



Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 01.06.2021 kl. 09:00

Møtested: Digitalt møte

Arkivsak: 19/04931

Mulige forfall meldes snarest til Gunnar Rønnestad, gr575@kirken.no.

, 25.05.2021

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder

Gunnar Rønnestad
Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

29/21 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 2020-2023 01.06.2021	3
--	---

Tilsettingssaker

30/21 Tilsetting av prost i Sandnes prosti med Sandnes prosti som tjenestested	4
31/21 Tilsetting av kapellan i Ytre Stavanger prosti med Hinna sokn som tjenestested	5

Saker til behandling

32/21 Utlysning av rest- og OVF-midler til prosjekter i 2021-2022	6
33/21 Behandling av anbefaling fra arbeidsgruppe som har vurdert prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme	10
34/21 Høring: Kirkelig organisering. Første gangs behandling	22
35/21 Høringssvar: Felles menighetsråd	178
36/21 Svar på høring om liturgi for påskens hellige tre dager	192
37/21 Kristne migranter - oppfølgingssak av KR 16/21 og KR 35/21	234
38/21 Fastsetting av møtedatoer for Stavanger bispedømmeråd for år 2022	255

Orienteringssaker

39/21 Stiftsdirektørens rapport juni 2021	256
40/21 FAFO-rapport - Å være en sak - lhbt holdninger og arbeidsmiljø i kirken	260
41/21 Rapport Stavanger bispedømme: Arbeidsmiljøundersøkelse kvinnelige prester	348

Denne behandlingen '29/21 Sakliste Stavanger bispedømmeråd 2020-2023 01.06.2021' har ingen saksframlegg.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	131	21/01999-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Utlysning av rest- og OVF-midler til prosjekter i 2021-2022

Saksorientering

Innledning

Stavanger bispedømmeråd har tradisjon for å gi menigheter og organisasjoner mulighet til å søke støtte til ulike prosjekter.

Midlene til dette har kommet fra Opplysningsvesenets fond og fra ubrukte tilskuddsmidler til menighetene. Når menigheter ikke benytter deler av lønnstilskuddet til kateket- og diakonstillinger, f.eks. på grunn av vakanser, hører det til ordningen at pengene går tilbake til bispedømmerådet. Bispedømmerådet har så valgt å gjøre midlene tilgjengelige for prosjekter, slik at pengene likevel kommer til nytte lokalt.

Det har vært stor interesse for disse midlene. De har ført til mye nyttig virksomhet, innen diakoni, kirkelig undervisning, trosopplæring, menighetsutvikling, kommunikasjon, kirkelig kulturvirksomhet og barne- og ungdomsarbeid.

I 2020 kom det inn 180 søknader om støtte til prosjekter. Bispedømmerådet delte ut rundt 5,6 millioner i støtte. Til vanlig er det tilgjengelige beløpet lavere. For tiden arbeides det med å kartlegge tilgjengelige midler for 2021.

Denne saken foreslår derfor rammer for årets utlysning av prosjektmidler og vurderingskriterier for søknadene, basert på formålet med tildelingene, kirkelige satsingsområder og tidligere praksis.

Rammer fra tildelingsbrevet

Tilskuddsmidler skal brukes til det formålet de er tildelt til. Det betyr at restmidler fra denne delen av tildelingen bør utlyses til prosjekter innen trosopplæring, diakoni,

kirkelig undervisning og kirkemusikk, med videre. «Med videre» signaliserer at formålene ikke bør tolkes for stramt.

Tildelingen til trosopplæring er øremerket. Det er tradisjon for at også restmidler fra trosopplæring reserveres til trosopplæringsprosjekter.

Ellers er det bispedømmerådet som bestemmer fordelingen mellom diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. Selv om den faste tildelingen fra bispedømmerådet til fellesrådene går spesifikt til diakon- eller kateketstillinger, er det hensiktsmessig å ikke ha skarpe skiller mellom de ulike satsingsområdene for restmidler. Valget mellom ulike prosjekter kan styres av hvilke satsingsområder bispedømmerådet har valgt å prioritere.

Det er ikke knyttet spesifikke mål til tilskuddet bispedømmerådet via Kirkerådet får fra Opplysningsvesenets fond (OVF). Dette disponerer bispedømmerådet fritt.

Planene for OVF vil med stor sannsynlighet føre til at disse midlene på sikt faller bort. Fondet skal deles mellom kirken og staten. Eiendommer med kirkelig verdi og midler til å vedlikeholde disse vil overføres til Den norske kirke, mens ordinær drift av Den norske kirke vil finansieres av tildelinger fra stat og kommune. De særskilte prosjektmidlene fra OVF vil da falle bort. Kirkerådet eller bispedømmerådene må da eventuelt disponere deler av eget budsjett til det tilskudd fra OVF har blitt brukt til.

Satsingsområder

Både Kirkerådet og bispedømmerådene har strategiske satsingsområder. Kirkerådet definerer nasjonale satsingsområder, som bispedømmerådene er forpliktet på. I tillegg har Kirkerådet fokusområder som først og fremst er til internt bruk i Kirkerådet. Disse sender likevel signaler om hva man på nasjonalt nivå mener det er viktig å prioritere.

I 2021 har Kirkerådet dåp og digital kirke som satsingsområder. Rekruttering, diakoni, frivillighet, kirken i det flerkulturelle samfunn og kirkelig gravferd er fokusområder.

Kirkens felles visjonsdokument har også strategiske mål, som viser vei for kirken i inneværende periode. Målområdene er gudstjenesteliv, dåp og trosopplæring, kunst og kultur, kirkelig samfunnsengasjement, rekruttering, arbeid mot undertrykking, vold og overgrep og kirkelig organisering og demokrati.

Alle disse områdene kan være relevante for prosjekter i menighetene.

Bispedømmets strategi peker også på mange satsingsområder: Forkynnelse, bibelbruk, gudstjenesteliv, dåp, bønn, diakoni, klima, ungdom, åpne kirker, sosiale media, mediekontakt, barne- og ungdomsarbeid og trosopplæring, misjon, frivillighet og rekruttering.

Bredden av vedtatte satsingsområder reflekterer bredden i kirkens virksomhet. Menighetene har behov for prosjektressurser på mange områder. Dette taler for å ikke snevre inn prosjektstøtten unødige.

Prosjektmidlene gir likevel mulighet til å tildele strategiske satsinger faktiske ressurser. I 2020 pekte utlysningen av prosjektmidler på:

- Diakonale satsinger i menighetene
- Tiltak som styrker oppslutningen om dåp
- Tiltak for å styrke kirkelig kommunikasjonsarbeid og kirkelig nærvær på nett og sosiale medier
- Rekrutteringstiltak
- Utvikling av ressurser for å rekruttere, utruste og følge opp frivillige
- Kirkelig kulturvirksomhet
- Tiltak som styrker kirkens trosopplæring og virksomhet blant barn og unge, særlig oppstart av ungdomsarbeid og tilbud til unge voksne.

I tillegg hadde bispedømmerådet satt av midler til innkjøp av utstyr og løsninger for å være kirke på nett.

Som vanlig var det også mulig å søke støtte fra restmidler innen trosopplæring. Her ble det pekt på disse formålene:

- Tilrettelegging for personer med særskilte behov, for å motivere til økt deltakelse i lokale trosopplæringstiltak.
- Kompetansehevende tiltak som f.eks., kurs, konferanser, fagsamlinger, studiereiser, prostisamlinger eller støtte til etterutdanning for ansatte i reformen.
- Tiltak som stimulerer til økt dåps- og konfirmantoppslutning.

Søknadene viste at det var sterkt ønske om støtte til digital opprustning av menighetene. Det var også mange søknader om prosjekter innen diakoni, for ungdom og innen kirkemusikk og kultur.

Utlysningen av prosjektmidlene kan altså gjerne ha en grunnleggende åpenhet for ulike prosjekter innen målet for denne delen av tildelingen. Basert på erfaringer fra tidligere og de vedtatte satsingsområdene fra ulike kilder foreslår administrasjonen likevel å prioritere følgende områder i 2021:

- Prosjekter som styrker menighetens dåpsarbeid
- Kirkelig kommunikasjonsarbeid og digital kirke
- Diakonale prosjekter, spesielt prosjekter rettet mot det flerkulturelle Norge.
- Rekrutteringsprosjekter
- Kirkemusikk og kultur
- Trosopplæring
- Tiltak som styrker menighetenes arbeid for ungdom og unge voksne.

Mulige søkere og type støtte

Bispedømmet har lang tradisjon for å la utlysningen være åpen for organisasjoner som har kirkelige formål. Dette foreslås videreført.

Siden dette er prosjektstøtte, har det ikke vært vanlig å dekke lønnsutgifter. Midlene egner seg ikke som grunnlag for stillinger. Det har vært åpnet for å kjøpe tjenester og gi honorarer innen rammen av et prosjekt. I tillegg har Camp Ryfylke, et prosjekt for å etablere en felles konfirmantleir for menighetene i Ryfylke, fått dekket lønnsmidler, rett og slett for å gjøre prosjektet mulig. Camp Ryfylke vil trolig også søke i 2021.

Disse rammene foreslås også videreført.

Vurdering av søknader

I vurderingen av søknadene vil det være naturlig å prioritere søknader innen de satsingsområdene som er nevnt i utlysningen.

I tillegg må kvaliteten på prosjektene vurderes, for eksempel i følgende dimensjoner:

- Er prosjektet godt faglig fundert?
- Er det realistisk?
- Hvor bredt vil prosjektet nå ut?
- Hvor dype eller langvarige virkninger vil det få?
- Hvor stor del av søknadsbeløpet er det naturlig at bispedømmerrådet dekker?

I 2020 vurderte rådgiverne i administrasjonen prosjekter på sine fagområder og foreslo støttebeløp. Ledelsen kvalitetssikrer vurderingene og ser på helheten i forhold til tilgjengelig støttebeløp, før bispedømmerrådet vedtar den endelige fordelingen. Denne måten å organisere prosessen på fungerte godt.

Administrasjonen sikter mot å lyse ut midlene senest i løpet av august, med søknadsfrist på et passende tidspunkt i september og vedtak om fordeling i bispedømmerrådets møte i november.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmerråd vedtar satsingsområder og prosess for tildeling av OVF-midler og restmidler til prosjekter i menigheter og organisasjoner i tråd med saksframlegget, justert med de endringene som kom fram i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jorunn Kraft Vistnes	423	20/03457-10	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
33/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Behandling av anbefaling fra arbeidsgruppe som har vurdert prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Anbefaling til Stavanger bispedømmeråd fra arbeidsgruppen om prostiinndeling i søre del av Stavanger bispedømme

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har nedsatt en arbeidsgruppe for å vurdere prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme. I møte 17.09.2020 gjorde Stavanger bispedømmeråd følgende vedtak:

Det etableres en arbeidsgruppe bestående av en prost, en sokneprest, en kirkeverge, en representant fra Presteforeningen, en representant fra kirkelig fellesråd, et medlem fra et menighetsråd og stiftsdirektøren. Stiftsdirektøren utpeker leder og sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen foretar en vurdering og gir en anbefaling om endring av prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme.

Arbeidsgruppa har nå gitt sin vurdering og anbefaling. I vedlagt utredning fra arbeidsgruppa blir det konkludert på følgende måte:

Arbeidsgruppen har vurdert prostiinndelingen i Stavanger bispedømme ut fra mandat gitt av Stavanger bispedømmeråd. I lys av mulighet for ny kirkeorganisering anbefaler arbeidsgruppen å videreføre dagens ordning med tre prostier og ingen endring av prostiinndelingen i søre del av bispedømmet. Vi mener det ikke er tjenlig for menigheter og ansatte med en endring på nåværende tidspunkt som kan skape usikkerhet, når dette allikevel kan bli ny endring innen kort tid. Vi tror også det kan være krevende for menighetsråd og fellesråd å forholde seg til to store høringer som kommer denne våren. Arbeidsgruppen er enstemmig.

Arbeidsgruppa peker på den kommende prosessen for ny kirkelig organisering, og legger til grunn at det nå ikke er hensiktsmessig å gjøre endringer i prostiinndelingen.

Stiftsdirektøren tar arbeidsgruppas konklusjon til etterretning, og anbefaler bispedømmerådet å avvente prostiinndelingsendringer fram til ny kirkelig organisering er

fastsatt. Foranledningen for arbeidsgruppas arbeid var at det blir ledighet i prostestillingen i Dalane denne høsten.

Stiftsdirektøren vil legge til rette for at prostestillingen i Dalane blir lyst ledig, eller at det konstitueres en prost for en periode framover.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd takker arbeidsgruppens medlemmer for det arbeidet som er gjort med å vurdere prostiinndelingen i den søre delen av bispedømmet.

Stavanger bispedømmeråd legger til grunn at eventuelle endringer i prostiinndelingen kan gjøres når ny kirkelig organisering er fastsatt.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Dato: 25.05.2021

Vår ref: 20/03457-9

Deres ref:

Anbefaling til Stavanger bispedømmeråd fra arbeidsgruppen om prostiinndeling i søre del av Stavanger bispedømme

Stavanger bispedømmeråd nedsatte høsten 2020 en arbeidsgruppe som fikk som mandat å vurdere prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme.

Mandatet fra bispedømmerådet var følgende:

Det etableres en arbeidsgruppe bestående av en prost, en sokneprest, en kirkeverge, en representant fra Presteforeningen, en representant fra kirkelig fellesråd, et medlem fra et menighetsråd og stiftsdirektøren. Stiftsdirektøren utpeker leder og sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppens foretar en vurdering og gir en anbefaling om endring av prostiinndelingen i den søre delen av Stavanger bispedømme.

Arbeidsgruppen fikk følgende sammensetning:

Martin Ivar Arnesen, Presteforeningen
Gunnar Stone, kirkeverge i Time
Leif Wikøren Nilsen, sokneprest i Bjerkreim
Ludvig Bjerkreim, prost i Sandnes
Kjell Grastveit, Sokndal menighetsråd
Gølin Tveit, Ålgård menighetsråd
Gunnar Rønnestad, assisterende stiftsdirektør

Margreta Vik Stokke, sekretær for arbeidsgruppa

Oppstart av arbeidsgruppen var i januar 2021 og det er avholdt tre møter. Arbeidsgruppen har vurdert forskjellige alternativer til mulige prostiinndelinger. Flere hensyn og kriterier ble lagt til grunn for vurderingen:

Størrelse på prostiene
Antall medlemmer
Antall prester
Antall sokn

Hensiktsmessig enhet for ledelse
Kultur og lokale forhold
Kommunestørrelse og tilhørighet

Ut fra disse kriteriene kom arbeidsgruppen frem til fire mulige alternativer; et alternativ var å videreføre samme prostiinndeling og tre alternativer med endringer av Dalane, Jæren og Sandnes prostier.

I løpet av perioden arbeidsgruppen hadde sine møter, ble det også lagt frem rapport om mulig ny kirkeordning. Rapporten viser til at det ved en ny organisering kan det bli endring av prostiinndelingen. Den tok opp hva som er egnet størrelse for nye prostier. Det er lagt opp til en stor høring hos menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd om rapporten i løpet av høsten i 2021. På møtet 6. mai var utdrag av kirkeordningsrapporten en del av vurderingen og dette ble et viktig moment for arbeidsgruppens anbefalinger.

Arbeidsgruppens anbefaling til bispedømmerådet:

Arbeidsgruppen har vurdert prostiinndelingen i Stavanger bispedømme ut fra mandat gitt av Stavanger bispedømmeråd. I lys av mulighet for ny kirkeorganisering anbefaler arbeidsgruppen å videreføre dagens ordning med tre prostier og ingen endring av prostiinndelingen i søre del av bispedømmet. Vi mener det ikke er tjenlig for menigheter og ansatte med en endring på nåværende tidspunkt som kan skape usikkerhet, når dette allikevel kan bli ny endring innen kort tid. Vi tror også det kan være krevende for menighetsråd og fellesråd å forholde seg til to store høringer som kommer denne våren. Arbeidsgruppen er enstemmig.

Vedlegg: Saksdokument til møtet 06.05.2021

Med vennlig hilsen

Ludvig Bjerkreim
prost i Sandes

Margreta Vik Stokke
rådgiver personal og forvaltning

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:

Click here to enter text., Click here to enter text.

Click here to enter text.

Click here to enter text.

Saksdokument til møtet 06.05.2021

Til medlemmer av arbeidsgruppen for prostiinnndeling av søre del av Stavanger bispedømme

Dato: 25.05.2021

Vår ref: 20/03457-9

Deres ref:

Anbefaling til Stavanger bispedømmeråd fra arbeidsgruppen om prostiinnndeling i søre del av Stavanger bispedømme

Det innkalles til møte torsdag 2021 kl.18.00-21.00. Forfall medes til sekretær Margreta Vik Stokke.

Møtet blir enten i Bryne kirke eller på Teams.

Arbeidsgruppens videre arbeid er å vurdere alternativer og utarbeide et høringsnotat som skal sendes ut til berørte sokn, fellesråd og andre parter i spørsmålet om mulig prostiendring.

Her er noen av de overordnede spørsmål og vurderinger av endringer som kom frem på forrige møtet:

- Hvilke implikasjoner får evt endring av Dalane prosti for prostipreststillingen?
- Vil det medføre færre gudstjenester i Dalane?
- Tidligere og historiske prostiinnndelinger f.eks. var tidligere Hå i Dalane prosti
- For prestene er avstand et element ved fellessamlinger med kollegaer
- Store geografiske prostier vil ha mest betydning for prostien
- Den lokale menighet blir lite berørt av en endring av prostiet
- Positive effekter ut fra arbeidsgivers perspektiv:
 - Mengdefordel
 - Robuste enheter
 - Profesjonalitet
- Negative effekter for arbeidstakere
 - Mindre prost (som må følge opp flere)
 - Den kulturelle sammenhengen forsvinner
 - Geografisk avstand mellom prost og prest
- Hvordan kan prostiene samarbeide?
- Får prostiene mer prost og mindre prest?
- Stor sjanse for at ny kirkeordning vil bli vedtatt i nær fremtid
- Hva er det store bildet; hva får vi og hva mister vi med en endring av prostier?

Hva sier rapporten «Ny kirkelig organisering» om prostiinnndeling?

Rapporten som er levert til Kirkerådet har prosti som størrelse for organisering av prostifellesråd. I kap. 12 har hovedutvalget beskrevet implementering og hvilke kriterier som bør ligge til grunn for nye prostifellesråd. Her er et utdrag fra rapporten.

12.2 ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN

12.2.1 Hensyn som bør vektlegges

Mandatet ber hovedutvalget utrede et «nytt, felles kirkelig organ på prostinivå». Navnet «prosti» skal angi retningen på utredningsarbeidet, men hovedutvalget er ikke bundet til å legges dagens prostistruktur til grunn. Mandatet sier:

Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur

Derfor er det naturlig å vurdere hva som er en «egnet størrelse» for de nye prostiene. Det er av mange grunner ikke hensiktsmessig for hovedutvalget å foreslå en ny ferdig struktur. Hovedutvalget har ikke utredet dette, men det kan være nyttig å peke på viktige hensyn som bør ligge til grunn i det videre utredningsarbeidet med prostistruktur. Det bør legges til rette for en lokalt forankret prosess innenfor et gitt nasjonalt rammeverk. Etter kirkeordningen fastsetter bispedømmerådene prostiinnndelingen, og det er naturlig at de får en rolle som koordinerende organ i utviklingen av en ny prostistruktur. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, samt balansere hensynene beskrevet nedenfor.

Som et førende prinsipp for utarbeidelsen av hensynene er at et nytt nivå bør være stort nok og nært nok. Det bør være stort nok til drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og flere hele stillinger. Det bør være nært nok for å forstå lokale forhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. I dag er det 94 prostier og 348 felleråd. Med en tilnærming om at prostiet bør være stort nok og nært nok tror hovedutvalget at det vil bli mellom 90 og 150 prostier. Hensynene som er listet opp nedenfor kan noen ganger stå i motstrid med hverandre, og alle trekker nødvendigvis ikke i samme retning. Dette vil slå forskjellig ut i ulike deler av landet, og hovedutvalget vil ikke gi en mal som skal passe for alle. Det er derfor viktig å vurdere alle hensynene i sammenheng og ikke som enkeltvis absolutte kriterier. Dette er hensyn som hovedutvalget bør vektlegges i det videre arbeidet:

- Medlemsstørrelse
- Geografisk størrelse
- Identitet/naturlig område
- Antall sokn
- Antall prostier i bispedømmet
- Antall kommuner
- Kjente strukturer i kirken og samfunnet
- Andre særlige hensyn

Hovedutvalget viser ellers til rapporten fra arbeidsgruppe 4.

Medlemsstørrelse

Et viktig hensyn i en ny inndeling er hvor mange medlemmer som bor i det nye prostiet. Hvor mange medlemmer som bor i prostiet er ikke så viktig i seg selv, men det sier mye om hvor godt rustet det nye organet vil være til å løse de oppgavene som det blir tillagt. Analyser av dagens felleråd viser at små felleråd har enkelte utfordringer som skiller seg fra større felleråd på flere områder. Blant annet har felleråd med under 10-15 000 medlemmer en betydelig høyere andel stillinger på administrasjon og ledelse, og derfor en mindre andel til utadrettede stillinger. De har også færre ansatte som i større grad har lavere stillingsprosenter. Større felleråd har en lavere andel stillinger tilknyttet administrasjon, flere hele stillinger og flere ansatte. Det er derfor stor grunn til å tro at man får mer utadrettet virksomhet, flere hele stillinger og mer robuste fagmiljø hvis de nye områdene er på en viss størrelse. Det er derfor tilrådelig at nye prostier har minst 10 000 medlemmer, og gjerne over 20 000. Det er videre ingen store indikasjoner på at felleråd som er betydelige større enn 20 000 får noen ytterligere gevinster sammenlignet med de rundt 20 000. Det er likevel viktig å presisere at medlemsstørrelse i seg selv ikke er et altoverskyggende hensyn, men at det er en god indikator på om organet kan være i stand til å løse de oppgavene som det blir tillagt.

Geografisk størrelse

Den fysiske størrelsen på prostier er et viktig hensyn i ny inndeling. Hvis prostiet er for stort kan det være praktisk krevende å drive kirken lokalt. Det kan derfor ikke legges opp til enheter hvor de geografiske avstandene er for store.

Identitet/naturlig område

Et relatert hensyn til geografisk størrelse er at det er et naturlig område som innbyggerne kan kjenne en tilhørighet til. Hovedutvalget vil fremheve begrepet «hverdagsregion» for å antyde størrelsen og hvilken type område et prosti bør være. Prostier som oppleves kunstige og fjernt fra folks liv har ikke like gode forutsetninger som naturlige og enhetlige prostier. Det å lage prostier basert på naturlige «hverdagsregioner» er derfor viktig for å sikre en forankring og et eierskap lokalt hos medlemmer, folkevalgte, frivillige og ansatte. Hvis innbyggerne i prostiet opplever en fellesskapsfølelse med hverandre vil det lettere kunne skape lokalt eierskap og engasjement for et slikt nytt nivå.

Antall sokn

Et annet viktig hensyn er hvor mange sokn det vil være i et prosti. For mange sokn i et prosti vil kunne øke avstanden og innflytelsen for det enkelte sokn i forhold til prostifellesrådet. En av målsetningene for arbeidet er at kirken fortsatt skal være lokal og da er det viktig å sikre det enkelte sokns nærhet til prostifellesrådet.

Antall prostier i bispedømme

Et hensyn som må veies opp mot antall sokn i prostiet er hvor mange prostier det bør være i hvert bispedømme. Jo færre prostier i et bispedømme - jo enklere er det å holde en god dialog mellom nivåene. Dette vil legge til rette for mer institusjonalisert kontakt, men det vil også bli lettere å skape personlige relasjoner mellom alle prostier og bispedømmet.

Antall kommuner

Hvor mange kommuner prostiet omfatter vil også være et viktig hensyn i en ny prostistruktur. Høyere antall kommuner i hvert prosti vil potensielt øke avstanden til prostifellesrådet. Fordi kommunen finansierer kirken lokalt er det viktig å sikre en god relasjon mellom kirke og kommune slik at man opprettholder kommunenes finansieringsvilje. En god relasjon til kommunen er også viktig for å videreutvikle kirkens rolle som en relevant samskappingsaktør. Derfor bør ikke en ny inndeling organisere seg for fjernt fra kommunene.

Kjente strukturer i kirken og samfunnet

Som ramme bør en ny inndeling ta hensyn til allerede eksisterende strukturer i kirken og samfunnet. Dette er fordi dette er kjente størrelser for ansatte og innbyggere som kan forenkle en overgangsprosess og legge bedre til rette for varig samarbeid. Dagens prostistruktur er et utgangspunkt for dette arbeidet og bør ligge til grunn for utarbeidelsen av ny prostistruktur. Arbeidsgruppe 4 løfter frem naturlige bo- og arbeidsmarkedsregioner som vil kunne være en inndeling å se hen til. De har vist at omtrent en tredjedel av slike områder sammenfaller med dagens prostier, en tredjedel av prostiene har forankring i to ulike bo- og arbeidsmarkedsregioner, mens en tredjedel av prostiene er i fragmenterte bo- og arbeidsmarkedområder. Dette er viktig å hensynta i arbeidet med en ny prostiinndeling. For å lettere kunne opprettholde en god relasjon til kommunen er et hensyn å organisere seg på en måte som kommunene er kjent med. Interkommunalt samarbeid eller regionråd er eksempler på dette.

Andre særlige hensyn

Det er også noen hensyn som gjelder særlige tilfeller. Et av disse er å ivareta samisk kirkeliv. Indre Finnmark prosti består i dag bare av kommuner som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Derfor har dette prostiet hatt en særskilt rolle for å ivareta samisk kirkeliv og spesielt på nordsamisk språk. En ny prostistruktur bør rettes inn slik at samisk kirkeliv blir ivaretatt.

Et annet særlig hensyn gjelder storbyene. Fire storbyer (Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger) i dag har flere prostier innenfor fellesrådsområdet. Hovedutvalget mener det ikke er hensiktsmessig at

disse prostiene videreføres og deler byene mellom seg, blant annet for å kunne drive god kirkefaglig ledelse. Det bør i samråd med dagens fellesråd og prostier i storbyene sees på om en kan opprette et prosti for hver by som i stor grad samsvarer med hva som er en «hverdagsregion».

Et siste særlig hensyn gjelder kommuner hvor det allerede er gjennomført kommunesammenslåing. Dette gjelder noe over 100 kommuner som er blitt til 47. Her har også fellesrådene vært gjennom en krevende sammenslåingsprosess. Dette bør hensyntas i utarbeidelsen av ny prostistruktur.

Avgjørelsesmyndighet ved endringer i prostistrukturen

Etter gjeldende kirkeordning har bispedømmerådet ansvar for å foreta endringer av den kirkelige inndelingen innenfor bispedømmet, inkludert prostijusteringer, og utøve den myndighet som i inndelingslova er lagt til Statsforvalteren (tidligere Fylkesmannen) ved endringer i kommunegrenser eller sammenslåing av kommuner. Dette tilsier at det kan være nærliggende at bispedømmerådet får et ansvar for endringene av prostistrukturen.

Etter gjeldende regler skal berørte instanser som menighetsråd, menighetsmøte, kirkelig fellesråd, tillitsvalgte mv. uttale seg i saker om endring av kirkelig inndeling, avhengig av hva slags sak det gjelder. Kommunen skal også gis anledning til å uttale seg i saker som vil kunne berøre kommunens økonomiske ansvar etter trossamfunnsloven § 14 annet ledd.

Arbeidsgruppe 4 har anbefalt at endringer i den kirkelige inndelingen bør skje etter konsultasjon med og enighet blant involverte sokn og kommuner, og de har anbefalt at prostifellesrådet etableres etter lokalt initiativ, innen 5 år etter rammevedtak i Kirkemøtet.

Hovedutvalget vil legge vekt på at det er viktig å gjennomføre gode lokale prosesser som sikrer at det oppnås bred enighet blant de involverte sokn og kommuner, hvor frivillighet vil være det beste. For at den nye kirkelige organiseringen skal kunne implementeres, vurderer hovedutvalget det likevel som nødvendig å ha muligheten til å gjennomføre sammenslåinger uten fullstendig enighet. Det bør derfor etableres lokale samarbeidsprosesser for å finne frem til egnede prostier ut fra hensynene nevnt i 12.2.1. Disse prosessene bør koordineres av bispedømmerådene og legge opp til størst mulig grad av lokal enighet, før bispedømmerådet treffer vedtak om endret kirkelig inndeling.

Vurdering av fire alternativer

Fra forrige møte ble fire mulige forslag vurdert. I vedlagt tallmateriale er også ansatte i soknet tatt med, mens kirkevegen og admirasjonen er utelatt. Dette nye tallmaterialet vil gi et bilde av hvor mange kirkelige ansatte som er i prostiet. Dette med blick mot en evt ny kirkeordning som tar utgangspunkt i en prostimodell.

Alternativ 1: Videreføre dagens ordning med tre prostier og ingen endringer i prostiinnndelingen i søre del av bispedømme

Prosti	Fellesråd	Årsverk	Ansatte	Sokn	Medlemmer	Årsverk	Prester
Dalane prosti							Prost : Kåre Mjøllhus
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			Eigersund sokn	7802	1	Ingun Stokstad Barane
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			HELLELAND SOKN	559		Martin Kolstad
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			EIGERØY SOKN	1993	1	
Dalane prosti	Sokndal sokn	4,22	7	SOKNDAL SOKN	2280	1	Torbjørn Hestnes
Dalane prosti	Lund kirkelige fellesråd	3	8	LUND SOKN	1893	1	Knut Svenning
Dalane prosti	Lund kirkelige fellesråd			HESKESTAD SOKN	364		
Dalane prosti	Bjerkreim sokn	2,8	8	BJERKREIM SOKN	2295	1	Leif Wikøren
Dalane prosti		10,02	23	7	17186	5	5 prester

Et alternativ er å opprettholde Dalane prosti. Kommunene Bjerkreim og Lund har en naturlig tilhørighet mot Eigersund og et logisk kommunenivå som følger sokn og prostiet. Eigersund er sentrum i Dalane regionen og som er godt innarbeidet. Også mulig fremtidig kommuneinndeling vil beholde Dalane som en storkommune. Ved en evt ny kirkeordning er

signalene at en ønsker større prostier og en endring vil derfor kunne skje uansett jfr. Rapport «Kirkelig organisering».

Dalane prosti slik det er i dag er etter dagens målestokk et lite prosti, både i antall medlemmer og ansatte prester. Det gir et lite kollegafellesskap og faglig utvikling. Med få preste-ressurser er det også være utfordrende å få dekket tjenestebehov og beredskap. Dersom det er fravær eller sykemeldinger kan det være vanskelig å betjene alle soknene. Dette kan oppleves som en usikker arbeidssituasjon for en ny prost.

Alternativ 2: Dalane prosti går inn i Jæren prosti

Prosti	Fellesråd	Årsverk	Ansatte	Sokn	Medlemmer	Årsverk
Jæren prosti						
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD	20,25	27	NÆRBØ SOKN	6527	2
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			OGNA SOKN	2200	1
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			VARHAUG SOKN	5322	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD	14	24	KLEPP SOKN	7948	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			ORRE SOKN	1161	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			BORE SOKN	3241	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			FRØYLAND OG ORSTAD SOKN	4397	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD	34,7	25	TIME SOKN	2582	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD			BRYNE SOKN	7537	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD			UNDHEIM SOKN	999	0,5
Jæren prosti	GJESDAL KIRKELIGE FELLESRÅD	7,9	14	GJESDAL SOKN	1888	1
Jæren prosti	GJESDAL KIRKELIGE FELLESRÅD			ÅLGÅRD SOKN	6412	1
Jæren prosti	FENGSELSTJENESTEN					2
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			Egersund sokn	7802	1
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			HELLELAND SOKN	559	
Dalane prosti	Eigersund kirkelige fellesråd			EIGERØY SOKN	1993	1
Dalane prosti	Sokndal sokn	4,22	7	SOKNDAL SOKN	2280	1
Dalane prosti	Lund kirkelige fellesråd	3	8	LUND SOKN	1893	1
Dalane prosti	Lund kirkelige fellesråd			HESKESTAD SOKN	364	
Dalane prosti	Bjerkreim sokn	2,8	8	BJERKREIM SOKN	2295	1
Jæren prosti		86,87	113	19	67400	19,5
						20 prester

Alternativ 2 er at Dalane prosti blir overført til Jæren prosti. Dette vil gi en robust enhet som gir prestene et større kollegialt fellesskap og faglig utvikling. Større mulighet og fleksibilitet til betjening av gudstjenester, beredskap og forordnede tjenester. Det prostiet vil være fremtidsrettet i h.h.t signaler fra ny kirkeordning. Dalane og Jæren vil ha lik kulturforståelse.

Dette alternativet gir et stort geografisk prosti. Dette kan bli en utfordring for prosten som skal betjene hele prostiet og den enkelte prest. Dette prostiet vil ha flere prester enn det som er anbefalt (inntil 15 prester). Dalane kan ved dette alternativet oppleve seg som utkanten av Stavanger bispedømme og prostiet. Dette kan evt forhindres ved at prostesetet legges til Eigersund.

Dette alternativet vil ha et høyt antall medlemmer og bli det største prostiet i vårt bispedømme. På landsbasis er det enkelte by-prostier som har samme antall medlemmer. Antall sokn vil øke og dermed større belastning for prosten. Menighetene i Jæren prosti har allerede et høyt aktivitetsnivå som betyr flere arbeidsoppgaver for prosten. Dersom dette alternative blir valgt bør prostestillingen endres til en ren prost/lederstilling. I tillegg må det være større prostesekretær-ressurs tilgjengelig.

Alternativ 3: Dalane prosti går inn i Jæren prosti og Gjesdal og Ålgård sokn går inn i Sandnes prosti

Prosti	Fellesråd	Årsverk	Ansatte	Sokn	Medlemmer	Årsverk
Jæren prosti						
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD	20,25	27	NÆRBØ SOKN	6527	2
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			OGNA SOKN	2200	1
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			VARHAUG SOKN	5322	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD	14	24	KLEPP SOKN	7948	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			ORRE SOKN	1161	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			BORE SOKN	3241	1
Jæren prosti	KLEPP KYRKJELEGE FELLESRÅD			FRØYLAND OG ORSTAD SOKN	4397	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD	34,7	25	TIME SOKN	2582	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD			BRYNE SOKN	7537	1
Jæren prosti	TIME KYRKJELEGE FELLESRÅD			UNDHEIM SOKN	999	0,5
Jæren prosti	FENGSELSTJENESTEN					2
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			EGERSUND SOKN	7802	1
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			HELLELAND SOKN	559	
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			EIGERØY SOKN	1993	1
Dalane prosti	SOKNDAL SOKN	4,22	7	SOKNDAL SOKN	2280	1
Dalane prosti	LUND KIRKELIGE FELLESRÅD	3	8	LUND SOKN	1893	1
Dalane prosti	LUND KIRKELIGE FELLESRÅD			HESKESTAD SOKN	364	
Dalane prosti	BJERKREIM FELLESRÅD	2,8	8	BJERKREIM SOKN	2295	1
Jæren prosti		78,97	99	17	59100	17,5
						18 prester
Sandnes prosti						
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD	43,5	62	SANDNES SOKN	6183	1
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			LURA SOKN	5229	1
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			RISKA SOKN	5107	1
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			HØLE SOKN	801	1
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			HØYLAND SOKN	7123	1,5
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			GAND SOKN	12572	3
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			HANA SOKN	5011	1,6
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			BOGAFJELL SOKN	6229	1,5
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			BYMENIGHETEN-SANDNES	312	0,2
Sandnes prosti	SANDNES KIRKELIGE FELLESRÅD			FORSAND SOKN	786	0,5
	BYPREST FOR UNGDOM*			* IKKE KNYTTET TIL SOKN		0,5
	SENIORPREST*			* IKKE KNYTTET TIL SOKN		1
Jæren prosti	GJESDAL KIRKELIGE FELLESRÅD	7,9	14	GJESDAL SOKN	1888	1
Jæren prosti	GJESDAL KIRKELIGE FELLESRÅD			ÅLGÅRD SOKN	6412	1
Sandnes prosti		51,4	76	12	57653	15,8
						19 prester

Hvis Gjesdal går inn i Sandnes prosti og Dalane inn i Jæren prosti vil både begge prostiene bli større og robuste prostier. Begge prostiene vil være overkommelig i antall prester, medlemmer og sokn. Gjesdal har en naturlig tilknytning både geografisk og kommunikasjonsmessig mot Sandnes. Figgjo «menighet» og Ålgård menighet holder på å utvikle samarbeide om barne - og ungdomsarbeid.

Det kan være utfordringer med å ha menighetssamarbeid på tvers av kommunegrensen. Selv om begge prostiene blir større, kan være mulig at dette allikevel må endres ved en ny kirkeordning. Flere endringer skaper nødvendig slitasje på menighetene og ansatte.

Alternativ 4: Hå, (Nærbø, Oгна og Varhaug sokn) går inn i Dalane prosti

Prosti	Fellesråd	Årsverk	Ansatte	Sokn	Medlemm	Årsverk
Dalane prosti						
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			EGERSUND SOKN	7802	1
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			HELLELAND SOKN	559	
Dalane prosti	EIERSUND KIRKELIGE FELLESRÅD			EIGERØY SOKN	1993	1
Dalane prosti	SOKNDAL SOKN	4,22	7	SOKNDAL SOKN	2280	1
Dalane prosti	LUND KIRKELIGE FELLESRÅD	3	8	LUND SOKN	1893	1
Dalane prosti	LUND KIRKELIGE FELLESRÅD			HESKESTAD SOKN	364	
Dalane prosti	BJERKREIM FELLESRÅD	2,8	8	BJERKREIM SOKN	2295	1
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD	20,25	27	NÆRBØ SOKN	6527	2
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			OGNA SOKN	2200	1
Jæren prosti	HÅ KYRKJELEGE FELLESRÅD			VARHAUG SOKN	5322	1
Dalane sokn		30,27	50		31235	9
						9 prester

Dersom arbeidsgruppen ønsker tre prostier kan et alternativ være at Hå innlemmes i Dalane prosti. Tidligere var Hå i dette prostiet og kulturforståelsen vil være lik. Geografisk vil begge prostiene være enkel å betjene for prostene. Antall medlemmer, sokn og prester vil være omtrent det samme.

En ulempe kan være at Hå bruker Bryne som det naturlige sentrum. Prostiene kan også etter en evt ny kirkeordning være små i h.h.t i kirkeordningen og vil i fremtiden kunne endres.

