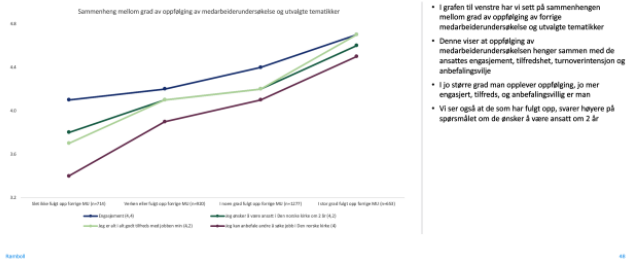


- I grafen til venstre har vi sett på sammenhengen mellom grad av oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelse og utvalgte tematikker
- Denne viser at oppfølging av medarbeiderundersøkelsen henger sammen med de ansattes engasjement, tilfredshet, turnoverintensjon og anbefalingsvilje
- I jo større grad man opplever oppfølging, jo mer engasjert, tilfreds, og anbefalingsvillig er man
- Vi ser også at de som har fulgt opp, svarer høyere på spørsmålet om de ønsker å være ansatt om 2 år

Sørg for at undersøkelsen følges opp Rapporten alene skaper ingen forbedringer

Utvalgte tematiseringer: Oppfølging medarbeiderundersøkelste

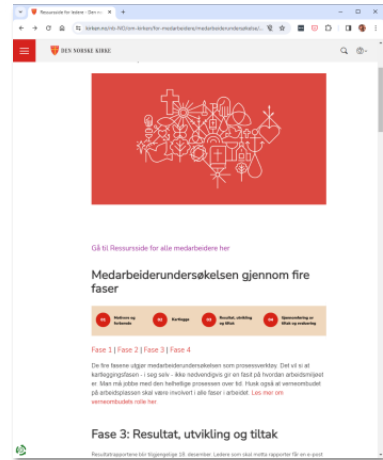
Dess større grad av oppfølging av forrige MU, dess høyere engasjement, tilfredshet, anbefalingsvilje og lavere turnoverintensjon



- I grafen til venstre har vi sett på sammenhengen mellom grad av oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelste og utvalgte tematiseringer
- Denne viser at oppfølging av medarbeiderundersøkelsten henger sammen med de analyserte engasjement, tilfredshet, turnoverintensjon og anbefalingsvilje
- I jo større grad man opplever oppfølging, jo mer engasjert, tilfreds, og anbefalingsvillig er man
- Vi ser også at de som har fulgt opp, svarer høyere på spørsmålet om de ønsker å være ansatt om 2 år



<https://kirken.no/medarbeiderundersøkelse>



«Verktøykasse» for oppfølgingsarbeidet

- Maler
- Leseveiledning
- Forslag til prosess

Oppfølging av undersøkelsen

Veien fra tall til handling



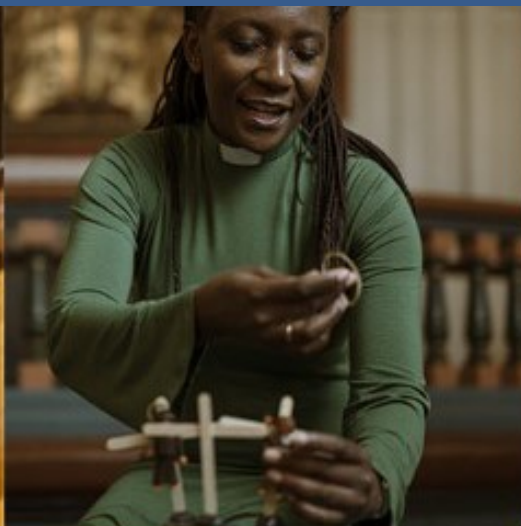
Ramboll

Bright
ideas.
Sustainable
change.

RAMBØLL

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2023

MØRE



RAMBOLL

Resultatrapport

Svarprosent: 77%

Antall besvarelser: 252

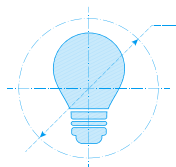
Rapportens innhold

Rapporten består av 3 deler.



Del 1: Modell og prosess

Denne delen tar for seg hvordan organisasjonsutvikling foregår i steg, tolkning av resultater, samt hvordan oppfølgingsprosessen bør legges opp.



Del 2: Overblikk

Oversikt over de viktigste resultatene i undersøkelser. Her vises resultatene sammenlignet med aktuelle benchmark for å gi et inntrykk av hvor gode resultatene er.

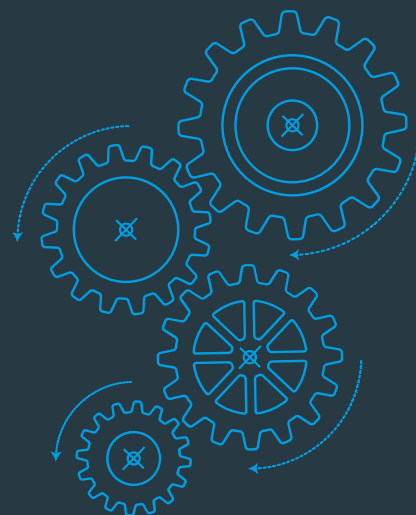


Del 3: Resultater

Her vises resultat på enkeltspørsmål med sammenligning. Her kan man se hvordan resultatene er på enkeltutsagn i undersøkelsen, og gir et detaljert bilde av resultatene.

Del 1

Modell og prosess

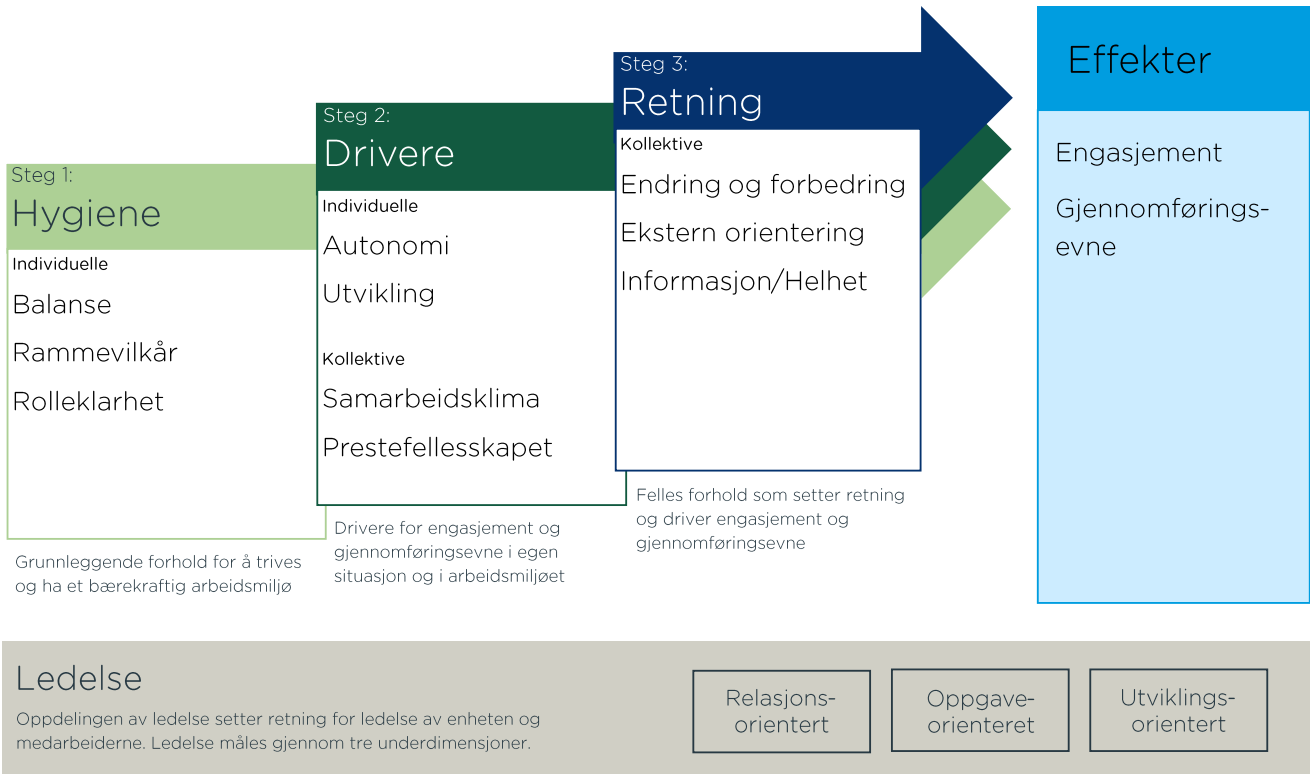


UTVIKLINGSPROSESSEN

MØRE

Organisatorisk utvikling foregår stegvis. I modellen under er ulike temaområder i undersøkelsen plassert inn i ulike *steg*. Dersom man har lave resultater på steg 1 bør man starte med disse temaområdene før man beveger seg inn på områdene på steg 2 og 3.