Mulige alternativer

Arbeidsgruppen må ta stilling til og vurdere om det skal være to eller tre prostier. Dersom en vurderer tre prostier som hensiktsmessig er alternativ 1 eller 4 aktuelle. Dersom en vurderer to prostier er alternativ 2 eller 3 hensiktsmessig.

Arbeidsgruppens oppgave på møtet:

- Fortsette vurdere hvilke fordeler og ulemper de forskjellige alternativene gir
- Hvilke alternativer skal med i høringsdokumentet?

Videre saksbehandling

Torsdag 6. mai: videre arbeid med forslag til prostiinnndeling i søre del av bispedømme og utarbeide høringsforslag.

10.mai: Arbeidsgruppens forslag sendes ut på høring til de kirkelige organene i bispedømmet. Høringsinstansene bes komme med innspill på forslagene. Dessuten bes høringsinstansene om å komme med forslag som berører øvrige prostier.

Torsdag 26. august: De innkomne høringsforslagene vurderes. Utsendte forslag bearbeides ut fra innkomne høringsuttalelser.

Stiftsdirektøren forbereder saken for behandling i Stavanger bispedømmeråd.

21. september: Stavanger bispedømmeråd behandler saken og gjør vedtak i møte.

Med vennlig hilsen

Ludvig Bjerkreim
prost

Margreta Vik Stokke
rådgiver personal og forvaltning



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	001	21/02072-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Høring: Kirkelig organisering. Første gangs behandling

Vedlegg:

Saksdokument til Kirkerådets møte_57_1_21_høringsnotat
Samhandling i en selvstendig folkekirke - sluttrapport fra hovedutvalget for kirkelig organisering

Saksorientering

Kommende høst vil det bli gjennomført en høring om ny kirkelig organisering. Kirkerådet skal sende utredningen «Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering» på høring. Stavanger bispedømmeråd blir høringsinstans, og skal avgi høringsuttalelse. I denne saken vil det bli lagt fram en plan for hvordan Stavanger bispedømmeråd kan behandle høringssaken. I dette møtet vil det også bli gitt en presentasjon av høringen.

Kirkerådet skal ta stilling til hvordan høringen skal gjennomføres i sitt møte 27.-28. mai 2021. Dette saksdokumentet legger til grunn den planen som fremgår av saksdokumentene til kommende Kirkerådsmøte. Det tas forbehold om at Kirkerådets behandling av saken kan medføre endringer i det som skisseres nedenfor.

Frist for høringen blir 1. desember 2021 for de kirkelige virksomhetene. Ut fra fastsatt møteplan, kan Stavanger bispedømmeråd behandle høringssaken i følgende bispedømmerådsmøter:

- 24. august
- 21. september
- 4. november

Dette gir bispedømmerådet mulighet til å behandle saken i tre omganger, i tillegg til dagens møte. Dette kan gjøres på følgende måte:

Bispedømmerådsmøtet 24. august (Andre gangs behandling)

I dette møtet kan ansattgrupper og organer som berøres av de foreslåtte endringene inviteres til å presentere synspunkter og gi innspill til bispedømmerådet. Det kan være aktuelt å invitere følgende ansattgrupper og organer:

- Menighetsråd
- Kirkelige fellesråd (Nettverk for kirkelige fellesråd)
- Prester (Presteforeningen og TeOLOgene)
- Prostene

- Ansatte ved bispedømmekontoret
- Ansatte i menighetene
- Kirkeverger (Kirkevergelaget)

Prostivise informasjonsmøter

Det er tradisjon for at det ved større endringsprosesser i Den norske kirke arrangeres informasjonsmøter for de kirkelige organene i bispedømmet. Kirkerådet har for denne høringen om kirkelig organisering bedt bispedømmerådets leder, leder for kirkevergelagets styre og biskopen om å planlegge og legge til rette for slike møter. Det planlegges ni prostivise informasjonsmøter i de tre første ukene i september måned. Aktuelle bidragsyttere er Nettverk for kirkelige fellesråd, Presteforeningen og Kirkevergelaget. Bispedømmerådets administrasjon vil bidra med presentasjon av selve høringen.

Det vil kunne være hensiktsmessig at bispedømmerådets medlemmer deltar på et av disse informasjonsmøtene.

Bispedømmerådsmøtet 21. september (tredje gangs behandling)

Det er lagt opp til at bispedømmerådet møter de ni prostene i Stavanger bispedømme i dette møtet. Det kan legges til rette for en samtale om kirkelig organisering.

Bispedømmerådsmøtet 4. november (fjerde gangs behandling)

I dette møtet vil bispedømmerådets høringsuttalelse bli vedtatt.

Vedlagt er høringsnotatet som Kirkerådet skal behandle i sitt kommende møte. Dette høringsnotatet (med eventuelle endringer etter Kirkerådets møte), inneholder det som bispedømmerådet skal svare på i sitt høringssvar. Det legges opp til at høringsinstansene skal svare på 35 høringsspørsmål. Det er grunn til å tro at på enkelte av disse spørsmålene vil bispedømmerådet dele seg i et flertall, og ett eller flere mindretall. Administrasjonen utarbeider vanligvis begrunnelser og argumentasjonsrekker for bispedømmerådets vedtak i høringssaker. I denne saken vil det rolig være flere begrunnelser som ligger bak den enkeltes stemmegivning.

Administrasjonen vil så langt mulig utarbeide begrunnelser som kan inngå i høringsuttalelsen. Det vil være hensiktsmessig med en forventningsavklaring om hva administrasjonen skal utarbeide av begrunnelser for flertall og mindretall under ulike høringsspørsmål.

Forslag til vedtak

Høringsprosessen for ny kirkelig organisering gjennomføres i samsvar med saksframlegget, og de innspill og endringer som fremkom i møtet

HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE VIRKSOMHETER

Innledning

Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Dette organet, prostifellesrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellesrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for bispedømmenivået og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter er invitert til å mene noe om dette og andre spørsmål i denne høringen. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. I andre del av høringsnotatet presenteres Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra kirken.no/kirkeligorganisering.

Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke kan for mange oppleves som en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellesråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med mesteparten av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten slik at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med tilstrekkelig kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som er klare for å løse oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, til glede for befolkningen, medarbeiderne, de folkevalgte og alle de som søker kirkens fellesskap.

Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter i Middelalderen da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt oss helt fram til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todelte organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år, men det er vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1996 kom en ny kirkelov. Den sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn.

I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig del av dette var at kirkens egne organer, etter gjennomføringen av en demokratireform i kirken, skulle overta ansvaret hadde for å tilsette biskoper og proster. Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å skille kirken på nasjonalt nivå ut fra staten og

gi kirken status som eget rettssubjekt (rettssubjektet Den norske kirke (rDnk)). Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye rettssubjektet i kirken.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Målsettingen ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (løsning A og B) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, løsning C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeloven, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar», det vil si gå rett til det senere trinnet for å innfri denne målsettingen. Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Trossamfunnsloven viderefører to selvstendige rettssubjekter for henholdsvis den lokale (soknet) og nasjonale kirke (rDnk) som må samhandle om de gode løsningene. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene har erfaring fra å finansiere interkommunalt samarbeid, men det er ingen tradisjon i kommune-Norge for å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå eller regionnivå.

Dersom den nylig gjennomførte kommunereformen hadde ført med seg flere sammenslåtte kommuner, ville disse vært gode enheter for en felles organisering av arbeidsgiveransvar i kirken. Men fortsatt er det mange små kommuner med små fellesråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede feltet av oppgaver som kirken i dag har.

Med dette som grunnlag, kan et justert prostinivå synes å være et nivå som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019. Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostnivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og de kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut en modeller mellom løsning A) storfellesrådsalternativet og løsning B) bispedømmerådsalternativet i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 om mål og mandat for utredningsarbeidet heter det bl.a.:

Ny kirkeordning skal:

- frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt
- legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker
- legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven
- være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig
- inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte
- være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov
- ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester
- gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt
- ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes
- sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse.

(...)

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerrådenes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prestens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prestens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerrådets rolle og funksjon. Bispedømmerrådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

Utvalgets målbilde

Müller-Nilssen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og

bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid: Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass: Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering: De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettferdig for alle involverte.

Svakere rekruttering enn ønskelig: En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet: Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt. Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostinivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene mv. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisk i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

Kirkerådet har valgt å legge opp spørsmålene i denne høringen etter noenlunde samme logikk som i utvalgets rapport. Men før de enkelte delspørsmål, inviteres høringsinstansene til en refleksjon som det store «grepet» som foreslås i utvalgets rapport (iht. mandatet), nemlig å etablere felles kirkelige organ på prostinivå, prostifellesråd, til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der dette organet blir arbeidsgiverorgan for alle som arbeider i lokalkirken.

Høringsspørsmål

Spørsmålene fylles ut digitalt, via et skjema fra Enalyzer.

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans
02. Type høringsinstans
 - Menighetsråd
 - ◆ For menighetsråd og fellesråd:
 1. Hvilket bispedømme
 2. Hvilket prosti
 - ◆ Hvor mange medlemmer i soknet?
 1. 0-2000
 2. 2 001-10 000
 3. Over 10 001
 - Fellesråd
 - ◆ For menighetsråd og fellesråd:
 1. Hvilket bispedømme
 2. Hvilket prosti
 - ◆ Hvor mange sokn i fellesrådet?
 - Arbeidstakerorganisasjon
 - Arbeidsgiverorganisasjon
 - Vernetjeneste
 - Utdanningsinstitusjon
 - Forskningsinstitusjon
 - Barne- og ungdomsorganisasjon
 - Interesseorganisasjon
 - Valgliste
 - Enkeltperson
 - Andre, spesifiser
03. Kontaktperson hos høringsinstansen
 - Navn
 - Stilling
 - E-post-adresse

DEL 1 Prostifellesråd i vårt prosti?

1. Om etablering av prostifellesråd

I rapporten foreslås det bl.a. at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Dette prostifellesrådet vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester), og skal erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten. Kirkerådets ønsker høringsinstansenes synspunkt på dette.

Hva er utfordringsbildet for kirken og hvordan oppleves situasjonen lokalt? Hva kan en endret organisering bidra med for å gjøre ting bedre/enklere?

Høringsspørsmål

01. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?
02. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?
03. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere risikoen ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?
04. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd?

Det kan være nyttig å reflektere rundt disse spørsmålene i sammenheng med spørsmålene under punkt 10 i høringsnotatet om arbeidsgiverorganisering.

2. Om relasjon til kommunene

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 fellesråd i Norge. Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vil bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

05. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? (For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er helt enig, mens 1 er helt uenig)

- Etablere én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune.
- Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- Annet; spesifiser i fritekst

(Spørsmål om kommunal representasjon besvares senere).

3. En ny prostistruktur

Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og legge til rette for flere heltidsstillinger. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

1. Medlemsstørrelse
2. Geografisk størrelse
3. Identitet/naturlig område
4. Antall sokn
5. Antall prostier i bispedømmet
6. Antall kommuner
7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet
8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)

Hørings spørsmål

06. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? Svar gjerne med utgangspunkt i eget prosti dersom dette er aktuelt.

- Svar på en skala fra 1-5, der 5 er helt enig, mens 1 er helt uenig
- Evt. andre synspunkter på dette?

07. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser

- Svar på en skala fra 1-5 der 5 er helt enig, mens 1 er helt uenig
- Evt. andre hensyn som bør vektlegges?

Del 2 - Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

4. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. Fellesrådet består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostnivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Prostifellesrådet vil få ansvar for å ivareta samisk kirkeliv i prostiet. Derfor foreslår Müller-Nilssen-utvalget at det i prostier som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk, oppnevnes en samisk representant.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene. Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

Det nye organet skal fungere som arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke, og Müller-Nilssen-utvalget presenterer tre ulike alternativer for organisering av arbeidsgiveransvaret. Se mer om dette i rapportens kapittel 8.

Hørings spørsmål

08. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?
 - Ja.
 - Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønske endret
09. Utvalget foreslår indirekte valg til prostifellesrådet. Bør prostifellesrådet velges direkte av kirkemedlemmene eller indirekte av menighetsrådene?
 - Direkte.
 - Indirekte
10. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
 - Enig.
 - Uenig. Hvis uenig, spesifiser hva som ønskes.
11. Bør det være en samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som ligger i forvaltningsområde for samisk språk?
 - Ja
 - Nei
12. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
 - Ja, med full stemmerett.
 - Ja, med møte- og talerett.
 - Nei.

5. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner.

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer, alt etter hva menighetsmøtet har bestemt, og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget. Menighetsrådet velger en eller to representanter til kirkelig fellesråd i kommunen.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsetninger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag. Videre foreslår utvalget at alle menighetsråd skal velge en representant til prostifellesrådet, blant menighetsrådsmedlemmene.

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Dette vil særlig innebære å være ansvarlig arrangør for gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette er i dag definert som det nasjonale rettssubjektets ansvar, jf. bl.a. Smittevernveilederen for Den norske kirke, og delegert til menighetsprestene.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingssaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

Høringsspørsmål

13. Bør dagens ordning for sammensetning for menighetsråd videreføres?
 - Ja. Hvis ja; begrunn hvorfor.
 - Nei. Hvis nei; spesifiser hvilken sammensetning menighetsrådet bør ha.
 - Vet ikke
14. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen?
 - Ja.
 - Nei. Hvis nei, spesifiser hvorfor ikke.
15. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?
 - Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor.
 - Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor.
16. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til MR som bør ligge hos prostifellesrådet?
 - Oppgaver som heller burde ligge til menighetsrådet enn prostifellesråd: (spesifisere i stikkordsform)
 - Oppgaver som burde ligge i prostifellesrådet og ikke menighetsrådet: (spesifiser i stikkordsform)

6. Prostimøte

Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

Høringsspørsmål

17. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
- Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet
 - Ja, et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap
 - Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.

7. Bispedømmerådene

Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges i kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestatjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinnndeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprestene og prostene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling av menighetene i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningen tema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også

ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på:

1. Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

Høringsspørsmål

18. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet og bispedømmekontoret i en ny kirkelig organisering?
 - [Fritekst]
19. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges (prioritering)?
 - Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet
 - Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
 - Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

8. Kirkemøtet

Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske valgte organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet er gitt i Trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av de samme medlemmene som er i bispedømmerådet, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Samtidig åpnes det for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget.

Det er også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet. En

konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen». Bortsett fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet på det aktuelle tidspunktet, anbefaler utvalget en slik differensiering.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

Høringssspørsmål

20. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
21. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
22. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
23. Bør lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg være medlem med stemmerett i Kirkemøtet?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
24. Har dere andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?
 - [Fritekst]

9. Daglig ledelse

Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenstedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestatjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestatjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synet på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i lederalternativene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike alternativer for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Alternativ 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Alternativ 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil være «assisterende leder», og vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Alternativ 3 er inspirert av daglig ledelses-modell på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Hørings spørsmål

25. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av alternativ for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om alternativet gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om alternativ bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse». Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilket alternativ for daglig ledelse er i sum å foretrekke?
- Alternativ 1
 - Alternativ 2
 - Alternativ 3
26. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?
- Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap
 - Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst].

10. Arbeidsgiverorganisering

Slik er det i dag

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i det nasjonale rettssubjektet (rDnk). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har rDnk vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt virksomhetsområde, og har et nærmere definert tjenestested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetting av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerrådet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostnivå kan se ut, og utvalget presenterer tre ulike modeller for dette. Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 i er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

I modell 2 og 3 kan det tenkes at biskopen fortsatt skal ha en rolle som arbeidsgiver – enten for alle ansatte (modell 2) eller fortsatt for prestene (modell 3). Mer om dette i punkt 11 i høringsnotatet.

Uavhengig av modell vil de fleste tilsetninger gjøres i prostiet, enten i et partssammensatt utvalg eller prostifellesrådet. Utvalget har anbefalt at en ordning med partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre på prostinivå. I modell 2 og 3 kan bispedømmerådet fortsatt ha en rolle ved tilsetninger, for eksempel for daglig ledelse eller prestene. Utvalget mener ulikhetene i tilsetningsordningene for menighetsprester og fellesrådstilsatte tilsier at en ny tilsetningsordning bør gjennomgås nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger.

Høringssspørsmål

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

27. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

- Modell 1
- Modell 2
- Modell 3
- Spesifiser hvorfor [fritekst]

28. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

11. Biskopens rolle

Slik er det i dag

I dag er biskopen kirkeleder og øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet. Mye av ledelsen utøver biskopen gjennom sitt tilsynsansvar overfor bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene, og biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsetningssaker, bindende

pålegg, prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Hørings spørsmål

29. Gitt at arbeidsgivermodell 1 velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin rolle?
- [Fritekst]
30. Gitt at arbeidsgivermodell 2 eller 3 velges, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar og leder- og tilsynsrollen bør tydeliggjøres?
- Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.
 - Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar og leder- og tilsynsrollen bør tydeliggjøres.
 - Begrunnelse i fritekst
31. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?? [Veldig uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/veldig enig. Begrunn [fritekst]]
- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
 - II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
 - III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.
 - a. Hvis ja, hvordan?
 - IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
 - V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

12. Kirkerådet

Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispedømmet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkerådets mandat og oppgaver er ikke foreslått endret av utvalget, ut over det som følger av endringer i organiseringen av arbeidsgiveransvaret.

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

Hørings spørsmål

32. Hvordan bør Kirkerådets velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
 - Flertallsvalg
 - Forholdsvalg
 - Avtalevalg
 - Enten avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg
33. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
 - Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)
 - Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet
 - På annet hvis; spesifiser
34. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
 - Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)
 - Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet
 - På annet hvis; spesifiser
35. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn bør anvendes?
 - Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret
 - Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 – Hovedutvalgets sluttrapport

Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



Innhold

INNHOOLD

INNHOOLD	2
SAMMENDRAG	4
DEL 1: BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON	8
1 INNLEDNING	9
2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT	12
2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID	12
2.2 MANDATET	13
2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET	15
2.4 AVGRENSNINGER	16
3 RAMMER FOR NY ORGANISERING	18
3.1 HISTORISKE LINJER	18
3.2 KIRKEFORSTÅELSE	19
3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE	21
3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET	22
3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING	24
4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING	26
4.1 DAGENS ORGANISERING	26
4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING	33
DEL 2: SENTRALE TEMAER	35
5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER	36
5.1 INNLEDNING	36
5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET	36
5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING	40
5.4 MENIGHETSRÅDET	46
5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE	48
5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET	51
5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER	61
5.8 BISPEDØMMENIVÅET	61
5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT	70
5.10 ANDRE TEMAER	71
6 KIRKELIG DEMOKRATI	74
6.1 INNLEDNING	74
6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET	74
6.3 ANTALL DIREKTE VALG	75
6.4 MENIGHETSRÅD	75
6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING	76
6.6 KIRKERÅDET	79
6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE	80
6.8 OMBUDSPLIKT	81
6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE	82
7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	83
7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET	83
7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN	83

Innhold

7.3	RETTLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	84
7.4	MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	87
7.5	MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING	91
8	SAMMENSTILTE MODELLER.....	95
8.1	MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER.....	95
8.2	MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK	97
8.3	MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD.....	98
8.4	OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE	100
	DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER.....	101
9	MÅLOPPNÅELSE.....	102
9.1	INNLEDNING	102
9.2	VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE.....	103
10	ANBEFALINGER.....	108
11	KONSEKVENSER AV FORSLAGENE.....	117
11.1	ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	117
11.2	ARBEIDSRETTLIGE KONSEKVENSER.....	118
11.3	TJENESTEPENSJON	119
11.4	FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE	120
12	IMPLEMENTERING	122
12.1	INNLEDNING	122
12.2	ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN	124
12.3	MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING	127
12.4	GJENNOMFØRINGSRISIKO.....	127
13	TEMAER FOR VIDERE UTREDNING.....	128

Vedlegg

1. Rapport fra arbeidsgruppe 1
2. Rapport fra arbeidsgruppe 2
3. Rapport fra arbeidsgruppe 3
4. Rapport fra arbeidsgruppe 4
5. Historiske utviklingstrekk
6. Løsninger for arbeidsgiverorganisering som ikke er tatt videre
7. Konsekvensanalyse av modeller for ny kirkelig organisering (PwC)

Oversendt fra Hovedutvalget for kirkelig organisering til Kirkerådets leder og Kirkerådets direktør,
31. mars 2021.

ISBN 978-82-7545-204-5	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	Trykt, heftet	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport
ISBN 978-82-7545-205-2	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	E-bok (PDF)	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport

SAMMENDRAG

SAMHANDLING I EN SELVSTENDIG FOLKEKIRKE – NY KIRKELIG ORGANISERING

Kirkemøtet fattet i 2019 vedtak om å be Kirkerådet fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. På bakgrunn av dette satte Kirkerådet i september 2019 ned et bredt sammensatt hovedutvalg med et mandat for arbeidet. Mandatet for utvalget gjengis i avsnitt 2.2.

Hovedutvalget for kirkelig organisering startet sitt arbeid i november 2019 og leverte rapport til Kirkerådet 31. mars 2021. Fire arbeidsgrupper leverte delutredninger på utvalgte temaer 1. oktober 2020. Rapportene ble lagt til grunn for hovedutvalgets arbeid, men utvalget har ikke vært forpliktet på arbeidsgruppene anbefalinger.

Hovedutvalget har drøftet ulike løsninger med bakgrunn i dagens organisering og innenfor gjeldende juridiske, teologiske og praktiske rammer. Hovedutvalget har hatt en bred tilnærming til hovedspørsmålet, og har vurdert mange temaer. Utvalget understreker at organisering ikke er et mål i seg selv, men et virkemiddel for at Den norske kirke skal kunne være folkekirke i hele landet.

Utvalget er enige om mye. Det er imidlertid uenighet rundt noen sentrale problemstillinger, som hva som er den beste løsningen for arbeidsgiverorganisering og hvilken ordning for daglig ledelse som vil være best egnet for et prostifellesråd. I kapittel 10 oppsummerer utvalget sine anbefalinger ut fra sitt mandat. Her synliggjøres anbefalinger i ulike spørsmål og begrunnelse for disse.

Koronapandemien preget utvalgsarbeidet. Hovedutvalget hadde flere fysiske møter, men hoveddelen av arbeidet ble gjennomført digitalt. Samhandling på skjerm er annerledes enn ved fysiske møter, og dette har påvirket hvor grundig utvalget har kunnet diskutere ting. Det kan ha fått konsekvenser for det endelige resultatet. Med ny trossamfunnslov fra 2021 er det Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Utvalgets rapport inneholder løsningsforslag og konsekvenser som vil være et viktig beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i kirken.

Et nytt kirkelig organ

Utredningen er gjort på oppdrag fra Kirkerådet, om opprettelsen av et nytt kirkelig organ på prostinivå. Dette organet skal erstatte dagens kirkelige fellesråd og dagens prostier, og utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i lokalkirken. Dette geografiske nivået vil inneholde mange menigheter – og ofte flere kommuner. Det opprettes et nytt folkevalgt råd på dette nivået, kalt prostifellesråd, som vil være et kirkelig organ med medansvar for alt menighetsliv i området.

Prostifellesrådets formål og oppgaver

Hovedutvalget mener at prostifellesrådet bør være et kirkelig organ, som skal ha medansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i menighetene. Prostifellesrådet blir et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet.

Hovedutvalget har foreslått en formålsbestemmelse for prostifellesrådet, som sier noe om rådets karakter: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig».

Les mer i avsnitt 5.2.

Prostifellesrådets sammensetning

Prostifellesrådet skal være et folkevalgt organ, og hovedutvalget mener at medlemmene skal velges gjennom indirekte valg i menighetsrådene, blant menighetsrådsmedlemmene. Hovedutvalget mener at det bør være en

Sammendrag

representant fra hvert menighetsråd, én geistlig representant og en samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk.

Utvalget har vurdert om kommunene skal kunne oppnevne representant i rådet, eventuelt med begrenset stemmerett og antallsbegrensning. Et flertall går inn for kommunal representasjon, mens et mindretall ikke anbefaler det. I tillegg mener hovedutvalget at det kan være aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet.

Les mer i avsnitt 5.3.

Menighetsrådet

Hovedutvalget mener at menighetsrådene fortsatt skal ha ansvar for å «vekke og nære» det kirkelige livet i soknet, og ha virksomhetsansvar for en rekke områder. Utvalget foreslår at menighetsrådene overtar en del av innholdsansvaret for menighetsprestene, men dette vil være avhengig av arbeidsgivermodell. I tilsettingssaker skal menighetsrådets rolle styrkes.

Dagens ordning for valg og sammensetning av menighetsråd videreføres. Videre anbefaler hovedutvalget at hvert menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, og at alle menighetsrådsmedlemmene kan delta på det årlige prostimøtet.

Les mer i avsnitt 5.4.

Rettslig forankring av prostifellesrådet – organiseringen av arbeidsgiveransvaret

Kirkerådet har bedt hovedutvalget om å utrede en kirkelig organisering med et fellesorgan på prostinivå som arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte. Det vil si at prostifellesrådet skal fungere som arbeidsgiver for alle tilsatte i lokalkirken. I dag er disse hovedsakelig ansatt i kirkelig fellesråd eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Et viktig spørsmål, særlig i forbindelse med arbeidsgiverorganisering, er prostifellesrådets rettslige forankring. Dagens fellesråd er ikke egne rettssubjekter. De er organer *for* soknene, som vil si at de henter sin rettslige handleevne fra soknene. Den rettslige forankringen er viktig fordi den bestemmer hvem som er øverste ansvarlige arbeidsgiver for de ansatte i prostiet, og dermed hvem som er «den rett saksøkte» i situasjoner der ansvaret settes på spissen.

Utvalget har sett på flere rettslige modeller, og i rapporten blir tre alternativer utredet og vurdert. Utvalget er delt i hvilken modell som anbefales.

Les mer i kapittel 7.

Daglig ledelse i prostiet

Hovedutvalget er spesielt bedt om å utrede daglig ledelse i prostifellesrådet. Den daglige lederen i prostifellesrådet vil fungere som arbeidsgiver for en bred gruppe av tilsatte, og må kunne lede disse på en god måte. Dette gjelder både de som arbeider utadrettet i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser, i prostiadministrasjonen og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager.

Hovedutvalget presenterer tre alternativer for daglig ledelse i prostiet. Utvalget deler seg i synet på hvilket av disse alternativene som er best egnet.

Les mer i avsnitt 5.6.

Relasjonen mellom lokalkirken og kommunene

Hovedutvalget ser at det er viktig å beholde en god relasjon mellom kirken og kommunene. Dette kan gjøres både gjennom samskaping, forvaltning av gravplassområdet og representasjon i folkevalgt organ. Hovedutvalgets flertall

Sammendrag

mener at kommunene bør oppnevne en representant i prostifellesrådet, men er uenige i hvorvidt denne skal ha stemmerett og eventuelt i hvilke saker.

Les mer i avsnitt 5.5.

Bispedømmenivået: Tilsyn, roller og relasjoner til lokalkirken

Biskopens rolle har vært utredet i arbeidet. Et flertall i hovedutvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres og skilles fra arbeidsgiverrollen, eventuelt ha en rolle i forbindelse med tilsetninger. Et mindretall i utvalget mener at biskopen fortsatt bør ha en rolle som arbeidsgiver i ny organisering.

I tillegg har utvalget sett på rollen til de ansatte ved bispedømmekontoret. Utvalget mener at kontoret skal bestå, og at det trengs en faglig kompetent stab. Bispedømmet kan få en større rolle i faglig og strategisk utvikling ved å være kompetansesenter for prostifellesrådene. Både bispedømmerådet og bispedømmekontoret kan bli viktige i relasjonen mellom lokalkirken og det nasjonale nivået – for eksempel gjennom representasjon.

Les mer i avsnitt 5.8.

Kirkelig demokrati

Hovedutvalget har utredet valgordninger og kirkelig demokrati. Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg: til menighetsrådet og Kirkemøtet. Menighetsrådets sammensetning og valgordning er foreslått videreført som i dag. Prostifellesrådet velges indirekte av menighetsrådene.

Kirkemøtet bør etter utvalgets syn bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, tre samiske representanter, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. De fleste av hovedutvalgets medlemmer anbefaler at antall folkevalgte medlemmer bør differensieres ut ifra bispedømmenes kirkemedlemmer.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Hovedutvalget mener også at det må innføres et krav om at både kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet.

Les mer i kapittel 6.

Samisk kirkeliv

I henhold til mandatet skal hovedutvalget sikre ivaretagelse av samisk kirkeliv i ny organisering. Utvalget anbefaler at det oppnevnes en egen samisk representant til prostifellesråd i de områder der det er sokn i samisk forvaltningsområde. Disse prostifellesrådene vil også ha et særlig ansvar for ivaretagelse av samisk kirkeliv i soknene.

Les mer i avsnitt 5.2.7 og 5.3.5.

Døvemenighetene og døveprostiet

Døvekirken har et pågående forsøksprosjekt med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten, som tar utgangspunkt i en ny kirkeordning med nødvendige tilpasninger med erfaringer fra det pågående prosjektet.

Les mer i avsnitt 5.10.2.

Medbestemmelse

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, er det opp til partene å finne ut av, men utvalget mener at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre.

Sammendrag

Videre anbefaler hovedutvalget at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Les mer i avsnitt 7.5.

Organisering av spesialprestetjeneste

Hovedutvalget har vurdert hvordan spesialprestene i Den norske kirke bør organiseres. Det kan både tenkes en organisering med nasjonal overbygning og tilknytning til bispedømmene eller at de tilhører prostifellesrådet. Hovedutvalget gjør ingen anbefaling i dette spørsmålet, og mener at dette må vurderes i nærmere dialog med de aktuelle fagmiljøene.

Les mer i avsnitt 5.10.1.

Temaer for videre utredning

Gjennom hovedutvalgets arbeid har det dukket opp flere temaer som har vært utenfor utvalgets mandat, eller som det ikke har vært kapasitet til å utrede. I det videre arbeidet med kirkelig organisering vil det blant annet være behov for å utrede mulige endringer i sokne- og prostistrukturen, ledelse på lokalt arbeidssted, valgeregler og bispedømmets rolle og oppgaver.

Les mer i kapittel 13.

DEL 1: BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON



Paulus kirke ved Birkelunden i Oslo bispedømme. Foto: © Kerstin Mertens/Samfoto

1 Innledning

1 INNLEDNING

Den norske kirke er en evangelisk-luthersk folkekirke. Kirken vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus ved å være bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende. I flere hundre år var kirken en statskirke, som en integrert del av den norske staten, men gradvis har Den norske kirke blitt mer selvstendig. I et stadig mer mangfoldig, flerreligiøst og sekulært samfunn er dette på sin plass. Samtidig har Den norske kirke en særstilling blant de mange trossamfunnene i Norge. I Grunnlovens §16 omtales kirken som «Norges folkekirke», og er det trossamfunnet med klart størst andel av befolkningen som medlemmer.

Grunnlovens beskrivelse av kirken som folkekirke forplikter. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av døpte, og Den norske kirke er fortsatt en majoritetskirke, der to av tre velger å være medlemmer. Medlemsundersøkelser understreker at dåp, konfirmasjon, vielse og gravferd er store dager i nordmenns liv, der det store flertallet søker til kirken. Som folkekirke er Den norske kirke også til for folket i bredere forstand. Kirken har et gudegitt oppdrag i å forkynne evangeliet for folket, og et samfunnsoppdrag i å bidra med å forvalte Norges kristne arv. Ved katastrofer og ulykker åpnes kirkene, og kirkens ansatte involveres. Den norske kirke er en naturlig del av lokalsamfunnets bevissthet. Et grunnleggende kjennetegn ved Den norske kirke som folkekirke er at kirken er demokratisk oppbygd og styrt. Dette er et uttrykk for at alle kirkemedlemmer har et medansvar for kirkens felles liv og virksomhet.

Samfunnet har gjennomgått store endringer de siste tiårene, blant annet knyttet til demografi, bosettingsmønster, levevaner og religiøsitet. Kirken er i samfunnet og må forholde seg til dette. Det stilles stadig strengere krav til det å være arbeidsgiver, og til effektiv ressursbruk av offentlige midler. For kirken blir det dermed ekstra viktig å ta i bruk de mange mulighetene som ligger i ny kunnskap om ledelse og organisering, digitalisering og kompetanseutvikling for å virkeliggjøre kirkens oppdrag.

Den norske kirkes oppdrag virkeliggjøres ikke gjennom organisering alene. Likevel kan en hensiktsmessig organisering frigjøre flere ressurser til menneskemøter, skape bedre samhandling og legge til rette for et mer planmessig arbeid både i kirken lokalt og som helhet. En mer hensiktsmessig kirkelig organisering kan dermed faktisk gjøre det enklere for kirken å virkeliggjøre sitt oppdrag og bidra til at det kirkelige fellesskapet blir enda bedre og enda større. Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for alle i lokalkirken, og noe større fellesorganer, er en helt sentral del av dette.

Som folkekirke skal Den norske kirke være landsdekkende, med livskraftige menigheter i alle deler av landet og stort rom for lokalt selvstyre. Kirken er et fellesskap, men også grunnleggende sett lokal. Fordi kirken skal være til stede lokalt over hele landet, vil det alltid være ressurskrevende å realisere kirkens oppdrag. God bruk av kirkens ressurser er likevel godt både for medlemmene, de folkevalgte, de ansatte og de frivillige. Ny kirkelig organisering handler ikke om å gjøre Den norske kirke mer lik et konsern eller en annen sekulær organisasjon, men om å bruke de ressursene kirken til enhver tid rår over på best mulig måte.

Etter at Grunnloven ble endret i 2012, er Den norske kirke blitt tydeligere skilt fra staten. Fra 1. januar 2021 er den særlige lovgivningen om Den norske kirke bygget ned, og Kirkemøtet har myndighet til å bestemme hvordan kirken skal organiseres. Hovedutvalget leverer nå forslag til ny organisering av kirken. Rapporten peker på ulike løsningsforslag og konsekvenser, som vil være en del av beslutningsgrunnlaget for den videre prosessen i kirken.

1 Innledning

Oppbygning av rapporten

Utvalgets rapport har tre hoveddeler. Første del inneholder fire kapitler som handler om bakgrunn og dagens situasjon. Her gjennomgås hovedutvalgets arbeid, dagens organisering og ulike rammer for ny organisering: Både historien, kirkens identitet og oppdrag, og ulike faktorer som legger rammene for en ny organisering.

I del to presenteres sentrale tema for utredningen, med hovedvekt på prostifellesrådet. Her behandles blant annet ansvar og myndighet, arbeidsgiverorganisering, daglig ledelse og kirkelig demokrati, i tillegg til rettslig modell for organisering av arbeidsgiveransvaret.

I den tredje delen av rapporten gjøres det en helhetlig vurdering av ulike valg, som resulterer i utvalgets anbefalinger. Her presenteres også måloppnåelsen, ulike konsekvenser og risikovurderinger. Til slutt peker utvalget på valg knyttet til implementering og hvilke temaer som bør utredes videre.

Hovedutvalget har forsøkt å lage en sluttrapport som er lett tilgjengelig, også for lesere som ikke har inngående kjennskap til kirken fra før. Utvalget anerkjenner likevel at enkelte deler av utredningen er mer tekniske og kompliserte enn andre, og kan være tyngre å lese. Det gjelder for eksempel når det refereres til lovgivning, kirkeordning og andre juridiske dokumenter.

Underveis i rapporten henvises det til de fire delrapportene, disse ligger vedlagt rapporten. Fotnoter benyttes både til kildehenvisning og for å gi utfyllende informasjon.

Ordforklaringer og begreper

Den norske kirke	Hele trossamfunnet Den norske kirke
Kirken	Viser til Den norske kirke som trossamfunn i Norge. De stedene det menes den verdensvide kirke, er dette presisert.
Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK)	Rettssubjektet for Den norske kirke nasjonalt, opprettet 1. januar 2017
Trossamfunnsloven	Gjeldende lovgivning for Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn, fra og med 01.01.2021
Kirkeloven	Loven som gjaldt for Den norske kirke frem til 01.01.2021
Kirkeordning	Den norske kirkes eget regelverk som inneholder overordnede bestemmelser om kirkens læregrunnlag, kirkens organisering, kirkelig inndeling, kirkelige organer og kirkelige valgordninger. Vedtas av Kirkemøtet.
Barne- og familiedepartementet	Gjeldende departement for tros- og livssynssamfunnene
Sokn	Rettslig begrep for menigheten. Utgjør den grunnleggende enheten i Den norske kirke og kan ikke løses fra den. Er et eget rettssubjekt.
Menighetsråd	Folkevalgt organ som treffer avgjørelser og opptre på vegne av soknet
Kirkelig fellestråd	Folkevalgt organ i kommuner med flere enn ett sokn, som blant annet skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene.
Prosti	Geografisk område i Den norske kirke, både nåværende og i en eventuell ny struktur. I dag finnes det 94 prostier.
Prostifellesråd	Foreslått navn på nytt folkevalgt organ
Prostiadministrasjon	Administrasjon/sekretariat for det folkevalgte organet, som utøver arbeidsgiveransvaret
Bispedømme	Geografisk område i Den norske kirke på regionnivå. I dag finnes det 11 bispedømmer.
Bispedømmeråd	Folkevalgt organ på bispedømmenivå
Bispedømmekontor	Sekretariatet til bispedømmeråd og biskop
Kirkerådet	Folkevalgt organ som leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå, som blant annet forbereder saker til Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger

1 Innledning

Kirkemøtet	Den norske kirkes øverste representative og besluttede organ, som blant annet fastsetter kirkens grunnlag og lære, og alle liturgier og gudstjenstlige bøker i kirken
Geistlig	Fellesbetegnelse på ordinerte prester (altså prester, proster og biskoper)
Synodal	En kirkeforfatning hvor kirken styres av et valgt kirkemøte (en synode)
Episkopal	En kirkeforfatning der biskopens lederansvar og tilsynsrolle spiller en vesentlig rolle i strukturen
Kongregasjonalistisk	En kirkeforfatning som legger hovedvekt på den enkelte menighets uavhengighet og selvstyre
Rettssubjekt	Enhver person eller virksomhet (f.eks. foreninger, aksjeselskaper, kommuner og organisasjoner) som har rettsevne. Det vil si at de kan ha rettigheter og plikter, ha rettslig handleevne, være part i søksmål.
Kirkefag	De tradisjonelle kirkelige fagområder (teologi, kirkemusikk, kateketikk, diakoni)
Tjenesteordning	En tjenesteordning er en nasjonal regulering av generelle bestemmelser om rettigheter og plikter som tilligger en stilling, og som både arbeidsgiver og arbeidstaker vil være bundet av. Diakon, kantor, kateket og prest er de fire vigslede stillingene i kirken. Disse har en tjenesteordning, og fengselsprest, prost og biskop har egne.
Virksomhetsoverdragelse	Overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT

2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID

Denne rapporten er resultat av et utvalgsarbeid fra november 2019 til mars 2021. I mars 2019 vedtok Kirkemøtet sin egen kirkeordning, og bad samtidig Kirkerådet «om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». I september 2019 vedtok Kirkerådet et mandat som er gjengitt i neste avsnitt,¹ og at utredningen skal sendes på bred høring før Kirkerådet oversender sitt forslag til Kirkemøtet.

Kirkerådets direktør oppnevnte et hovedutvalg for ny kirkelig organisering, som fikk i oppgave å levere på bestillingen i mandatet. Hovedutvalget har bestått av følgende representanter:

- Morten Müller-Nilssen (leder), konserndirektør i Vy
- Oddbjørn Eide, nestleder i styret i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter og styremedlem i Norges kirkevergelag
- Martin Enstad, leder av Presteforeningen
- Torbjørn Backer Hjorthaug, avdelingsdirektør i Kulturdepartementet
- Marit Halvorsen Hougsnæs, administrerende direktør i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Anders Hovind, nestleder i Creo
- Ann Kristin Langeland, assisterende kommunedirektør i Volda og styremedlem i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Brit Skjelbred, leder av Nidaros bispedømmeråd og tidligere fylkesmann
- Bjørn Solberg, leder av Indre Østfold kirkelige fellesråd og leder av Eidsberg felles menighetsråd
- Tone Sønsterud, vararepresentant til Stortinget
- Olav Fykse Tveit, preses i Bispemøtet og biskop i Nidaros domprosti

Olav Fykse Tveit tilrådte som preses i Bispemøtet 10. mai 2020. Før dette var Bispemøtet representert i hovedutvalget av daværende preses Helga Haugland Byfuglien (ut januar 2020) og fungerende preses Atle Sommerfeldt (1. februar til 10. mai 2020).

Sekretariat og eksterne bidrag

Sekretariatet for hovedutvalget har bestått av:

- Inger Kari Stensrud (prosjektdirektør)
- Andreas Henriksen Aarflot
- Tyra Margrete Ekhaugen
- Anders Emil Kaldhol
- Kristian Bandlien Kraft
- Kristian Myhre

Konsulentselskapet PwC har bistått med konsekvensanalyser av utvalgets forslag, professor Ulla Schmidt fra Aarhus Universitet har bidratt med teologiske vurderinger, Agenda Kaupang med en kartlegging av dagens ressursbruk, Aon med vurderinger av pensjonsspørsmål og advokatfirmaet Hjort med juridiske vurderinger.

Arbeidsgrupper for særskilte temaer

Kirkerådsdirektøren nedsatte fire arbeidsgrupper for å utrede særskilte temaer for hovedutvalget:

- Arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering

¹ Mandatet og andre rammer for prosjektet er gitt i Kirkerådets sak KR 59/19 fra september 2019.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- Arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
- Arbeidsgruppe 3: Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
- Arbeidsgruppe 4: Forholdet kirke – kommune

Arbeidsgruppene ble ledet av henholdsvis Marit Halvorsen Hougsnæs, Brit Skjelbred, Bjørn Solberg og Ann Kristin Langeland, alle medlemmer av hovedutvalget. Arbeidsgruppene hadde til sammen 33 medlemmer, se oversikter i vedlagte arbeidsgrupperapporter. Rapportene ble avlevert til hovedutvalget i september 2020.

Hovedutvalgets arbeid

Hovedutvalget har hatt 13 møter i perioden november 2019 til mars 2021. Den første delen av utvalgets arbeid bestod i informasjonsinnhenting for å få god innsikt i Den norske kirkes nåsituasjon og ulike workshoper om ny kirkelig organisering. Deretter brukte utvalget tid på å gå gjennom de fire arbeidsgrupperapportene, før utvalget startet arbeidet med egen rapport og sluttprodukt.

Møtene har vært gjennomført fysisk når det har vært mulig, men Covid-19-restriksjoner gjorde at møtene særlig i den siste delen av arbeidet måtte gjennomføres digitalt. Opprinnelig skulle utvalget levere utredningen til Kirkerådets direktør innen 1. januar 2021. Som følge av situasjonen med Covid-19 måtte denne fristen forskyves, og hovedutvalget leverte sin rapport 31. mars 2021.

Møter med involverte

Hovedutvalget har lagt stor vekt på å hente inn innspill fra aktører som blir berørt av en ny kirkelig organisering. Innspillmøter har vært en viktig del av dette arbeidet, både helt åpne møter og møter som har vært spesielt lagt til rette for ulike grupper i Den norske kirke. Covid-19 gjorde at innspillmøtene ble flyttet fra våren til høsten 2020, og at de ble gjennomført digitalt i stedet for fysisk. Den digitale møteformen gjorde at flere fikk mulighet til å delta enn det som ellers ville vært mulig, og til sammen deltok nærmere 3 000 personer. De digitale innspillmøtene har samtidig visse begrensninger som hovedutvalget har vært bevisst på. Gjennom store deler av arbeidet har en egen elektronisk innspillkanal åpnet for frie innspill fra de som måtte ønske dette, noe som har resultert i 64 innspill.

Hovedutvalget har i tillegg til åpne møter gjennomført møter med arbeidstakerorganisasjonene, Norges kirkevergelag, Presteforeningens representantskap, styret i KA, bispedømmerådslederne, Kirkemøtet, Bispemøtet, arbeidsutvalget i nettverk for kirkelige fellesråd, verneombudskonferansen i rettssubjektet Den norske kirke, KS og enkelte andre berørte instanser. Formålet har vært å gi rom for innspill underveis i arbeidet, og møtene var ikke ment å erstatte formelle høringsinnspill eller være del av fagforeningenes formelle medbestemmelse. Hovedutvalget har forsøkt å gjennomføre disse møtene fysisk når det har vært mulig, men i enkelte faser av arbeidet innebar smittevernsrestriksjonene at møtene måtte gjennomføres digitalt.

2.2 MANDATET

Kirkerådet vedtok følgende målsetning og mandat for arbeidet med kirkelig organisering i KR 59/19.

«Ny kirkeordning skal:

- frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt
- legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker
- legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven
- være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig
- inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte
- være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov
- ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt
- ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes
- sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse.

(...)

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådernes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Kirkerådet vil inngå avtale med et eksternt konsultantselskap som skal bidra i arbeidet med å utrede økonomiske og administrative konsekvenser ved det eller de løsningsforslag som fremmes.

Det skal leveres delutredninger til utvalget om følgende temaer:

1. Arbeidsgiverorganisering
2. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
3. Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
4. Forholdet kirke – kommune

Det skal gjennomføres innspillmøter og fagkonsultasjoner med sikte på bred involvering. Arbeidet skal skje i dialog med kirkelige organer og andre aktører i kirken. Ekspertise innen relevante fagområder som arbeidsrett, demokrati og økonomi – i tillegg til kirkerett, trekkes inn i arbeidet.»

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET

Hovedutvalget har valgt å holde seg strengt til mandatet fra Kirkerådet, og har brukt de fastsatte målene og problemstillingene aktivt gjennom hele arbeidet. Hovedutvalget har lagt vekt på å utforme en organisering som styrker soknene lokalt og sikrer deres selvstyre og handlekraft, samtidig som den bidrar til at Den norske kirke henger godt sammen vertikalt, fra soknet via prostiet og bispedømmet, til nasjonalt nivå.

Det har også vært viktig for hovedutvalget å gi en helhetlig fremstilling av Den norske kirke, for å få frem virkemåtene til de ulike sidene ved ny organisering, både lokalt og i kirken som helhet. Utvalget ønsker også at rapporten skal være tydelig og forståelig, blant annet slik at begrunnelsene for ulike valg kommer klart frem. Den norske kirkes evne til å løse sitt oppdrag på en god måte avhenger av mye mer enn organiseringen av arbeidsgiveransvaret i lokalkirken – og ofte er det i samspillet og detaljene at nøkkelen til en velfungerende organisering ligger.

I tråd med mandatet har hovedutvalget viet særlig oppmerksomhet til arbeidsoppgavene i soknet, og til organiseringen av arbeidsgiveransvar, arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken. Dette innebærer at problemstillinger knyttet til biskopens rolle og forholdet mellom kirke og kommune, altså temaene som ble utredet av arbeidsgruppe 2 og 4, drøftes i den grad de er direkte knyttet til spørsmålet om arbeidsgiverorganisering og nytt fellesorgan. Temaet arbeidsgiverorganisering, som ble utredet av arbeidsgruppe 1, drøftes mer inngående. Hovedutvalget har brukt arbeidsgruppene rapporter aktivt i arbeidet, og støtter mange av de vurderingene som er gjort der. Se også konkrete henvisninger fortløpende i rapporten. Arbeidsgruppene rapporter gir også flere detaljer enn det har vært rom for i utvalgets rapport, og hovedutvalget oppfordrer derfor til å oppsøke disse for mer detaljerte redegjørelser.

Mandatet fra Kirkerådet uttrykker ti mål for hovedutvalgets arbeid. Målene skal gi retning for arbeidet med ny kirkelig organisering, og gjenspeiler en forståelse av hvilke problemer en ny kirkelig organisering er ment å løse. Målene skal også kunne brukes til å vurdere nytten av hovedutvalgets forslag, både før de gjennomføres og etter at de eventuelt blir gjennomført. Hovedutvalget har tatt eierskap til målene gjennom å uttrykke dem i et målbilde med fem målformuleringer. Målbildet tar hensyn til hovedutvalgets forståelse av samfunnstrender og utfordringene med dagens system, beskrevet i kapittel 3 og 4.

Målbildet er også basert på en forståelse av at Kirkemøtet gjennom de siste tiårenes kirkelige arbeid med reformer har hatt som sentralt mål å styrke soknet og menighetsrådet.² Samtidig er soknene uløselig knyttet sammen, og til trossamfunnet Den norske kirke. Menighetene hører til i et prosti og i et bispedømme, og de står under tilsyn av en biskop. Kirkemøtet skal som Den norske kirkes øverste representative organ ivareta den helheten og sammenhengen som lokalkirken hører hjemme i. Kirkeordningen skal balansere selvstendighet med helhet og sammenheng, og den skal legge til rette for et godt samvirke mellom sokn, biskop og rådsstruktur.³

² Kirkemøtet 2006 uttalte at «[e]n kirkeordning må understreke og styrke soknernes betydning og innflytelse i hele kirkens organisasjon», noe som Kirkemøtet 2007 gjentok som et av hovedprinsippene og en av føringene for utarbeidelse av kirkeordning for Den norske kirke. I 2013 ga Kirkemøtet uttrykk for at det «er opptatt av at forståelsen av soknet som grunnnet blir ivaretatt i arbeidet med en fremtidig kirkeordning». Kirkemøtet 2016 bad Kirkerådet fortsette arbeidet med en fremtidig kirkeordning for Den norske kirke som kan erstatte den nåværende lovregulering av kirkens organisering, og uttalte i den sammenheng at «Kirkemøtet (...) har som premiss at den lokale kirke styrkes». Samtidig gav Kirkemøtet en føring om at «menighetsrådets rolle ved tilsetning av alle stillinger styrkes» [og at «oppgavefordelingen mellom fellesrådene og menighetsrådene endres slik at menighetsrådenes innflytelse styrkes»].

³ Kirkemøtet 2004 vektla i uttalelsen om Den norske kirkes identitet og oppdrag at menighetene hører hjemme i en større sammenheng, at den grunnleggende formålsbestemmelsen for menighetene gjenfinnes regionalt og nasjonalt, og at organene på ulike nivåer har et samordningsansvar. I sak KM 08/05 utalte Kirkemøtet at et nytt organisatorisk mellomnivå må balansere «den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Også i sakene KM 08/06 og 08/07 pekte Kirkemøtet på soknets grunnleggende funksjoner og ansvar, samtidig som det ble understreket at kirkeordningen må ivareta helhet og sammenheng, legge til rette for samvirke mellom organer, nivåer og tjenester og balansere de kongregasjonistiske, synodale og episkopale elementene. Slike hensyn, og Kirkemøtets rolle som øverste representative organ i trossamfunnet, ble også fremhevet i Kirkemøtets høringsuttalelse til ny trossamfunnslov, se sak KM 10/18.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

Målbildet er bygget opp slik at det i fem hovedmål beskriver kirken slik utvalget vil at den skal være i årene som kommer. Noen elementer er mål i tradisjonell forstand, om hva som ønskes oppnådd, mens andre elementer er med for å minne om hva utvalget ikke ønsker å miste med ny organisering. Målbildet fanger opp og utfyller de ti målene i Kirkerådets mandat.

I kapittel 9 operasjonaliseres målbildet for å kunne vurdere hvorvidt ny organisering oppnår disse målformuleringene.

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organ er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

2.4 AVGRENSNINGER

Mandatet som er gitt fra Kirkerådet fanger opp de temaene som hovedutvalget vurderer som viktigst, og vies oppmerksomhet i rapporten. Det er likevel behov for å avgrense hvilke temaer utredningen ikke berører, men som hovedutvalget ser kan ha innvirkning på ny kirkelig organisering. Noen avgrensninger presenteres her, og de nevnes også i kapittel 13, der det pekes på temaer som bør utredes videre frem mot implementering av ny kirkelig organisering.

Finansiering

Dagens finansiering av Den norske kirke legges til grunn, slik den er vedtatt i trossamfunnsloven med to finansieringskilder. Et bredt flertall på Stortinget gikk inn for dette, og det ligger som et premiss for utvalgets arbeid. Hovedutvalget ser at endret organisering av kirken kan gi konsekvenser for økonomistyring, regnskapsføring, disponeringsrett mv., som bør vurderes utredet i det videre arbeidet.

Inndelingen av prostier og sokn

Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også å gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene i form av både antall medlemmer, ansatte og geografi, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvordan prostiene passer med andre eksisterende regionale inndelinger, for eksempel i form av

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

kommunesamarbeid. Soknenes størrelse vil også ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løsrevet fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver

Dersom bispedømmenivået ikke skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå igjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og forholdet mellom de som gjør dette på lokalt og nasjonalt nivå i dag.

Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i kapittel 13.

Organisering og ledelse av den enkelte arbeidsplass lokalt

Hovedutvalget anerkjenner at organiseringen og ledelsen av arbeidsplassene i det enkelte sokn/kontorsted kan ha stor betydning for både lokalkirkens arbeid og den enkelte ansatte. Utvalget ser behov for mer kunnskap om dagens praksis og erfaringer før det kan stilles krav og gis anbefalinger.

3 RAMMER FOR NY ORGANISERING

Organiseringen av Den norske kirke må skje innenfor visse rammer. Historien, kirkens identitet og oppdrag, geografiske forhold, trender og statlig lovregulering er med på å legge føringer for hvordan kirken kan og bør organiseres for å ivareta sitt oppdrag på best mulig måte også i fremtiden.

3.1 HISTORISKE LINJER

Dagens organisering av kirken er blitt til gjennom historien, med ulike formelle og uformelle prosesser. Hovedutvalget vil gjøre rede for noen historiske utviklingstrekk som viser hvordan Den norske kirke har blitt et selvstendig trossamfunn. Dette har vært med på å danne bakgrunnen for utvalgets arbeid. Bøndene hadde fra gammelt av ansvar for å bygge kirker, samt å lønne prest og biskop gjennom tiende, og lokalsamfunnene vedlikeholdt kirkebyggene. Prester ble sendt for å tjenestegjøre i dem, og med noen få unntak var prestene de eneste som jobbet i kirken. Etter reformasjonen var prestene en del av kongens embetsverk over hele landet. Kirke og stat ble sammenvevd, og kirken tok initiativ til skoler og stell av syke allerede i middelalderen

Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon. Det har kommet flere ansatte og organer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Nye lover og nye organer har vært viktige skritt på veien mot en selvstendig kirke. Særlig fra og med 1997 er det en historie om kirken som blir en selvstendig organisasjon, atskilt fra kommunen og staten. Ulike vedtak i storting og Kirkemøte danner grunnlaget for hovedutvalgets arbeid med ny kirkelig organisering. En utfyllende oversikt over historiske utviklingstrekk og vedtak, særlig etter 1997, finnes i vedlegg 5.

En viktig milepæl i selvstendigheten var den nye kirkeloven som trådte i kraft i 1997, som klargjorde soknets rettslige stilling som et selvstendig rettssubjekt, atskilt fra kommunene. De som var lokalkirkelig ansatte (kirkemusikere, kirketjenere osv.) hadde ulike ordninger for tilsetting mv., hvor menighetsrådet, fellesrådet, kommunestyret, biskop og bispedømmerådet hadde tilsetningsmyndighet og instruksmyndighet. Fra 1997 ble tilsetningsmyndigheten og arbeidsgiveransvaret overført til det kirkelige fellesrådet. Kateketer som var statsansatt ble også overført til fellesrådene. Prestene fortsatte å ha staten som sin arbeidsgiver. En annen viktig milepæl var at myndigheten til å tilsette menighetsprester ble delegert til bispedømmerådene fra 1989. De to arbeidsgiverlinjene i lokalkirken fikk dermed den formen de fortsatt har i dag: Menighetsprestene ansettes på bispedømmenivå, mens de andre ansettes lokalt. I tillegg kommer enkelte menighetsprester, diakoner mv. som ansettes av den enkelte menighet, og spesialprester med ulike ansettelsesforhold.

Et kirkelig utvalg leverte i 2002 rapporten *Samme kirke – ny ordning* som gav ny retning til diskusjonen om å skille stat og kirke. Et statlig utvalg fulgte opp med vidtgående forslag om endringer i statskirkeordningen i sin rapport i 2006.⁴ I 2008 inngikk partiene på Stortinget en avtale om endringer i statskirkeordningen.

Dette kirkeforliket ble i årene etterpå fulgt opp av Stortinget og Kirkemøtet, blant annet gjennom en demokratireform i Den norske kirke. Stortinget vedtok også omfattende endringer i grunnlovsbestemmelsene om statskirkeordningen i 2012, blant annet slik at myndigheten til å tilsette proster og biskoper ble overført fra Kongen i statsråd til henholdsvis bispedømmerådene og Kirkerådet.

Med virkning fra 1. januar 2017 ble rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) opprettet ved endringer i kirkeloven. Samtidig ble prester, proster, biskoper og tilsatte ved sekretariatene til bispedømmerådet og Kirkerådet overført fra staten til det nye rettssubjektet, med Kirkemøtet som den øverste arbeidsgivermyndigheten.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning.⁵ Målsettingen ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning

⁴ NOU 2006: 2 Staten og Den norske kirke

⁵ KM 08/05.

3 Rammer for ny organisering

når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

I 2016 behandlet Kirkemøtet tre hovedveivalg for fremtidig organisering i kirken (KM 08/16), hvor det vedtok å gå inn for et alternativ med *samordnet arbeidsgiverorganisering*, samtidig som de fastholdt målsetningen om et felles arbeidsgiveransvar senere, uten å ta stilling til hvilket nivå det skal være på. I etterkant vurderte Kirkerådet og kirkemøtekomiteen at det ikke var hensiktsmessig å følge opp KM-vedtaket om en modell for samordnet arbeidsgiverorganisering, men bad derfor i stedet om at Kirkerådet skulle komme tilbake til Kirkemøtet så snart som mulig med et forslag til fremtidig arbeidsgiverorganisering.

Forslag til ny lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) ble sendt på høring høsten 2017 og vedtatt i april 2020. Loven trådte i kraft 1. januar 2021. Trossamfunnsloven inneholder et kapittel med rammelovgivning for Den norske kirke. Her tydeliggjøres kirkens selvstendighet når den gir Kirkemøtet ansvar for å fastsette hvordan kirken skal organiseres: «Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene».⁶

Dermed har det skjedd et paradigmeskifte i selvstendigjøringen av kirken. Fra at staten regulerte kirkens organisasjon i lov, gjennom en gradvis lovbasert selvstendigjøring, til at Den norske kirke nå er et selvstendig trossamfunn med en egen organisasjon. Den norske kirke står nå fritt til selv å fastsette bestemmelser om kirkens organisering på den måten som er mest hensiktsmessig.

3.2 KIRKEFORSTÅELSE

3.2.1 Den norske kirkes identitet og oppdrag

Den norske kirke forstår seg selv som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke.⁷ En fornyet gjennomtenkning av kirkens organisasjon må ta utgangspunkt i denne bestemmelsen av Den norske kirkes identitet og oppdrag.

Den norske kirke bekjenner troen på den treenige Gud, Fader, Sønn og Hellig Ånd; Gud som skaper, frelser og livgiver. I bekjennelsen til Gud som Hellig Ånd og livgiver bekjennes også troen på «én hellig, apostolisk og allmenn kirke». Kirken springer ut av Guds livgivende handling gjennom Jesu liv, død og oppstandelse, hvor det skapes et nytt fellesskap mellom Gud og mennesker, og mennesker imellom. Den norske kirke er et uttrykk for den verdensvide kirke som står i en ubrutt historisk sammenheng med den første kristne kirke.

Den norske kirke har derfor en identitet og et oppdrag som er gitt i evangeliet om Guds nåde og kjærlighet til alle mennesker. Den skapes ved evangeliet, og lever og fornyes gjennom ord og sakrament. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av mennesker som er døpt. Kroppen er et bibelsk bilde på forholdet mellom Kristus og kirkens medlemmer og ulike tjenester. De hører sammen som lemmer på en kropp, og er ikke en sammenslutning av likesinnede i kraft av å ha felles interesser eller fordi de er blitt enige om et verdigrunnlag.

Slik Den norske kirke selv er blitt til og lever av evangeliet om Guds nåde, har den som oppdrag å forkynne evangeliet som et budskap til frelse, trøst og håp og et kall til liv i kjærlighet. Dette skjer gjennom forkynnelse av evangeliet i ord og handling, og gjennom dåp og nattverd der mennesker får del i Guds nåde og tas inn i og fornyes i fellesskap med Gud og med hverandre. Som folkekirke forstår Den norske kirke sitt oppdrag å være landsdekkende og til stede overalt med forkynnelsen av evangeliet, og som forsamlingen om ord og sakrament.

I Den norske kirke som en luthersk kirke er det derfor lagt vekt både på tjenesten med å forvalte ord og sakrament, og det allmenne prestedømme. Alle dømte har rett til og ansvar for å dele evangeliet, og dermed også til å dele ansvar i og for menighet og kirke. Ut fra vår lutherske tradisjon er kirkens oppdrag gitt til alle dømte medlemmer, med

⁶ Paragraf 12 andre ledd.

⁷ "Den norske kirkes identitet og oppdrag", Kirkemøtet 2004, også lagt til grunn i senere visjonsdokumenter, jf. sak KM 11/04.

3 Rammer for ny organisering

basis i det allmenne prestedømme. All kirkelig organisering må derfor ses i lys av hva som bidrar til at menigheten kan realisere sitt oppdrag.

Menigheten forstått som en levende organisme har bruk for mange ulike tjenester med forkynnelse, musikk, undervisning, diakonalt arbeid, og å organisere og samordne både de faste tjenester og det frivillige arbeid.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke derfor også åpen. Fordi den bekjenner en Gud som gir nytt liv og frelse til alle mennesker, skal den favne mennesker på tvers av skillelinjer og forhold som kan virke ekskluderende. Som bekjennende folkekirke i Norge skal Den norske kirke sikre at alle mennesker overalt i Norge kan møte evangeliet i ord og handling, bære barna sine til dåp, samles om nattverdbordet til tilgivelse, fellesskap og nytt liv, utvikle og tilegne seg kunnskap om kristen tro, og få del i kirkens tradisjon og kultur.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke også en tjenende kirke. Den skal tjene mennesker og samfunn med evangeliet i ord og handling. Diakonal innsats er for alle mennesker i alle slags livssituasjoner. Den møter mennesker i ulike former for kriser med ulike behov. Kirken tjener også det samfunnet den er en del av og hører til i, både lokalt, nasjonalt og globalt. Som tjenende skal den være med å bygge gode samfunn sammen med andre aktører. Både gjennom å styrke frivillighet og deltakelse i sivilsamfunn, og gjennom samhandling med politiske myndigheter og andre aktører, kan den bidra til å bygge gode lokalmiljø for menneskers hverdag. Som tjenende er Den norske kirke også kulturbærer som tar vare på og gir videre kultur og tradisjon lokalt og nasjonalt. Uten båndene til staten som kirken hadde tidligere, må denne samfunnsmessige og kulturelle betydningen og relevansen bygges på andre og kanskje nye måter, som ett trossamfunn med mange ulike uttrykk.

Som en misjonerende kirke deler Den norske kirke evangeliet og kaller mennesker til dåp og tro, og til et liv i Guds kjærlighet. Det har den alltid gjort, og det har kommet til uttrykk på ulike måter. Med nye utfordringer som synkende dåpstall og mindre oppslutning om gudstjenester, må denne siden av kirkens oppdrag utvikles videre i alle menigheter og i Den norske kirke som en landsdekkende kirke. Engasjement for og evne til dialog og samtale med mennesker og grupper med en annen religiøs eller livssynsmessig bakgrunn, er også en viktig del av kirkens selvforståelse og oppdrag.

3.2.2 Sammenhenger mellom kirkeforståelse og organisering

Den norske kirkes selvforståelse som bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke peker på noen uoppgivelige hensyn og legger noen premisser for kirkelig organisering. Sammenhengen mellom det kirken er lokalt og det den er som et større fellesskap kommer her til uttrykk. Kirken blir til ved det som kommer til menneskene og som den verdensvide kirke deler i det ene og samme evangelium. Likevel er kirken til stede og kommer først og fremst til uttrykk lokalt. Fellesskapet om ord og sakrament der Gud skaper og fornyer sin kirke, er først og fremst et lokalt fellesskap, der mennesker møter evangeliets trøst og omsorg i ord og handling, og får nytt livsmot i sin konkrete hverdag. Her hører alle dømte til, og her innbys alle mennesker til å være med, på tvers av de forskjeller som ellers skiller mennesker fra hverandre. Kirken kan på en spesiell måte være åpen og tjenende til stede der mennesker bor, arbeider og lever sine liv. I et samfunn med større mobilitet, med mange måter å kommunisere på gjennom ulike digitale plattformer, blir det også flere muligheter for å formidle evangeliet og til å være en synlig kirke både lokalt og nasjonalt.

Det er en stor og ressurskrevende oppgave for Den norske kirke å være landsdekkende, men uten en slik målsetting kan den ikke fullføre sitt oppdrag som en bekjennende kirke, og heller ikke en åpen, tjenende og misjonerende kirke i Norge.

For å kunne fylle sin identitet og sitt oppdrag slik det her er beskrevet, trenger kirken gode strukturer og ordninger lokalt, regionalt og nasjonalt, og en god samhandling mellom dem med tanke på å fylle hele kirkens mandat. Den trenger også en tjenlig og praktisk organisering med tanke på geografi, demografi og behov for samordning av de lokale og nasjonale ressurser som er tilgjengelige. Strukturene må styrke sammenhengen mellom de ulike tjenester og alle medlemmers ansvar for kirken og dens oppgave.

3 Rammer for ny organisering

Slik Den norske kirke er etablert og har utviklet seg gjennom generasjoner som både en lokal og nasjonal kirke organisert i bispedømmer, og ved å gå gjennom ulike reformer, har den fått en organisasjon og ledelse med tre ulike dimensjoner og strukturer som hver på sin måte uttrykker dens identitet. Kirken har og ledes gjennom kongregasjonalistiske, synodale og episkopale strukturer i samspill med hverandre. Dette har Den norske kirke til felles med mange lutherske og andre kirker som har en liknende historie og læremessig profil. Kirkens organisering vil fortsatt måtte avspeile et slikt samspill, men med et særlig blick på hvordan kirkens oppdrag med evangeliet kan utføres overalt på en best mulig måte. Dette samspillet er i Den norske kirke også blitt beskrevet som samvirke mellom embete og råd.

For organiseringen betyr det at ledelse av kirken må ha lokal forankring. Den lokale kirke må gjennom ledelse av de mennesker som er satt til å utføre oppgavene og i forvaltning av de ulike ressurser kunne forme sin måte å være kirke lokalt på. Det betyr også at den må være demokratisk forankret i den lokale kirkes valgte råd. Dette henger sammen med forståelsen av alle døptes rett til og ansvar for å lede menighet og kirke. Samtidig må ledelsen lokalt gjøre det mulig å rekruttere, motivere og lede medarbeidere til tjeneste og innsats lokalt, og gi dem gode arbeidsvilkår og arbeidsfelleskap. Den lokale kirke forutsetter derfor en lokalt forankret, demokratisk basert ledelse, som samtidig er administrativt og kirkefaglig sterk nok til å rekruttere, motivere og lede kirkens medarbeidere og frivillige. Dette er uttrykt ved at soknene er kirkens grunnenhet, og menighetsrådet opptrer på soknets vegne. Men de andre strukturer og tjenester i kirken har også sin basis og er til tjeneste for livet i soknet. Det gjelder de vigslede tjenester og de valgte organer. Den lokale kirke trenger felles, synodale organer som gir felles regler, strukturer og fordeler felles ressurser, og ledelse gjennom det biskoppelige tilsyn med livet i menighetene og de som er satt til tjeneste der.

At kirken er bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende gjelder derfor ikke bare den enkelte menighet hver for seg, men slik de hører sammen i Den norske kirke. Når den treenige Gud bekjennes lokalt i gudstjeneste og ved menneskers dåp, så bekjennes det sammen med hele kirken, også med den verdensvide kirke i ulike konfesjoner og på alle kontinenter. Oppdraget utføres både lokalt og i en større sammenheng. Det deles sammen med andre sokn, i bispedømmet og i kirken nasjonalt, men også i det større økumeniske fellesskap.

Bispeembetet og biskopenes tilsyn med de lokale menigheter har vært en del av kirkens struktur siden oldkirken. Det er der for å inspirere, rettledende og verne om kirkens tro og liv lokalt. Det skjer gjennom vigsling av medarbeidere, gjennom veiledning, støtte og om nødvendig tilrettevisning. Det er et uttrykk for at sokn og menigheter hører sammen i bispedømmer, i Den norske kirke og med hele den verdensvide kirke.

Sammenhengen mellom det lokale og det videre fellesskap uttrykkes i Den norske kirkes synodale og valgte organer også på fellesnivå for soknene, i bispedømmene og nasjonalt i Kirkemøtet. Kirken ledes gjennom organ valgt av medlemmer i alle kirkens sokn, for eksempel når det gjelder liturgier, gudstjenestelige bøker og salmebok, valgordninger og tjenesteordninger, felles strategier og planverk. Ledelse i og av den lokale kirke må stå i en organisk sammenheng med denne ledelse av og ved soknene i fellesskap, gjennom dets valgte nasjonale råd.

At Den norske kirke er åpen, bekjennende og tjenende også overfor det samfunn den er en del av lokalt og nasjonalt, forutsetter også relasjoner for samhandling og samskapelse med andre aktører i offentlig sektor så vel som sivilsamfunn, og å utforme kritiske og konstruktive bidrag til utvikling av det norske samfunnet lokalt og nasjonalt.

3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE

Norge er et langstrakt land med variert geografi og bosetning. I enkelte deler av Norge bor det få mennesker spredt med store avstander, mens andre deler er tett befolket i urbane byområder. Kirken skal være der for alle, uavhengig av om en bor i en liten fjellbygd, en storby eller på en øy uten veiforbindelse. Et av de viktigste målene for Den norske kirke er nettopp å være landsdekkende kirke med tilbud til alle. Norges geografi legger noen premisser for hvordan dette kan gjøres, og legger noen rammer for hvordan kirken kan organisere seg. Det er to viktige konsekvenser man kan trekke ut av dette. Det første er at kirken ikke alltid kan organisere seg etter hva som er mest

3 Rammer for ny organisering

effektivt. Det er et mål i seg selv å tilby kirkelige tjenester til alle selv om dette kan være kostbart. Den andre viktige konsekvensen av Norges geografi er at en kirkelig organisering må være tilstrekkelig fleksibel.

Siden det er stor variasjon i geografiske forutsetninger, bør man utvikle en modell som gir rom for variasjon i lokalkirken. De geografiske og demografiske rammene har hatt stor betydning for hvordan kirken er organisert i dag. Det er i dag 1164 sokn, 348 fellesråd, 94 geografiske prosti⁸ og 11 bispedømmer. Disse nivåene har ulike forutsetninger som har betydning for hvordan de organiserer seg – dette gjelder spesielt sokn og fellesråd. Dette kan konkretiseres ved å se på kirken i Bergen og Røyrvik kommune. Bergen kirkelige fellesråd har ansvar for ca. 190 000 medlemmer fordelt på 25 sokn. I Røyrvik er det ett sokn med ca. 400 medlemmer, som dekker et geografisk område som er over tre ganger så stort som Bergen. Røyrvik har mindre enn ett årsverk ansatt av menighetsrådet, mens Bergen kirkelige fellesråd har over 70 årsverk. Det er andre problemstillinger som gjelder for Røyrvik enn for Bergen. Eksemplet med Bergen og Røyrvik tydeliggjør hvordan kirken i dag preges av en variert geografi, som gjør at kirken lokalt blir svært mangfoldig. En ny organisering må derfor gi tilstrekkelig fleksibilitet med tanke på oppgaver og ansvar.

Eksisterende strukturer i samfunnet er viktige rammer for en ny kirkelig organisering, for hvordan nye prostifellesråd bør organiseres. Det finnes 356 kommuner etter kommunereformen, som etter regionreformen er fordelt på 11 fylker. Kommunene finansierer lokalkirken og derfor er kommunestrukturen viktig å ta hensyn til. I tillegg til disse inndelingene er dagens prostier med på å gi retning for hva som kan være rammene for opprettelsen av et nytt kirkelig organ.

Nye prostifellesråd vil mange steder være kommuneoverskridende, og derfor bør eksisterende kommuneoverskridende strukturer vurderes i arbeidet. Eksempler på dette er interkommunale samarbeid, regionråd og bo- og arbeidsmarkedsregioner. I 2013 var det om lag 850 ulike formelle interkommunale samarbeid⁹, og i 2018 var det om lag 66 operative regionråd¹⁰, som er kjente størrelser med samarbeid på tvers av kommunegrensene. En annen viktig ramme for arbeidet er naturlige områder hvor mennesker bor og arbeider. Transportøkonomisk institutt har utarbeidet en inndeling i bo- og arbeidsmarkedsregioner som gir 159 slike områder.¹¹

3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET

Den norske kirke er en integrert del av samfunnet. Trender og utviklingstrekk utenfor kirken kan ha stor betydning for kirkens evne til å gjennomføre sitt oppdrag, men også for hvordan kirken kan og bør organiseres. I dette kapitlet peker utvalget på noen trender og utviklingstrekk som utvalget ser som særlig viktige i arbeidet med ny kirkelig organisering, riktignok uten ambisjon om å gi en fullstendig analyse.

Det livssynsåpne samfunn

Norge har de siste tiårene beveget seg fra å være et relativt ensartet samfunn til å bli et livssynsåpent samfunn, med mer mangfold.¹² Det religiøse livet preges i dag av en sterk kristen arv på den ene siden, og et større tros- og livssynsmessig mangfold og sekularisering på den andre. Andre viktige trender er økt individualisme og mer åpenhet og diskusjon om religion i det offentlige rom, og at religion ikke bare ses som en privatsak. Det er tendenser til mer polarisering i samfunnet, og dette kan i noen grad skyldes konflikt mellom ulike religioner og trosretninger, riktignok dempet gjennom omfattende arbeid med tros- og livssynsdialog.

Sekularisering og livssynsmangfold utfordrer kirken på å tiltrekke seg og beholde medlemmer. I dag har Den norske kirke en medlemsandel på ca. 70 prosent av befolkningen. I 2030 anslås medlemsandelen å være redusert til ca. 60

⁸ I tillegg har Den norske kirke et ikke-geografisk prosti: Døveprostiet. Se mer om dette i avsnitt 5.10.2.

⁹ KS: [Introduksjonshäfte interkommunalt samarbeid](#). Kommunereformen har antakelig redusert antallet noe siden den gang.

¹⁰ NIVI: [Rapport – Regionråd i Norge](#)

¹¹ TØI: [Inndeling i BA-regioner 2020](#)

¹² Prop 130 L (2018-19) Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) s. 9

3 Rammer for ny organisering

prosent.¹³ Samtidig er det trekk som peker i en annen retning: I 2019 oppgav hele 87 prosent av de spurte medlemmene at de hadde besøkt kirken en eller flere ganger siste år, og et stort flertall av medlemmene er positive eller nøytrale til kirken.¹⁴ Økt polarisering i samfunnet kan kreve at kirken tar tydeligere stilling i vanskelige spørsmål, som må balanseres mot ønsket om å være en åpen og inkluderende folkekirke.

Urbanisering endrer kirkelandskapet

Veksten som ventes i folketallet fremover antas først og fremst å komme i sentrale strøk, mens mange distriktkommuner får nedgang i folketallet.¹⁵ Distriktkommunene ventes også å bli rammet hardere av trenden med aldrende befolkning som blant annet vil gi kommunene lavere skatteinntang.¹⁶

Med endringer i befolkningsmønster endres også kirkebruken. Når det etableres nye bydeler eller lokalsamfunn utvides, oppstår behovet for nye kirker. På motsatt side kan nedgang i folketall gi færre besøk i mange kirker, redusert finansieringsgrunnlag og svekket tilbud. Befolkningsnedgang betyr ikke nødvendigvis at det lokale eierskapet til lokalkirken blir svakere. I mange lokalsamfunn oppleves lokalkirken som den siste «offentlige» institusjonen som er igjen, etter at andre viktige identitetsmarkører og møtesteder som skole og nærbutikk er lagt ned. Mange steder er det derfor stort eierskap til kirke og menighet.

En gjennomgang av soknestructuren inngår ikke i utvalgets mandat. Trendene kan likevel være viktige for en ny kirkelig organisering fordi de kan gi enda større variasjon i hva det vil si å være lokalkirke fremover.