I bunnen av modellen finner vi ledelse. God og balansert ledelse ligger som et grunnlag og en forutsetning for å jobbe med de øvrige temaene i undersøkelsen.

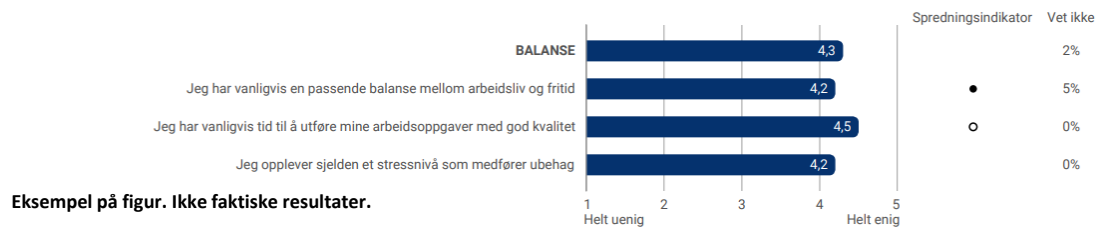


Tolkning av resultatene

Alle spørsmålene i undersøkelsen er stilt på en 5-punkts skala. Et høyt svar er uttrykk for noe positivt ved arbeidshverdagen.

Når du skal lese resultatene, se etter spørsmål som har fått spesielt høye eller spesielt lave skårer. Dersom det er enkeltspørsmål som skiller seg fra andre spørsmål i samme temaområde, eller har spesielt store differanser til en benchmark kan dette være lurt å være oppmerksom på.

Figurene i rapporten



I figuren vises resultatene på hovedområder og på enkeltspørsmål.

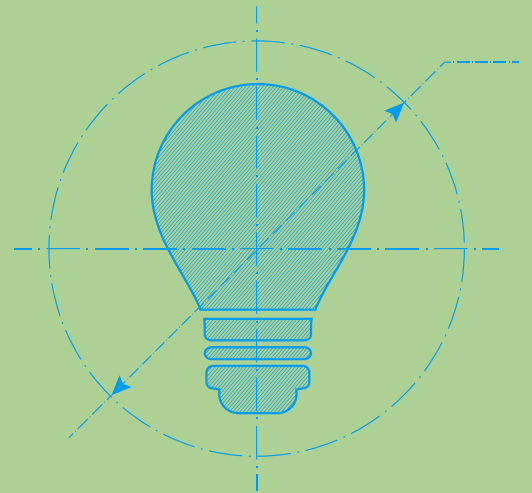
Spredningsindikatoren viser hvor stor uenighet det er mellom respondentene i rapporten. Dersom det vises en svart prikk er dette uttrykk for høy spredning. En sirkel er uttrykk for lav spredning. Dersom det ikke vises noen indikator er spredningen innenfor normalområdet.

Det vises også hvor mange som har svart "vet ikke" på et spørsmål.

Helt til høyre i figuren er resultatene sammenlignet med benchmark. En grønn pil oppover betyr at resultatet ditt er bedre enn benchmarken, mens en pil nedover indikerer lavere resultat enn benchmark.