Digitalisering åpner for nye muligheter

Digitalisering er i ferd med å gi store endringer i kirkens virksomhet, og som på andre områder er utviklingen fremover svært usikker. Stadig flere oppgaver løses digitalt av både ansatte, folkevalgte og frivillige. Kirkens medlemmer kan selv delta mer aktivt i oppgaveløsingen, og oppgaver som tidligere måtte løses fysisk lokalt kan nå løses i en stedsuavhengig «sky». Digitaliseringen gir også nye muligheter når det gjelder formidling av kirkens budskap. Gudstjenester, andakter og konserter kan sendes direkte, og trosopplæring kan skje gjennom digitale verktøy. Digitaliseringen kan føre med seg positive endringer for Den norske kirke, for eksempel mer effektiv ressursbruk i samhandling og mer direkte kontakt med det enkelte medlem. Samtidig blir kirken del av en stadig større konkurranse om digital oppmerksomhet.

En svakere offentlig økonomi vil utfordre alle tilskuddsmottakere

Fremskrivninger viser tydelig at Norges offentlige økonomi vil bli strammere fremover, blant annet som følge av lavere oljeinntekter og en aldrende befolkning.¹⁷ Mange kommuner opplever en strammere økonomisk situasjon allerede. Trendene møtes med krav om effektivisering av offentlig sektor, og konkrete innsparingstiltak som i staten gir seg utslag i såkalte områdegjennomganger og mer generelle kutt i bevilgningene. På lik linje med andre mottakere av offentlige tilskudd må kirken på samme måte som i dag, også i fremtiden være forberedt på å vise stat og kommune at tildelte midler brukes på en effektiv måte, og at organiseringen legger til rette for dette.

Strengere krav til offentlige og private virksomheter

Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. I arbeidet med ny kirkelig organisering gjør denne trenden det særlig viktig å holde målet om forenkling høyt hevet. Utvalget er svært bevisst på at en enklere organisering er viktig av hensyn til kirkens måloppnåelse, ressurseffektivitet og omdømme.

¹³ Helge Brunborg (2019). *Utviklingen av antall medlemmer i Den norske kirke*. Rapport skrevet på oppdrag fra Kirkerådet

¹⁴ Kirken.no: [Medlemsundersøkelse for Den norske kirke 2019](#), utført av Opinion for Kirkerådet, rapport publisert august 2019.

¹⁵ SSB: [Befolkningsframskrivninger fram til 2040 for hver enkelt kommune](#)

¹⁶ NOU 2020:15 [Det handler om Norge - Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene](#)

¹⁷ Se bl.a. Meld. St. 14 (2020–2021) Perspektivmeldingen 2021.

3 Rammer for ny organisering

Samarbeid og samskaping – med bærekraft for øyet

Kirken, kommunen og frivillige organisasjoner har lange tradisjoner for å finne sammen å løse viktige samfunnsoppgaver i det sosiale og kulturelle arbeidet lokalt. Samhandlingsreformen «Kommune 3.0» som er initiert av Kommunenes sentralforbund (KS) bygger på prinsippet om samskaping. Med samskaping menes «når to eller flere offentlige og private parter inngår i et likeverdig samarbeid, med hensikt å definere problemer og designe og implementere nye og bedre løsninger».¹⁸ Fremover vil slik samskaping og andre former for samarbeid bli stadig mer relevant, etter hvert som kommuneøkonomien blir strammere og befolkningen eldre. Både kommunene og sivilsamfunnet utfordres på å innrette sin virksomhet slik at den kan bidra til oppfyllelse av bærekraftmålene. Den norske kirke er allerede i dag en viktig bidragsyter i arbeidet med flere av disse målene. For kirken innebærer dette store muligheter for enda mer livsnær og relevant utdrettet virksomhet. For den enkelte lokalkirke representerer samarbeidene samtidig en utfordring til å definere hva som skal være den enkelte lokalkirkens bidrag, i lys av de ressursene den besitter i form av frivillige, ansatte, lokaler mv.

3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING

Grunnloven har følgende ordlyd: «Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov».¹⁹

Trossamfunnslovens²⁰ kapittel 3 inneholder slike lovbestemmelser om Den norske kirke. Formålet med lovbestemmelsene «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». Trossamfunnsloven inneholder noen rammebetingelser for den kirkelige organiseringen:

- Den norske kirke skal forbli landsdekkende, hvert sokn skal være betjent av prest og hvert bispedømme skal være betjent av biskop
- Den norske kirke skal forbli demokratisk
- Det følger av loven at både soknene og Den norske kirke er rettssubjekter. Samtidig inngår alle soknene og det nasjonale rettssubjektet i ett trossamfunn.
- Den norske kirke er betegnelsen på to ulike størrelser; på hele trossamfunnet, som omfatter alle de kirkelige rettssubjektene, og på det nasjonale rettssubjektet
- Menighetsrådet opptrer på vegne av soknet med mindre det er fastsatt i eller i medhold av lov at et annet organ opptrer på vegne av det
- Kirkemøtet opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov
- Finansieringen av Den norske kirke er todelt; staten gir tilskudd til prestatjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt og enkelte andre kirkelige formål, mens kommunene gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt
- All prestatjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser

Samtidig med endringene i trossamfunnsloven ble det også gjort endringer i gravplassloven. Loven fastsetter at det kirkelige organet som etter Kirkemøtets beslutning opptrer på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser, er lokal gravplassmyndighet. Samtidig kan statsforvalteren (tidligere kalt fylkesmannen) etter søknad fra kommunen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen.

Kirkemøtet har myndighet som øverste organ i trossamfunnet Den norske kirke. Det utøver som demokratisk valgt organ på ulovfestet grunnlag slik myndighet i Den norske kirke som det må ha for å ivareta oppgaven med å holde Den norske kirke sammen, som organisasjon, som kirke og som trossamfunn.²¹ Som trossamfunnets øverste

¹⁸ Jakob Torfing, Roskilde Universitet, [siteret på KS sine nettsider](#) [hentet 20. desember 2020]

¹⁹ Grunnloven § 16 annet og tredje punktum

²⁰ Lov 24. april 2020 nr. 31 om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven)

²¹ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

3 Rammer for ny organisering

representative organ treffer Kirkemøtet vedtak i liturgi- og læresaker, som for eksempel legger rammene for gudstjenester og kirkelige handlinger i lokalkirkene.²² Kirkemøtets organiseringskompetanse gir grunnlag for at Den norske kirke etablerer sin egen organisasjon og kan drive sin egen virksomhet.²³ Organiseringskompetansen må imidlertid utøves innenfor rammer som følger av blant annet trossamfunnsloven, gravplassloven og den alminnelige arbeidsretten. Kirkemøtet kan ikke treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre. Det er forutsatt at det nærmere forholdet mellom Kirkemøtets og soknenes myndighet bør fastsettes i kirkeordningen.²⁴ Kirkemøtets organiseringskompetanse er nærmere beskrevet i kapittel 7.3.

²² Se Prop. 130 L (2018–2019) side 260–261 og Prop. 55 L (2015–2016) side 52.

²³ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

²⁴ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 261.

4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING

4.1 DAGENS ORGANISERING

Den norske kirke er et trossamfunn med 3,7 millioner medlemmer, 100 000 frivillige, 13 500 folkevalgte og over 9 000 ansatte. Med dette kapittelet ønsker hovedutvalget å gi en grunnleggende innføring i hvordan Den norske kirke fungerer som organisasjon, arbeidsgiver og demokratisk organisasjon. På denne måten vil det være lettere å forstå hva som i de senere kapitlene foreslås endret. En mer detaljert redegjørelse for dagens organisering finnes i rapporten fra arbeidsgruppe 1, mens avsnitt 3.1 i denne utredningen gir et historisk blikk på organiseringen.

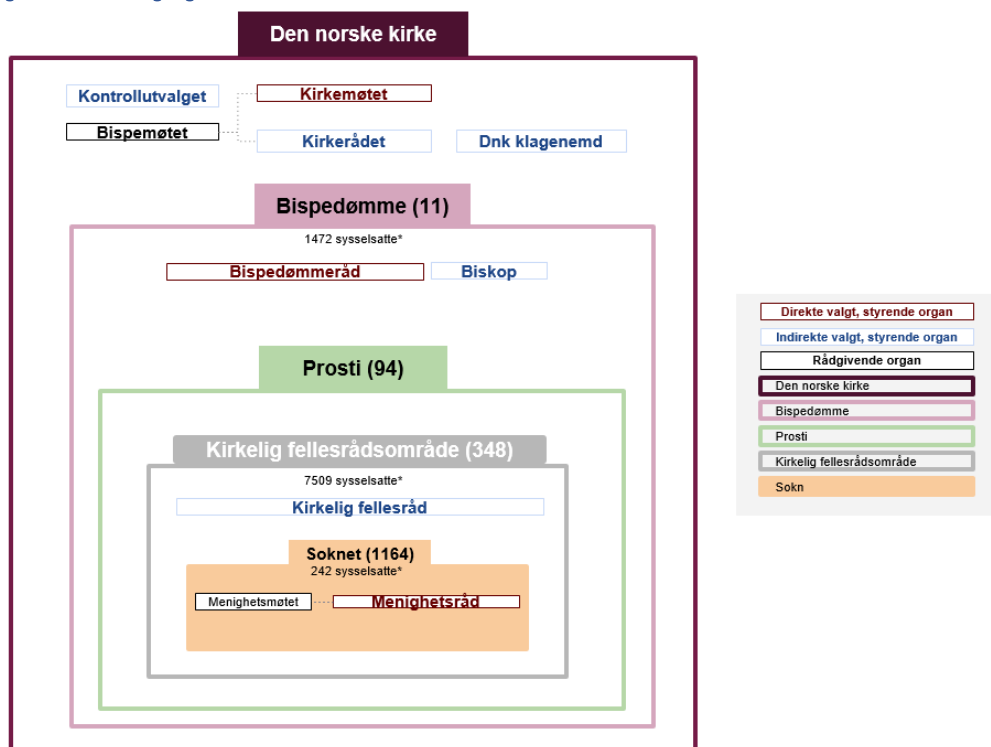
I dag er Den norske kirke finansiert både via staten og kommunene. Trossamfunnsloven slår fast at kirken fortsatt skal ha todelt finansiering, og dette vil også ligge til grunn for en ny kirkelig organisering.

4.1.1 Ett trossamfunn – to rettssubjekter

Som trossamfunn utgjør kirken en enhet, men som organisasjon består den av flere geografiske nivåer med ulike organer på hvert nivå. Disse organene har ulike oppgaver og ansvarsområder, og står i relasjon til hverandre, med det som gjerne omtales som styringslinjer fra ett organ til et annet.

De fem geografiske nivåene i Den norske kirke er soknet, fellesrådsområdet (som stort sett samsvarer med kommunen), prostiet, bispedømmet og Den norske kirke nasjonalt. De tre nivåene soknet, bispedømmet og kirken nasjonalt er organisert på en måte som gjenspeiler noen sentrale trekk i kirkeforståelsen til vårt trossamfunn, se avsnitt 3.2. Dette gjelder ikke nivåene fellesråd og prosti, som er rene administrative organer. De fem nivåene og organene på hvert nivå er illustrert i Figur 4.1. Den kirkelige rådsstrukturen er ikke hierarkisk i den forstand at de kirkelige rådene står i et generelt over- eller underordningsforhold til hverandre, men på samme tid er det tunge sammenbindende strukturer. Samtidig er Kirkemøtet RDNKs øverste organ, og dermed overordnet andre organer for RDNK.

Figur 4.1 Nivåene og organene i Den norske kirke



4 Dagens kirkelige organisering

Sokn og menighetsråd

Det lokale nivået er soknet. Soknet er den geografiske rammen for den lokale menigheten, og omtales gjerne som kirkens grunnenhet. Ved inngangen til 2021 var det 1164 sokn som varierer i geografisk utstrekning og antall medlemmer – men hvert sokn har minst en kirke som «sin». Et menighetsråd velges blant kirkemedlemmene i soknet og består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer, sammen med soknepresten. Menighetsrådet opptrer på vegne av medlemmene i soknet, og har ansvaret for arbeidet i menigheten. I kirkeordningen, som er kirkens egen lovgivning, er menighetsrådets fremste oppgave beskrevet i § 12:

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådets oppgaver omtales ofte som menighetsrådets virksomhetsansvar. Kirkeordningen trekker spesielt frem ansvaret for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Rent rettslig er soknet et selvstendig rettssubjekt, som vil si at soknet selv har «rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter», slik det står i trossamfunnsloven § 11.

Kommune og kirkelig fellesråd

Alle soknene innenfor én kommune utgjør ett fellesrådsområde, men på enkelte steder omfatter fellesrådsområdet to eller flere kommuner. Kirkelige fellesråd har røtter tilbake til 1897, men ble formelt etablert i 1997²⁵ og overtok da ansvaret for kirken som tidligere hadde ligget i kommunen. Ved inngangen til 2021 var det 348 fellesråd. Kirkelige fellesråd representerer kirkens medlemmer i området, og velges gjennom indirekte valg fra menighetsrådene. Hvert fellesråd har dessuten en geistlig representant oppnevnt av biskopen, og kommunene har også anledning til å oppnevne en kommunal representant.

En ordning med kirkeverge fantes så tidlig som på 1100-tallet. I begynnelsen var det i utgangspunktet et ulønnet verv med ansvar for å vedlikeholde kirkene, og med krav om å avlegge årlig regnskap.²⁶ I dagens ordning er kirkevergen leder av den daglige driften av fellesrådet. Gjennom kirkeordningen har fellesrådet fått ansvar for utvalgte oppgaver på vegne av soknet, som forvaltning av kirkebygg og gravplasser, og en del administrative og økonomiske oppgaver. Fellesrådet er arbeidsgiver for de som jobber i soknene, med unntak av prestene og enkelte andre som er ansatt direkte av menighetsrådet. Fellesrådet har dermed mange ulike ansattgrupper, som kirkemusikere, menighetspedagoger, diakoner, kirketjenere, renholdere, gravplassmedarbeidere, rådgivere, sekretærer og koordinatore. Disse ansettes av fellesrådet, etter innspill fra menighetsrådet, og kirkevergen er deres leder.

Prosti

Hvert sokn er del av et prosti i tillegg til et kirkelig fellesråd. Ved inngangen til 2021 var det 94 geografiske prostier i Norge.²⁷ De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempel på store kommuner som utgjør ett prosti, eller der det er flere prosti innad i en kommune.

Prostiet ble etablert som enhet i Den norske kirke allerede på 1200-tallet, og er et administrativt nivå uten formelle rådsorganer.²⁸ Prosten er leder for prestatjenesten i prostiet, fungerer som arbeidsgiver for prestene i prostiet og bistår biskopen. Prosten er en kirkelig leder som skal samvirke med de kirkelige rådene i prostiet, og bidra med

²⁵ Lov om kirker og kirkegarde av 1897 § 45.

²⁶ NOU 1989:7 Den lokale kirkes ordning, side 44

²⁷ I tillegg utgjør Døveprostiet et ikke-geografisk prosti organisert etter en særskilt ordning fastsatt av Kirkemøtet, se avsnitt 5.10.2.

²⁸ Det finnes riktignok en mulighet for å etablere frivillige prostiråd for å fremme samarbeid mellom menighetsrådene i prostiet, se [Retningslinjer 11. april 2016 for prostiråd og prostimøter](#).

4 Dagens kirkelige organisering

faglig veiledning, råd og støtte.²⁹ Både prosten og prestene som arbeider i prostiet blir ansatt av bispedømmerådet. Prosten har gjerne en sekretærressurs som bistår i å koordinere prestene i prostiet.

Bispedømme og bispedømmeråd

Norge har elleve bispedømmer, hver med en biskop og et folkevalgt bispedømmeråd.³⁰ Bispeembetet har vært en del av kirken siden oldkirken, med hovedoppgave å inspirere, rettlede og verne om kirkens tro og liv lokalt. Biskopen er den kirkelige lederen i bispedømmet. I dag utøver biskopen sin ledelse gjennom å føre tilsyn med menighetene og de kirkelige medarbeiderne, og dels gjennom å lede prestatjenesten og være arbeidsgiver for prester og proster.

Bispedømmerådet representerer kirkemedlemmene i bispedømmet, og velges ved direkte valg i kirkevalget. På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i soknet, har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i menighetene og i hele bispedømmet. Bispedømmerådet ivaretar sitt «vekke og nære»-ansvar blant annet gjennom strategiarbeid og ansettelse av menighetsprestene, etter at både menighetsråd og prost har gitt innspill.

I hvert bispedømme finnes det et bispedømmekontor som fungerer som sekretariat for bispedømmerådet og biskopen. Bispedømmekontoret ivaretar personalfunksjoner for prestene og prostene i bispedømmet, og har fagstillinger som fungerer som rådgivere for biskop og bispedømmeråd og som bidrar til faglig utvikling i bispedømmet. Stiftsdirektøren er daglig leder for bispedømmekontoret, og rapporterer både til bispedømmerådet og biskopen.

Nasjonalt nivå med Kirkemøtet, Kirkerådet og Bispemøtet

Kirkemøtet er kirkens øverste demokratiske myndighet. De som velges til å være folkevalgte i bispedømmerådet, velges samtidig til å være medlemmer av Kirkemøtet. Kirkemøtet gjennomføres normalt én gang årlig, og kan gjøre vedtak bl.a. om kirkens lære og liturgier, og etter at ny trossamfunnslov trådte i kraft, hvordan kirken skal organisere seg som trossamfunn. På samme måte som soknene er selvstendige rettssubjekt, er også Den norske kirke nasjonalt (RDNK) et rettssubjekt, der Kirkemøtet er øverste organ. Den norske kirke nasjonalt mottar et rammetilskudd fra staten, som Kirkemøtet disponerer.

Kirkemøtet velger et Kirkeråd som er det utøvende og saksforberedende organ mellom Kirkemøtene. Kirkerådet har et sekretariat (som også kalles Kirkerådet), der ansatte gjør saksforberedende arbeid til både Kirkerådet og Kirkemøtet. Sekretariatet innehar også ansvaret for fellestjenester for alle som er ansatt i det nasjonale rettssubjektet (lønn og økonomi), og arkivtjeneste for bispedømmerådene og Kirkerådet.

Bispemøtet er også et nasjonalt organ bestående av alle landets biskoper. Det har et særskilt ansvar for kirkens lære, noe som bl.a. kommer til uttrykk ved at Bispemøtet har en særlig rolle ved behandling av lære- og liturgisaker i Kirkemøtet og Kirkerådet. Bispemøtet skal også bidra til å fremme enhet i kirken og med andre kirker. Bispemøtet er dessuten et samordningsorgan for biskopene. Bispemøtet ledes av preses, og har et sekretariat som ledes av en generalsekretær.

Kirkemøtet velger også Samisk kirkeråd etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv og har som oppgave å fremme, verne og samordne samisk kirkeliv i Den norske kirke. Det har felles sekretariat med Kirkerådet.

²⁹ På bakgrunn av erfaringer som ble gjort med forsøk med en ny organisering av prestatjenesten, ble det i 2004 vedtatt en prostereform som hadde som hovedformål å legge til rette for å styrke prostens rolle som leder av prestatjenesten i prostiet, samt stimulere til økt samarbeid mellom prestene. Prostiet ble fastsatt som prestens tjenestedistrikt, men med særskilt ansvar for et avgrenset område (ett eller flere sokn). Som en del av reformen ble det lagt vekt på å utvikle prostens lederkompetanse.

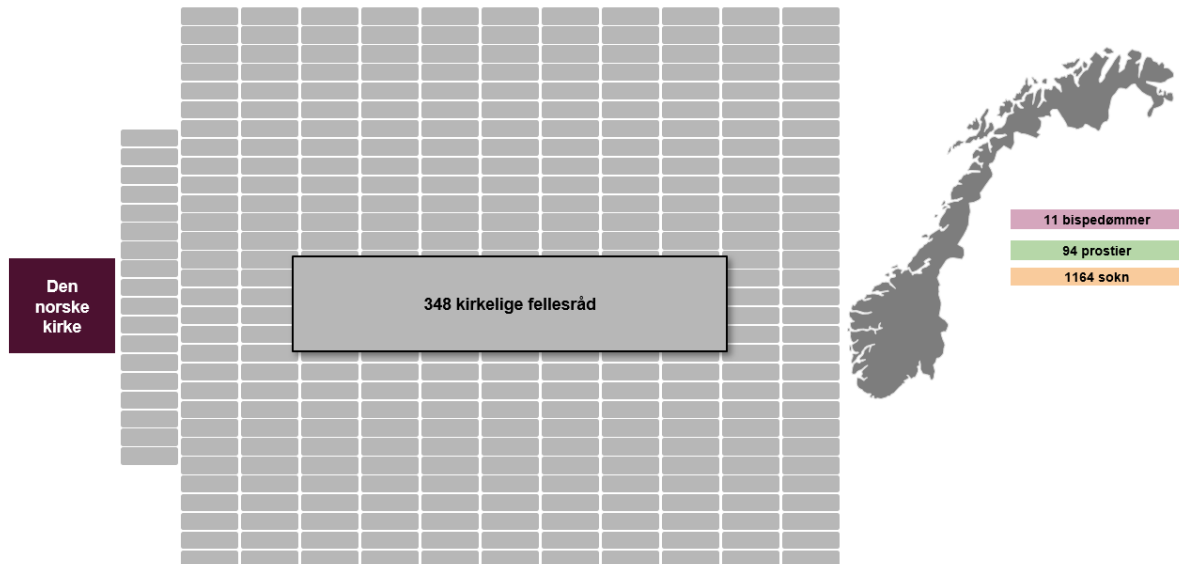
³⁰ I Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet, som er biskop i Nidaros domprosti.

4 Dagens kirkelige organisering

4.1.2 Den norske kirke som arbeidsgiver

Selv om Den norske kirke er én kirke og ett trossamfunn, er ikke kirken én arbeidsgiver, se Figur 4.2. De fleste som har kirken som arbeidssted, er ansatt i et kirkelig fellesråd (ca. 7 500 ansatte). Disse varierer i størrelse, med både små, mellomstore og store virksomheter. Størst er likevel RDNK (ca. 1 600 ansatte), som arbeidsgiver for prestene, prostene og de ansatte i sekretariatene for bispedømmene og Kirkerådet.

Figur 4.2 Ett trossamfunn – 349 arbeidsgivere



I hvert av de 1 164 soknene i kirken finnes det dermed medarbeidere fra to ulike arbeidsgivere: En eller flere prester som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, og flere ansatte i fellesrådet. Både kirkemusikere, trosopplærere, diakoner og ansatte med ansvar for kirkebygg, gravplass, økonomi og administrasjon er ansatt i fellesrådet. Menighetsrådene kan også velge å ansette egne diakoner, prester og andre, som gir en tredje arbeidsgiver. Det er de to første, RDNK og fellesrådene, som er hovedtema for denne utredningen, og som gir de to «arbeidsgiverlinjene».

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter organiserer kirkelige fellesråd, RDNK og en del menighetseide barnehager og organisasjoner med kirkelig tilknytning. KA-sektoren er et selvstendig tariffområde. Både menighetsråd, kirkelige fellesråd og Kirkemøtet har overdratt sitt partsansvar etter arbeidstvistloven til KA. Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Den norske kirke reguleres som følge av dette etter forhandlinger mellom KA og de arbeidstakerorganisasjoner som har kirkeansatte blant sine medlemmer. KA bistår både de lokalkirkelige arbeidsgiverne og kirken nasjonalt/regionalt med opplæring, veiledning og råd særlig knyttet til arbeidsgiveransvar, med vekt på arbeidsrettslig rådgivning, personalsaker og lederopplæring. KA og Kirkerådet har en samarbeidsavtale som har som overordnet formål å sørge for god samhandling og samlet ressursutnyttelse.

4.1.3 Relasjoner og styring i Den norske kirke

Som organisasjon består Den norske kirke av fem nivåer og en rekke stillinger, råd og administrative organer, som står i ulike former for relasjoner til hverandre. Relasjonene i form av arbeidsgiverlinjer og styringslinjer er tegnet inn i Figur 4.3. De tykkeste strekene viser arbeidsgiverlinjene, og illustrerer at det er to arbeidsgiverlinjer i to ulike rettssubjekt. De tynnere strekene viser styringslinjene. Dette er linjer mellom organer som står i en sammenheng, i den forstand at et organ kan fastsette mål og prioriteringer, tildele budsjettmidler til en annen enhet, og innhente rapportering om bruken av midlene.

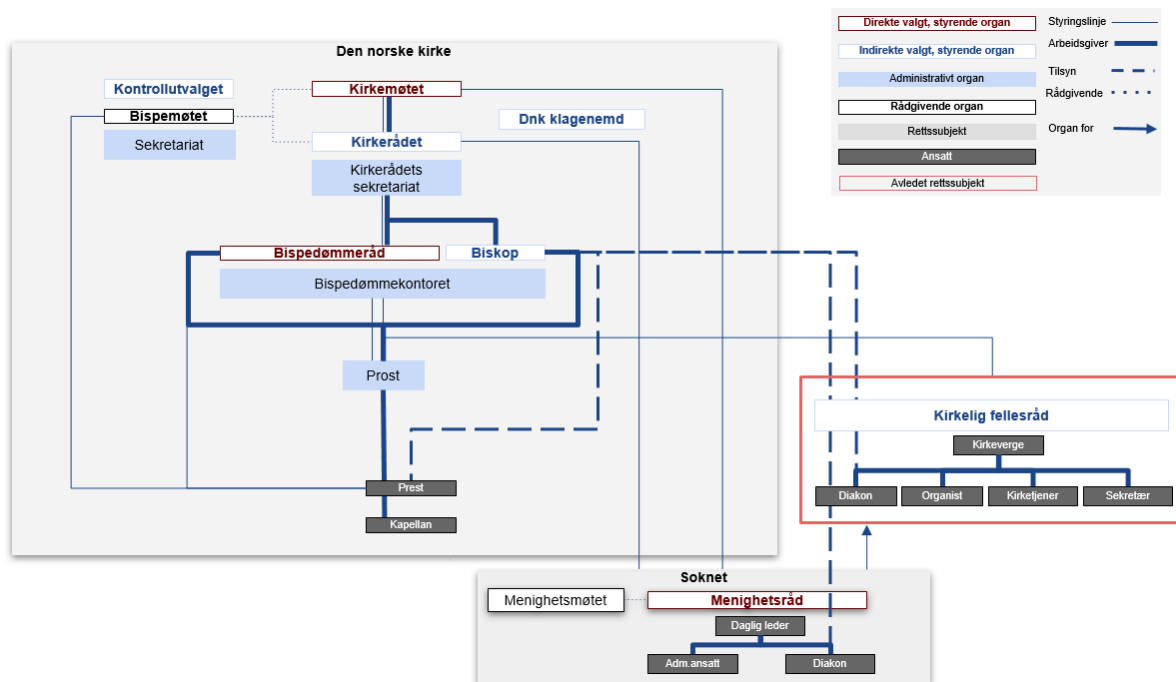
Noen steder mangler det styringslinjer, men det kan fortsatt være etablerte relasjoner mellom de ulike enhetene. Det skjer for eksempel en viss samordning mellom de to arbeidsgiverlinjene lokalt selv om dette ikke fremgår av figuren: Menighetsrådet vedtar mange planer som både menighetsprest og andre ansatte vil måtte forholde seg til, bl.a. for diakoni, trosopplæring og gudstjenesteliv. I tillegg har prostene i sin tjenesteordning fastsatt at de «i samvirke med

4 Dagens kirkelige organisering

kirkelig råd og utvalg [skal] bidra til godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet» samt at de skal «sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet». Tilsvarende har sokneprester i sin tjenesteordning at de skal sørge «for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet». Biskopen har også et ansvar for å sørge for nødvendig samordning med de kirkelige rådenes virksomhet, mens bispedømmerådet har et ansvar for å fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd. Samtidig har kirkelig fellesråd samordningsansvaret for arbeidsmiljøet lokalt i henhold til arbeidsmiljøloven.³¹

Det gjennomføres årlige utviklingssamtaler mellom Kirkerådet ved preses, direktør og assisterende direktør og bispedømmet ved biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør.

Figur 4.3 Arbeidsgiverlinjer og styringslinjer i Den norske kirke³²



De fleste organisasjoner er bygget opp med enheter i et hierarki der arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er samlet. Forholdet mellom rådsorganene i Den norske kirke har aldri vært hierarkisk, og i kirken er styringshierarkiet brutt opp av at arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er splittet fra hverandre, og at personell som jobber sammen i samme organisatoriske enhet, både på kirkelig fellesrådsnivå og på menighetsnivå, har ulike arbeidsgivere. Finansieringsmodellen følger heller ikke en tradisjonell hierarkisk struktur der øverste organ formelt sett disponerer helheten i virksomhetens budsjett. De ulike enhetene i trossamfunnet mottar og disponerer finansiering fra ulike kilder, både stat, kommune, gaver og tilskudd fra Opplysningsvesenets fond, og det er den mottakende enheten som disponerer midlene. I andre komplekse organisasjoner vil det gjerne være laget en fullmaktoversikt som definerer og formaliserer hvilket ansvar og hvilke fullmakter til å disponere midler som ligger til de ulike rollene, men dette er ikke gjort for Den norske kirke.

4.1.4 Demokrati og legitimitet

Den norske kirke er en demokratisk styrt folkekirke. Kirkestyret er lagt til demokratisk valgte organer både på lokalt nivå (soknets organer), regionalt nivå (bispedømmerådet) og nasjonalt nivå (Kirkemøtet og tilhørende organer på

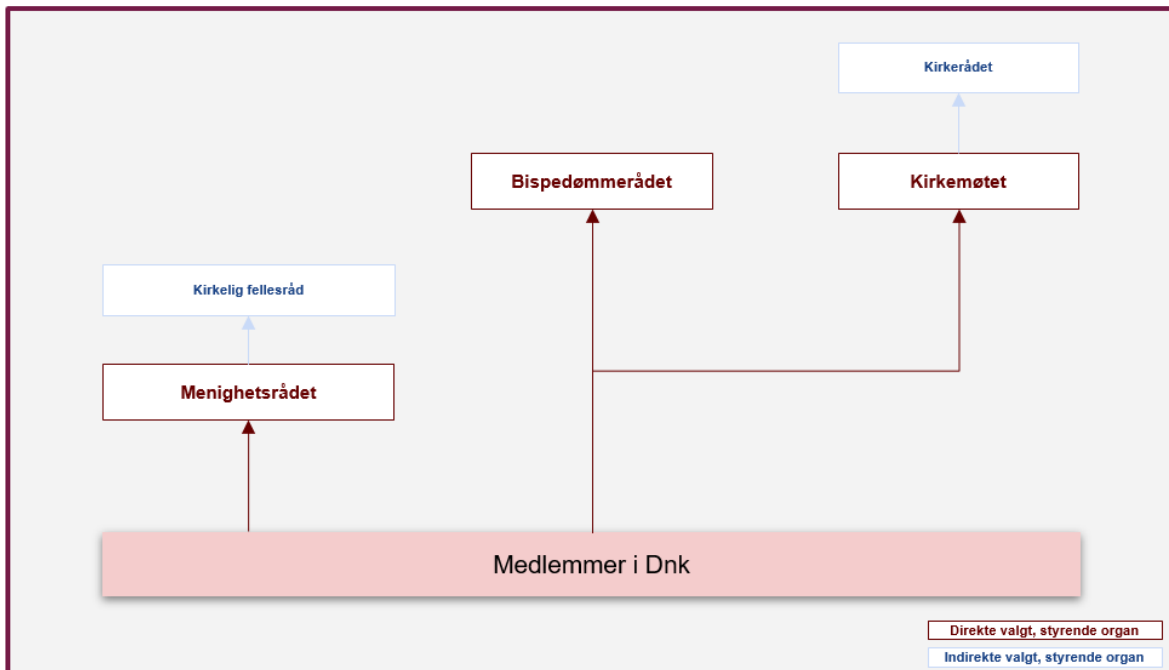
³¹ Arbeidsmiljøloven § 2-2.

³² Figur 4.3 må ses i sammenheng med nærmere beskrivelse av organene i rapporten. Det gjelder særlig Bispemøtet, som ikke bare er et rådgivende organ for Kirkemøtet. Bispemøtet er også både et samordningsorgan for biskopens tjenesteutøvelse, inkludert deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, og har et nasjonalt ansvar for prestenes etter- og videreutdanning.

4 Dagens kirkelige organisering

nasjonalt nivå). I tråd med prinsippet om embete og råd, er prestatjenesten (embetet) også representert i kirkens demokratisk valgte styringsorganer. I Den norske kirke har ethvert kirkemedlem et medansvar for kirken, og muligheten til å la sin stemme høres. At kirken styres av et samvirke mellom prester (embete) og folkevalgte (råd), og deres sekretariater, viser kirkens særpreg som organisasjon. Hvert fjerde år gjennomføres kirkevalget, der det gjennom direkte og indirekte valg velges medlemmer til rådsorgan som nevnt over. Blant de fem nivåene i kirkens organisering, er det rådsorgan på fire av disse.

Figur 4.4 Demokrati og legitimitet i Den norske kirke



Gjennom kirkevalget er det medlemmene som velger hvem som skal sitte i det styrende organet. Menighetsrådet, bispedømmerrådet og Kirkemøtet henter sin legitimitet gjennom kirkevalget, der alle medlemmer over 15 år kan velge hvem som skal sitte i disse organene. Kirkelig fellesråd henter sin legitimitet fra menighetsrådene i fellesrådsområdet, og Kirkerådet henter sin legitimitet fra Kirkemøtets medlemmer. Gjennom en kombinasjon av direkte og indirekte valg av representanter til styrende organer, kan man legge til rette for at styringen av trossamfunnet både har legitimitet i medlemsmassen og at styringen av trossamfunnet kan fungere på en effektiv måte.

Gjennom å være organisert som en folkekirke med valgte styrende organer legger trossamfunnet til rette for at utviklingen av organisasjonen kan orienteres mot medlemmenes ønsker og behov. Medlemmene kan gjennom kirkedemokratiet oppleve representativitet og tilhørighet, og medvirke i kirkens beslutningsprosesser. De valgte kirkelige styringsorganer representerer Den norske kirkes øverste organer.

4.1.5 Finansiering

Den norske kirke blir i hovedsak finansiert gjennom tilskudd fra stat og kommune. I tillegg har menighetene inntekter gjennom gaver og innsamlinger, lokale fond, leieinntekter o.l., og Opplysningsvesenets fond gir tilskudd til Den norske kirke. De økonomiske forpliktelsene stat og kommune har til kirken er regulert i trossamfunnsloven.

Staten har ansvar for å gi tilskudd til prestatjenesten, virksomheten i de regionale og sentrale rådene samt til andre kirkelige formål. Bevilgningen fra staten gis i form av et rammetilskudd som Kirkemøtet disponerer. På bakgrunn av Kirkemøtets budsjettvedtak, stiller Kirkerådet midler til disposisjon for bispedømmerådene gjennom tildelingsbrev. Om lag 500 millioner kroner blir gitt i tilskudd via bispedømmerådene til soknene, til kirkelige formål som trosopplæring, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. På nasjonalt nivå er det satt av midler til aktiviteter

4 Dagens kirkelige organisering

felles for alle enheter i Den norske kirke, inkludert drift av folkevalgte organer på nasjonalt nivå, Den norske kirkes medlemsregister og enkelte fellestjenester.

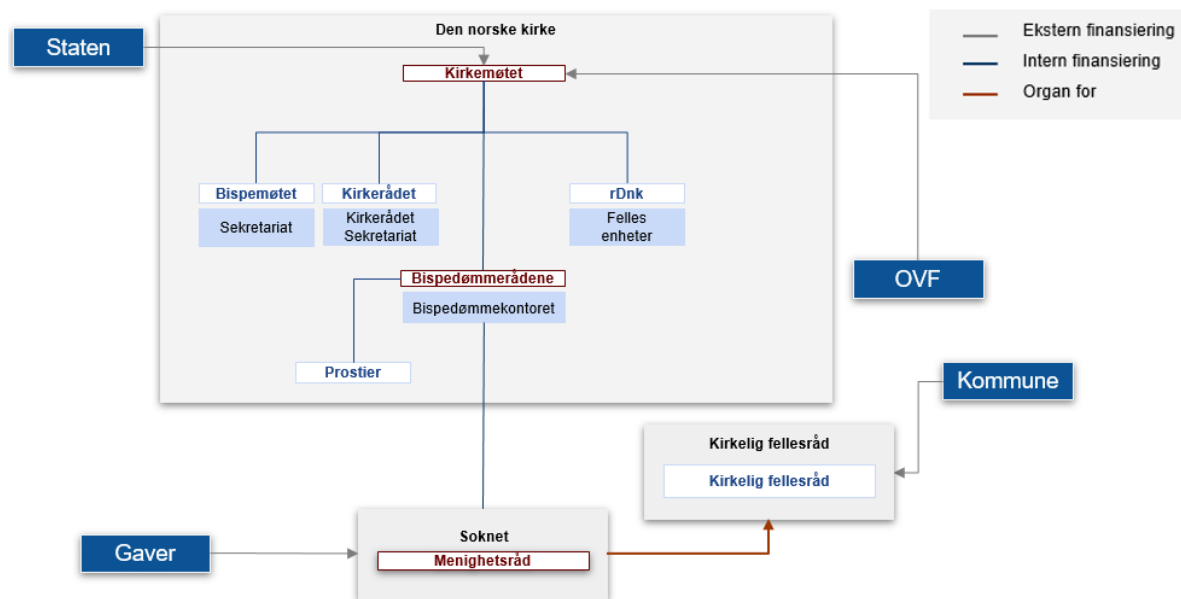
Kommunen har ansvar for å gi tilskudd til kirkens virksomhet lokalt. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger, og det skal sørge for at soknene har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger samt tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunen gir også tilskudd til soknet som dekker utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet, det vil de fleste steder si kirkelig fellesråd. Det statlige tilskuddet til Den norske kirke nasjonalt dekker lønnen til prestedtjenesten, mens Den norske kirke lokalt sørger for kontor og administrative tjenester for prester og lokalt tilsatte.

Ut over statlige og kommunale tilskudd får Den norske kirke et finansielt tilskudd fra Opplysningsvesenets fond til felleskirkelige oppgaver. Tilskuddet disponeres av Kirkemøtet, som fordeler det til bispedømmerådene og Kirkerådet.

Menighetene får også en del inntekter gjennom gaver og innsamlinger, givertjeneste, brukerbetaling og andre inntekter fra lokale fond og leie m.m. Givertjeneste, ofringer m.m. er omfattet av den generelle ordningen for skattefradrag for gaver til frivillige organisasjoner. Beløpene som samles inn i menighetene omfatter ikke bare gaver til menighetene, men også til kirkelige formål utenfor menighetene, blant annet til frivillige kristelige organisasjoner.

Trossamfunnsloven gir departementet myndighet til å fastsette om andre regler enn regnskapsloven skal gjelde for det nasjonale rettssubjektet og for soknene. Departementet har fastsatt egne forskrifter for hhv. for regnskapsføring av pensjonsutgifter for RDNK og for økonomiforvaltning i sokn i Den norske kirke.³³

Figur 4.5 Finansieringen av Den norske kirke



4.1.6 Frivillighet i Den norske kirke

I Den norske kirke utgjør frivilligheten om lag 1 000 årsverk fordelt på 100 000 frivillige, noe som utgjør 2,5 prosent av medlemmene.³⁴ Selvstendig og i fellesskap med kirkelig ansatte driver de frivillige mye av kirkens arbeid, både i trosopplæring, gudstjenester, diakoni, musikk- og kulturarbeid, og med kirkebygg og gravplasser.

³³ Forskrift 19. januar 2021 nr. 193 om rekneskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja (rettssubjektet Den norske kyrkja) og forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke.

³⁴ Lorentzen, H. (2015). Kirke, idrett og frivillige. I: K. Fretheim (red.). Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke. Oslo: IKO-forlaget: 109–119

4 Dagens kirkelige organisering

Forskning på frivillighet i Den norske kirke argumenterer for at det har skjedd en utvikling fra en kollektivistisk («gammel») til en refleksiv («ny») frivillighet.³⁵ Denne dreiningen innebærer at frivilligheten i dag ofte er mer kortvarig og prosjektbasert fremfor livslang og regelmessig. Den er også mer refleksiv enn før, i betydningen at lyst og egne behov erstatter plikt og lojalitet, og mer samspillende ved at likeverd og empowerment erstatter veldedighet og hierarki. Det store flertallet av kirkens frivillige uttrykker en stor tilfredshet med å være frivillig, uavhengig av «frivillighetstype».

Det er i dag stor variasjon i hvordan menighetene rekrutterer, koordinerer og følger opp de frivillige. Omfanget av frivillig innsats varierer i landet, og kirken har et stort potensial for å involvere flere i frivillig tjeneste i kirken. Arbeidet med å rekruttere, utruste og følge opp frivillige er blant annet nedfelt i ulike tjenesteordninger for kirkelig ansatte, og er også et tverrfaglig arbeid.

4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING

Det er trekk ved dagens organisering som kan gjøre det vanskeligere for Den norske kirke å utføre sitt oppdrag på en god måte. Selve strukturen er ikke tradisjonelt hierarkisk, men gjenspeiler ulike hensyn, som at det skal være et visst forhold mellom embete og råd. Strukturen gir en mer kompleks fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom ulike nivåer og aktører enn i de fleste andre organisasjoner i Norge. Fordelingen av roller, ansvar og myndighet er heller ikke oppsummert skriftlig noe sted, for eksempel i en fullmaktsmatrise. Noe av kompleksiteten følger av Den norske kirkes folkekirkelige karakter der både kirkelige og samfunnsmessige oppdrag inngår, men organiseringen gir også reelle utfordringer. Fra forskning på andre organisasjoner er det kjent at strukturell uklarhet kan gjøre det vanskeligere å utvikle og gjennomføre felles strategier og prioriteringer, svekke de lavere nivåenes handlefrihet og beslutningsmyndighet, gi tregere beslutninger og gjøre det mer krevende å få oversikt over ressursbruken og føre internkontroll.

Hva betyr dette i praksis for Den norske kirke? Hovedutvalget har vært opptatt av å identifisere de utfordringene som følger av delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt og at mange av fellesrådene i dag har få ansatte, siden de er disse forholdene som utvalget først og fremst er bedt om å foreslå endringer i. Hovedutvalget vil særlig få peke på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid: Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass: Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering: De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettfærdig for alle involverte.

³⁵ Sirris, S. (2015). Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse.

4 Dagens kirkelige organisering

Svakere rekruttering enn ønskelig: En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet: Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Hovedutvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt. Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

DEL 2: SENTRALE TEMAER



Kirkegårdsarbeidere utenfor Hustad kirke i Møre bispedømme. Foto: © Bjarne Nygård/Samfoto

5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER

5.1 INNLEDNING

Hovedutvalget har fått i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken, som bl.a. skal erstatte dagens kirkelige fellesråd. I denne rapporten omtales dette organet som prostifellesrådet. Dette blir et nytt kirkelig organ, som vil føre til nye relasjoner både til soknene, kommunene, biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt.

I arbeidet med å opprette et nytt organ må det tas en rekke valg. Noen problemstillinger følger av mandatet og de fastsatte målene, se kapittel 2. Hovedutvalget har identifisert følgende temaer som særlig viktige å ta stilling til: Hva skal prostifellesrådets ansvar og myndighet være? Hvordan skal det være sammensatt? Hvordan vil dette påvirke menighetsrådenes rolle? Hva er en egnet ordning for daglig ledelse av det nye organet? Hvilke hensyn er viktige å ivareta i ledelse av arbeidsplassen lokalt i det enkelte sokn? Hvordan skal relasjonen til kommunen ivaretas når prostifellesrådene blir kommuneoverskridende? Hvilke roller skal biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor ha, og hvordan skal de kunne ivareta sitt ansvar overfor menigheter og vigslede ansatte uten arbeidsgiveransvar for prestene? Hvordan vil kirken nasjonalt med Kirkemøtet, Bispemøtet og Kirkerådet påvirkes? Dette er sentrale temaer som direkte er knyttet til felles arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan som vil drøftes i det følgende. Et viktig valg som utvalget ikke har hatt kapasitet til å utrede, er det geografiske området. Dette pekes på som et av flere temaer for videre utredning i kapittel 13.

Med etableringen av felles utøvelse av arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan utløses også andre spørsmål, særlig knyttet til det kirkelige demokratiet, men også til mer avgrensede temaer som samisk kirkeliv, spesialprestetjeneste og døvemenighetene. Spørsmålet om prostifellesrådets rettslige tilknytning er behandlet i neste kapittel. Noen problemstillinger i dette kapitlet avhenger av den rettslige tilknytningen, og dette blir presisert underveis.

5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET

5.2.1 Formål og rolle

Kirkerådet har i utredningsmandatet bedt hovedutvalget om å særlig «utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke».

Etter dagens ordning er de fleste kirkelige fellesråd et fellesorgan for flere sokn i en kommune. I utvalgets forslag vil prostifellesrådet overta de oppgaver fellesrådene har i dagens ordning. Samtidig vil det også overta arbeidsgiveroppgaver for menighetsprestene fra RDNK. I tillegg vil de bli finansiert av både kommunene i prostiet og av RDNK. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan både for de som i dag er ansatt i kirkelige fellesråd og menighetsprestene som arbeider i det enkelte sokn. Ved at prostifellesrådet både skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået, er det viktig å understreke at dette organet vil være en ny type organ. Prostifellesrådet blir ikke bare større enn dagens kirkelige fellesråd, men vil også få et bredere ansvarsområde.

I dagens kirkeordning er det en gjennomgående formulering om hva som er formålet for menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet, de skal «vekke og nære». Formålsbestemmelsen sier at disse organene skal «ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv» i menighetene. En tilsvarende formålsbestemmelse er ikke gitt til kirkelig fellesråd. Selv om fellesrådene i dag blant annet skal formulere mål og planer for den kirkelige virksomheten, har de også et særlig ansvar for økonomiske og administrative oppgaver på vegne av soknene. Prostifellesrådet er foreslått som et nytt organ som både skal overta fellesrådenes og enkelte av bispedømmenes oppgaver. Hovedutvalget mener derfor at prostifellesrådet også bør ha en lignende formålsbestemmelse om å «vekke og nære».

5 Nytt organ med nye relasjoner

For å unngå utydelige ansvarsforhold mellom prostifellesråd og menighetsråd og mellom prostifellesråd og bispedømmeråd, er det viktig at det etableres en tydelig sammenheng mellom formålsbestemmelsen og de oppgaver som prostifellesrådet skal løse. Dette må blant annet ses i sammenheng med særlig hvilke oppgaver som skal tillegges menighetsråd, se avsnitt 5.4, og oppgaver som skal tillegges bispedømmenivået, se avsnitt 5.8.

For å tydeliggjøre forskjellen mellom menighetsråd og prostifellesråd foreslår hovedutvalget følgende formulering på en formålsbestemmelse for prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

5.2.2 Faglig ledelse og koordinering

Prostifellesrådet vil være et arbeidsgiverorgan for de som arbeider lokalt i menighetene og som det fremgår av forslag til formålsbestemmelse vil det stå i nær relasjon til øvrige organer i trossamfunnet. Prostifellesrådets ansvar for faglig ledelse og koordinering må ses i sammenheng med menighetsrådets ansvar og bispedømmenivåets ansvar. Begge disse nivåene har sentrale roller i faglig utvikling og ledelse i soknene. Menighetsrådets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.4 og bispedømmenivåets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.8. Som lokalt arbeidsgiverorgan vil prostifellesrådet likevel ha ansvar for å koordinere og utøve faglig ledelse i sitt prosti. Denne faglige ledelsen vil bli diskutert videre under avsnitt 5.6.

5.2.3 Økonomiforvaltning

I trossamfunnsloven § 14 slås det fast at kommunen plikter å gi tilskudd til kirken lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. «Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp».

Et slikt tilskudd fra kommunen gis etter budsjettforslag fra soknet. I soknets budsjettforslag skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå. Etter den gjeldende kirkeordningen er det kirkelig fellesråd som har i oppgave å «ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene» samt å «ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen», herunder å fremme et samlet budsjettforslag fra soknene i kommunen.³⁶ Dersom prostifellesrådet besluttes som det nye styringsnivået i kirken, vil dette rådet ivareta de administrative og økonomiske oppgaver som i dag utføres av kirkelig fellesråd. Det må fortsatt gjøres en betydelig budsjettforberedende innsats fra kirkens side inn mot den enkelte kommune for slik å sikre en fortsatt forsvarlig finansiering av prostiets virksomhet. Se nærmere om dette i avsnitt 5.5.1.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet får de økonomioppgavene som kirkelig fellesråd har i dag på vegne av soknene. Et spørsmål som reiser seg da, er hvilken regnskapsskikk organet skal følge. Det nasjonale rettssubjektet følger reglene etter regnskapsloven, mens forskriften om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke fastsetter at soknenes regnskaper skal føres i tråd med god kommunal regnskapsskikk.³⁷ I dag er det altså ulike regnskapsprinsipper for trossamfunnets ulike typer rettssubjekter. For nærmere omtale av kommunale regnskapsprinsipper, vises det til rapporten fra arbeidsgruppe 4 del 4.1. Forskriften som gjelder for

³⁶ Kirkeordningen § 17.

³⁷ I høringen til forskriften pekte departementet på at det er et spørsmål om forskriften, «i framtida bør delast i éin del fastsett av Kyrkjemøtet og éin del fastsett av departementet». I den sammenheng hadde en departemental arbeidsgruppe også i oppdrag å utrede og vurdere «konsekvensene av å gå over fra kommunale regnskapsprinsipper til regnskapsloven». Dette arbeidet ville kunne gi departementet grunnlag til å vurdere om det på lengre sikt vil være hensiktsmessig å endre regnskapsprinsipp, og også dette forslaget ville ifølge høringsnotatet bli sendt på høring på vanlig måte. I et brev fra Barne- og familiedepartementet 8. mars 2021, varslet departementet at det «vil avvenne Kirkemøtets vedtak av ny kirkeordning før [departementet] planlegger utredning av endringer i økonomiforskriften.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke innebærer blant annet at menighetsrådet og kirkeligfellesråd/prostifellesråd som er organ for soknet³⁸ må vedta eget økonomireglement, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning og rapportere opplysninger fra de kirkelige regnskapene til departementet eller den departementet bestemmer.

Kirkelig fellesråd mottar i dag tilskudd fra RDNK til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Tilskuddet utgjør om lag kr 500 millioner kroner årlig. Barne- og familiedepartementet har fastsatt retningslinjer for økonomiforvaltningen til rettssubjektet Den norske kirke, hvor det blant annet er fastsatt at:

«Tilskuddet skal støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. Tilskuddet skal finansiere kirkens prestetjeneste og annen virksomhet som hører inn under oppgavene til rettssubjektet Den norske kirke. Tilskuddet skal også anvendes til kirkens trosopplæring, diakoni og annen virksomhet som bidrar til å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke. Tilskuddet kan ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver etter lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) § 14 annet ledd.»

Videre heter det at «Dersom Den norske kirke disponerer deler av tilskuddet gjennom å gi økonomisk støtte til andre mottakere, skal Kirkerådet ha utarbeidet egne retningslinjer for dette». Kirkelig fellesråd rapporterer på bruken av midlene i tråd med krav i tilskuddsbrev fra bispedømmerrådet.

Ved etablering av prostifellesråd må lønnsmidler for menighetsprestene tilføres prostifellesrådet. Reguleringen av en slik overføring vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering.

5.2.4 Kirkebyggforvaltning

Kirkebyggene er normalt soknenes eiendom. Soknets eiendomsrett innebærer at soknet har rett til å eie, kontrollere og styre eiendom. Eierens rettigheter til å bruke og råde over eiendommen er bare begrenset av det som det ved lov er bestemt at skal være unntatt eiers rådighet, eller på annen måte er overlatt til andre. I trossamfunnsloven § 15 er Kirkemøtet gitt myndighet til å gi regler som regulerer soknets eierbeføyelser over kirkene som tilsvarer den som tidligere var hjemlet i kirkeloven §§ 17–21. I lovforslagene til trossamfunnsloven ble det lagt til grunn at det at kirkebyggene er i soknets eie, innebærer at Kirkemøtet i alminnelighet ikke vil kunne gis adgang til å legge ansvar for kirkebygget til noe annet organ enn et organ for soknet, ut over enkelte godkjennings- og klageordninger.³⁹ Hovedutvalget legger til grunn at prostifellesrådet generelt bør få et tilsvarende ansvar for å ivareta kirkebyggforvaltningen som kirkelig fellesråd har i dag.

5.2.5 Lokal gravplassmyndighet

Fra kristendommen kom til Norge for om lag 1000 år siden har det vært tradisjon at gravplassene har ligget i tilknytning til kirkebygget. Dette har også medført en sterk tilknytning mellom kirkebygget og gravplassene når det gjelder forvaltning og drift. I ny kirkelig organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret som lokal gravplassmyndighet istedenfor dagens kirkelige fellesråd.

Ved fristillingen mellom kirke og kommune i 1996, ble denne tradisjonen videreført. Den offentlige gravplassmyndigheten ble lagt til kirkelig fellesråd, og ansvaret for å finansiere gravplassdriften ble en del av kommunenes utgiftsansvar overfor kirkelig fellesråd. Soknene i Den norske kirke beholdt dermed ansvaret for et offentlig lovregulert velferdstilbud for alle innbyggere etter fristillingen, uavhengig av den enkeltes tros- og livssynsmessig tilhørighet.

³⁸ Forskriften omtaler soknets organer, dvs. menighetsrådet, jf. trossamfunnsloven § 11 tredje ledd, eller fellesorgan for flere sokn opprettet i medhold av trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd, jf. § 12 annet ledd, og organ for soknet på kommunenivå, dvs. organ for ett eller flere sokn som til sammen dekker minst én kommune. I praksis vil dette også inkludere prostifellesrådet, gitt at det er et fellesorgan for flere sokn.

³⁹ Se Kulturdepartementets høringsdokument til Kirkemøtet 15. februar 2018 om [Særskilte lovbestemmelser om Den norske kirke i forslaget til felles lov om tros- og livssynssamfunn](#) side 62 og Prop. 130 L (2018–2019) side 229–230.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Også i utviklingen av ny religionspolitikk og overgang til ny trossamfunnslov 01.01.2021 er ordningen videreført som normalordning. Bakgrunnen for dette må dels forstås ut fra den brede tillit kirken lokalt har bygget opp på feltet gjennom mange år, som bl.a. kom til uttrykk i høringen til ny lov som viste bred oppslutning om ordningen fra flertallet av høringsinstanser. Særlig vesentlig synes det å være at de lokale gravplassforvaltningene har vist at de evner å opptre med respekt og imøtekommenhet overfor den enkelte i et samfunn preget av økende tros- og livssynsmangfold, slik den nye faneparagrafen i gravplassloven forutsetter. Den frivillige ordningen med kommunal tjenesteyting i stedet for tilskudd videreføres i gravplassloven. Utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser må utredes av kommunen etter budsjettforslag fra soknet. Kommunen kan yte tjenester i stedet for å gi tilskudd etter avtale med soknet.

Kirkemøtet har videreført ordningen med at det er kirkelig fellesråd som på vegne av soknene i en kommune er ansvarlig gravplassmyndighet. jf. kirkeordningen § 17. Kirkemøtet har også uttalt et tydelig ønske om at ordningen med kirkelig gravplassdrift bør videreføres.

I om lag 1/3 av kommunene er det en tjenesteytingsavtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen som innebærer at kommunen utfører visse praktiske oppgaver i driften av gravplassene. Det er videre kommunal gravplassforvaltning i 5 kommuner (Bærum, Modum, Sandefjord, Vennesla og Gjesdal). Gravplasslovens §23 åpner for at ansvaret for gravplass kan bli overført til kommunen dersom kommunen ønsker. Myndigheten til å vedta dette ligger til statsforvalteren, som må høre berørte parter før det gjøres vedtak om endret ansvarsfordeling. Tidligere forutsatte slik overføring avtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen, og godkjenning fra departementet. Gravplasslovens § 23 fastsetter følgende:⁴⁰

I en undersøkelse fra KA i 2018 svarte kun 3 % av fellesrådene at det i de foregående 4 årene hadde vært drøftelser mellom kommune og kirke om å overføre gravferdsforvaltningen til kommunen.⁴¹ Dette kan tyde på at det i utgangspunktet ikke er et stort antall kommuner som ønsker å overta forvaltningsansvaret. En rekke praktiske spørsmål må også løses konkret dersom forvaltningsansvaret skal overføres fra soknet til kommunen, blant annet som følge av at gravplassene som hovedregel er soknets eiendom. Mange steder er gravplassansvaret også viktig for å opprettholde hele stillinger i fellesrådet (f.eks. kombinasjonsstillinger som kirketjener og gravplassarbeider). Gravplassforvaltningen utgjør rundt 20-35 % av andel årsverk lokalt, med små fellesråd med en høyest andel. I de fleste fellesråd er det tilsatte som både arbeider med oppgaver knyttet til gravplassforvaltning og til den ordinære kirkelige virksomhet. En eventuell kommunal overtagelse av gravplassforvaltningen vil i derfor berøre mange tilsatte og medføre oppsplittelse av stillingsforhold i mindre deltidsstillinger for to ulike arbeidsgivere.

Et overveldende flertall av menighetsråd og kirkelig fellesråd, samt Kirkemøtet, har gitt tydelig uttrykk for et ønske om å videreføre ansvaret for gravplassforvaltningen som del av kirkens oppgaveportefølje lokalt. Det er derfor et selvstendig hensyn at etablering av et kommuneoverskridende prostifellesråd skjer på en måte som bidrar til å opprettholde kommunenes positive holdning og tillit til kirkelig gravplassforvaltningen. Enkelte risikoer ved ny organisering knyttet til denne relasjonen er nærmere beskrevet i avsnitt 5.5. Ny organisering kan også bidra til å styrke kirkens posisjon som en pålitelig gravplassmyndighet. Ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd vil kirken ha større potensial til å levere bedre kvalitet på gravferdstjenester enn hva mange, spesielt små, kommuner har mulighet til alene. Kirken vil kunne tilby ansatte flere heltidsstillinger og større fagmiljøer til gravferd som kan øke kvaliteten.

5.2.6 Arbeidsgiveroppgaver

I henhold til utredningsmandatet skal det nye fellesorganet være et felles arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet, både de som lønnes over fellesrådenes budsjett i dag og de som er tilsatt i det nasjonale rettssubjektet. Dette er uavhengig av om de i fremtiden skal løse oppgaver tillagt menighetsrådet (f.eks.

⁴⁰ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 268. At den kirkelige gravplassmyndigheten må høres, følger av at vedtaket skal fastsettes i forskrift, jf. forvaltningsloven § 37.

⁴¹ [Gravplassundersøkelsen 2018 \(KA, 2018\)](#), side 11.

5 Nytt organ med nye relasjoner

trosopplæring), oppgaver tillagt fellesrådet (f.eks. gravplassvirksomhet) eller oppgaver for begge (f.eks. økonomioppgaver)

En grundig beskrivelse av ulike oppgaver og hva som ligger i arbeidsgivers styringsrett finnes i avsnitt 4.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Her trekkes det frem arbeidsgiveroppgaver som prostifellesrådet kan ha:

- Tilsetting av alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Suspensjon, oppsigelse og avskjed for alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Lønnsplikt
- Plikt til å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø
- Plikt til likebehandling og beskyttelse mot diskriminering, aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Plikt til individuell tilrettelegging
- Plikt til å sørge for at arbeidstakeren tar ferie og fritid
- Opplæring og utvikling
- Omsorgsplikt for de tilsatte
- Medbestemmelse
- Varsling/ytringsfrihet
- Rapporteringsplikter overfor det offentlige mv.

I hvilken grad prostifellesrådet skal ha alle eller utvalgte arbeidsgiveroppgaver, vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering og hvilket ansvar en eventuelt velger å legge til prostifellesrådet, se kapittel 6.

Noen av oppgavene vil også måtte ses i sammenheng med biskopens tilsyn og ledelse, se avsnitt 5.8.2.

5.2.7 Samisk kirkeliv

I hovedutvalgets mandat påpekes det at samisk kirkeliv skal ivaretas. Dette betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er et hensyn som spesielt gjelder for områder som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk, men også generelt for samisk kirkeliv i alle deler av landet.

Et av de viktigste virkemidlene for å ivareta samisk kirkeliv er å gi prostifellesråd ansvar for at det ytes kirkelige tjenester på samisk språk i de sokn som ligger i samisk språkforvaltningsområde. Dette er et ansvar som ligger til dagens fellesråd i samiske områder. I dette ansvaret handler det blant annet om å ha tilstrekkelig samiskspråklig kompetanse i staben til å kunne avholde gudstjenester, gjennomføre trosopplæring og drive diakonalt arbeid på samisk. Fordi det vil være flere ansatte i prostifellesrådet enn i dagens fellesråd, vil det være grunnlag for spesialisering økt ressurser til utadrettet arbeid. Dette vil også komme samisk kirkeliv til gode ved at enkelte medarbeidere i større grad har mulighet til å spesialisere seg rettet mot samisk kirkeliv.

5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Prostiet vil ha et folkevalgt organ, kalt prostifellesråd, som vil være sammensatt av ulike representanter. I det følgende vil det utvalgets vurdering av representasjon presenteres. Det er to overordnede spørsmål som må vurderes på tvers av spørsmålet om hvem som bør representeres og hvordan de velges: Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet, og størrelse på prostifellesrådet.

Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet

Et av de overordnede spørsmålene er i hvor stor grad det skal gis lokal frihet til å definere sammensetningen og i hvor stor grad det skal være nasjonale føringer. En kan se for seg en rekke løsninger på en skala fra at prostifellesrådet kan bestemme hele sammensetningen selv, til at det skal være en ferdig mal som alle prostifellesråd må følge. Hovedutvalget foretrekker en mellomløsning, som sikrer tilstrekkelig fleksibilitet for lokalkirken og som samtidig bevarer noen felles rammer. Flexibilitet er viktig fordi det vil være stor variasjon mellom prostiene når det kommer til geografi, antall sokn, antall kommuner osv. Felles rammer er viktig for å sikre forutsigbarhet og gjenkjennerbarhet på tvers, som bidrar til at kirken fremstår enhetlig som ett trossamfunn. Dette bidrar blant annet til å

5 Nytt organ med nye relasjoner

svare på målsetningene om ha en fleksibel kirkeordning – som samtidig gir nasjonale føringer der det trengs. En beskrivelse utvalgets forslag til sammensetning blir presentert i slutten av dette avsnittet, når ulike representasjoner er diskutert.

Størrelse på det folkevalgte prostifellesrådet

Et annet overordnet spørsmål som blir reist av arbeidsgruppe 3 er knyttet til størrelsen på det nye organet, med tanke på antall medlemmer. Det er sannsynlig at mange prostifellesråd vil bli for store til å være effektive styringsorgan. Det er derfor nødvendig å beskrive hvordan et utøvende organ vil kunne se ut der styringsorganene blir for store. En kan tenke seg to ulike alternativer for hvordan et slikt utøvende organ kan se ut. Det kan enten være et arbeidsutvalg som henter sin myndighet fra prostifellesrådet og opptre på vegne av det, eller et styre som er et uavhengig organ fra prostifellesrådet. Hovedutvalget støtter vurderingene til arbeidsgruppe 3, og mener det er mest hensiktsmessig å beskrive modell med arbeidsutvalg når prostifellesrådet blir for stort. Det er også fordi dette i størst grad oppnår å lage en enkel og fleksibel løsning som kan tilpasses ulike behov.

I de påfølgende avsnittene diskuteres det representasjon fra henholdsvis soknene, geistlig linje og kommunene. I tillegg til representasjon fra disse gruppene har hovedutvalget vurdert representasjon fra eller til rettssubjektet Den norske kirke v/bispedømmerådene.

5.3.1 Representasjon fra soknene/menighetsråd

For sikre målbildet om at kirken fortsatt skal stå sterkt lokalt må det være representasjon fra det nivået som best kjenner kirken lokalt. Hovedutvalget ser det derfor som helt naturlig at alle menighetsrådene er representert med én representant hver i prostifellesrådet. Et spørsmål som er drøftet av arbeidsgruppe 3 er om representantene bør være valgt direkte eller indirekte inn i prostifellesrådet. Mandatet slår fast at direkte valg skal vektlegges i utredningen. Likevel peker både arbeidsgruppe 3 og de åpne innspillmøtene på at det ikke ønskelig med flere enn to direkte valg, både av hensyn til de kirkelige ansatte som gjennomfører valget og de som stemmer. Hovedutvalget går derfor inn for en løsning med indirekte representasjon fra menighetsrådene til prostifellesrådet.

I prostifellesråd der det er for mange representanter til å kunne være et effektivt styringsorgan ser hovedutvalget muligheten for at noen sokn kan representere hverandre. Dette kan løses på flere måter. Arbeidsgruppe 3 har beskrevet en nærliggende løsning, der ett sokn i hver kommune i prostiet representerer de andre soknene i kommunen. I et prosti som strekker seg over fire kommuner og ti sokn vil det med en slik løsning være fire sokn representert i arbeidsutvalget. Samtidig vil dette være en løsning som ikke vil kunne passe godt alle steder, der det er stor variasjon i antall sokn i ulike kommuner. I et prosti med to kommuner hvor det er ett sokn i den ene kommunen og åtte sokn i den andre kan dette slå skjevt ut. I dette tilfellet vil ettsoknskommunen alltid være sikret plass i arbeidsutvalget, mens de andre soknene må rullere med syv andre sokn. Dette eksemplet illustrer hvordan én lik modell for alle prostifellesråd kan slå feil ut. Derfor mener hovedutvalget at det ikke skal være én nasjonal modell for hvilke menighetsråd som skal være representert i arbeidsutvalget. Dette bør heller bestemmes lokalt ut ifra lokale forhold.

Hovedutvalget vil likevel anbefale at menighetsråd er betydelig representert i arbeidsutvalget og menighetsrådsrepresentanter bør utgjøre flertallet av medlemmene. Representantene bør også være jevnt fordelt mellom kommuner, størrelse og andre lokale forhold slik at arbeidsutvalget blir mest mulig representativt.

5.3.2 Representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet

I rapporten fra arbeidsgruppe 3 diskuteres det om RDNK bør ha en representant i prostifellesrådet. Arbeidsgruppen anbefaler at RDNK bør kunne oppnevne ett eller flere medlemmer til prostifellesrådet, fordi dette kan bidra til en større grad av sammenbinding av trossamfunnet på tvers av nivåer. Det kan også tenkes at en sammenbinding kan styrkes ved å gjøre det motsatte: at prostifellesrådet kan oppnevne en representant til bispedømmerådet og dermed et organ for RDNK. Et tredje alternativ er at bispedømmerådet kan bestå av både medlemmer fra prostifellesrådet og medlemmer av Kirkemøtet. Alle disse løsningene sees på som aktuelle, og de har styrker og svakheter avhengig av hva slags funksjon en slik representasjon skal ha.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Hvilke av disse løsningene som vurderes som mest hensiktsmessige kan være avhengig av rettslig modell for prostifellesrådet som beskrevet nærmere i kapittel 7. Samtidig kan valg av representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerrådet være uavhengig av rettslig tilknytning. Dette drøftes i utvalgets vurdering av bispedømmerrådets sammensetning, i avsnitt 5.8.5.

5.3.3 Geistlig representasjon

Geistlig representasjon, en prest, i kirkelig demokrati bygger på samvirkeprinsippet mellom embete og råd hvor biskop, prost eller sokneprest sitter som representant sammen med det folkevalgte rådet. Mandatet peker på at en ny kirkeordning skal «inneholde en god balanse mellom embete og råd», og hovedutvalget anbefaler derfor at det skal være geistlig representasjon i prostifellesrådet. Hovedutvalget ser det naturlig at den geistlige representanten også sitter i arbeidsutvalget. Hvem dette skal være har sammenheng med den daglige ledelsen i prostifellesrådet, se avsnitt 5.6. Den geistlige representanten er medlem i rådet i kraft av å representere tjenesten med Ord og sakrament som prest, ikke som ansatt.

5.3.4 Kommunal representasjon

Forholdet mellom kirke og kommune har vært nært helt siden etableringen av kommunalt selvstyre. Da formannskapslovene av 1837 ble vedtatt, fulgte disse som hovedregel daværende prestegjeldsinndeling. Samtidig ble det opprettet soknekommuner med soknestyre, knyttet til de enkelte kirkesokn. De nye kommunene overtok den retten menighetene hadde fått i 1818 til å innkreve skatt for å dekke utgifter til kirkenes drift og vedlikehold, og kommunene opptrådte etter dette som styringsorgan på vegne av soknene. Frem til 1922 var menighetene alene representert ved soknestyrene og kommunestyrene, men også etter at loven om menighetsråd og menighetsmøter trådte i kraft i 1922, behold kommunestyret ansvar for å representere menighetene i forvaltningsmessige og økonomiske saker. Med kirkeloven av 1996 ble det presisert at soknene fikk en rettslig selvstendighet i forhold til kommunene, samtidig som det ble videreført en kommunal representasjon i kirkelige fellesråd. I gjeldene kirkeordning har Kirkemøtet fastsatt at kommunene *kan* oppnevne en representant til fellesrådet, i §§ 9 og 15. Etter gjeldende rett er det også et vilkår at kirkelige ombud,⁴² inkludert den kommunale representanten,⁴³ er medlem i Den norske kirke, men biskopen kan dispensere fra kravet når særlige grunner tilsier det.⁴⁴

Barne- og familiedepartementet har pekt på at kommunal representasjon kan være naturlig med tanke på oppgaven som mange fellesorgan (prostifellesråd) vil ha som lokal gravplassmyndighet på vegne av samfunnet. I forarbeidene til ny trossamfunnslov uttaler departementet at det vil: «være fornuftig å legge til rette for at et kirkelige organ som skal ha ansvar i gravplassaker, fortsatt har en kommunal representant».⁴⁵

Kirken er lokalt finansiert av kommunen og er avhengig av et godt samarbeid for å opprettholde en velfungerende drift. Selv om finansiering fra kommunen ikke alene kan begrunne kommunal representasjon, er det mange fordeler ved å ha en fast representant fra kommunen i fellesrådet i dag. Kommunal representasjon er med å styrke kommunens finansieringsvilje ved at de kan påvirke beslutninger som angår økonomi og er med på å kontrollere bruken av midlene. En trygg kommunal finansiering gjør det lettere å nå målsetningene om en sterk kirke lokalt. Ved å opprettholde nære bånd til kommunen kan også kirken utvikle sin rolle som samarbeidspartner med kommunen i å løse lokale utfordringer gjennom samskaping. Dette kan igjen bidra til å styrke kirken som en relevant samfunnsaktør og en attraktiv arbeidsplass.

⁴² Et ombud er en betegnelse på en tillitsvalgt eller en folkevalgt som har plikt til å ta imot valg og plikt til å utføre vervet når vedkommende først er valgt. Det må ikke forveksles med ombud som Likestillings- og diskrimineringsombudet eller Barneombudet. Se mer om ombudsplikten i avsnitt 6.8.

⁴³ I forarbeidene til den gjeldende kirkeordningen er det uttrykkelig presisert at kommunal representant regnes som kirkelig ombud etter § 40, jf. sak KM 06/19 side 43.

⁴⁴ Se kirkeordningen § 40. Dette er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i kirkeloven § 29, hvor det var tydeliggjort i lovforarbeidene at medlemskapskravet også dekket kommunens representant (Ot.prp. nr. 64 (1994–1995) s. 54).

⁴⁵ Prop. 130 L (2018–2019) side 248

5 Nytt organ med nye relasjoner

Av flere grunner er det spesielt viktig å sikre en god relasjon til kommunene i ny organisering. Fordi prostifellesrådet mange steder vil dekke flere kommuner, er det en risiko for at opplevd avstand til hver enkelt kommune øker. Kommunal representasjon vil derfor kunne være en løsning som kan bidra til å videreføre den tette og gode relasjonen mellom kirken og kommunen. Både arbeidsgruppe 3 og 4 diskuterer dette og anbefaler kommunal representasjon i prostifellesrådet. I tillegg er rammene for kirken som lokal gravplassmyndighet noe endret etter en endring i gravplassloven knyttet til kommunenes mulighet til å bli lokal gravplassmyndighet (se nærmere beskrivelse under avsnitt 5.2.5). I denne sammenheng vil kommunal representasjon i prostifellesrådet kunne styrke kommunens forståelse av kirken som en god forvalter av denne myndigheten.

Selv om det er mange fordeler ved en kommunal representasjon har enkelte medlemmer pekt på noen prinsipielle motforestillinger. Det at Den norske kirke er et selvstendig trossamfunn, skilt fra både staten og kommunen, kan tilsa at det ikke bør være kommunal representasjon i kirkelige styringsorganer. Det kan svekke kirkens troverdighet som en selvstendig aktør, uavhengig av det offentlige. Kommunal representasjon setter også Den norske kirke i en særstilling sammenlignet med andre tros- og livssynssamfunn, og en slik ordning vil kunne komme under press til tross for at det er særlige tilknytningspunkter mellom kommunen og Den norske kirke.

Utvalgsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at det bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. En mindretallsanbefaling på dette punktet er beskrevet nederst i dette avsnittet.

Utforming av kommunal representasjon

Når et flertall anbefaler kommunal representasjon, reiser det seg to spørsmål om hvordan dette bør utformes. Det gjelder både antall kommunale representanter i prostifellesrådet og hva slags type stemmerett representant(e) skal ha.

Det at prostifellesrådet dekker flere kommuner reiser spørsmålet om hvor mange kommuner som bør være representert. Det vil være problematisk hvis et prostifellesråd f.eks. består av like mange kommunale representanter som representanter fra menighetsrådene. Kommunene bør ikke være for dominerende i et råd som er demokratisk valgt blant kirkens medlemmer. Kommunene i prostiet bør derfor gis mulighet til å ha en kommunal representant som representerer kommunene i fellesskap. I prostier med mange kommuner, som f.eks. seks eller flere, kan det være hensiktsmessig å gi kommunene mulighet for to representanter. Kommunene bør selv velge hvem som skal representere kommunene i prostifellesrådet i fellesskap. Når alle kommunene ikke er representert kan det svekke selve utgangspunktet og begrunnelsen for representasjonen, nemlig å skape nærhet til de enkelte kommunene. Derfor mener hovedutvalget at prostifellesrådet i tillegg bør initiere jevnlig møter med både hver enkelt kommune og alle kommunene i fellesskap for å opprettholde god dialog. Flertallet i utvalget som støtter kommunal representasjon, støtter en slik ordning med antall kommunale representanter.

Det er noe forskjellig syn i hovedutvalget knyttet til kommunenes stemmerett i prostifellesrådet.

Utvalgsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representant(e) skal ha full stemmerett i alle saker i prostifellesrådet. Disse medlemmene kan ikke se at det er vektige grunner til at de kommunale representantene skal ha begrenset stemmerett. Medlemmene legger også til grunn at de kommunale representantene er medlemmer av Den norske kirke, og at de således også representerer trossamfunnet og den lokale kirke.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Medlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener at de kommunale representantene i prostifellesrådet har møte- og talerett, men ikke stemmerett. De prinsipielle spørsmålene som knytter seg til kommunal representasjon i et valgt kirkelig organ, taler for en tydelig og konsekvent deling av ansvar og roller. Det svarer til endringene i forholdet mellom stat og kirke som er gjennomført de senere årene. Disse medlemmene mener at kommunale ombud ikke kan pålegges krav om tilhørighet til noe trossamfunn. Dessuten vil det kunne oppstå uklarhet i relasjonene mellom et selvstendig kirkelig organ og kommunen(e) dersom en representant for sistnevnte i prostifellesrådet skal gjøres ansvarlig gjennom stemmegivning for det kirkelige organets vedtak. Samarbeidet med kommunen er svært viktig, og det må uansett primært bygge på tillitsfull dialog og avtaler.

Utvalgsmedlemmet Enstad, støtter ikke anbefalingen om å gi kommunene representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn, som det er redegjort for ovenfor, og vil i tillegg anføre følgende motargumenter:

Knyttet til prinsippet om likebehandling bør det også påpekes at det ikke er statlig representasjon i kirkelige organer selv om kirken er finansiert med statstilskudd. Kirken nasjonalt er derfor prinsipielt likestilt med andre trossamfunn ved at samhandlingen mellom stat og kirke skjer gjennom dialog og rapportering. Selv om Den norske kirke er i en særstilling med tanke på kommunal finansiering, bør ikke dette bety at formene for samhandling bør være annerledes på kommunalt nivå. Hensynet til samskaping (jf. 3.4 og 5.5.3) tilsier nettopp ikke kommunal representasjon i prostifellesrådet, siden det er et begrep for samarbeid mellom offentlige og private aktører, nettopp som selvstendige aktører. En slik ordning vil også kunne komme under press der en stor del av kommunens innbyggere ikke er medlemmer av Den norske kirke. Et unntak fra denne vurdering kan være i saker som angår gravferdsforvaltningen, fordi dette er en oppgave kirken forvalter på vegne av samfunnet, men her vil en binding av den kommunale representanten til å være medlem i Den norske kirke ikke være prinsipielt sakssvarende.