Del 2

Overblikk

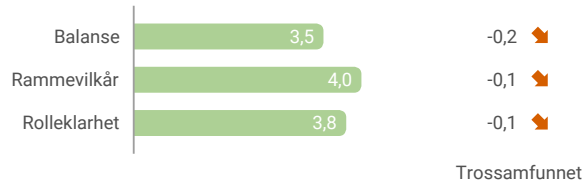


RESULTATER PÅ HOVEDOMRÅDER

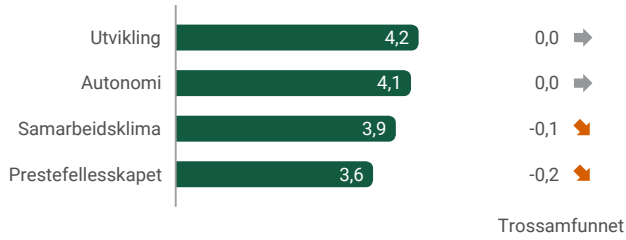
MØRE

Miljø

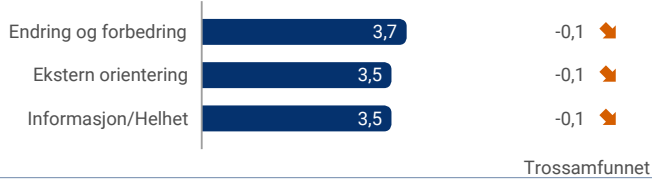
Hygiene



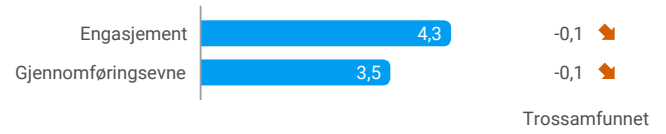
Drivere



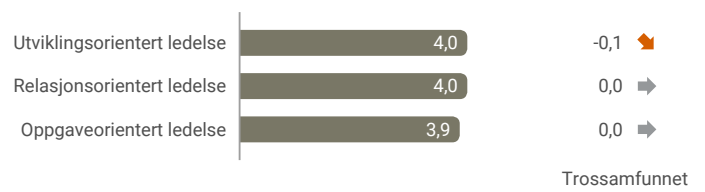
Retning



Effekt



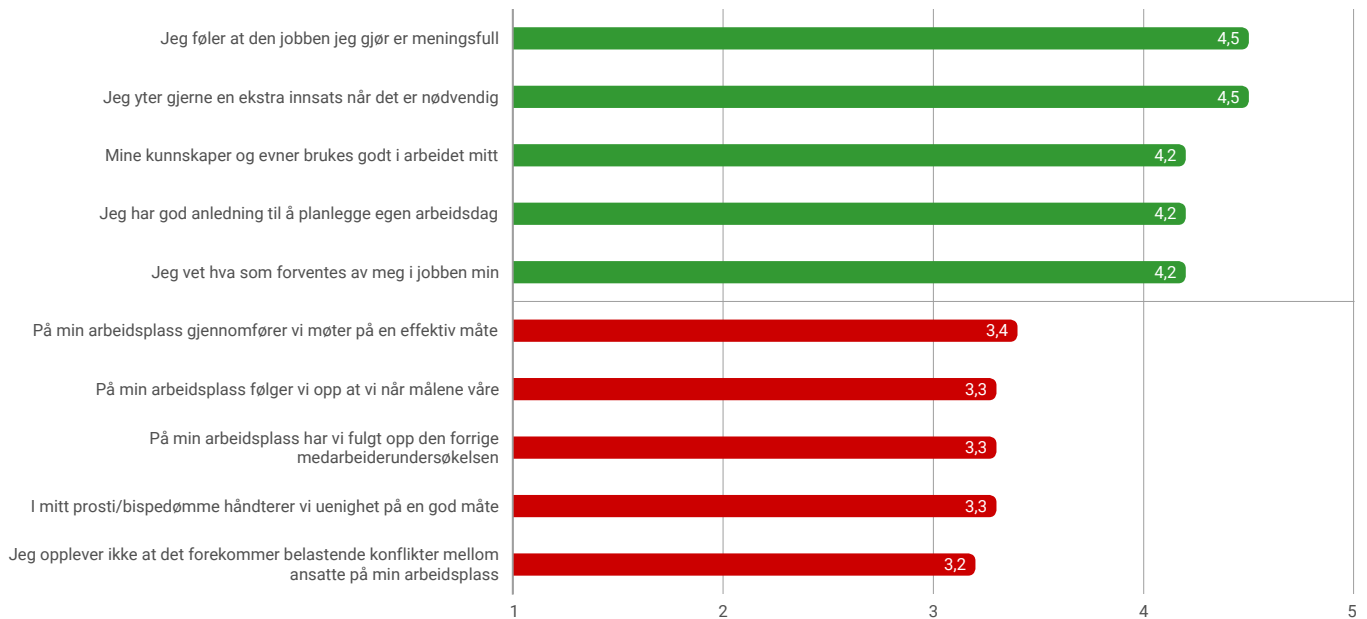
Ledelse



HØYESTE OG LAVESTE VURDERINGER

MØRE

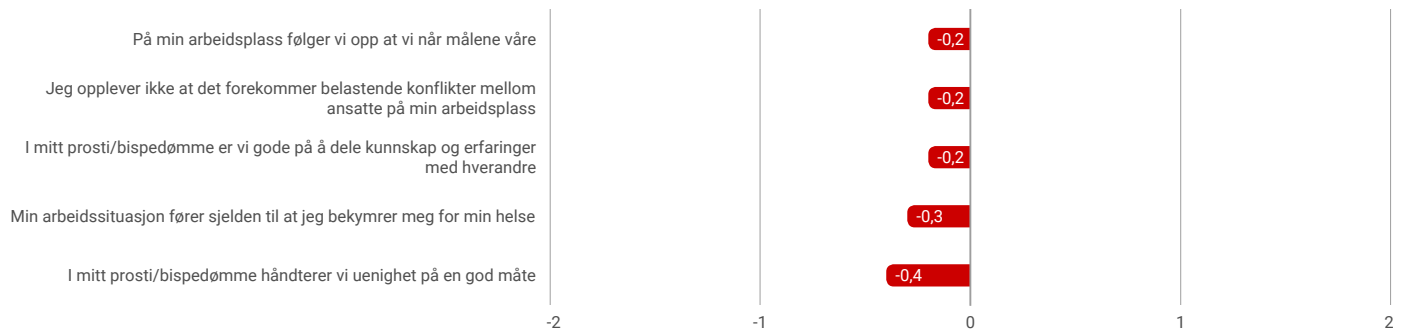
Nedenfor vises de høyeste og lavest vurderingene blant spørsmålene i undersøkelsen. Dette kan gi en indikasjon på hvilke utsagn og forhold som oppleves som utfordringer og styrker blant de ansatte.



HØYESTE OG LAVESTE VURDERINGER

MØRE

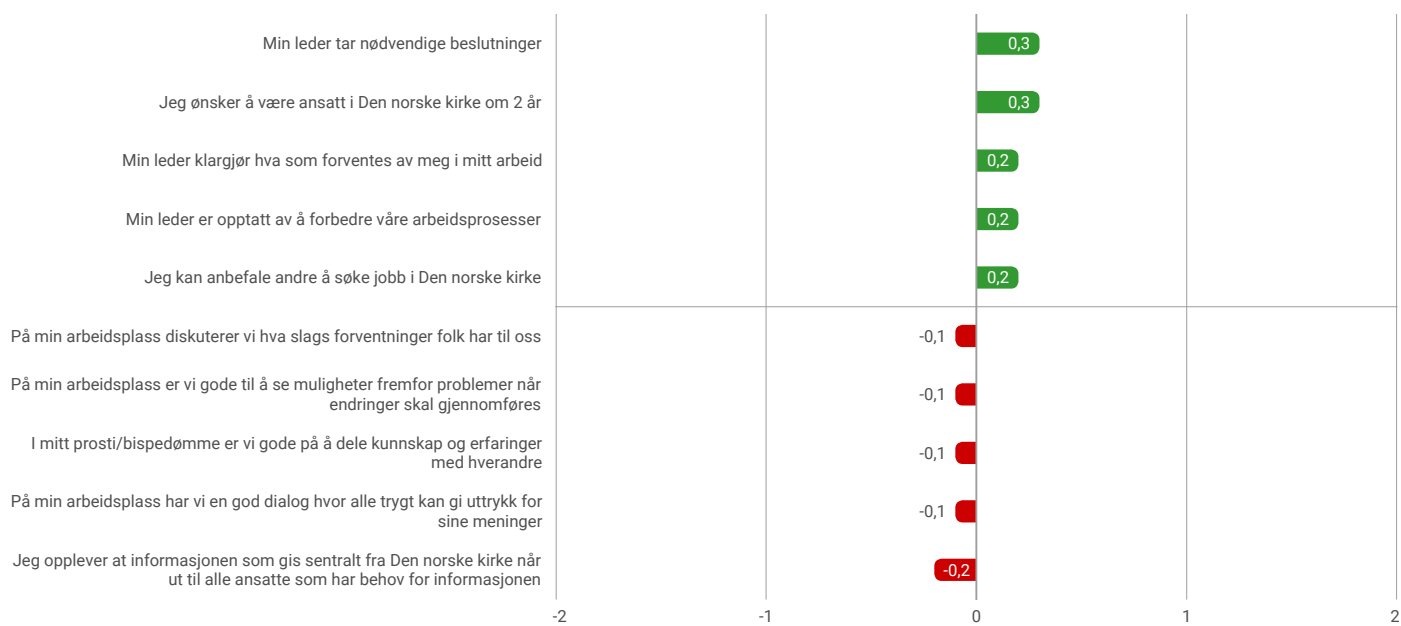
Nedenfor vises de største differansene til resultatene for Trossamfunnet totalt.



HØYESTE OG LAVESTE VURDERINGER

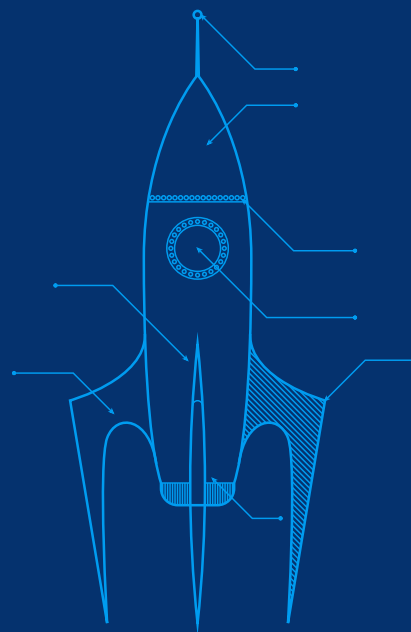
MØRE

Nedenfor vises de største differansene til forrige måling.