Fra et kirkelig perspektiv er det også problematisk at kommunen kan få stemmerett i saker som angår kirkens anliggender. Ikke minst gjelder dette oppgaver knyttet til å vekke og nære det kristelige livet i soknene. En avgrensning til stemmerett i budsjettsaker vil ikke være tilfredsstillende, da budsjettforslaget til kommunen vil omfatte stillinger og andre budsjettposter knyttet til «vekke og nære»-dimensjonen ved prostifellesrådets arbeid. Dette vil innebære en uakseptabel innflytelse fra offentlig myndighet i trossamfunnet Den norske kirkes virksomhet. Det vil også være paradoksalt hvis kommunen skal ta del i arbeidsgiveransvaret overfor prestene i en kirke som er selvstendiggjort fra staten. Det er også problematiske demokratiske sider ved at prostifellesrådet vil være det eneste kirkelige styringsorgan som har medlemmer som ikke er valgt av kirkens medlemmer eller forpliktet gjennom vigsling. Ved at den kommunale representanten også representerer den økonomiske tilskuddsyteren vil det oppstå maktasymmetri blant organets medlemmer.

Forslag om kommunal representasjon uten stemmerett ivaretar noen av dette medlems anliggende og har dette medlemssekundære støtte.

5.3.5 Samisk representasjon

Hovedutvalget har vurdert om det skal være samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk, ettersom disse prostifellesrådene vil ha et ansvar for samisk kirkeliv. I dag er det ingen formell samisk representasjon til fellesrådene som ligger i kommunene i forvaltningsområdet for samisk språk. Samisk kirkeliv har likevel i større eller mindre grad blitt ivaretatt her fordi det er en større bevissthet knyttet til samisk kirkeliv i slike kommuner. For de fleste fellesråd/kommuner som tilhører samisk språkforvaltningsområde er de alene i sitt prosti til å tilhøre samisk språkforvaltningsområde. Når det opprettes et organ på prostinivå, er det derfor en risiko for at oppmerksomheten knyttet til samisk kirkeliv vil kunne svekkes. For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, er det vurdert hensiktsmessig å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som dekker sokn som ligger i forvaltningsområde for samisk språk. Dette vil i større grad kunne sikre stabiliteten til et livskraftig samisk kirkeliv i prostier som tidligere ikke har hatt et særskilt ansvar for dette.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Et spørsmål relatert til samisk representasjon i prostifellesrådet er hvordan og hvem som kan velges. Fordi samisk kirkeliv i dag er organisert ulikt for de ulike samiske språkene, anser hovedutvalget det ikke som hensiktsmessig å lage felles retningslinjer for hvordan den samiske representanten velges. I prostifellesråd som ligger i sørsamisk språkområde vil det kunne være naturlig at representanten velges av sørsamisk menighetsråd. En slik kategorialmenighet finnes ikke i lulesamisk eller nordsamisk område, og en bør ta sikte på å utvikle andre representative ordninger her. Valgordning for samisk representant bør utredes videre med involvering av samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Det er viktig å påpeke at denne representanten kommer i tillegg til representantene fra menighetsrådene. Når det gjelder hvem som kan velges som samisk representant bør dette avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell.⁴⁶

Samisk representasjon er foreslått videreført i bispedømmerådet og i Kirkemøtet, se hhv. avsnitt 5.8.5 og 6.5. Leder av Samisk kirkeråd møter også med tale- og forslagsrett i Kirkerådet.

5.3.6 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen av prostifellesrådet:

Tabell 5.1 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.2.

Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon er utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgets flertall mener at det bør være kommunal representasjon. Utvalgets mindretall mener at det ikke bør være kommunal representasjon.

Utvalgets flertall er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Et flertall av medlemmene som er for kommunal representasjon (og i utvalget forøvrig) mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Et mindretall i utvalget, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha tale- og møterett i prostifellesrådet, men ikke stemmerett.

Begrunnelsen for de ulike valgene er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.4.

⁴⁶ I [regler for Samisk kirkelig valg møte § 1-3 fjerde ledd](#) er følgende fastsatt om valgbarhet:

Valgbar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4 MENIGHETSRADET

5.4.1 Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. I kommuner med mer enn ett sokn er kirkelig fellesråd i dag et organ for soknet for å ivareta økonomiske og administrative oppgaver og samarbeid med kommunen. Menighetsrådets oppgaver er isteden rettet mot «alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet» og har virksomhetsansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Menighetsrådet har en negativ avgrenset kompetanse til å opptre på vegne av soknet om det ikke er bestemt at myndigheten er lagt til et annet organ for soknet. Rådet har følgende oppgaver spesifisert i dagens kirkeordning:

«§ 12. Menighetsrådets oppgaver

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.

Menighetsrådet avgjør om det skal tas opp offer eller foretas innsamling i kirken og forvalter de midler som blir samlet inn, bevilget eller gitt som gave til kristelig virksomhet i soknet, med mindre annet er fastsatt. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet. Avgjørelse om opprettelse av stillinger skal godkjennes av kirkelig fellesråd.

Menighetsrådet medvirker ved tilsetting i kirkelige stillinger etter de regler som gjelder til enhver tid.

Menighetsrådet innbyr minst en gang i året de tilsatte i soknet til å ta del i rådets drøftinger om menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.

Menighetsrådet forbereder og gir innstilling til avgjørelse i alle saker som legges frem for menighetsmøtet, jf. § 13, eller som menighetsmøtet selv tar opp.

Menighetsrådet gir hvert år menighetsmøtet en orientering om det kristelige arbeidet i soknet.

Menighetsrådet skaffer til veie de opplysninger og gir de uttalelser som kirkelig myndighet ber om.»

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd. Det er likevel noen endringer i oppgaver og ansvar som hovedutvalget foreslår. Som tidligere nevnt, og nærmere beskrevet i 5.2.1 vil det nye fellesorganet få en formålsbestemmelse for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å «vekke og nære». Dette betyr ikke at det skal være en innskrenkelse i oppgaver og ansvar for menighetsrådet – men det vil være nødvendig med presis avklaring av ansvarsfordelingen mellom de to organene. En slik presisering av oppgaver og ansvar bør utredes i det videre arbeidet.

Et spørsmål som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Menighetsrådet har i dag oppgaver som er nært beslektet med ansvaret for å gjennomføre gudstjenester og kirkelige handlinger. Det vil derfor være logisk og naturlig at menighetsrådet også skal få ansvar for dette i en ny organisering. I tillegg bygger det opp under en av målsetningene i mandatet som er å «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Hovedutvalget mener at dette bidrar til å styrke det enkelte sokn faglig og strategisk, men ser samtidig at spørsmålet om plassering av innholdsansvaret har nær sammenheng med spørsmålet om løsning for arbeidsgiverorganisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

En viktig målsetning for hovedutvalgets arbeid er å videreføre kirken som en organisasjon med lokal forankring, hvor det enkelte menighetsråd har innflytelse over beslutninger som berører dem. Som beskrevet i 5.3.1 skal hvert menighetsråd velge en representant som skal sitte i prostifellesrådet, og de vil på den måten være med på å avgjøre saker i prostiet. Siden prostifellesrådet de fleste steder vil inkludere flere sokn enn i dagens fellesråd kan avstanden til prostifellesrådet oppleves større. For å styrke det enkelte menighetsråd og den enkelte menighetsrådsmedlem i det kirkelige demokratiet, foreslår hovedutvalget at det opprettes årlige prostimøter for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, se avsnitt 5.4.3

5.4.2 Arbeidsgiveransvar

Hovedutvalgets oppgave er å utrede en modell der arbeidsgiveransvaret for alle som jobber i lokalkirken utøves av et fellesorgan på prostinivå. Det vil likevel være noen områder knyttet til dette hvor menighetsrådet har en større rolle som må avklares. Dersom et menighetsråd i dag disponerer midler, kan det opprette stillinger etter å ha fått godkjenning fra fellesrådet. Hovedutvalget ser det som hensiktsmessig å videreføre en ordning hvor prostifellesrådet får denne godkjenningsmyndigheten. Det er begrunnet i at dette gir menighetsrådet frihet til å bruke innsamlede midler på satsningsområder i menigheten, samtidig som det sikrer prostifellesrådets behov for å koordinere ressurser og aktivitet i flere sokn.

I kraft av å være et eget rettssubjekt har soknet rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter.⁴⁷ Dette omfatter eiendomsrett, arbeidsgivermyndighet, avtalekompetanse og søksmålskompetanse. Kirkemøtets organiseringskompetanse gir Kirkemøtet myndighet til å avklare hvilket av soknets organer som skal ivareta oppgaven som arbeidsgiver. Det er ikke noe i veien for at menighetsrådet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for enkelte stillinger som blir finansiert av menighetsrådet selv, slik ordningen er i dag.⁴⁸ Dette vil imidlertid bety at noen få ansatte i lokalkirken ikke vil være ansatt i prostifellesrådet sammen med de andre ansatte. Dette trenger ikke være et problem, men kan være grunnlag for at ulike ansatte blir styrt av ulike mål, prioriteringer og instruks. Denne utfordringen vil ikke ha samme omfang som mellom dagens fellesrådsansatte og menighetsprester, men vil kunne ha potensial for å gi noen av de samme type utfordringene knyttet til ulike arbeidsgivere. Likevel kan utfordringene bli noe større enn i dag, både på grunn av økte avstander mellom sokn og fellesråd/fellessrådsadministrasjon, og fordi de menighetsrådstilsatte i dag kan nyte godt av at koordinering er noe som uansett må gjøres i dagens modell. Derfor bør det være mulig for menighetsrådet å avtale at prostifellesrådet utfører de oppgaver som blir overlatt det, herunder ivareta arbeidsgiveroppgaver for menighetsrådet, slik fellesrådet kan gjøre i dag.

I tilsetting av både prester og andre kirkelige stillinger til menigheten, og i fastsetting av instruks, har menighetsrådet hatt uttalerett. I en ny modell vil det nye prostifellesrådet bli utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte lokalt, og hovedutvalget anbefaler at menighetsråd fortsatt skal ha denne uttaleretten. Dette er fordi det sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i saker som berører dem, men samtidig gir det rom til å fokusere på oppgaver direkte knyttet til å vekke og nære det kristelige liv i soknet. Noe annet ville samtidig ha bidratt til å svekke menighetsrådets innflytelse.

Ved tilsetting av prester har menighetsrådet i dag i tillegg til uttaleretten, en representant i innstillingsrådet. Dette er nytt fra 2019 og ble vedtatt for å styrke menighetsrådets innflytelse. For å unngå å svekke denne innflytelsen, bør det vurderes om det skal fastsettes at menighetsrådet enten er representert i innstillingsrådet eller i partssammensatte utvalg/tilsetningsråd ved tilsetting av prester. Dette bør også utvides til å gjelde generelt for de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Se nærmere om denne problemstillingen i avsnitt 5.7.

⁴⁷ Trossamfunnsloven § 11 andre ledd

⁴⁸ Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet uttalte seg nærmere om kirkelig fellesråds ansvar for stillinger opprettet av menighetsråd i brev 17. juni 1999. Her understreket departementet bl.a. at ansvaret for slike stillinger «ligger alene hos menighetsrådet», og ikke til fellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4.3 Prostimøtet

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår hovedutvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, heretter kalt prostimøtet. Et slikt prostimøte kan bidra til å oppnå målsetningene for ny kirkelig organisering ved at man styrker det lokale engasjementet og deltakelse i kirkens folkevalgte organer. Et prostimøte kan organiseres ved at de inviterer alle menighetsrådsmedlemmer, ev. et visst antall fra hvert menighetsråd i prostiet til et årlig møte (eventuelt hvert annet år). Biskopen må også kunne møte. Prostifellesrådet informerer om styringen av prostiet og presenterer forslag til prioriteringer og strategi for kommende periode. Andre saker på agendaen kan bli foreslått av prostifellesrådet og menighetsrådsmedlemmer. Hovedtyngden av saker skal dreie seg om strategi og satsninger i prostiet. Prostimøtets myndighet er av rådgivende karakter, og beslutninger som tas av prostimøtet skal ikke kunne binde prostifellesrådet formelt. Det bør likevel vektlegges som et viktig hensyn.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at prostimøtet bør ha en sterkere formell myndighet. Dette medlem mener at prostimøtet skal vedta et rammebudsjett, samt godkjenne årsmelding og regnskap for prostifellesrådet. Å bli presentert for prioriteringer og strategi for den kommende perioden er en naturlig del av budsjettarbeidet. Prostimøtet må ha regelfestede oppgaver og en regelfestet sammensetning gjennom kirkeordning. Dette medlem legger avgjørende vekt på at man i den nye kirkeordningen bør styrke det direkte valgte menighetsrådet sin innflytelse ovenfor det indirekte valgte prostifellesrådet. Ordningen vil sikre en bredere demokratisk forankring av de strategiske valgene i prostiet, og styrke kunnskapen om prostiets felles muligheter og utfordringer. Dette medlem mener at økt innflytelse til menighetsrådets medlemmer vil gjøre det mer attraktivt å sitte i menighetsrådet. Siden prostifellesrådet i denne modellen får formell myndighet må det være et fast antall utsendinger med tale-, forslags og stemmerett fra hvert menighetsråd. Ved valg av denne modellen bør prostimøtets sammensetning utredes nærmere. Antall utsendinger fra menighetsrådene bør være lik for alle menigheter, for å gjenspeile sammensetningen av prostifellesrådet. Biskopen, eller en som er oppnevnt av biskopen bør ha møte- og talerett i prostimøtet.

5.4.4 Oppsummering av menighetsrådet

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd.

Spørsmålet som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Det vil avhenge av arbeidsgiverløsning.

Hovedutvalget anbefaler at det opprettes et årlig prostimøte for alle menighetsråd i prostiet.

5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE

En ny organisering kan ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. Det er viktig for kirken lokalt å videreføre et nært forhold til den enkelte kommune, også i en ny organisering. Derfor har representanter for hovedutvalget vært i dialog med KS gjennom arbeidet. I denne dialogen har man fått innsikt i hva som kan være viktig for kommunene i dette samarbeidet.

Den største risikoen med en ny organisering er kommuneoverskridende prostifellesråd. Derfor blir det mange steder ikke et en-til-en-forhold mellom kirke og kommune. Dette kan øke avstanden til kommunen og få noen uheldige konsekvenser. Fordi en god relasjon til kommunen er særlig viktig for kirken lokalt vil det i dette avsnittet beskrives hvordan dette kan motvirkes.

I dag ivaretas forholdet mellom kirke og kommunene gjennom dialog mellom fellesrådet og kommunen. Dette var presisert i kirkeloven og er videreført i kirkeordningen for Den norske kirke. I forslaget til ny organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret for å samarbeide med kommunen, og de fleste steder vil prostifellesrådet få ansvar for flere kommuner. En ny mulig utfordring vil derfor være å ivareta en god dialog med alle kommunene i prostiet. Dette er en utfordring som hovedutvalget har vært svært oppmerksom på, og hovedutvalget peker derfor på

5 Nytt organ med nye relasjoner

alternativer som i størst mulig grad legger til rette for godt samarbeid med kommunen – samtidig som de andre målene for arbeidet oppnås.

Ett av virkemidlene for å videreføre og utvikle forholdet til kommunen ligger til kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette er diskutert i avsnitt 5.3.4 og et flertall i utvalget (med unntak av medlemmet Enstad) anbefaler at det fortsatt skal være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette kan bidra til å opprettholde kirkens sterke posisjon lokalt og dermed det vil også ivareta målsetningene om å være en landsdekkende kirke.

5.5.1 Økonomi

Kommunenes finansieringsansvar for kirken lokalt, knyttet til tilskudd til kirkebygg og tilsatte, er videreført i trossamfunnsloven Selv om ordlyden i loven er endret, betyr ikke dette en endring i kommunenes finansieringsansvar. Barne- og familiedepartementet har i brev av 3. desember 2020⁴⁹ sendt en orientering til kommunene om forholdet mellom Den norske kirke lokalt og kommunen etter ny trossamfunnslov, hvor de presiserer at

«Bestemmelsen er formulert annerledes enn kirkeloven § 15 første til tredje ledd, men kommunenes finansieringsansvar endres ikke. Vi viser til at kommunesektoren ikke er trukket i rammetilskudd ved lovendringen, hvilket tilsier en statlig forventning om videreført ressursinnsats.»

Det er derfor ikke en stor grunn til bekymring for redusert kommunal finansiering på kort sikt, men utvalget ser det likevel viktig å legge til rette for en god relasjon mellom prostifellesrådene og kommunene. En viktig faktor i dette er å også gjenspeile ny kommunestruktur når de nye prostifellesrådene etableres.

Budsjettprosess

Budsjettprosessen mellom prostiet og kommunen vil i stor grad kunne gjenspeile dagens prosess mellom fellesråd og kommune. Prostifellesrådene må koordinere budsjettinnspillene fra soknene, for å så gå i dialog med kommunene. Den største forskjellen fra dagens situasjon er at prostifellesrådet skal få finansiering fra flere kommuner, og også antall sokn i fellesorganet vil være betydelig økt de fleste steder. Det er derfor flere ting som bør gjøres for at man sikrer en god budsjettprosess. Arbeidsgruppe 4 peker på, basert på samtaler med representanter fra Kommunenes Sentralforbund (KS), at prostifellesrådet må etablere en-til-en relasjoner til hver enkelt kommune i budsjettprosessen. Det kan også være hensiktsmessig å skille mellom drift og investeringer i budsjettene. På den måten vil kommunene være sikre på en stor del av tilskuddet ikke brukes til f.eks. kirkebygg i nabokommunen, men til kirken i deres kommune. Arbeidsgruppe 4 diskuterer dette og hovedutvalget støtter arbeidsgruppe 4s vurderinger knyttet til budsjettprosess som sier:

«Arbeidsgruppen ser det som naturlig at prosti-/storfellesrådet utarbeider budsjettforslag på vegne av soknene. Praxis fra kommuneoverskridende fellesråd tilsier at en har gode erfaringer med driftsbudsjett hvor en opererer med en fast prosentvis fordeling mellom kommunene. Samtidig har en med hensyn til investeringsbudsjettet (investeringer i kirkebygg/gravplasser) lagt opp til et system hvor dette budsjettes i en bilateral dialog mellom kirkelig fellesråd og den aktuelle kommune hvor investeringsprosjektet hører hjemme. Arbeidsgruppen mener dette vil være en god modell for budsjettering i prosti-/storfellesrådene.»

En annen forskjell fra dagens fellesråd er at prostifellesrådet sannsynligvis må koordinere mange flere budsjettinnspill fra soknene. Dette krever en større grad av koordinering fra prostifellesrådets side.

5.5.2 Tjenesteytingsavtaler

Trossamfunnsloven åpner for at kommunene kan yte tjenester til kirken (tjenesteytingsavtaler) istedenfor å betale tilskudd, på samme måte som kirkeloven gjorde det. Det er både fordeler og utfordringer knyttet til tjenesteytingsavtaler, både i prosessen med å etablere ny organisering og på lengre sikt. Dette er et spørsmål hvor

⁴⁹ Se [brev av 3. desember 2020 fra Barne- og familiedepartementet til kommunene.](#)

5 Nytt organ med nye relasjoner

hovedutvalget kun peker på de ulike fordelene og utfordringene, slik at beslutningstakere har et godt grunnlag i den videre prosessen lokalt og nasjonalt.

En av de klart største fordelene ved tjenesteytingsavtaler er at dette har gitt mange fellesråd gode og rimelige tjenester innenfor områder som lønn og regnskapstjenester, og systemløsninger innen IKT og kontorlokaler. Disse løsningene har gitt fellesrådet lokalt forankrede tjenester som har vært tilpasset det enkelte fellesråd, uten at fellesrådet selv har måttet drifte løsningene.

En utfordring som er beskrevet av arbeidsgruppe 4 ligger i prosessen når fellesråd oppløses og det skal etableres nye kommuneoverskridende prostifellesråd. Når man da må avvikle tjenesteytingsavtaler med flere kommuner vil det kunne være krevende å få omgjort disse til rene tilskuddsmidler. I denne sammenheng vil man peke på at det kan være grunn til å tro at å skulle ivareta funksjonene selv, eller kjøpe dem alene eller sammen med flere prostifellesråd, ikke nødvendigvis vil dekket av den økning i tilskuddsmidler som eventuelt kan utløses.

En annen utfordring er at dokumentering av utnyttelse av offentlige midler knyttet til tjenesteytingsavtaler på merkantile funksjoner kan være krevende. Kirken mottar en stor andel statlige og kommunale tilskudd, og med det følger det krav om at kirken dokumenterer effektiv ressursbruk. Dette blir i dag ivaretatt gjennom kirkens rapporteringsplikt, regnskap/revisjon og KOSTRA/SSB. Mange fellesråd får tjenester fra den enkelte kommune, og det kan således være vanskelig å få frem en samlet ressursbruk på et helhetlig nivå.

En relatert utfordring knyttet til tjenesteytingsavtaler til f.eks. IKT er personvern. Når kirkelig fellesråd benytter seg av kommunen som databehandler har de en plikt til å inngå en databehandleravtale (personvernforordningen artikkel 28 nr. 3). En sjekk med noen utvalgte fellesråd viser at flere ikke har en slik databehandleravtale. Kommunen kan lovlig behandle generelle personopplysninger med en slik databehandleravtale, men kan være i strid med personvernforordning hvis de ikke har en. Det er viktig å sikre at det nye fellesorganet har gode databehandleravtaler med kommunen, og at det sikres at kommunen ikke får tilgang på personopplysninger som er sensitive (f.eks. religion) etter personvernforordningen art. 9.

Når det opprettes kommuneoverskridende prostier, vil tjenesteytingsavtalene med den enkelte kommune sies opp eller reforhandles. Her kan en tenke seg flere ulike muligheter for kirken å løse dette på en god måte. Prostifellesrådene kan inngå nye avtaler med en eller flere kommuner som vil gjelde for hele prostiet. Kirken kan da fortsatt nyte godt av rimelige og gode tjenester som kommunene kan tilby, selv om enkelte tjenesteytingsavtaler må sies opp. En ny organisering vil også gi mulighet til å opprette rimelige fellesfunksjoner for hele kirken. Et felles system for f.eks. IKT eller lønn vil kunne styrke kirkens posisjon som en profesjonell og fremtidsrettet organisasjon og arbeidsgiver. Hvordan dette løses i praksis i det videre arbeidet bør sees i sammenheng med lokale prosesser og ønsker, samt nasjonale strategier som f.eks. Kirkerådets digitaliseringsstrategi.

5.5.3 Samskaping og relasjonen til lokalsamfunnet

Samskaping er en samarbeidsform som har blitt mer og mer vanlig i kommune-Norge. Det bygger på at offentlige og private aktører sammen utarbeider løsninger på problemer eller utfordringer i kommunene. Arbeidsgruppe 4 beskriver flere eksempler på at kirken har blitt en samskappingsaktør, blant annet i Bærum hvor kirken har opprettet et samtaletilbud til ungdom som har nasket, som kommunen finansierer. Samskaping med kommunen er en viktig arena for å gjøre kirken til en relevant aktør i lokalsamfunnet, f.eks. gjennom kirkens diakonale arbeid. Derfor er det viktig å legge til rette for at kirkens organisering muliggjør dette på best mulig måte.

Hovedutvalget anerkjenner at det kan ligge en utfordring i å gjøre fellesorganet kommuneoverskridende, og dermed potensielt fjernere fra administrasjon og politikere i den enkelte kommune. Dette understreker viktigheten av å sikre en tett og forutsigbar relasjon med kommunen i en ny modell. Hovedutvalget tror likevel også at det kan ligge en mulighet til samskaping i å skape større fagmiljø i kommuneoverskridende fellesorgan. Dette kan øke kirkens kompetanse og evne til å møte de lokale utfordringene som kommunene står overfor. Med større fagmiljø kan man i større grad prioritere hva som skal være satsningsområder som kan løse spesifikke lokale utfordringer. I tillegg vil en

5 Nytt organ med nye relasjoner

ny organisering legge mer til rette for at prostifellesrådet kan bli en enda mer profesjonell aktør som jobber målrettet inn mot kommunene, for eksempel knyttet til samfunnsdelen av kommuneplanen. Det kan igjen bidra til å gjøre kirken en relevant og attraktiv aktør lokalt, som styrker kirkens rekruttering av ansatte og frivillige. Hvis nye enheter reflekterer naturlige samarbeidsregioner mellom kommuner og lokalsamfunn, vil det også legge godt til rette for å videreføre det gode arbeidet som gjøres knyttet til samskaping i dag.

5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET

5.6.1 Innledning

Mandatet ber eksplisitt om at daglig ledelse i prostiet utredes, og temaet står sentralt i hovedutvalgets målbylde for ny kirkelig organisering. Ett av de fem målene er «God ledelse på alle nivå», konkretisert som: «Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at de ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse.» Mandatet fremhever mål om at ny ordning skal «sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse», «være enkel og funksjonell», «gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt» og «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Målene reflekterer at daglig ledelse både handler om styring og arbeidsmiljø. Videre skal organiseringen bidra til forenkling, noe som igjen handler om lokal frihet og god ressursutnyttelse.

Et folkevalgt prostifellesråd vil være avhengig av en administrasjon for å utrede og følge opp vedtak fattet av prostifellesrådet. En slik prostiadministrasjon vil ledes av en daglig leder.⁵⁰ I dette avsnittet vil utvalget peke på ulike sider ved den daglige ledelsen av prostiet. Spørsmålet om daglig ledelse og organisering av det enkelte sokn/kontorsted, er blant de temaene hovedutvalget mener bør utredes videre, se kapittel 13.

Ansvaret til daglig leder vil være avledet av det folkevalgte rådets ansvar og oppgaver. Prostifellesrådet vil være et nytt organ med en tydelig kirkelig profil. Organet skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået. Rådet vil få et bredt ansvarsområde, se beskrivelse i avsnitt 5.2. I avsnitt 5.2.1 har utvalget foreslått følgende formålsbestemmelse for prostifellesrådet: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig.»

Rådet vil derved få et noe mer eksplisitt ansvar for å understøtte menighetsrådene i deres «vekke og nære»-oppgaver enn det kirkelig fellesråd har hatt hittil⁵¹ og skal samtidig videreføre tilsvarende administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene samt forvaltning av statlige tilskudd. Nytt vil være at hvert råd må forholde seg til flere kommuner i forhandlinger om økonomisk tilskudd og i arbeidet med å etablere samarbeid om felles utfordringer i de ulike lokalsamfunnene. Samtidig skal prostifellesrådet ivareta relasjonen til biskopen, og tilrettelegge for at biskopens ledelse og tilsyn kan utøves på en god måte i soknene. Prostifellesrådet vil også ha en relasjon til bispedømmerrådet gjennom ordninger for representasjon (se avsnitt 5.8.5) og når det gjelder ordninger for kompetanseutvikling. Forslaget om å legge virksomhetsansvar for preste-tjenesten til menighetsrådet (avhengig av modell for arbeidsgiverorganisering) og arbeidsgiveransvar til prostifellesrådet, vil bety en utvidelse av rådets ansvar til også å omfatte helhetlig lokal styring og strategiske beslutninger om prioriteringer av de samlede kirkelige ressursene i prostiet, så vel som en mer helhetlig kirkefaglig ledelse enn i dag. Daglig ledelse av prostifellesrådet representerer dermed både kontinuitet og fornyelse med hensyn til utfordringer, kompetanse og kapasitet.

Prostifellesrådene vil få arbeidsgiveransvar for ansatte med ulik kompetanse og i mange tilfeller også fordelt på flere arbeidsplasser/kontor. Ved at rådet også skal ha en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, forsterkes denne variasjonen. Arbeidsgiveransvaret innebærer både ansvar for rekruttering, tilsetting og oppfølging, inkludert å sørge for å ivareta de krav de ansatte har for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø, et oppgaveorientert, konfliktløsende og

⁵⁰ Begrepet «daglig leder» er hentet fra blant annet foretaksregisterloven, og viser til den som er registrert som ansvarlig daglig leder for virksomheten.

⁵¹ Kirkelig fellesråd har i henhold til tidligere kirkelov § 14 hatt ansvar for å utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen og fremme samarbeid mellom menighetsrådene. Bestemmelsen er videreført i kirkeordningen § 17.

5 Nytt organ med nye relasjoner

motiverende lederskap og lønns- og arbeidsvilkår i henhold til lov- og avtaleverk og lokal arbeidsgiverpolitikk. Ansvarer omfatter også å korrigere og ev. utvikle arbeidsforhold. Rådet skal utøve gravplassmyndigheten for hele befolkningen og skal forvalte eksisterende kirkebygg og gravplasser samt være ansvarlig byggherre for oppføring av bygg og etablering av nye gravplasser. Rådet skal også utføre enkelte administrative og økonomiske oppgaver på vegne av kirken nasjonalt, så som å være lokal behandlingsansvarlig for kirkens medlemsregister, bistå ved kirkevalg osv.

Oppsummert kan det sies at prostifellesrådet vil bli et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner, lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet. Rådets samlede ansvar skal utøves innenfor de rammer som generelt er fastsatt i lov og avtaleverk, samt det regel- og rammeverk som er fastsatt av Kirkemøtet. Prostifellesrådet vil i utøvelsen av dette ansvaret være avhengig både av et høyt kompetent sekretariat i prostiadministrasjonen, samt av høy, tverrfaglig kompetanse hos personalet som arbeider utadrettet både i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager, diakonale tiltak osv.

5.6.2 Krav om daglig leder og fastsetting av dennes myndighet

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Som arbeidsgruppe 1 påpeker, er et velfungerende demokrati avhengig av en godt fungerende administrasjon for å utrede og følge opp vedtak. I ny kirkeordning fastsatt av Kirkemøtet i 2019, videreføres kravet om at de valgte arbeidsgiverorganer på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå skal ha en daglig leder. Daglig leder vil være den som i prostifellesrådets sted kan lede de tilsatte i arbeidet med å ivareta prostifellesrådets ansvar og oppgaver mellom møtene i prostifellesrådet. Ledelsen skal utøves på fullmakt fra prostifellesrådet, og daglig leder rapporterer til dette.

Hovedutvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptre på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte. Et slikt krav må bli stilt også til prostifellesrådene. Rollen som daglig leder for kirkelige organer har ut over dette ikke vært utfyllende beskrevet, verken i lov, forskrift eller annet nasjonalt regelverk. I «regler om formene for menighetsrådet og kirkelig fellesråds virksomhet» § 10, fremgår det at det er kirkelig fellesråd selv som fastsetter hvilken myndighet som er tildelt daglig leder i særskilt delegasjonsreglement. Tilsvarende gjelder for nasjonalt og regionalt nivå.

Hovedutvalget legger til grunn at det også for prostifellesrådene må være et krav at det utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrensar daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet. Dette bør i utgangspunktet fastsettes av det enkelte prostifellesråd. Hovedutvalget ser likevel muligheten for at kirkeordningen bør definere noen felles rammer for hvilke fullmakter som bør tillegges en fremtidig daglig leder for prostifellesrådet og andre valgte kirkelige organer. Det kan begrunnes ut fra ønsket om å sikre noen felles standarder for hele Den norske kirke når det gjelder den demokratiske forankring av og kontroll med daglige lederes myndighetsutøvelse.

I arbeidet med felles bestemmelser om daglig leder-rollen, kan det være relevant å se til ny kommunelov som trådte i kraft 1.1.2020. Den inneholder enkelte bestemmelser om rollen som kommunedirektør.⁵² Kommunedirektørens hovedoppgaver er å påse at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Videre skal kommunedirektøren sørge for at virksomheten drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, samt er gjenstand for betryggende kontroll. Kravet om betryggende kontroll innebærer et krav om internkontroll. Hovedutvalget legger til grunn at det er behov for å sikre lignende fellesstandarder også for eventuelle fremtidige prostifellesråd som viktige demokratiske styringsorganer i Den norske kirke. Konkret utforming av denne type bestemmelser i kirkeordningen må utarbeides som ledd i implementeringen.

Prostifellesrådet vil normalt være arbeidsgiver for daglig leder, men dette henger sammen med tilsettingsmyndigheten, se omtale under modellene i kapittel 8. Arbeidsgiveransvaret omfatter både tilsettings- og

⁵² Den øverste administrativt ansatte lederen i kommunen, tidligere omtalt som rådmann eller administrasjonssjef.

5 Nytt organ med nye relasjoner

oppsigelsesmyndighet samt ivaretagelse både av arbeidsgiver styringsrett og omsorgsplikt for vedkommende. Dette følger naturlig av at daglig leders ansvar utøves i arbeidsgivers sted på fullmakt fra styringsorganet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 som fastslår at «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» er omfattet av de samme rettigheter og plikter som tilligger formell arbeidsgiver. Spørsmålet om medinnflytelse på tilsetning av daglig leder fra et annet organ enn prostifellesrådet har samtidig vært drøftet i utvalget.

Prostifellesrådet har ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen som daglig leder (se avsnitt 5.6.4). Generelt legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn for tilsettinger, det vil si at det er den kandidaten som samlet sett vurderes som best kvalifisert som skal tilsettes. Daglig leder vil ut fra alminnelig styringsrett kunne delegere oppgaver og myndighet videre til andre, med mindre denne adgangen er begrenset i f.eks. kirkeordningen. Daglig leder vil som øverste leder beholde full instruksjonsmyndighet over de oppgaver som er delegert, og delegeringen kan helt eller delvis trekkes tilbake.

5.6.3 Sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse i prostiet

Behov for fleksibilitet

Den store variasjonen i prostienes størrelse og rammevilkår gir behov for atskillig fleksibilitet i ordningen for daglig ledelse. Det kan gis rom for lokal tilpasning i hva daglig leder selv skal ha ansvar for, og hva som delegeres til andre i virksomheten (for eksempel i form av personalansvar og ansvar for spesifikke fagområder). Samtidig må organiseringen være så enhetlig at det er tilstrekkelig klart for omverden hva daglig leder har ansvar for, og slik at for eksempel bispedømmet kan innrette sin relasjon til prostier og menigheter rimelig likt over hele bispedømmet. Det er også grenser for hvor stor variasjon det kan være i prostens rolle.

En ordning som gir god ledelse

God ledelse er viktig for de ansattes arbeidsmiljø og dermed for den enkelte ansatte. En daglig leder må ha kompetanse og tid til å være en god personalleder. Ledelsen påvirker lokalkirkens arbeid, rekrutteringen til ledige stillinger og kostnadene knyttet til konflikter og sykefravær. God ledelse er også viktig for at de ansatte skal få brukt sin kompetanse best mulig. God ledelse gir balanse mellom rammer og rom for kreativitet når de arbeider alene, stimulerer til tverrfaglig samarbeid og samarbeid innad i faggrupper på tvers av sokn og prostier. Dette vil igjen ha stor betydning for lokalkirkens oppgaveutførelse og rekruttering av nye ansatte. Der ansatte ledes av flere ledere, må det være avklart for alle involverte hvilket ansvar som tilligger hvilken leder, slik at det er tydelig hvem som har siste ord i prioriteringer og konflikter, ansvar for den enkeltes faglige utvikling mv. Denne klarheten er blant de forholdene som ikke er på plass i dag.

God ledelse ivaretar bredden i organisasjonens virksomhet, med alt fra gudstjenester, kirkelige handlinger og frivillighet til gravplassforvaltning, kirkebyggdrift, økonomi og administrasjon. Det betyr at daglig leder som et utgangspunkt må ha kompetanse innenfor hele det spekteret av ansvar og arbeidsoppgaver som prostifellesrådet vil ha ansvar for. En ny kirkelig organisering vil medføre at prostifellesrådet vil være (formelt og/eller utøvende) arbeidsgiverorgan også for menighetsprestene, og prostifellesrådets relasjon til bispedømmenivået vil bli annerledes enn det det er for dagens kirkelige fellesråd. Samtidig skal oppgavene til dagens fellesråd videreføres med minst samme kvalitet som i dag.

God ledelse er ledelse som legger til rette for et godt strategiarbeid i prostifellesrådet, som ser prostiet inn i en større sammenheng i bispedømmet og kirken nasjonalt, og som utformer lokalkirkens særpreg ut fra prostiets rammer og muligheter. Ledelsen skal med utgangspunkt i prostifellesrådets vedtatte strategier bidra til et velfungerende strategiarbeid mellom ulike nivåer, men også på andre måter skal ledelsen bidra til god sammenheng og styrket mulighet for samhandling både horisontalt og vertikalt i hele kirkeorganisasjonen. God ledelse er videre å sørge for at hver enkelt av de ansatte får et eierskap til vedtatt visjon, mål og strategier og vet hva som er vedkommendes plass i det større hele. Da vil hver enkelt ansatt trekke i samme retning, uten detaljert styring ovenfra. Ledelsen kan dermed i større grad bygge på tillit i stedet for styring og kontroll, som gir rom for den enkeltes selvstendighet og kreativitet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Særlig overfor ansatte med høy kompetanse og ønske om selvstendighet kan dette være helt avgjørende for god oppgaveutførelse og trivsel.

God ledelse legger til rette for effektiv bruk av ressursene i prostiet, i form av mennesker, bygg, teknologiske løsninger, penger mv. God ledelse er også å skaffe ressurser, gjennom budsjettforhandlinger, rekruttering og anskaffelser.

God ledelse av prostiet har dermed flere dimensjoner, med hovedvekt på god ledelse av den enkelte ansatte og virksomheten i prostiets sokn. I tillegg kommer utstrakt samarbeid med kirken ellers; med soknene, andre prostier, aktørene på bispedømmenivået og nasjonalt, så vel som med aktører utenfor kirken som kommunene og frivillige organisasjoner.

Ledelse av profesjonsgrupper med faglig selvstendighet

Ledelsen må skje med respekt for profesjonsgruppene faglige selvstendighet. Menighetsprester har en tjenesteordning som regulerer tjenesten som prest og det ansvar som tilligger denne, jf. særlig §§ 2, 7-13. Prester utøver sin tjeneste ut fra stor grad av faglig selvstendighet, slik det også er forutsatt i trossamfunnsloven § 16 andre ledd.⁵³ Kateketer, diakoner og kantorer er gjennom særskilt fastsatte tjenesteordninger gitt et lederansvar innenfor sitt faglige ansvarsområde og har innenfor de planer som er fastsatt nasjonalt og lokalt og arbeidsgivers bestemmelser et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av de arbeidsoppgaver som tilligger stillingen (Tjenesteordningene §§ 2 og 3).