Del 3

Resultater

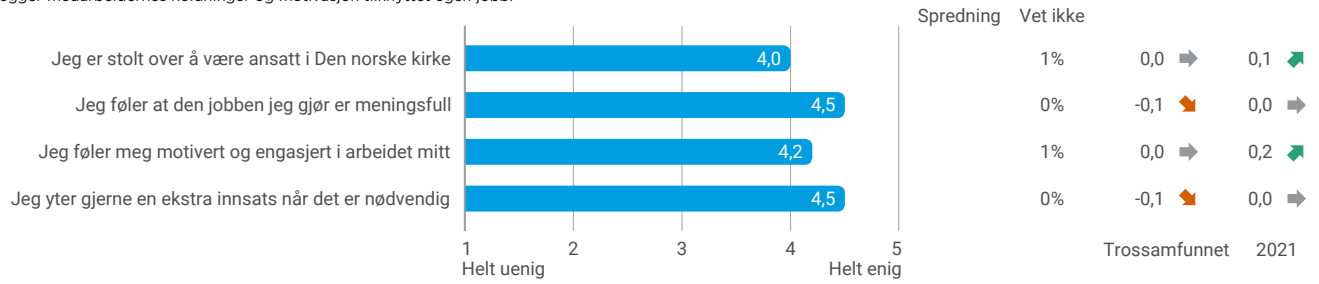


ENGASJEMENT, GJENNOMFØRINGSEVNE OG ALT I ALT

MØRE

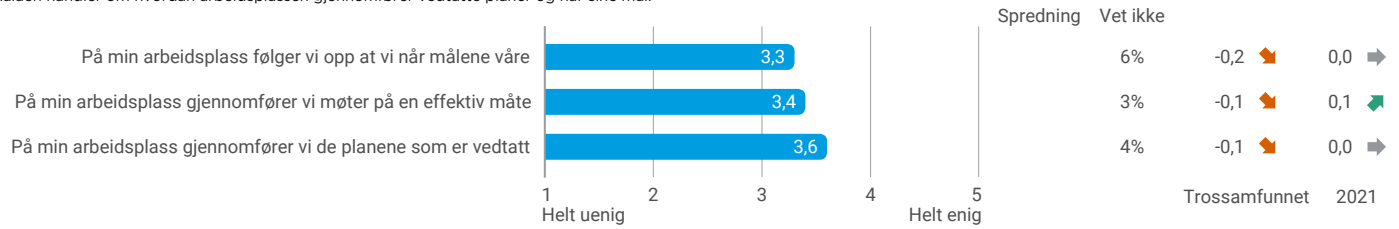
ENGASJEMENT

Skalaen kartlegger medarbeidernes holdninger og motivasjon tilknyttet egen jobb.



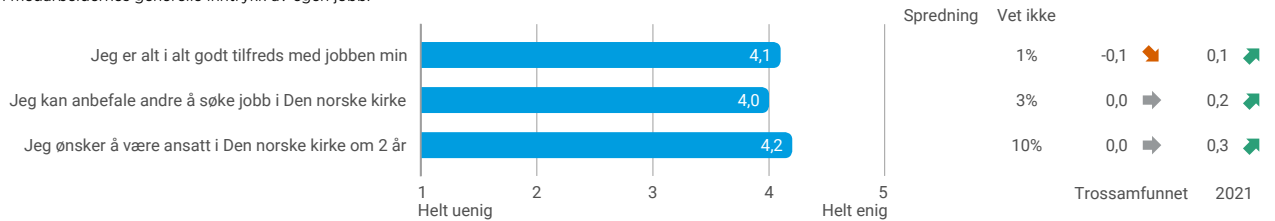
GJENNOMFØRINGSEVNE

Skalaen handler om hvordan arbeidsplassen gjennomfører vedtatte planer og når sine mål.



ALT I ALT

Skalaen handler om medarbeidernes generelle inntrykk av egen jobb.

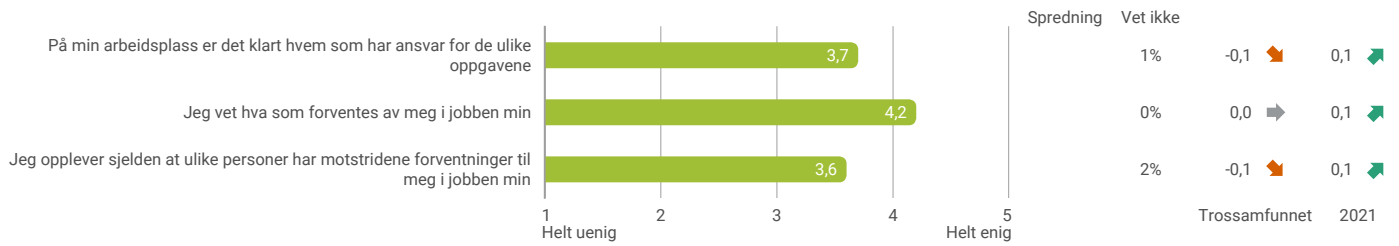


ROLLEKLARHET OG BALANSE

MØRE

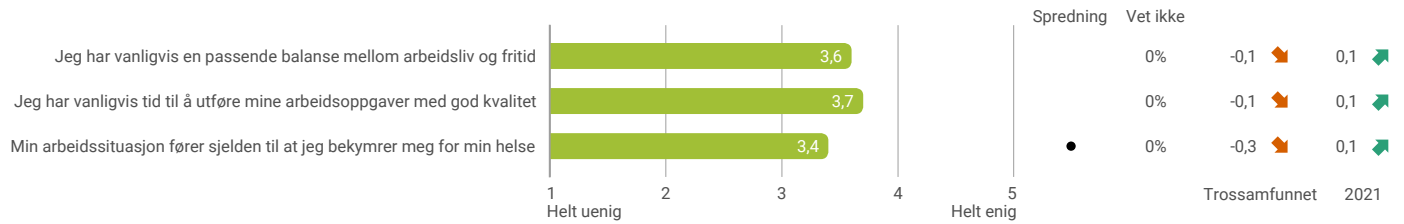
ROLLEKLARHET

Kartlegger hvor tydelige forventninger er kommunisert, samt sammenhengen mellom disse og overordnede mål.



BALANSE

Her kartlegges balansen mellom jobb og fritid, samt anledning til å løse arbeidsoppgaver med god kvalitet, uten negativt stress.

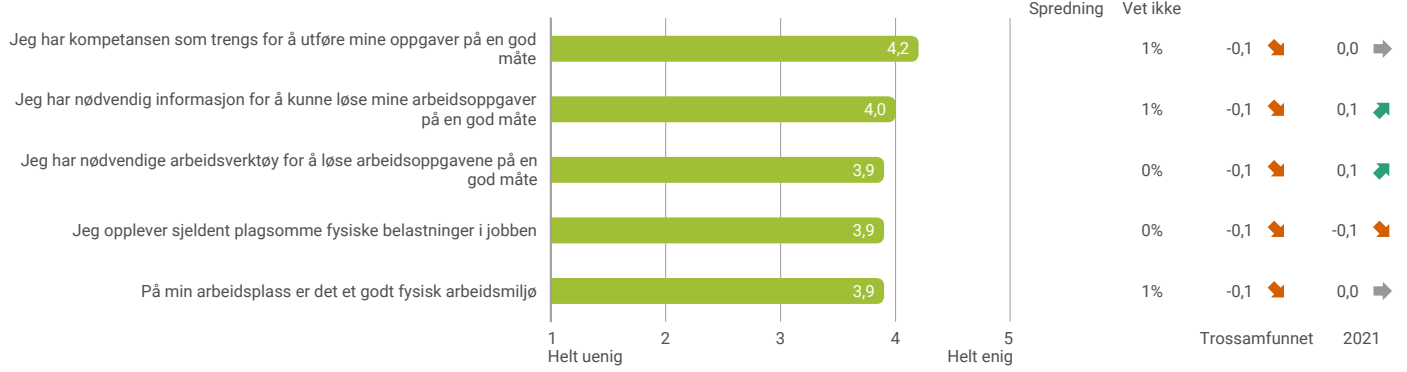


RAMMEVILKÅR

MØRE

RAMMEVILKÅR

Skalaen kartlegger hvordan rammevilkår som kunnskap, informasjon og verktøy er på plass.