Det er tidligere dokumentert⁵⁴ at kirkelig personell i begge arbeidsgiverlinjer gjennomgående verdsetter den autonomi i den daglige arbeidsutførelse som kirkelige arbeidsplasser gjennomgående ser ut til å kjennetegnes av.

Hovedutvalget legger til grunn at en tillitsbasert ledelse som gir stor grad av autonomi i arbeidsutførelsen fortsatt bør være et viktig mål i det kirkelige arbeidsliv og at også kirkelige profesjonsgruppers fagkompetanse blir anerkjent og lagt til grunn som premiss for arbeidet med fremtidig organisering. Dette kan etter utvalgets mening godt ivaretas innenfor et demokratisk styringssystem der de folkevalgte gjør overordnede politiske veivalg og strategiske ressursprioriteringer, daglig leder sørger for at arbeidet er hensiktsmessig organisert og ledet, og de ulike ansattgrupper utfører arbeidet med stor grad av faglig selvstendighet.

5.6.4 Kompetansebehov i den daglige ledelsen

Generelt

Hovedutvalget har ovenfor redegjort for kompleksiteten i den oppgaveportefølje som daglig leder vil ha ansvar for og andre viktig hensyn som bør vektlegges når ordning for daglig ledelse skal besluttes. Rollen som daglig leder i et prostifellesråd vil bli en viktig kirkeleder både i lys av det ansvar som tilligger prostifellesrådet som folkevalgt kirkelig organ og det som følger med ansvaret som daglig leder internt, overfor soknets tilsatte, overfor bispedømmet og nasjonalkirken og eksternt overfor kommunene og de ulike lokalsamfunn. I det videre vil utvalget omtale kompetansebehovet for «den daglige ledelsen», dvs. for den eller de som skal sitte i prostiadministrasjonens «toppleidelse».

Som arbeidsgiver har prostifellesrådet ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen og som er nærmere beskrevet foran. Kompetanse kan defineres som evnen til å løse og mestre komplekse utfordringer. Kompetanse handler i hovedsak om potensial, og er et sammensatt begrep som rommer både kunnskap (hva vi vet), ferdigheter (hva vi kan i praksis), egenskaper (de personlige karakteristika vi har), tro og holdninger (innstilling, vilje og mening). For å sikre at øverste leder i prostifellesrådet lykkes i rollen vil det være naturlig å definere hvilke kritiske

⁵³ Trossamfunnsloven § 16 annet ledd slår fast at «All prestetjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser».

⁵⁴ Lau, Bjørn (2012). *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport 17/2012

5 Nytt organ med nye relasjoner

kompetanser vedkommende skal oppfylle. Kravene som stilles vil legge føringer for hvilke personer som vurderes egnet til å inneha rollen.

Utvalget har generelt drøftet hvorvidt det bør oppstilles nasjonale krav til daglig leder, eventuelt til den daglige ledelsen av prostiet. Det er per i dag ikke fastsatt nasjonale kvalifikasjonskrav til stilling som kirkeverge. Kompetanse- og kvalifikasjonskrav vurderes i stedet konkret av det enkelte kirkelige fellesråd ved utforming av utlysningstekst og tilsetting. Praksis viser at det normalt stilles krav både til høyere utdanning, personlig egnethet og god kjennskap til Den norske kirkes virksomhet og organisering. For prostene stilles det nasjonale krav gjennom tjenesteordningen for prost, og gjennom kravene til utdanning og egnethet for prester. Tilsvarende som for daglig leder i kirkelige fellesråd, stiller bispedømmerådene som arbeidsgiver i økende grad ytterligere krav til prosters lederkompetanse ved utlysning.

Utvalget mener det fortsatt bør være slik at arbeidsgiver har hovedansvaret for å vurdere og fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet. Utvalget peker samtidig på noen allerede eksisterende bestemmelser i nasjonalt regelverk som foreslås konkretisert inn mot stillingen som daglig leder. Utvalget vil også foreslå at det fastsettes noen utfyllende bestemmelser i kirkeordningen til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens ledelse.

Utvalget har konkludert med at følgende minimumskrav må stilles til enhver som har en rolle i den daglige ledelsen i de ulike ledermodellene som nevnes nedenfor.

1. Krav til daglig leder om medlemskap til Den norske kirke: Utvalget legger til grunn at de generelle regler som allerede er fastsatt i kirkeordningen § 40 om medlemskap i Den norske kirke, gjøres gjeldende for stilling som daglig leder av prostifellesrådet.
2. Plikt til å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag tilsvarende som den som følger av rådets forpliktelse: Det legges videre til grunn av den plikt som i kirkeordningen § 37 gjelder arbeidet i de valgte kirkelige råd om å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag, også vil regulere daglig leders arbeid. Unntak vil her gjelde når rådet/daglig leder utøver den offentlige gravplassmyndighet. Her vil gravplasslovens faneparagraf §1 om at arbeidet skal skje «med respekt for avdødes religion eller livssyn» være bestemmende for arbeidsutførelsen.

Behov for kirkefaglig kompetanse

For å sikre den faglige forsvarlighet i den kirkelige forvaltning i alle prostifellesråd, ser hovedutvalget behov for å stille krav om kirkefaglig kompetanse i ledelsen. Med kirkefaglig kompetanse menes først og fremst kompetanse i teologi, jf. prestenes sentrale rolle i lokalkirken, men om mulig på andre av de kirkefaglige områdene diakoni, kateketikk og kirkemusikk. Hovedutvalget ser imidlertid ulikt på hvor sentralt et slikt krav bør være. Lederen av prostiet kan ses først og fremst som en kirkeleder, ut fra en tenkning om prostiet som et helt sentralt nivå i trossamfunnet Den norske kirke. En annen innfallsvinkel er å legge vekt på prostiadministrasjonen som et organ med mange ulike oppgaver, der det kirkefaglige i mindre grad ses i en særstilling sammenliknet med kirkebygg- og gravplassforvaltning, økonomi og administrasjon mv.

Følgende eksempler kan tjene som illustrasjon på henholdsvis svak nasjonal regulering i alternativ a) til gradvis sterkere regulering til alternativ e):

- a) Kirkeordningen fastsetter at det skal være en daglig leder for prostifellesrådet og at vedkommende skal være medlem i Den norske kirke.
- b) Kirkeordningen fastsetter i tillegg at dersom daglig leder ikke har teologisk eller annen kirkefaglig formell kompetanse, skal det være en kirkefaglig rådgiver i daglig leders stab (jf. bl.a. lignende bestemmelser ved sykehus og kommuner om medisinsk faglig rådgiver). Hva som defineres som kirkefaglig kan presiseres til teologisk rådgiver eller mer bredt til å omfatte en bredere omtale av kirkefag
- c) Kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prest (prost) i daglig leders stab og at dette er en lederstilling.
- d) Kirkeordningen regulerer i tillegg prostens lederansvar og øvrige fullmakter i tjenesteordning

5 Nytt organ med nye relasjoner

- e) Kirkemøtet bestemmer at daglig leder i prostifelleskapet skal være en ordinert prest, tittelen benevnes prost og denne får sine fullmakter fastsatt i tjenesteordning.

Utvalget er enige om at det må stilles nasjonale krav til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens lederstruktur. Utvalget har imidlertid delt seg i synet på hvordan dette skal ivaretas.

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud viser til at det i alle valgte kirkelige råd sitter en geistlig representant ut fra prinsippet om embete og råd. Det er blant annet begrunnet i at rådet skal ha teologisk kompetanse i sin midte. Det er videre slik at stilling som kantor, kateket og diakon har et selvstendig ansvar for den faglige utførelse av tjenesten som er nedfelt i tjenesteordninger fastsatt av Kirkemøtet. Behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets ledelse/administrasjon vil være begrunnet i behovet for at det også i det daglige skal være en person som på vegne av daglig leder ivaretar et samlet kirkefaglig ansvar. Disse medlemmene mener samtidig at et nasjonalt krav må ha som forutsetning at prostifellesrådet som arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å finne frem til en tjenlig organisering av egen virksomhet. Det vil også være store forskjeller mellom prostiene både med hensyn til størrelsen på en ledergruppe/administrasjon og kompetanseprofil på tilgjengelig personell. Uten betydelig lokal fleksibilitet, vil det bli langt mer krevende for prostifellesrådet som arbeidsgiver å kunne ivareta ansattes krav etter arbeidsmiljøloven hva gjelder fortrinnsrett til ny stilling etter omorganisering for ev overtallige ledere. Spørsmålet vil også til en viss grad henge sammen med hvilke rammer som er fastsatt for øvrige tilsatte i prostiet. Disse medlemmene har derfor konkludert med å anbefale at kirkeordningen ikke bør gå lenger i regulering enn at det stilles krav om at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Prosten tillegges overordnet kirkefaglig ansvar i prostiet. Prostens arbeidsgiverfunksjoner forutsettes fastsatt lokalt etter bestemmelse av arbeidsgiver (prostifellesråd/daglig leder). Ordningen gjøres gjeldende også i de tilfeller der det er tilsatt person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stilling som daglig leder. Disse medlemmene legger dermed til grunn at rollen som prost og rollen som daglig leder normalt ikke skal kombineres, men defineres som to atskilte lederroller. Disse medlemmene mener også at en ny organisering gjør det nødvendig med en grundigere gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å bedre avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganers kompetanse, daglig leders ansvar for den samlede virksomhet, prostens selvstendige ansvar på det kirkefaglige området sett i sammenheng med profesjonsgruppenes faglige selvstendighet osv. med sikte på en enklere og mer helhetlig underliggende styringsmodell.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen, og Skjelbred mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen i prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere. Prostifellesråd vil både ha behov for lederkompetanse innenfor de fagområdene som kirkevergene i dag har ansvar for og de som prostene har ansvar for. I tillegg vil prostifellesrådene ha behov for at den daglige ledelsen kan håndtere det utvidede ansvarsområdet som prostifellesrådene vil få sammenliknet med dagens prostier og kirkelige fellesråd. Disse medlemmene mener at det må stilles krav om at en av lederne har kirkefaglig kompetanse. De begrunner dette med at den daglige ledelsen på en ny måte «samvirker» med biskopens ledelse og tilsyn, se avsnitt 5.8.2 og bispedømmet for øvrig se avsnitt 5.8.3 og 5.8.4. Ved overføring av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene og klargjøringen av biskopens leder- og tilsynsrolle, vil det bli et økt behov for kirkefaglig kompetanse hos den daglige ledelsen i prostifellesrådet fordi:

- Den som skal lede de kirkefaglige ansatte, må selv ha kirkefaglig kompetanse.
- Den som skal ivareta dialogen med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige forhold, må selv ha kirkefaglig kompetanse.

5.6.5 Om bruk av titlene prost, kirkeverge og daglig leder i den videre uttegningen av alternative ledermodeller

Dagens prostestilling og kirkevergestilling vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Det behøver derfor ikke nødvendigvis være dagens proster og kirkeverger som fyller de nye lederstillingene. Sammenslåing av fellesråd og prostier vil gjøre noen lederstillinger overflødige. Konsekvenser av dette beskrives i avsnitt 11.2.1.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prostens rolle må vurderes særskilt, jf. også mandatet. I dag er prosten ansatt i RDNK og avlaster biskopen både med arbeidsgiver- og tilsynsoppgaver. Hovedutvalget anbefaler at prosten rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet, med tilhørende arbeidsgiveroppgaver. En slik løsning vil legge til rette for god kirkefaglig ledelse, og gir en god utnyttelse av prestens kompetanse. Prosten kan fortsatt bistå i biskopens tilsyn, om enn mer i form av å legge til rette for tilsynet enn som biskopens medhjelper, se avsnitt 5.8.2. Et alternativ er å reservere prostetittelen for ansatte i biskopens stab som bistår biskopen i tilsynet. Dette anser utvalget som mindre ønskelig både fordi det kan gi en dårligere bruk av menneskelige ressurser, og fordi det lar behovet for kirkefaglig ledelse på prostinivå stå udekket. Uansett vil det være viktig at prestens funksjon er entydig i hele landet, også av hensyn til tilsynsarbeidet.

Utvalget foreslår at betegnelsen daglig leder brukes i kirkeordningen på prostifellesrådets daglige leder, på samme måte som kirkeordningen i dag, bruker betegnelsen daglig leder for kirkelige fellesråd. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering, og den kan gis ulikt innhold. Dette illustreres i ledelsesalternativene nedenfor.

Utvalget vil presisere at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering.

5.6.6 Ulike mulige ledelsesalternativer

Utvalget har vurdert ulike konkrete ordninger for daglig ledelse i prostiet opp mot målene og hensynene som er omtalt over. Utvalget mener det bør velges én ordning som skal gjelde for alle prostier, men at det innenfor denne ordningen må være stort rom for lokal fleksibilitet. Siden medlemmene av utvalget legger ulik vekt på de forskjellige målene og hensynene, har de også ulike syn på hvilken ordning som de kan anbefale foretrekke. Det er vurdert tre ulike alternativer.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder. Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for det som er lagt til prostiadministrasjonen. Dette er daglig leder. Samtidig er det to ledere i staben, ved at daglig leder har med seg ytterligere en leder i «stab», dvs. på et nivå som er over et eventuelt neste nivå av mellomledere. Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på en slik lederstruktur finnes f.eks. hos statsforvalterne som har med seg en assisterende statsforvalter i toppledelsen, eller hos sysselmann på Svalbard som har en assisterende sysselmann i stab. Fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder vil kunne variere med behov og de enkelte leders kompetanseprofil.

Prosten vil ha det helhetlige ansvaret for det kirkefaglige arbeidet i prostiet og vil holde i den faglige dialogen med de kirkefaglige ansatte og med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige spørsmål. Prosten har myndighet og forpliktelser gjennom resten av kirkeorganisasjonen og i kraft av tjenesteordning (må endres ift. dagens). Det er prosten som ivaretar relasjonen til bispedømmet, bl.a. i forbindelse med biskopens tilsyn med menigheten og de ansatte. Kirkevergen vil ha oppgaver som er likeartet de som i dag ligger hos dagens kirkeverger, men i et større geografisk område, betydelig flere arbeidstakere og flere kommuner å forholde seg til.

Den av de to som ikke også er daglig leder vil rapportere til daglig leder og står under daglig leders instruksjon. Det betyr bl.a. at fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder og øvrig ledergruppe, vil kunne variere og må ut fra arbeidsgivers styringsrett nærmere avklares og fastsettes lokalt. Prestens ansvar for å lede prestetjenesten samt prestens faglig selvstendige ansvar mv. reguleres fortsatt i nasjonal tjenesteordning. Selv om alternativet bygger på at man skal ha to ledere med ulik kompetanseprofil, er dette ikke til hinder for at man kan gi en lokal frihet også i fordelingen av ansvar mellom de to lederne. I større prostier kan det dessuten være naturlig at lederne delegerer mer fagansvar og personalansvar til gruppeledere enn i mindre prostier.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet. Avhengig av valg av modell for arbeidsgiverorganisering, vil prosten kunne få et smalere eller bredere ansvarsområde. Prosten har daglig leder som nærmeste overordnede.

Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på slik lederstruktur er tilsvarende som i alternativ 1.

Nærmere fordeling av oppgaver mellom daglig leder og prost vil variere etter nærmere bestemmelser av arbeidsgiver ut fra lokale behov og de enkelte lederes kompetanseprofil. Tjenesteordning for prost vil måtte gjennomgå særskilt ikke minst for å klargjøre den faglige selvstendighet som tilligger prostestillingen samtidig som prosten vil ha daglig leder som sin nærmeste overordnede. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig leder i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar. Ansvar og oppgaver som tillegges prost som arbeidsgiver overfor øvrige ansatte, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder.

Som nevnt over, vil en enhetlig ledermodell ha som utgangspunkt en ordning med felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte. Både daglig leder og prost tilsettes av prostifellesrådet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering, vil bispedømmet kunne være involvert i tilsetting av prost, se avsnitt 8.2.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet viderefører både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

Alle prostier har to ledere: Prosten er kirkeleder på prostinivå, som i alternativ 1, med helhetlig ansvar for det kirkefaglige arbeidet i prostiet, og med egen tjenesteordning. I dette alternativet er prosten også geistlig representant i prostifellesrådet. Kirkevergen og dennes prostadministrasjon rapporterer til prostifellesrådet. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer mv. Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Rollene som kirkeverge og prost balanseres ved at begge møter i rådet, en som daglig leder som rapporterer til rådet, og prosten som medlem av rådet. Behovet for en tydelig ansvars- og rollefordeling mellom prostifellesråd, prost og kirkeverge må ivaretas gjennom kirkeordning, tjenesteordning for prost og lokale ordninger. Dette er dermed den ledermodellen der prinsippet om embete og råd også gjenspeiler seg i ledermodellen i prostiet. Modellen anerkjenner behovet for både kirkefaglig ledelse og administrativ ledelse. Modellen tvinger ikke disse rollene inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Behovet for lokal variasjon ivaretas her

5 Nytt organ med nye relasjoner

ved muligheten for ulik fordeling av ansvar mellom de to lederne, og ulik delegasjon av ansvar nedover i administrasjonen.

Oppsummering

Flere av utvalgets medlemmer mener at flere av de ulike alternativene for daglig ledelse som er beskrevet kan fungere godt, mens andre mener at kun én løsning er å anbefale. Oppsummert er hovedutvalgets anbefalinger for daglig ledelse disse:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at den sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på én person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Medlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen anbefaler alternativ 1. Dette begrunnes med at en slik løsning for daglig ledelse i stor grad gir enhetlig ledelse av alle som arbeider lokalt i kirken, samtidig som modellen sikrer tilstrekkelig ledelseskapasitet på bredden av kirkens mange ulike kompetanser og oppgaver. I tillegg sikrer en tydelig lederrolle for prost mulighet for god ivaretagelse både av kirkefagenes utvikling i prostiet og en kirkefaglig/geistlig sammenheng fra menighet, via prosti til bispedømmekontor og biskop.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer vil påpeke at modellen er gjenkjennelig fra andre nivå i kirken. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreget som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Prosten vil i denne modellen bli en leder for det kirkefaglige arbeidet med myndighet til å drive arbeidsledelse overfor alle kirkefaglige ansatte. Prosten vil samtidig kunne være en samlende kirkefaglig leder i møte med menighetsrådene og menighetene. Dette er anliggende som også kan ivaretas i lederalternativ 1. Men i denne modellen vektlegger man at det er prosten som er den naturlige representanten for embetet i prostiet, og at det vil svekke embetets plass i rådet hvis dette skal ivaretas av en av prostens underordnede. Disse medlemmer mener derfor de ulike lederrollenes særpreget og dere forhold til rådet «faller på plass» i denne modellen. Disse medlemmer vil påpeke at i denne modellen tvinges ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Modellen bidrar til klar rollefordeling, med tydelige overordnede ansvarsområder. Det vil være behov for grensdragning mellom de to lederrollene, dette må ivaretas gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling.

Disse medlemmer mener at denne ledermodellen bidrar til å styrke måloppnåelsen for flere av delmålene i mandatet:

- Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige (jf. 9.2.3)
- God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte (jf. 9.2.3)
- Styringslinjer og ansvarsdelegering som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører (jf. 9.2.3)
- Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt (jf. 9.2.4)
- God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker (jf. 9.2.5)

Disse medlemmer ser at deler av deres anliggende også er ivaretatt i alternativ 1, og støtter dette subsidiært.

5.6.7 Konsekvenser for valgharhet og geistlig representasjon

Prosten vil i forslagene over kunne ha en rolle i den daglige ledelsen i prostifellesrådene, og vil i de fleste løsninger ansettes av prostifellesrådet selv. Spørsmålet er om prosten også kan være geistlig representant i prostifellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prinsipielt er det et spørsmål om den daglige ledelsen selv kan sitte i rådet. Utvalget har herunder vurdert hvorvidt det bør tas inn i kirkeordningen lignende bestemmelser som i kommunelovens § 7-3 om hvem som bør være utelukket fra å kunne stille til valg til prostifellesrådet. Av særlig betydning for drøftingen av spørsmål knyttet til daglig ledelse, er her at kommunedirektøren er utelukket fra kunne velges til medlem i kommunestyret. Det samme gjelder ansatte ledere på lavere nivå i kommunens administrasjon og andre med direkte ansvar for regnskap, revisjon og kontrollfunksjoner.

Både arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har problematisert at den daglige lederen også kan være medlem av prostifellesrådet. Arbeidsgruppe 2 skiller mellom hhv. løsning 1 og 3 for daglig ledelse, hvor den ikke har problematisert sistnevnte løsning. For løsning 1 har arbeidsgruppe 2 pekt på følgende:

«Dersom prosten blir øverste daglige leder i et nytt prosti/storfellesråd vil dette kunne medføre en ny praksis for samvirket mellom embete og råd ettersom han/hun da i egenskap av daglig leder vil være saksforbereder for rådet og være den som er ansvarlig for å følge opp vedtak i rådet. Det er ikke tradisjon i norsk forvaltningsvirksomhet at øverste daglig leder har stemmerett i styret (jf. ansvarsfordeling mellom direktør og styreleder), og i kirkelig virksomhet har ikke Kirkerådets direktør stemmerett i Kirkerådet, stiftsdirektør stemmerett i bispedømmerådet eller kirkeverge stemmerett i fellesrådet. Sedvane vil derfor tilsi at prosten i en slik rolle ikke kan ha stemmerett i et prostiråd/storfellesråd. Vi vil fremheve at dette vil være en uheldig utvikling og viser til Embete og råds problematisering om at embetet «påpeker» mens rådet «gjør noe med det». Dette kan løses ved at andre prester i prostiet/storfellesråd har sete i rådet».⁵⁵

Arbeidsgruppe 3 har også gitt uttrykk for at det «ikke vil være naturlig etter norsk forvaltnings- og organisasjonspraksis at daglig leder også skal være medlem av organet, selv om det finnes enkelte andre modeller fra bl.a. universitets- og høyskolesektoren. Hvis det er slik at prosten skal være daglig leder, anses det som lite aktuelt at vedkommende også blir medlem av organet».⁵⁶

Heller ikke i et tilfelle hvor prosten ikke er daglig leder, men en leder i stab i alternativ 1 og 2 vil det være naturlig at prosten sitter som medlem med stemmerett i prostifellesrådet. Det vil kunne medføre en rollekonflikt mellom prosten og daglig leder, hvor prosten kan gå til rådet for å få «overprøvd» beslutninger truffet av den øverste lederen. Hvis prosten ikke skal være geistlig representant, vil det bli opp til biskopen å oppnevne en annen prest til dette. Det vil være mest nærliggende at biskopen oppnevner en av prestene i prostiet til å ivareta oppgaven som geistlig representant. Selv om også denne presten vil være underordnet den daglige ledelsen, vil det være en lengre avstand mellom en slik prests daglige virke og rollen som geistlig representant i prostifellesrådet. Det vil derfor i større grad bli en parallell til geistlig medlem av bispedømmerådet.

De fleste i hovedutvalget er enige om at prosten i både alternativ 1 og 2 for daglig ledelse ikke samtidig kan være geistlig representant i rådet. En innebygd forutsetning i alternativ 3 er at prosten også er geistlig representant.

Et mindretall i utvalget bestående av medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten som geistlig representant i prostifellesrådet også i alternativ 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet. Disse medlemmene mener at det ikke er riktig å sammenlikne prostens plass i rådet med forholdet mellom en daglig leder og direktør. At det finnes andre ledermodeller i for eksempel Universitets- og høyskolesektoren viser at institusjoner med et styringsmessige særpreg og lange tradisjoner kan finne det mest hensiktsmessig med andre ledermodeller enn modellen direktør/styreleder. For Den norske kirke er embete/råd et slikt styringsmessig særpreg, der embete ut fra kirkens bekjennelse og ordning er tillagt noen særlige oppgaver. Disse medlemmene vil påpeke at på alle andre nivå i kirken møter rådet en representant for embete som et

⁵⁵ Rapporten fra arbeidsgruppe 2 side 56.

⁵⁶ Rapporten fra arbeidsgruppe 3 side 34.

5 Nytt organ med nye relasjoner

har sammenfallende ansvarsområde med rådet (menighetsrådet – soknepresten, bispedømmerådet – biskopen, Kirkerådet – preses).

5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER

Prostifellesrådet vil få det overordnede ansvaret for å foreta tilsetninger av både menighetsprester og de som tidligere var tilsatt av kirkelig fellesråd. Tilsetting av daglig ledelse er omtalt i avsnitt 5.6. Menighetsprester blir i dag tilsatt etter en annen prosedyre enn andre kirkelig tilsatte.

I dagens ordning delegerer gjerne kirkelig fellesråd tilsettingsmyndigheten av andre enn daglig leder til et partssammensatt utvalg. Det partssammensatte utvalget består av representanter for rådet og representanter for de tilsatte, hvor representantene fra rådet utgjør flertallet og har leder- og nestledervervet. Det partssammensatte utvalget er hjemlet i kirkeordningen og nærmere omtalt i avsnitt 7.5. Enkelte steder er det også etablert ordninger hvor daglig leder tilsetter etter fullmakt dersom det er enighet mellom menighet, tillitsvalgte og daglig leder, mens det partssammensatte utvalget foretar tilsetting hvis det er uenighet mellom disse.

Menighetsprester tilsettes i dag av bispedømmerådet selv i møte. I forkant avgir menighetsrådet uttalelse om hvilke kandidater rådet ønsker tilsatt. Deretter avgir et innstillingsråd innstilling om hvem som bør tilsettes. Innstillingsrådet består av prosten, en representant fra menighetsrådet, en tillitsvalgt og stiftsdirektøren.

Kirkemøtet innførte i 2019 en representasjon fra menighetsrådet i innstillingsrådet for tilsetting av prester. Dette var et tiltak for å styrke menighetsrådets innflytelse. Til sammenligning har menighetsrådet i utgangspunktet kun uttalerett ved tilsetting av andre stillinger. Det bør vurderes om menighetsrådet også bør få større innflytelse for alle de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Menighetsrådets involvering sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i tilsettingssaker som berører dem, samtidig som menighetsrådene slipper å ta det tunge ansvaret som følger med arbeidsgiverfunksjonene.

Det er et spørsmål om hva slags tilsettingsordning som bør benyttes i den nye organiseringen.

Hovedutvalget mener at ulikhetene i tilsettingsordningene for menighetsprester og fellesrådstilsatte tilsier at en ny tilsettingsordning bør gjennomgås nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger. Hovedutvalget vil likevel peke på at det mener at menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Det kan for eksempel vurderes om menighetsrådet i tilsetting av prest eller stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør kunne oppnevne en representant til et partssammensatt utvalg, med fulle rettigheter. Hovedutvalget mener også at det bør vurderes nærmere hvordan biskopens rolle i tilsettingssaker, kan ivaretas, herunder hvilke typer stillinger biskopen skal ha en rolle i.

Noen av utvalgets medlemmer, Enstad, Fykse Tveit, Skjelbred og Müller-Nilssen mener at det allerede nå bør klargjøres at biskopen eller den biskopen gir fullmakt til, bør få sete i det partssammensatte utvalget ved tilsetting av vigslede/kirkefaglige stillinger. Disse medlemmene legger vekt på at dette henger godt sammen med anbefalingene fra arbeidsgruppe 2, begrunnet i at disse stillingene i utgangspunktet krever vigsling, og vil stå under biskopens særlige tilsyn. En kommunikasjon mellom biskop og prostifellesråd i tilsettingsprosessen vil derfor være viktig og nyttig for begge parter.

5.8 BISPEDØMMENIVÅET

5.8.1 Om bispedømmenivået og betydningen av endringsforslagene

Hovedutvalget skal i henhold til mandatet utrede biskopens rolle i ny kirkeordning, og bispedømmerådets rolle, funksjon, sammensetning og valgordninger. Det er presisert at bispedømmerådet skal bestå. Utvalget ser også behov for å utrede bispedømmekontorenes rolle i ny organisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Dersom utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte samles og legges til prostifellesrådet, får dette flere konsekvenser for bispedømmenivået. Konsekvensene vil avhenge av hvor prostifellesrådet rettslig forankres (i soknene, i RDNK eller en mellommodell, se kapittel 7) og av hvilke ordninger som velges for sammensetning av prostifellesrådet og daglig ledelse i prostiet. Forankring i soknene innebærer at arbeidsgiveransvaret for prester og muligens proster flyttes ut av bispedømmet. Dermed flyttes oppgaver fra både biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor. Forankring i RDNK innebærer at bispedømmene får en formell arbeidsgiverrolle. De vil også ha ansvar for fordeling av midler og fastsetting av prioriteringer og føringer for prostiene i bispedømmet, for oppgaver som ikke er lagt til soknet. Konsekvensene for bispedømmenivået vil imidlertid også avhenge av andre forhold ved ny organisering.

Utvalget ser behov for å drøfte følgende forhold ved bispedømmet i lys av ny kirkelig organisering:

1. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
2. Relasjonen mellom bispedømmenivået og lokalkirken, henholdsvis soknet og prostiet
3. Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling, med vekt på kompetanseutvikling

5.8.2 Biskopens rolle – tilsyn og ledelse

Innholdet i biskopens tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar er beskrevet i tjenesteordning for biskoper (TOB), der § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerådet:

«§ 1. Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslent til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådenes virksomhet.

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

Biskopen sørger for at ledige prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.»

I dagens organisering er biskopen kirkeleder på bispedømmenivå, arbeidsgiver for prestene og tilsynsorgan for både menighetene og ansatte. Biskopens pastorale ledelse overfor menighetene er det mest sentrale i biskopens tjeneste. Biskopens ledelse har også mange andre dimensjoner, som kirkefaglig ledelse, strategisk ledelse, institusjonell ledelse og administrativ ledelse, se omtale i rapporten fra arbeidsgruppe 2, avsnitt 2.2. Biskopens ledelse utøves både innad i kirken og i et videre perspektiv overfor samfunnet. Mye av ledelsen utøver biskopen gjennom sitt *tilsynsansvar* overfor bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det *arbeidsgiveransvaret* biskopen i dag har for prostene og prestene. Skillet er riktignok ikke presist, og biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Biskopen har flere roller i dagens organisering. Biskopen har oppgaver knyttet til godkjenning av ombygging og utvidelse av kirker, anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr. Biskopen godkjenner trosopplæringsplaner og godkjenner lokale grunnordninger som avviker fra vedtatt ordning. Videre er bruken av kirkene i bispedømmet underlagt biskopens tilsynsmyndighet, og biskopen avgjør i forlengelsen av dette klager over menighetsrådets vedtak og uenighet om presters bruk av kirken. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene, og har i slike tilfelle fortrinnsrett til bruk av kirken. Videre kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap for ombud og tilsatte, og avgjøre tvilstilfeller om medlemskap. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

Hovedutvalget foreslår at utøvelsen av arbeidsgiveroppgaver samles i prostifellesrådet. Utvalgets flertall foreslår også at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen. Alle de tre modellene for arbeidsgiveransvar som beskrives i neste kapittel kan utformes slik, men den ene modellen (modell 2) gir også rom for at visse arbeidsgiverfunksjoner legges til biskop eller bispedømmeråd på beslutning fra RDNK. Biskopen kan for eksempel være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, se avsnitt 7.4.2 for nærmere om dette.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener også at biskopen skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 (jf. 7.4.2) eller modell 3 (jf. 7.4.3). Men i begge modeller er dette medlem enig i at utøvelsen av de fleste arbeidsgiverfunksjoner skal samles i prostifellesrådet

I arbeidsgivermodell 2 vil det være naturlig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller flere grupper av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle som arbeidsgiver minst bør utvides fra å lede prestatjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Medlemmet mener at i arbeidsgivermodell 3 vil RDNK beholde få arbeidsgiverfunksjoner, men RDNK vil beholde det fulle arbeidsgiveransvaret for prestene og prostene. Dette vil som et minimum gjøre at man beholder en nasjonal vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, og man vil måtte ha kontaktmøter i henhold til avtaleverket. Selv om funksjonene vil være færre, mener dette medlem at tjenestelinjen fra prest og prost fortsatt bør gå til biskopen i delegasjonsmodellen. I en ellers omfattende endringsprosess vil det bidra til mer ro hvis tjenestelinjen for prest og prost ikke endres. Dette vil også sikre at biskopene beholder noe av den myndighet og ansvaret – både ovenfor ansatte og kirkens øvrige organisasjon – som ligger i det å være arbeidsgiver.

Biskopens rolle som kirkeleder vil uansett ligge fast, og sentrale dimensjoner ved biskopens ledelse påvirkes ikke av at det meste av biskopens arbeidsgiveransvar flyttes. Ved at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster slik som i dag, kan biskopen forholde seg mer samlet til alle de kirkelig ansatte, og fremstå tydeligere som en kirkefaglig leder for alle. Dermed får også biskopen et bedre utgangspunkt for å bidra til samhandling i kirken. Biskopen får dessuten frigjort kapasitet, slik at biskopene kan være mer tilgjengelige for alle ansatte i kirken, menighetene og samfunnet for øvrig.

Biskopens tilsynsrolle må tydeliggjøres i alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering. Hovedutvalget understreker viktigheten av et tilsyn som er forebyggende, styrkende og relasjonelt, i tillegg til tilsyn i form av kontroll og disiplinærtiltak. Denne vektleggingen er i tråd med hvordan biskopene utøver sitt arbeid i dag.

Arbeidsgiveransvaret har gitt biskopen flere verktøy i tilsynet med menighetsprestene og prostene. Som arbeidsgiver har biskopen hatt styringsrett selv om den i praksis har vært utøvet av prosten. Biskopen er også medlem av

5 Nytt organ med nye relasjoner

bispedømmerådet. Grensegangen mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar ikke er skarp på alle punkter i dag. Kompetanseutvikling er for eksempel et område som er relevant både for biskopens arbeidsgiveransvar og tilsynsrolle. Hovedutvalgets vurdering er at endret arbeidsgiveransvar gir behov for en gjennomgang av mandatet og virkemidlene for biskopens tilsyn, slik at tilsynet blir tilstrekkelig utformet til å skape den nødvendige relasjon mellom biskop og både ansatte og lokalkirke. Rapporten fra arbeidsgruppe 2 vil utgjøre et viktig grunnlag for en slik gjennomgang, se også konkrete forslag under.

Hovedutvalgets forslag om å ilegge prostifellesrådet et medansvar for å «vekke og nære» det kirkelige liv, gjør at biskopens visitasregime som er etablert for menighetene, også gjøres gjeldende for prostiene. Hvor ressurskrevende dette vil være, vil avhenge av hyppigheten av visitaser på de to nivåene og antallet prostifellesråd.

Biskopens arbeidsgiveransvar utøves i dag i nært samarbeid med prost. Det er prosten som utøver arbeidsgivers styringsrett i det daglige. Prostens tjenesteordning § 1 slår fast at «Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.» Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet i den forstand at prosten er biskopens «øyne» ved å formidle inntrykk av lokalkirken gjennom prostemøtet og direkte kontakt, ved å bistå i visitaser og ordinasjoner mv., men prosten utøver ikke selvstendig tilsyn. Prostens arbeidsgiverrolle i dag er en av grunnene til at hovedutvalget ser det som naturlig å samle arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte i kirken på prostinivået.

Dersom prosten skal være kirkeleder lokalt, se avsnitt 5.6, vil prostens rolle som medhjelper i biskopens tilsyn endres. Prosten vil naturligvis fortsatt stå under biskopens tilsyn i sin rolle som vigslet prost og med alle de lederoppgaver som prosten vil ha. Prostens oppgaver vil være definert av tjenesteordning og de spesifikke oppgaver som prostifellesrådet vedtar og som prosten skal utføre, og prosten rapporterer til prostifellesrådet i så måte. Prosten vil fortsatt kunne bistå med informasjon og tilrettelegging ved stedlige tilsyn. Som følge av at domprosten er biskopens faste vikar, bør domprosten tilsettes av bispedømmerådet. Det kan være behov for å vurdere domprostens rolle som biskopens faste vikar nærmere i en ny kirkelig organisering, se kapittel 13. De konkrete endringene i prostens rolle vil avhenge av hvilken ordning som velges for daglig ledelse, hvem som blir prostens arbeidsgiver, og hvilke roller hhv. prostifellesrådet og biskop og bispedømmeråd spiller i tilsettingen, se drøfting i avsnitt 5.6.

Hovedutvalget er opptatt av at rettssikkerheten til ansatte under tilsyn må ivaretas. Mens det stilles klare krav til forsvarlig saksbehandling i utøvelsen av arbeidsgiveransvar, er ikke dette like tydelig for alle elementer i utøvelsen av biskopens vigslings- og tilsynsansvar. Avgjørelse om vigsling ligger fullt og helt hos den enkelte biskop. Dersom en prest fratas sine vigslingsfullmakter, vil dette i praksis kunne utgjøre et yrkesforbud. I dag er det ikke fastsatt nærmere regler for fremgangsmåten for hvordan kirken kan frata diakoner, kateketer og kantorer deres vigslingsfullmakter. Hovedutvalget ser derfor behov for en gjennomgang av saksbehandlingskrav for blant annet å sikre de vigsledes rettssikkerhet i biskopens tilsyn.

Hovedutvalget ser også behov for å utrede nærmere hvordan biskopens tilsyn, herunder ev. bindende pålegg, skal følges opp av berørte arbeidsgivere. På den ene siden må en forutsette at biskopens pålegg blir fulgt opp, men på den andre siden vil arbeidsgiver ha et selvstendig ansvar for å vurdere på hvilken måte en konkret sak skal følges opp arbeidsrettlig, for eksempel vurdere om vilkårene for en arbeidsrettlig reaksjon er oppfylt i det enkelte tilfellet.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab

5 Nytt organ med nye relasjoner

3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

5.8.3 Relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken

Relasjonene mellom de ulike nivåene i kirken er bestemmende for at Den norske kirke skal fungere som ett kirkelig fellesskap, og som en sammenhengende kirke både vertikalt, fra sokn til nasjonalkirke, så vel som innad i det enkelte bispedømme. Viktige tiltak for å styrke relasjonen er omtalt i anbefalingene i avsnittet over, men det er også andre elementer som kan bidra til å styrke relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken i ny kirkelig organisering.

Prostifellesrådet og den daglige ledelsen av prostiadministrasjonen vil utgjøre et nav i denne relasjonen, som bindeledd mellom soknene og menighetsrådene på den ene siden, og bispedømmene og nasjonalkirken på den andre. Biskopen kan også samle de kirkelige lederne av prostiadministrasjonene i sitt bispedømme jevnlig, for å diskutere det kirkelige arbeidet i bispedømmet, og for deling av informasjon på tvers av prostier og mellom prostiene og bispedømmenivået.