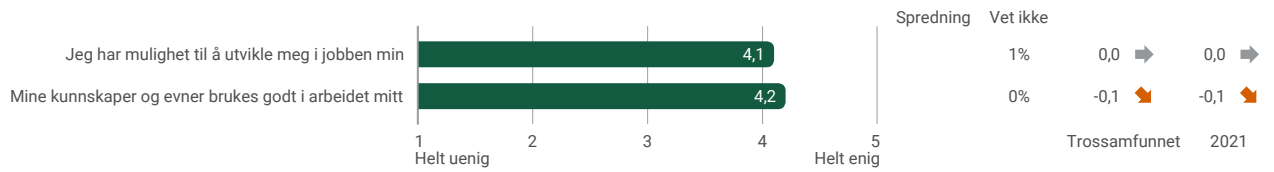


AUTONOMI OG UTVIKLING

MØRE

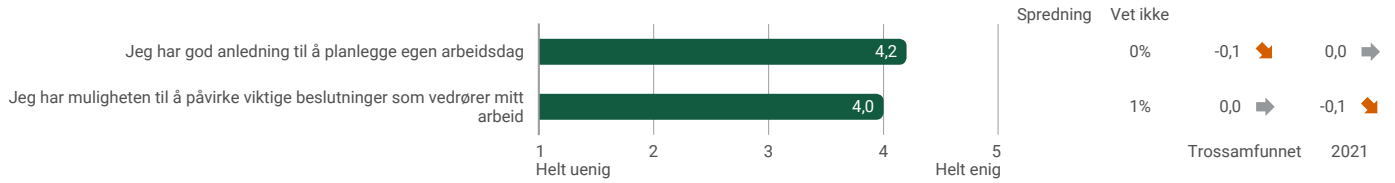
UTVIKLING

Muligheten til å bruke egne kunnskaper og ferdigheter i jobben, samt muligheten til å håndtere positive utfordringer i hverdagen og utvikle egen kompetanse.



AUTONOMI

Skalaen kartlegger hvordan medarbeidere har innflytelse på egen arbeidssituasjon og kan påvirke hvordan oppgaver løses.

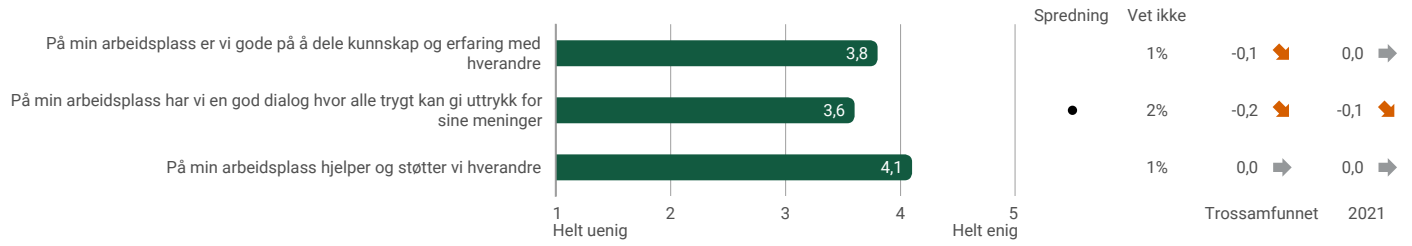


SAMARBEIDSKLIMA

MØRE

SAMARBEIDSKLIMA

Kartlegger deling av kunnskap, takhøyde for ulike meninger, kollegial støtte og evne til å håndtere uenighet.

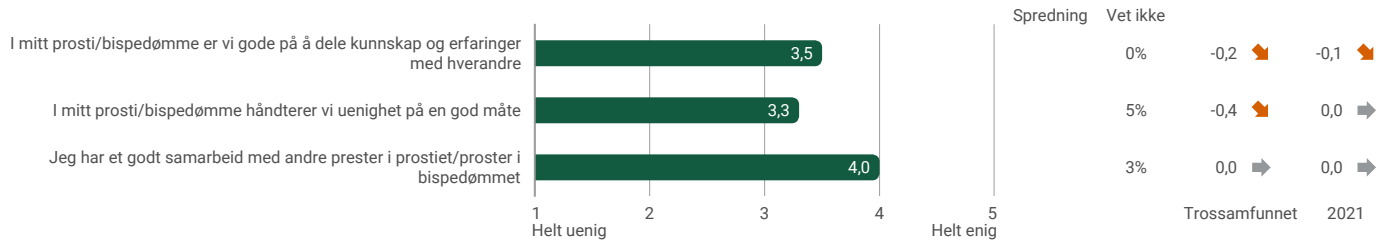


PRESTEFELLESKAPET

MØRE

PRESTEFELLESKAPET

Skalaen kartlegger samarbeid, måloppnåelse og psykologisk trygghet i prostiet/bispedømmet

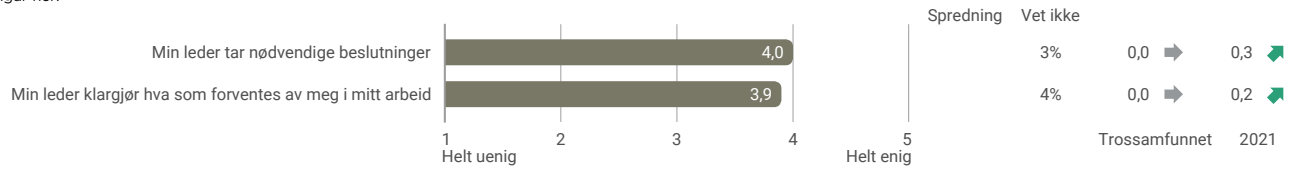


LEDELSE

MØRE

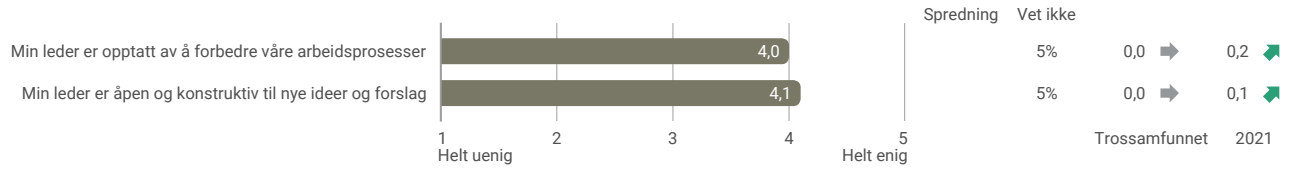
OPPGAVEORIENTERT LEDELSE

Oppgaveorientert ledelse omhandler nærmeste leders orientering mot oppgavene og målsettingene med arbeidet. Tydelig kommunikasjon rundt mål og forventninger, samt evnen til å treffe beslutninger inngår her.



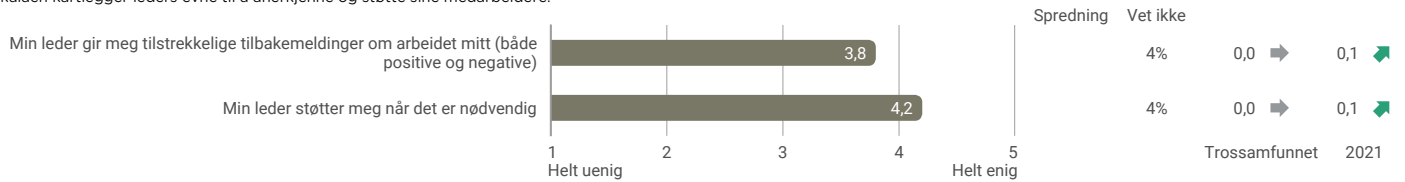
UTVIKLINGSORIENTERT LEDELSE

Utviklingsorientert ledelse kartlegger nærmeste leders endringsorientering, åpenhet for innspill fra andre, og vilje til å teste ut nye og forbedrede tilnæringer.



RELASJONSORIENTERT LEDELSE

Skalaen kartlegger leders evne til å anerkjenne og støtte sine medarbeidere.

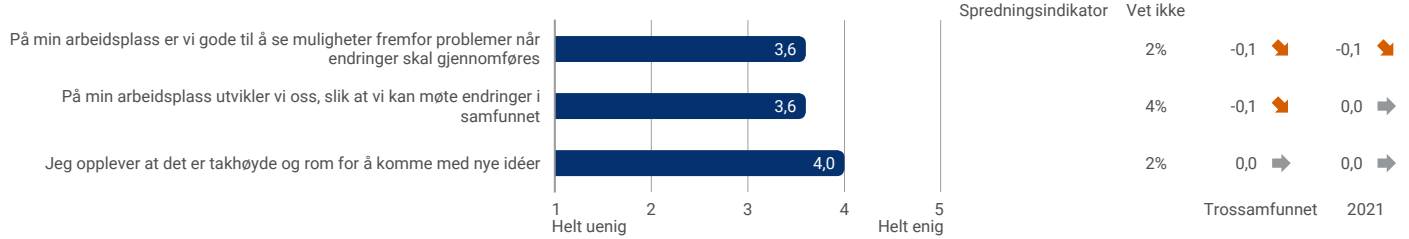


ENDRING OG FORBEDRING OG EKSTERN ORIENTERING

MØRE

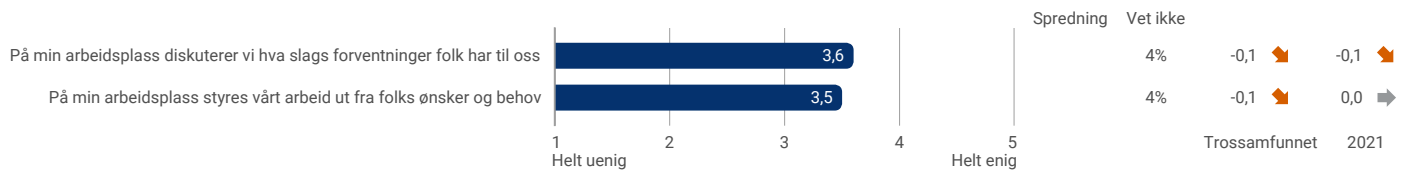
ENDRING OG FORBEDRING

Skalaen kartlegger hvor endrings- og utviklingsorienterte medarbeiderne er, samt deres opplevelse av arbeidsplassens åpenhet for nye ideer.



EKSTERN ORIENTERING

Skalaen kartlegger hvordan arbeidsplassen forholder seg til folks forventninger, ønsker og behov.

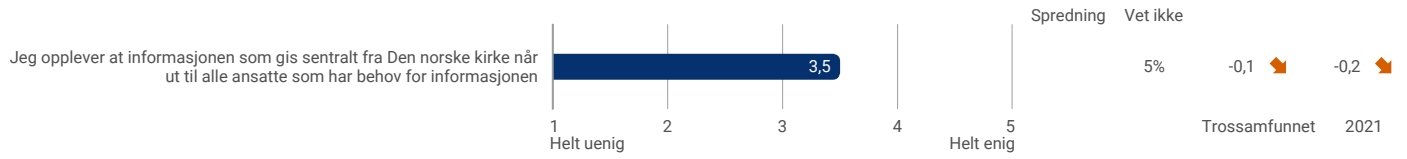


INFORMASJON/HELHET, MANGFOLD/INKLUDERING OG KONFLIKT

MØRE

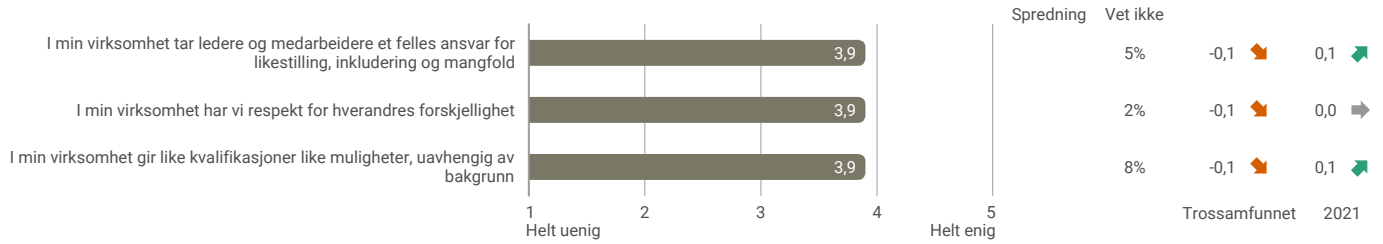
INFORMASJON/HELHET

Skalaene kartlegger kvalitet og omfang på informasjonen som gis ut fra fellesråd, menighetsråd og Den norske kirke sentralt.



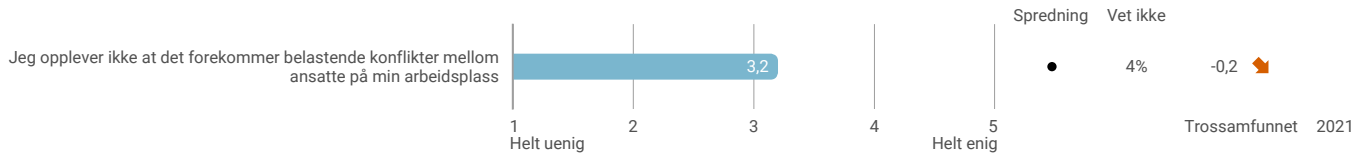
MANGFOLD OG INKLUDERING

Skalaen kartlegger hvordan virksomheten møter sine medarbeidere.

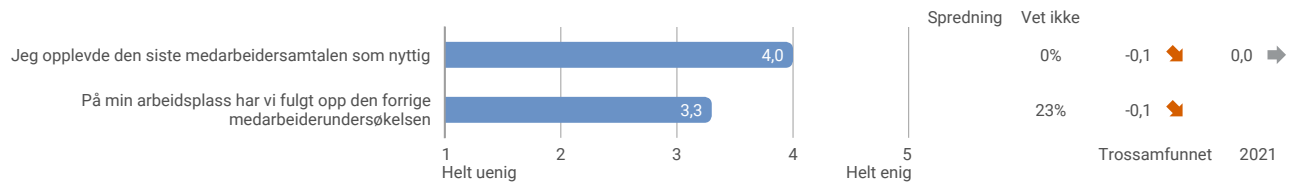
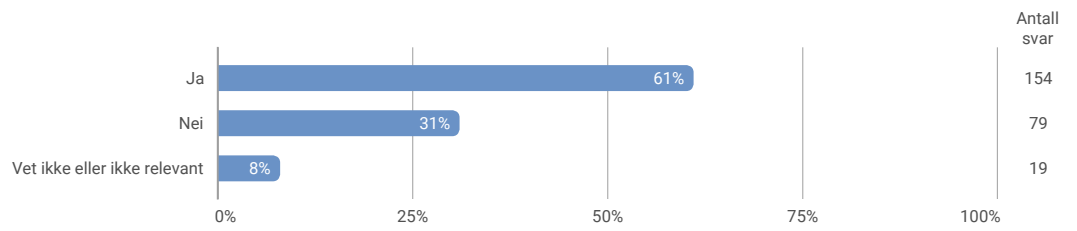


KONFLIKT

Skalaen kartlegger medarbeidernes opplevelse av konflikter på arbeidsplassen.



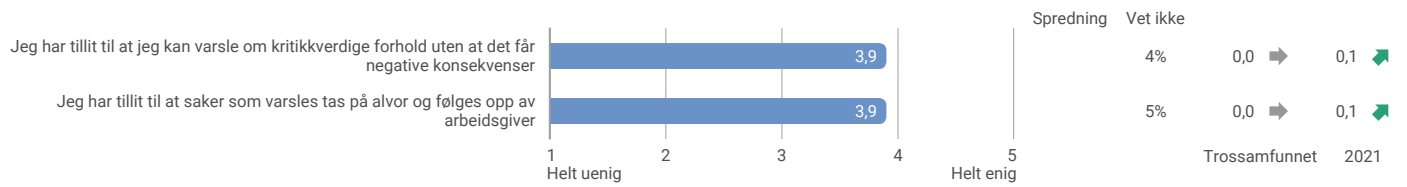
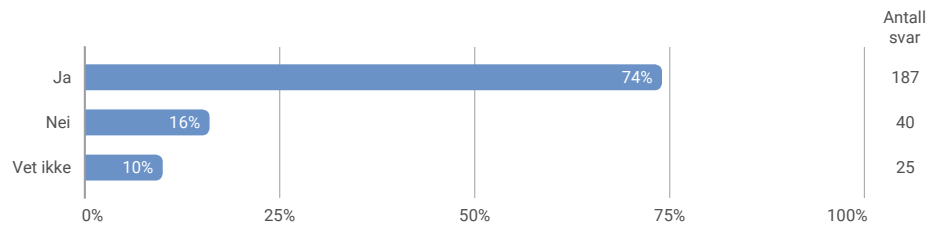
Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder siste 12 mnd.?



VARSLING

MØRE

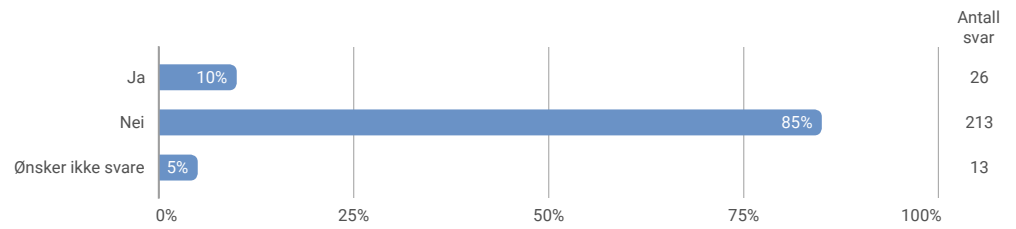
Jeg er kjent med virksomheten sine rutiner for varsling av kritikkverdige forhold



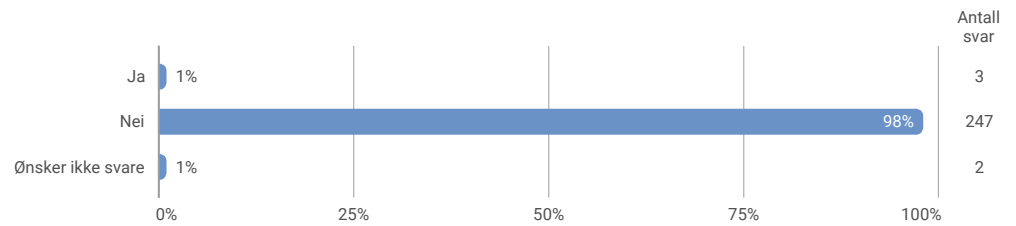
UØNSKET ATFERD

MØRE

Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for mobbing eller trakassering?



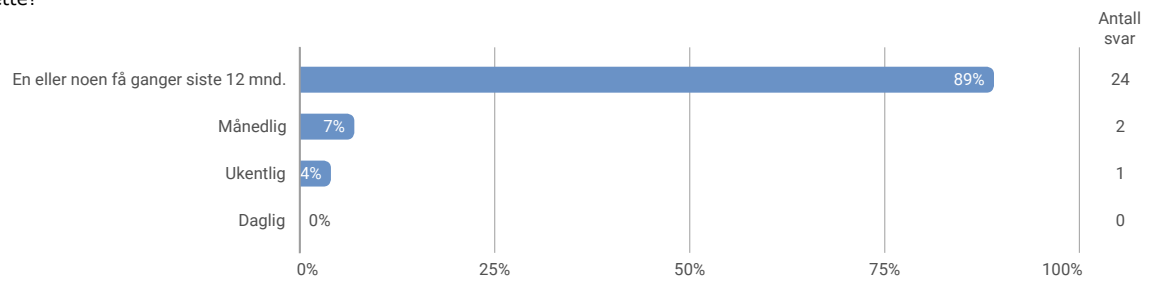
Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende?



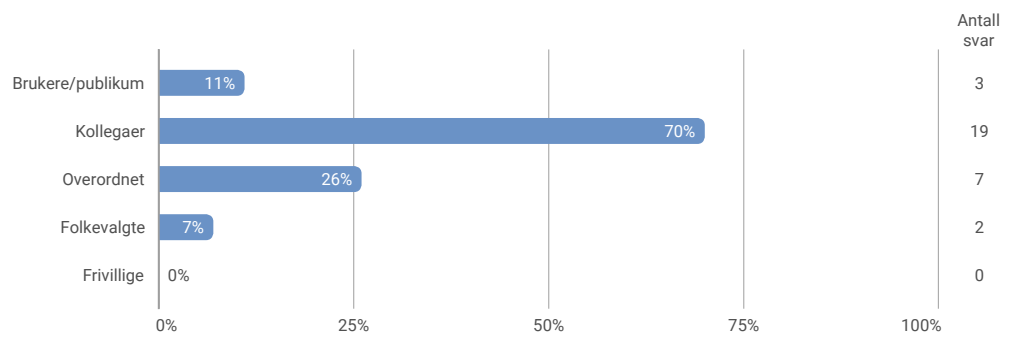
UØNSKET ATFERD

MØRE

Hvor ofte har du opplevd dette?



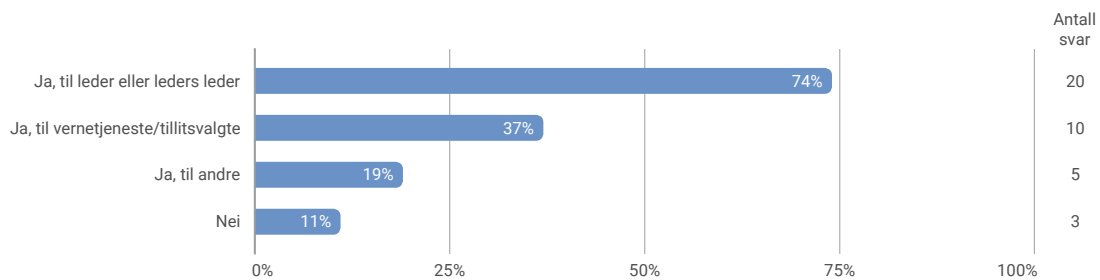
Av hvem ble du mobbet/trakassert?



UØNSKET ATFERD

MØRE

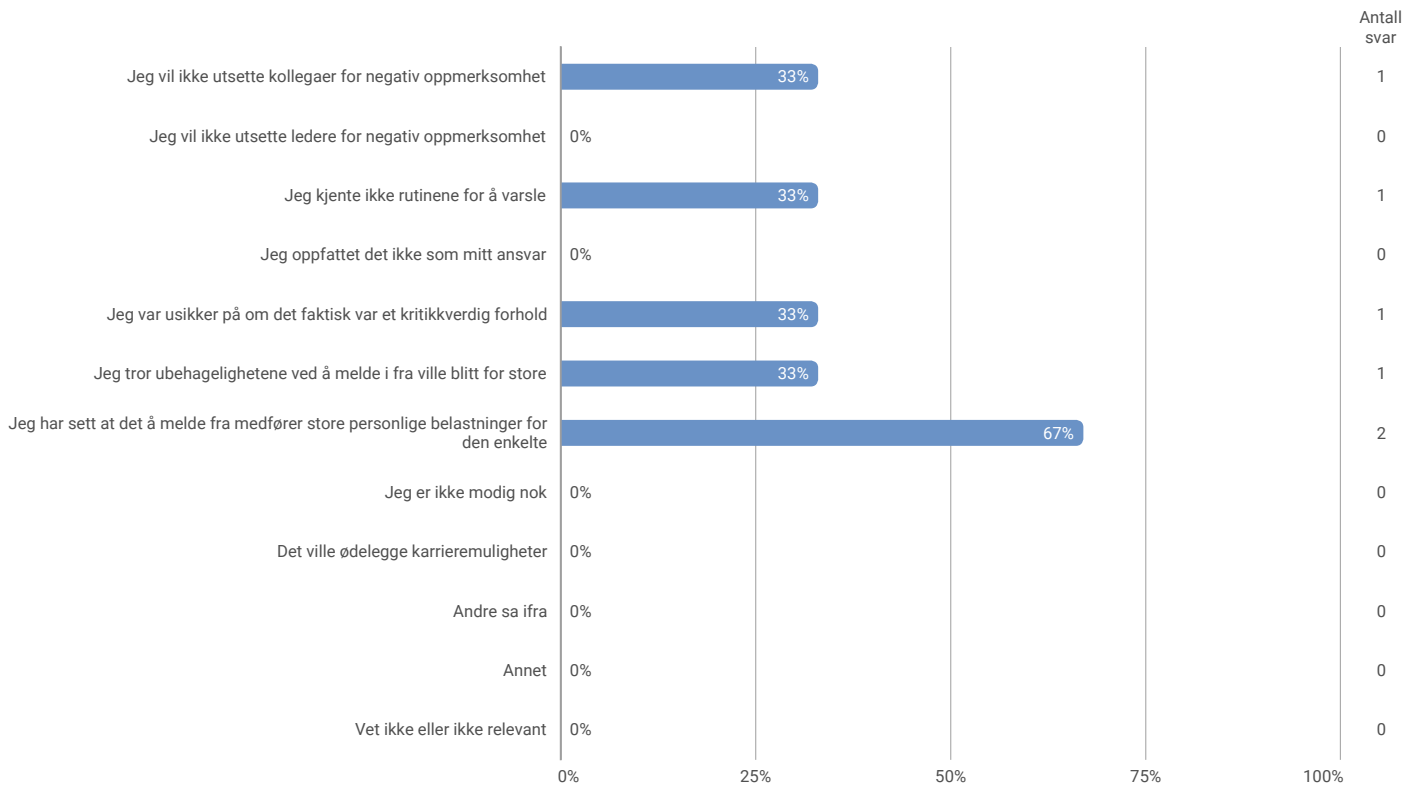
Har du sagt i fra om at du har opplevd mobbing/trakassering?



UØNSKET ATFERD

MØRE

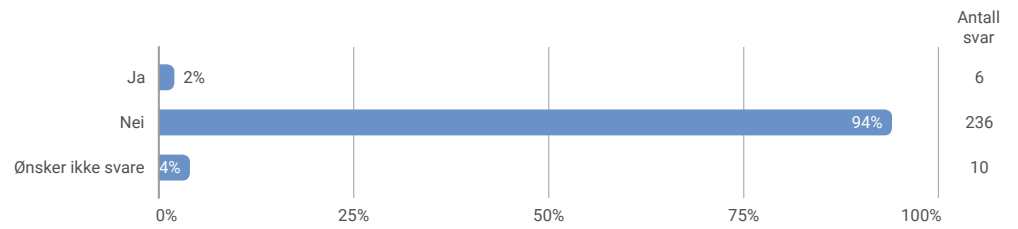
Hvorfor har du ikke sagt ifra?



UØNSKET ATFERD

MØRE

Har du i løpet av de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd å bli utsatt for diskriminering?



STILLINGER

MØRE

Nedenfor ses et gjennomsnitt for alle temaområder oppdelt i stillingsgrupper. I tilfelle, hvor en "Other"-kolonne er synlig, betyr det, at der er stillingsgrupper, der har færre enn fem svar. De klumpes deretter sammen med den stillingsgruppe, der er tettest på i antall svar. Dette er for at sikre konfidensialitet.

STILLINGSGRUPPER	Administrative stilling	Andre lederstillinger/mellomedlere	Andre stillinger	Annen menighetsarbeidstilling	Diakonistilling	Kirkemusikerstilling	Total
Engasjement	4,4	4,5	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3
Gjennomføringsevne	3,5	3,7	3,6	3,7	3,4	3,4	3,5
Alt i alt	4,2	4,4	4,1	4,1	3,9	4,0	4,1
Rolleklarhet	3,8	4,0	3,7	3,7	3,4	3,7	3,8
Rammevilkår	4,0	4,0	3,7	4,1	3,8	3,9	4,0
Balanse	3,7	3,6	3,4	3,9	3,4	3,5	3,5
Autonomi	4,0	4,4	3,9	3,7	4,2	4,1	4,1
Utvikling	4,3	4,4	3,2	4,0	4,1	4,3	4,2
Samarbeidsklima	3,9	4,0	3,4	4,1	3,0	3,8	3,9
Prestefellesskapet							3,6
Oppgaveorientert ledelse	4,0	4,0	3,7	3,8	3,6	3,9	3,9
Utviklingsorientert ledelse	4,0	4,6	3,3	4,2	4,1	4,2	4,0
Relasjonsorientert ledelse	4,1	4,3	3,6	4,2	3,7	4,0	4,0
Endring og forbedring	3,8	3,9	3,2	3,8	3,7	3,7	3,7
Ekstern orientering	3,5	3,6	3,3	3,5	3,2	3,4	3,5
Informasjon/Helhet	3,5	4,0	3,3	3,7	3,3	3,6	3,5
Mangfold og inkludering	3,9	4,3	3,6	4,0	3,5	3,8	3,9
Konflikt	3,2	3,7	3,3	3,6	2,7	3,0	3,2
Oppfølging	3,7	3,3	3,2	4,0	3,5	3,6	3,7
Varsling	4,0	4,4	3,8	3,9	3,3	3,7	3,9

STILLINGER

MØRE

STILLINGSGRUPPER	Stillinger innen				Total
	Prestestilling	kirkebygg/ kirkegård/g ravplass/k rematorium	Undervisningsstilling	Øverste ledere	
Engasjement	4,3	4,4	4,3	4,6	4,3
Gjennomføringsevne	3,3	3,6	3,2	3,7	3,5
Alt i alt	4,0	4,3	3,9	4,4	4,1
Rolleklarhet	3,8	4,0	3,8	4,2	3,8
Rammevilkår	4,1	3,8	4,0	4,2	4,0
Balanse	3,4	3,9	3,3	3,3	3,5
Autonomi	4,1	3,9	4,1	4,7	4,1
Utvikling	4,3	3,6	4,2	4,7	4,2
Samarbeidsklima	3,9	3,9	3,8	4,2	3,9
Prestefellesskapet	3,6				3,6
Oppgaveorientert ledelse	4,0	4,1	3,3	3,9	3,9
Utviklingsorientert ledelse	4,0	3,8	3,8	4,3	4,0
Relasjonsorientert ledelse	4,0	4,0	3,5	4,3	4,0
Endring og forbedring	3,6	3,6	3,6	4,1	3,7
Ekstern orientering	3,5	3,6	3,2	4,1	3,5
Informasjon/Helhet	3,3	3,4	3,2	3,9	3,5
Mangfold og inkludering	3,7	3,9	3,8	4,5	3,9
Konflikt	3,0	3,5	3,2	3,6	3,2
Oppfølging	3,8	3,7	3,4	3,7	3,7
Varsling	3,8	3,9	3,3	4,4	3,9