Bispedømmerådets sammensetting kan ha stor betydning for relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken. Dette utdypes i avsnitt 5.8.5.

Hovedutvalget ser et stort potensial i å videreutvikle bispedømmekontorene som kompetansesentre, se også punkt 2 i listen over anbefalinger i forrige avsnitt. Bispedømmekontorene bør ha en kompetanse og kapasitet som både kan sette biskopen i stand til å utøve sine roller innen ledelse og tilsyn, fungere som kompetanseorgan for sokn og prostier, og betjene sentrale kirkelige organer med statistikk og kunnskap om forholdene i bispedømmet. Noen bispedømmekontorer er allerede kommet langt i å hente inn og analysere informasjon om sine prostier og menigheter. Det arbeides også aktivt med gode relasjoner til ansatte lokalt, bl.a. i forbindelse med den opplæringen bispedømmekontorene driver.

5.8.4 Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. I lys av mandatet konsentreres drøftingen her om hvilke roller bispedømmeråd og bispedømmekontor bør spille i ny organisering. Oppgavefordelingen mellom bispedømmenivå og de øvrige nivåene omtales mer overordnet, i lys av de mer helhetlige målene om en sammenhengende og ressurseffektiv kirke.

Kirkerådets mandat forutsetter at bispedømmerådene skal bestå, men deres rolle i ny organisering er ikke blitt utredet av noen av arbeidsgruppene. I dag har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, noe som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådet har flere ulike roller:

- Budsjettmyndighet bl.a. i behandlingen av prestetjenesten, tilskudd til diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og kirkelig undervisning
- Vedtaksmyndighet ved endring av sokneinndeling og prostiinndeling, samt endring av navn på kirke, sokn og prosti
- Godkjenningsinstans for felles menighetsråd og myndighet ved sammenslåing av fellesråd

5 Nytt organ med nye relasjoner

- Tilsettings- og disiplinærmyndighet for menighetsprester og proster
- Økonomikontroll overfor soknet samt godkjenningsmyndighet for regler om betaling for benyttelse av kirken til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjeneste
- Valgmyndighet
- Klageinstans etter offentleglova og kirkevalgreglene over vedtak truffet av soknets organer
- Dispensasjonsmyndighet etter kirkevalgreglene
- Myndighet til å samtykke ved avhending av eiendom som ikke er nødvendig for kirken
- Godkjenningsmyndighet for å benytte avkastning fra kirkefond til andre kirkelige formål enn til kirkens drift og vedlikehold.

Bispedømmerådet ivaretar også andre oppgaver av felleskirkelig karakter på bispedømmenivå, ved å delta som oppdragsgiver og være representert i styrende organer for diakonale institusjoner som Kirkens Bymisjon, Kirkens Nødhjelp, Nord-Norges Diakonistiftelse m.m. Bispedømmerådet er også en viktig uttaleinstans og rådgiver for Kirkerådet, i forbindelse med at Kirkerådet forbereder saker til behandling i Kirkemøtet. Bispedømmerådet har også en viktig rolle i å implementere nasjonale strategier og satsninger vedtatt av Kirkemøtet/Kirkerådet.

Kirkemøtet fordeler tilskudd til prestatjenesten og andre kirkelige formål til bispedømmerådene gjennom vedtatte fordelingsnøkler. Bispedømmerådene fordeler midler til stillinger og gir tilskudd til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni mv. til kirkelige fellestråd.

Arbeidsgiveransvaret har utgjort en betydelig del av ressursbruken på bispedømmenivået. Hovedutvalget har gjort en enkel kartlegging av bispedømmekontorenes ressursbruk på arbeidsgiveroppgaver ved å spørre stiftsdirektørene. Resultatene viser at ressursbruken varierer betydelig. Variasjonen ser delvis ut til å være reell, men kan også i noen grad tilskrives at bispedømmekontorene har ulik forståelse av hva som ligger i arbeidsgiveroppgaver. Hovedutvalget ser dette i sammenheng med at arbeidsgiveransvaret er tett forbundet med andre av bispedømmenivåets ansvarsområder roller som drøftet over, slik at det ikke er et fullstendig tydelig skille mellom arbeidsgiveroppgaver og andre oppgaver bispedømmekontorene utfører.

Dersom arbeidsgiveransvaret i ny kirkelig organisering ikke skal forankres i RDNK, vil bispedømmerådene miste den delen av sine oppgaver som er knyttet til arbeidsgiveransvaret.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Kompetanseutvikling handler både om etter- og videreutdanning, annen utvikling av kompetansen til de lokalt ansatte i kirken, og om etablering og videreutvikling av fagmiljøer i forskjellige enheter. Et viktig prinsipp må uansett være at oppgaveløsningen skjer på riktig nivå i den forstand at det tas hensyn både til nasjonalt overblikk og stordriftsfordeler på den ene siden, og geografisk nærhet og lokal tilpasning på den andre. Et annet viktig prinsipp må være at det unngås dobbeltarbeid.

Hva som er en hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Med samlet arbeidsgiveransvar skapes et større potensial for å samordne kompetanseutviklingen for de ansatte i lokalkirken på tvers av faggrupper, og for mer tverrfaglig kompetanseutvikling.

Rapporten fra *Kirkerådets utvalg for gjennomgang av kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt i Den norske kirke*, avgitt til Kirkerådets direktør 27. februar 2020, slår fast at bispedømmet er en viktig arena for læring og har konkrete forslag til hvordan dette arbeidet kan understøttes. Rapporten identifiserer flere arenaer for organisert læring i Den norske kirke: Etter- og videreutdanning i regi av utdanningsinstitusjonene, nasjonale konferanser og fagdager, regionale tverrfaglige konferanser, fagdager i bispedømmene, regionale profesjonsdelte samlinger i bispedømmene, arbeidsveiledning, samlinger på prosti- og fellestrådsnivå og samlinger for ansatte i den enkelte menighet.

For alle vigslede bør det være et system for etter- og videreutdanning, på samme måte som det er for prester i dagens organisering. Etter hovedutvalgets syn bør dette som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå, fordi dette

5 Nytt organ med nye relasjoner

gir et volum og koordineringsmuligheter som legger til rette for å kunne utvikle og tilby de kursene det er behov for. Noe avhengig av arbeidsgiverorganisering, kan bispedømmenivået fortsatt ha roller i tildelingen av kurs innad i bispedømmet. På fellestrådsområdet er det i dag tariffestet en egen nasjonal OU-ordning med etter- og videreutdanning som del av formålet, der arbeidslivspartene samarbeider om initiering av nasjonale kompetanseutviklingstiltak skreddersydd for kirkelig sektor.

Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, utover etter- og videreutdanning. Dette kan blant annet være å utvikle og arrangere kurs, fagdager og konferanser for de ansatte lokalkirken. I ovennevnte rapport spørres det «om det er behov for en nedskalering av nasjonale konferanser og legge til rette for mer faglig utviklingsarbeid nærmere soknet.» (side 30). Det kan for eksempel utarbeides maler på konferanser og opplæringsmoduler, og en kan dra nytte av nye, digitale verktøy. Hovedutvalget støtter denne vurderingen, og føyer til at bispedømmet ofte vil være et mer hensiktsmessig nivå enn prostiet for antallet deltakere skal bli tilstrekkelig høyt og mangfoldig til meningsfull fagutvikling og inspirasjon.

For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske incentiver. Pliktig deltakelse på kompetanseutvikling kan være et viktig element i videreutviklingen av biskopens tilsyn, se pkt. 4 i listen over kompensende tiltak i avsnitt 5.8.2. Et konkret tiltak er at biskopene må kunne innkalle også andre vigslede medarbeidere enn prestene, og ikke bare invitere som i dag. Økonomiske incentiver kan ta flere former. I systemet for etter- og videreutdanning av prester er de økonomiske incentivene rettet mot prestene selv, og knyttet opp mot deres rett til lønnet permisjon.

Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansemiljøer for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres. I dag er bispedømmekontorene tett involvert i prestejtenesten i bispedømmet, både rekrutteringen og andre sider ved arbeidsgiverforholdet. Bispedømmekontorene er også involvert i «Veien til vigsling» der studenter veiledes og tilbys praksis i løpet av studiene. Ved å være tett på disse prosessene får bispedømmekontoret god innsikt i viktig kompetanse for ansatte i bispedømmet.

5.8.5 Bispedømmerådets sammensetning og valgordning

Arbeidsgruppe 3 har pekt på ulike måter bispedømmerådet kan settes sammen på. Som i dag kan det være en sammenheng mellom de som sitter i Kirkemøtet og de som sitter i bispedømmerådene, men det trenger ikke være det. Som det fremgår i avsnitt 5.8.1 har hovedutvalget lagt opp til at bispedømmerådets oppgaver, ut over arbeidsgiveransvaret, videreføres. I enkelte modeller kan det også være aktuelt at bispedømmerådet ivaretar enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Sammensetning 1: Kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet

Et slikt alternativ innebærer at bispedømmerådet settes sammen av kirkemøtemedlemmene fra de enkelte bispedømmene. Det er i utgangspunktet en videreføring av sammenhengen mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet som gjelder i dag, men hvor kirkemøtemedlemmene utgjør bispedømmerådet i stedet for at bispedømmerådsmedlemmene utgjør Kirkemøtet.⁵⁷ Det vil innebære en fortsatt gjennomgående representasjon mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet. Den konkrete sammensetningen av det enkelte bispedømmeråd vil

⁵⁷ Se rapporten fra arbeidsgruppe 3, kapittel 6.4.1 og 6.5.

5 Nytt organ med nye relasjoner

avhenge av sammensetningen i Kirkemøtet. Se mer om hovedutvalgets forslag til Kirkemøtets sammensetning i avsnitt 6.5.

I et slikt alternativ vil det kunne være aktuelt at det etableres en representasjon fra bispedømmerådet til prostifellesrådet, ved at bispedømmerådet velger en representant til prostifellesrådet. En slik løsning kan ha flere begrunnelser. En begrunnelse kan være at siden RDNK avgir arbeidsgiveransvaret for prestene til prostifellesrådet bør de få representasjon i prostifellesrådet. Prestetjenesten vil fortsatt være finansiert av statlige midler gjennom RDNK og det vil derfor være naturlig å ha representasjon i rådet. Det kan også i større grad bidra til at prostifellesrådet kan bli et bindeledd mellom soknene og RDNK. På den måten kan man skape en bedre sammenbinding i hele trossamfunnet. Motargumenter mot representasjon fra RDNK er at dette vil bidra til flere representanter og interesser i et organ som allerede vil ha mange representanter og interesser. Det vil av soknene kunne oppleves som unødvendig styring ovenfra.

Arbeidsgruppe 3 presenterte ulike løsninger for hvordan bispedømmerådet kan bli representert i prostifellesrådet. Den første løsningen går ut på at biskopen oppnevner en representant, som f.eks. en prost eller prest, som representerer RDNK i tillegg til, eller istedenfor, å representere embetet i rådet. Den andre løsningen er at bispedømmerådet oppnevner en eller flere representanter fra RDNK, fortrinnsvis blant bispedømmerådsmedlemmene.

Ett av de viktigste formålene for en slik representant vil være å følge opp RDNKs interesser og planer for den strategiske utviklingen av kirken. Det vil også være en kanal for å gi tilbakemelding til RDNK fra prostifellesrådet. Man vil altså trenge en representant som har tilstrekkelig forståelse for RDNKs interesser og er posisjonert på en slik måte at representanten kan fungere som et reelt bindeledd mellom de to nivåene.

Den første løsningen kan potensielt bidra til en rollekonflikt for en prost eller prest som allerede er ansatt i prostifellesrådet. Hvis vedkommende da skal representere RDNK i prostifellesrådet kan dette bidra til å videreføre den todelingen som man i dag prøver å organisere seg vekk fra. For den andre løsningen er den største utfordringen knyttet til det praktiske aspektet. Hvis bispedømmerådsmedlemmer skal sitte i bispedømmerådet, Kirkemøtet og hvert sitt prostifellesråd kan det av mange oppleves som for stor arbeidsbyrde. En mulig løsning vil da kunne være at bispedømmerådet oppnevner en representant til hvert prostifellesråd fra medlemmer av bispedømmerådet eller av ansatte på bispedømmekontoret. På den måten sikrer man en demokratisk kontroll på oppnevningen, samtidig som man ivaretar kapasitet og kompetanse hos representanten. Dette vil også i stor grad sikre at representanten fungerer som et reelt bindeledd som kan følge opp saker på tvers av nivåene. Samtidig vil representanten fra RDNK inngå som et ordinært medlem av rådet, med samme ansvar for å ivareta prostifellesrådets ansvarsoppgaver som de øvrige medlemmene.

Sammensetning 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti i tillegg til biskopen

I et slikt alternativ består bispedømmerådet av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd, i tillegg til biskopen. I de tre nordligste bispedømmene vil det fortsatt være en samisk representant også i et slikt forslag, og i Oslo bispedømmeråd vil også døvemenighetenes representant være representert.

Ved at hvert prostifellesråd gjennom indirekte valg velger et prostifellesrådsmedlem som kan representere prostiet i bispedømmerådet, vil man få gjennomgående representasjon fra menighetsråd gjennom prostifellesråd til bispedømmeråd. Dette kan styrke sammenhengen i kirken og de som sitter i bispedømmerådet kan ta med seg de lokale erfaringene og behovene fra menighetsråd og prostifellesråd. Dette alternativet vil sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, ved at prostifellesrådene blir representert i bispedømmerådet, et organ for RDNK. Dette kan også gi lokalkirken en større innsikt i satsningene og prioriteringene fra bispedømmenivå, og gi representanter fra de folkevalgte i prostifellesrådene en institusjonalisert samarbeidsarena med biskopen. Alternativet vil også la prostifellesrådene delta via sine representanter i bispedømmerådets strategiske utvikling og arbeid med ressursfordeling i sitt eget bispedømme.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Ved at medlemmene av bispedømmerådene vil være både menighetsrådsmedlem, prostifellesrådsmedlem og bispedømmerådsmedlem, legger alternativet opp til at disse medlemmene kan få relativt mye å gjøre. Samtidig kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere når tilsettingssakene for menighetsprester ikke lenger behandles av bispedømmerådet, noe som gjør at rollekombinasjonen ikke trenger å bli altfor stor belastning på rådsmedlemmene. Løpende saker imellom møtene vil eventuelt kunne behandles av et arbeidsutvalg.⁵⁸ En konsekvens av at de valgte medlemmene av Kirkemøtet ikke lenger vil være medlem av bispedømmerådet i dette alternativet, til forskjell fra sammensetning 1 og 3, vil være at det ikke lenger blir noen formell kontakt mellom Kirkemøtets valgte medlemmer og øvrige kirkelige nivåer. Det kan ha betydning for utviklingen av Kirkemøtet. Samtidig innebærer alternativet at biskopene vil være et bindeledd mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Sammensetning 3: Kirkemøtemedlemmene og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti

Dette alternativet er en kombinasjon av de to foregående alternativene, ved at bispedømmerådet består av to grupper, kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet (direkte valgt) og av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (indirekte valgt), i tillegg til biskopen. Et slikt alternativ kombinerer derfor også fordelene med de to foregående alternativene.

Et slikt alternativ vil bidra med en god forbindelse mellom rettssubjektene ved at folkevalgte fra prostifellesrådet og Kirkemøtet møtes i et felles styringsorgan. Det vil samtidig sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, og at helhetlige strategier og satsninger nasjonalt og regionalt når prostifellesrådene og soknene. Praksisen med at bispedømmerådet drøfter kirkemøtesakene i forkant av Kirkemøtet, kan for eksempel bidra til at representanter fra prostifellesrådene kan bidra med viktige perspektiver til medlemmene. Videre vil det også sikre en sammenheng mellom bispedømmeråd og prostifellesråd. Samtidig bidrar det til at kirkemøtemedlemmene får en institusjonalisert forankring i et annet kirkelig styringsorgan enn Kirkemøtet, som normalt bare møtes en gang årlig. Bispedømmerådet kan bli et viktig strategisk organ for samhandling i trossamfunnet, både mellom prostiene i bispedømmet og mellom rettssubjektene.

Samtidig vil sammensetningen bety at bispedømmerådet blir sammensatt av to ulike grupper folkevalgte, valgt på ulikt grunnlag og ut fra ulike logikker. Arbeidsgruppe 3 pekte på at der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil Kirkemøtet i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert gjennom listevalg. I dette alternativet vil det i praksis bety at noen av bispedømmerådets medlemmer sannsynligvis vil være tilknyttet en liste med et partiprogram, mens andre ikke vil være det, valgt ut fra et annet grunnlag. Det vil også være noen som er valgt direkte av kirkemedlemmene, mens andre er valgt indirekte fra indirekte valgte prostifellesråd, dvs. valgt indirekte gjennom to ledd. Konsekvensene av dette bør utredes. Det bør sikres at bispedømmerådet får en balansert sammensetning av medlemmer fra både prostifellesrådene og Kirkemøtet.

En slik sammensetning vil innebære at bispedømmerådet blir større enn i dag. Dette vil ha konsekvenser for hvordan bispedømmerådet vil kunne fungere. Når de fleste tilsettingssakene forsvinner, kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere, f.eks. fire ganger per år. Løpende saker kan om nødvendig håndteres av et arbeidsutvalg i henhold til et delegasjonsreglement, hvor arbeidsutvalget f.eks. kan bestå av biskopen pluss en eller flere fra hver av de to gruppene som utgjør bispedømmerådet, med stiftsdirektør som saksforbereder. Et slikt alternativ vil kunne skape en god sammenheng fra sokn opp til bispedømmeråd. I tillegg vil Kirkemøtet fortsette å bestå av medlemmer forankret i bispedømmenivået.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemeningenenes representant) (sammensetning 3). Siden medlemmene vil være valgt på

⁵⁸ Dagens kirkeordning § 25 fastsetter at «Bispedømmerådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

5.8.6 Oppsummering av bispedømmenivået

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres. Flertallet i utvalget foreslår at biskopens tilsynsansvar skilles fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges.

Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør også vurderes dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døve-menighetenes representant) (sammensetning 3). Utvalget ser behov for at noen sider ved dette alternativet må utredes videre.

5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT

Hovedinnretningen på denne utredningen handler om hvordan man kan organisere kirken lokalt, særlig med tanke på å få et felles arbeidsgiverorgan på prostinivå. Mandatet handler i mindre grad om å se på endringer i oppgavene til organer som representerer RDNK, eller samle oppgaver under nasjonal ledelse. Unntaket er endringer på bispedømmenivå som er beskrevet i forrige avsnitt.

Samtidig setter mandatet målformuleringer som «frigjøre ressurser til møter med folk lokalt», «legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget», «være enkelt og funksjonell», «inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig». I dette kan det ligge en forventning om at utvalget også skal se hen til hvilke oppgaver som må løses på nasjonalt nivå. Som påpekt i avsnitt 7.3.3. handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Slik utvalget forstår det handler dette om oppgaver som normalt omtales som administrative oppgaver. I dag løser Kirkerådets sekretariat noen slike oppgaver, som i hovedsak dekker RDNK sitt behov. Disse oppgavene kan grovt sett deles i tre grupper:

Styringsoppgaver

Som påpekt under 3.4 har norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven har blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. Selv om trossamfunnsloven regulerer Den norske kirke sin organisering og sentrale styringsmekanismer, foreligger ingen særskilte bestemmelser knyttet til krav om f.eks. risikostyring eller etterlevelse. Utvalget har drøftet om det bør foreslås en nærmere gjennomgang av slike styringsoppgaver for å få en nærmere forståelse av om, og i tilfelle hvilke styringsoppgaver som det kan være aktuelt å legge til et nasjonalt nivå.

Som en sentral samfunnsinstitusjon som i hovedsak finansieres av statlige og kommunale midler, og også i stor grad er avhengig av gaver og donasjoner fra det private, er det likevel avgjørende at trossamfunnet Den norske kirke fremstår som effektiv og transparent i forvaltningen av sitt samfunnsoppdrag og økonomistyring. KA gjør en stor jobb på vegne av hele kirken ved å tilby informasjon, standarder, rutiner og opplæring for bl.a. å sikre etterlevelse hos de

5 Nytt organ med nye relasjoner

kirkelige arbeidsgiverne. Det tilbys systematisk opplæring av verneombud (40 timer) i samarbeid med fagmiljøet på VID og Fagakademiet. Samtidig er bruken av disse løsningene i all hovedsak basert på frivillighet fra de lokale arbeidsgiverne. For å sikre god etterlevelse av lover, forskrifter mv, bør det vurderes om en sentral enhet i kirken bør ha ansvar for å legge til rette for at ulike krav som hviler på den enkelte kirkelige arbeidsgiver implementeres ensartet, og at etterlevelse ivaretas på tvers av trossamfunnet. Dette vil kunne omfatte utarbeidelse av interne retningslinjer som tilpasser eksterne lovkrav til Den norske kirkes virksomhet og organisasjon. Det er samtidig viktig å peke på at en slik eventuell nasjonal funksjon ikke vil frata den enkelte arbeidsgiver det ansvar som er pålagt dem gjennom lov og forskrift.

En oppgave for en nasjonal enhet kan eventuelt være å sikre jevnlig risikovurderinger av Den norske kirkes for å avdekke hvilke områder som det vil være særlig behov for å håndtere nasjonalt, eller der det må sendes ut retningslinjer mv. Det kan også vurderes om det skal etableres en nasjonal varslingskanal. Varslingskanaler for arbeidstakere er ansett som en viktig rettighet i arbeidsmiljøloven, og erfaring tilsier at slike saker er krevende å håndtere lokalt. Det samme kan gjelde systematisk opplæring av verneombud. Disse medlemmene mener på denne bakgrunn at utvalget bør peke på et videre utredningsbehov.

Stordriftsfordeler

Noen oppgaver bør vurderes å bli samlet for å sikre riktig kostnad og kvalitet til hele trossamfunnet. Det behøver ikke å bety at ansvaret for oppgaven flyttes i sin helhet, men at selve oppgaveløsningen samles. F.eks. kan man ha ett fakturamottak i hele trossamfunnet uten at ansvaret for budsjettering og budsjett disponering flyttes. Samling av oppgaveløsning behøver heller ikke å bety at de som arbeider med oppgaveløsning av likeartede oppgaver trenger å være samlokalisert. Det sentrale er at de som arbeider med likeartede oppgaver samles under felles ledelse som har ansvar for at oppgavene løses på en riktig og kostnadseffektiv måte. Oppgaveløsning innenfor fagområdene økonomi, lønn og arkiv i RNDK ble i 2019 slått sammen til en tjeneste som dekker både nasjonalt nivå og bispedømmenivå. Denne organisasjonsendringen har medført en årlig besparelse på anslagsvis 20 millioner kroner. Dette er midler som er blitt benyttet til økte tilskudd til diakoni i soknene. De ansatte som arbeider med disse administrative oppgavene har beholdt sine fysiske arbeidsplasser på det enkelte bispedømmekontor, men arbeider under felles ledelse av Kirkerådet.

Utvikling av kirkefag/kompetanseutvikling

Som det fremgår av avsnitt 5.8.4 vil det også fremover være behov for at bispedømmenivå driver kompetanseutvikling i bispedømmet. Digitale løsninger gir imidlertid i økende grad mulighet for å gi et opplæringstilbud til lokalt ansatte fra nasjonalt nivå. Det vil være behov for at Kirkerådets sekretariat også fremover kan bidra med støtte til gjennomføring av nasjonale, felles satsninger besluttet av Kirkemøtet og Kirkerådet. Det kan videre være behov for at det etableres en kompetansepool for bispedømmene som enten ligger nasjonalt eller at et bispedømmekontor gis et nasjonalt ansvar. I vurdering av en fremtidig organisering av oppgaver knyttet til kompetanseutvikling, vil det være sentralt å forhindre dublering av fagmiljøer i Kirkerådet og på bispedømmenivå.

Kirkemøtet har også etablert en ordning med en internrevisor som har som formål å sørge for effektivitet i ressursbruk og utførelse av pålagte oppgaver fra Kirkemøtet, ivareta uavhengighet og sikre robuste kontrollrutiner i organisasjonen RDNK, samt sikre god oppgavefordeling og medvirkning mellom regionale og nasjonale organer. Kontrollutvalget og internrevisjonen sitt ansvarsområde er i dag begrenset til hhv. Kirkerådets virksomhet og RDNK.

Det ligger ikke innenfor hovedutvalgets mandat å utrede en samling av oppgaver og ansvar som pekt på over. Utvalget har likevel pekt på et videre utredningsbehov under kapittel 13.

5.10 ANDRE TEMAER

5.10.1 Organisering av spesialprestetjeneste

I tillegg til stillingen som menighetsprest, er det en del ordinerte prester som i dag utøver prestetjeneste utenfor menighetene. Disse prestene utøver det som gjerne kalles spesialprestetjeneste. Disse spesialprestestillingene kan deles inn i to kategorier:

5 Nytt organ med nye relasjoner

1. Spesialprester som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet. Dette gjelder blant annet fengselsprester, sykehjemsprester (i Oslo), studentprester og enkelte andre spesialprestestillinger (f.eks. gateprest for unge, pilegrimsprest, spesialprest for inkluderende kirkeliv). Per 31. desember 2019 var det 77 spesialprester ansatt i det nasjonale rettssubjektet.
2. Spesialprester som er tilsatt av andre arbeidsgivere. Det gjelder blant annet sykehusprester, sykehjemsprester (andre steder enn i Oslo), feltprester, politiprest, sjømannsprester, enkelte studentprester, bymisjonsprester og organisasjonsprester.

Denne utredningen er avgrenset til å vurdere organisering av spesialprestetjeneste for de som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet, fordi det er disse prestestillingene som blir direkte berørt av endringer i den kirkelige organiseringen. Det betyr altså at utredningen ikke går inn på aktuelle spørsmål om tilsyn med sykehusprester o.l., men også disse prestene vil være underlagt biskopens tilsyn som i dag.

Det er særlig to typer spesialprestestillinger hvor det kan vurderes om man bør organisere prestetjenesten på annet vis i dag; fengselsprester og studentprester. Disse stillingene er i dag tilsatt av bispedømmerådet og organisert som en del av prestetjenesten med prostiet som tjenestested, men det er et spørsmål om dette bør være tjenester med en nasjonal overbygning, eller om det bør forbli lokalt organisert i det nye prostiet.

Fengselsprester og studentprester

Straffegjennomføringsloven § 23 slår fast at Kriminalomsorgen skal gi innsatte i fengsler mulighet til å utøve religion og livssyn. Det er utgangspunktet for at Den norske kirke har tilsatte fengselsprester, og Kirkemøtet har vedtatt en egen tjenesteordning for fengselsprester.⁵⁹ Før 2017 fulgte det med bevilgninger til fengselsprester når nye fengsler ble etablert, men fra 2017 er det opp til Den norske kirke selv å prioritere hvor mange fengselsprestestillinger en skal ha i fremtiden. Per 31. desember 2018 var det 23 fengselsprester i det nasjonale rettssubjektet.

Det er om lag 25 studentprester tilsatt i Den norske kirke. I tillegg er det noen utdanningsinstitusjoner som har egne studentprestestillinger (f.eks. MF vitenskapelig høyskole og Lovisenberg Diakonale Høyskole). I denne sammenheng er det studentprestene tilsatt i Den norske kirke som blir vurdert. Noen av stillingene er deltidsstillinger som kombineres med en jobb som menighetsprest, andre er heltidsstillinger som betjener campuser spredt rundt i hele bispedømmet.

Et argument for organisering på nasjonalt nivå er at fengselsprestene og spesialprestene har en arbeidshverdag som skiller seg fra ordinær menighetsprestetjeneste. Når stillingene er organisert individuelt, uten noen nærmere nasjonal overbygning, får denne typen prestetjeneste liten grad av muligheter til å se tjenesten i sammenheng. I praksis blir det derfor opp til fagutvalg innen Presteforeningen å koordinere fagutvikling m.m.⁶⁰

Ved å organisere spesialprestetjenesten på prostinivå, oppnår man fordeler som i dagens organisering, for eksempel at det ivaretar kontakt og felleskap mellom spesialprestene og menighetsprestene. Det er noe som kan bidra til en helhetlig forståelse av prestetjenesten og et bredere teologisk fagmiljø som kan berike prostifelleskapet. Det vil også kunne være enklere å organisere vikartjeneste ved sykdom, permisjon o.l. ved at det er et lokalt organ som har ansvar for dette. En slik ordning gir også en mulighet for en nærmere lederoppfølging av den enkelte spesialprest fra en leder som har kontor i relativ nærhet.

Hovedutvalget mener organisering av fengselsprester og studentprester bør vurderes nærmere i dialog med fagmiljøene, og trekker derfor ikke noen konklusjon på spørsmålet. Uavhengig av hvordan dette blir organisert, er det viktig å finne en enhetlig løsning for hvordan Den norske kirke følger opp disse fagmiljøene, som nasjonale fagmiljø.

⁵⁹ Tjenesteordning 11. april 2016 for fengselsprester.

⁶⁰ Presteforeningen har et fagutvalg for studentprester og et fagutvalg for prester i kriminalomsorgen.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Andre spesialprestestillinger ansatt av det nasjonale rettssubjektet

Enkelte spesialprestestillinger er spesielt opprettet for å ivareta noen grupper eller funksjoner, uten at det uten videre vil være aktuelt å komme med generelle løsninger for hvordan disse forholdene bør organiseres. I tilfeller hvor det eksisterer en eller to spesialprestestillinger av samme type i landet, må arbeidsgivertilknytning vurderes konkret i det enkelte tilfellet. For noen prestestillinger som har et ansvar for spesialprestetjeneste i hele bispedømmet, kan det være naturlig at stillingen organisatorisk plasseres på bispedømmenivå. Det kan for eksempel gjelde spesialprest for inkluderende kirkeliv, presten for sørsamer i Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) e.l.

For stillinger som har sitt virkeområde innenfor et prosti, vil det kunne anses som mer hensiktsmessig at stillingen plasseres organisatorisk på prosti. Eksempler på sistnevnte kan være gateprest for unge, prest for unge voksne e.l.

Hovedutvalget mener disse spesialprestestillingene må vurderes konkret fra tilfelle til tilfelle.

5.10.2 Døvemenighetene og døveprostiet

I tillegg til de geografiske soknene og prostiene, har Den norske kirke etablert to typer katedralmenigheter, døvemenighetene og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).⁶¹ Katedralmenigheter er menigheter som søker å tilby tjenester til en kategori av Den norske kirkes medlemmer. Kirkemøtet har fastsatt en særskilt forskrift om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten. Her heter det at den kirkelige betjening av døve er organisert i døvemenigheter, og døvemenighetene har et fellesorgan kalt døvekirkenes fellesråd. Døvekirkenes fellesråd samsvarer med døveprostiet. Kirkemøtet har åpnet for at Kirkerådet kan godkjenne forsøk med en annen organisering for døvemenighetene enn det som følger av den gjeldende ordningen, og Kirkerådet godkjente i juni 2020 en avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd om forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken.

Forsøket innebærer at døveprosten er daglig leder av Døvekirkenes fellesråd. Kirkeforvalter (tidligere kirkeverge) er nestleder og har delegert ansvar som sekretær og saksforbereder for Døvekirkenes fellesråd. Tilsvarende er sokneprestene daglig leder for døvemenighetene, med menighetsforvaltere som nestledere. Ifølge avtalen som regulerer forsøket, innebærer forsøket ikke virksomhetsoverdragelse eller formelt skifte av arbeidsgiver. Døveprosten ivaretar arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i døvemenighetene i tråd med arbeidsbeskrivelse vedtatt av Døvekirkenes fellesråd og godkjent av biskop, tjenesteordning for proster og delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd. Tilsetting av prester skjer i Oslo bispedømmeråd, mens for trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler er tilsettingsmyndigheten delegert i forsøksperioden fra bispedømmerådet til Døvekirkenes fellesråd.⁶² Forsøksperioden er for tre år fra iverksettelse, med mulighet for forlengelse. I vedtaket om godkjenning fra Kirkerådet ble det samtidig bestemt at det skal gjennomføres midtveiseevaluering og sluttevaluering av forsøket. I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot rollen som daglig leder, og det må også foretas en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter.

Forsøket i døvekirken har noen av de samme målsetningene som prosjektet for kirkelig organisering, med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Organiseringen av døvekirken har bygd på et prinsipp om at de alminnelige bestemmelsene i kirkeordningen bør gjelde for døvekirken så langt de passer. Det kan være naturlig å videreføre dette prinsippet i lys av det forslaget Kirkemøtet forventes å vedta om kirkelig organisering, samtidig som det vil være naturlig å ta hensyn til de erfaringer som gjøres i forsøksperioden.

Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten som bygger på de generelle ordninger for kirkelig organisering i tråd med forslaget fra hovedutvalget, med de tilpasninger som anses som nødvendige på bakgrunn av de erfaringer som blir høstet i forsøksperioden.

⁶¹ Den andre katedralmenigheten som finnes er etablert ved forskrift om ordning for Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).

⁶² Forskrift for ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten fastsetter at tilsetting av døveprost, prester og annet personell i rettssubjektet Den norske kirke som er knyttet til den kirkelige betjening av døve, foretas av Oslo bispedømmeråd. Dette har inkludert trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler.

6 KIRKELIG DEMOKRATI

6.1 INNLEDNING

Den norske kirkes organisasjon er demokratisk oppbygd med folkevalgte organer på soknenivå, fellesrådsnivå, bispedømmenivå og nasjonalt nivå. Det kirkelige demokratiet bygger på at kirkens ordnings- og styringsmandat er et felles ansvar for hele kirken, som har sin basis i det allmenne prestedømme og i den offentlige tjeneste med ord og sakrament. Kirkemøtet har i forlengelsen av dette uttalt at:

«Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått seg overdratt det kirkelige embete. Det er menighetens valg av sine ansvarlige ledere i rådsorganene, og kirkens kall og oppdrag til embetsbærerne, som uttrykker at hele kirken bærer ansvar for kirkestyret og kirkens ordninger» (sak KM 05/84).

Den norske kirkes selvforståelse som en demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke har kommet til uttrykk i trossamfunnsloven § 10, som slår fast at formålet med bestemmelsene i lovens kapittel 3 «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». ⁶³ Det er også lovfestet i trossamfunnsloven § 13 at «ethvert medlem i Den norske kirke som vil ha fylt 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg». De stemmeberettigede medlemmene i Den norske kirke har i dag mulighet til å velge både menighetsrådet og bispedømmerådet og Kirkemøtet, noe som innebærer at alle disse organene henter sin legitimitet fra det samme demokratiske grunnlaget. Det er også fastsatt at Kirkemøtet gir regler om «kirkelige organer og valg til disse organene» i trossamfunnsloven § 12 annet ledd.

Kapitlet om kirkelig demokrati er avgrenset til å handle om de sammensetning og valgordninger til menighetsrådet, Kirkemøtet og Kirkerådet, samt enkelte generelle demokratispørsmål, da dette i alminnelighet vil være uavhengig av hvilken modell for organisering av arbeidsgiveransvaret som blir valgt.

6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET

I mandatet slås det fast at den nye kirkelige organiseringen skal inneholde et godt samvirke mellom embete og råd. Hovedutvalget har derfor lagt til grunn at det såkalte «embete-og-råd»-prinsippet ligger fast. Arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har redegjort for forståelsen av «embete-og-råd»-prinsippet i hhv. avsnitt 3.2 i vedlegg 2 og avsnitt 3.3 i vedlegg 3. Med henvisning til en anbefaling fra Bispemøtet fra 2010, la arbeidsgruppe 3 til grunn at det er bedre å snakke om samvirkemodellen eller samvirkeprinsippet mellom den viglede tjeneste med ord og sakrament og valgte rådsmedlemmer, enn å referere til «embete-og-råd»-modellen. Dette ut fra at begrepet «embete», som kommer fra «det kirkelige embete» i Den augsburgske bekjennelse, skaper assosiasjoner i retning av makt og hierarki. ⁶⁴ I det følgende blir modellen derfor karakterisert som samvirkemodellen.

Arbeidsgruppe 2 viste til at utredningen *Kirkens embete og råd* (1988) inneholdt noen hovedideer som arbeidsgruppen mener vil være sentrale i utformingen av ny kirkelig organisering.

1. «Embete (prestedtjenesten) og råd (de valgte organer) er et samvirke som ikke kan eller bør sees separat fra hverandre. Det må ikke forstås som en prinsipiell todelt ansvarslinje som har ansvar for hver sine områder, men at de sammen ivaretar et helhetlig ansvar for kirkens virksomhet.

⁶³ Kirkemøtet tok til orde for dette fortsatt burde lovfestes i sak KM 11/15 *Behovet for fremtidig lovgivning om Den norske kirke – Stortingets rolle i kirkestyret* og ga i sak KM 10/18 tilslutning til den konkrete utformingen av lovbestemmelsen i høringsuttalelsen sin til trossamfunnsloven.

⁶⁴ «Som en følge av at prestene i lang tid var kongelige embetsmenn, skaper ordet lett assosiasjoner i retning av makt og hierarki (...). Bispemøtet tilrår derfor at man i framtiden unnlater å omtale den konkrete stillingskategori «prest» med betegnelsen «embete» (...), fra Bispemøtets vedtak i sak BM 03/10.

6 Kirkelig demokrati

2. Rådene er, ettersom de også inneholder representasjon fra embete og det allmenne prestedømme, det beste uttrykk for kirkens styringsansvar. Denne styringen går ikke bare på forvaltningssaker, men omfatter også kirkens åndelige liv.
3. Embetet har en frihet i lære og sakramentsforvaltning som ikke er styrt av rådene. Rådene kan derimot uttale seg om embetsutførelsen.»⁶⁵

Kirkemøtet uttalte følgende om samvirkeprinsippet i sak KM 11/88:

«Kirkemøtet vil særlig understreke at fremveksten av rådene er et uttrykk for at mennesker som gjennom dåpen har blitt kirkemedlemmer, tar ansvar for sin kirke. [Dette] innebærer en sterk understrekning og oppvurdering av det ansvar lekfolket har og skal ha i kirkestyret og i kirkens virksomhet. Gjennom medansvar og representativ medvirkning blir de leke lemmer på Kristi legeme trukket inn i oppgavene med å bygge Guds menighet. Samtidig understreker Kirkemøtet at embetet er en nødvendig forutsetning for at forvaltning av Ord og sakrament kan føres videre som en offentlig tjeneste i kirken» (sak KM 11/88).

En uttalelse fra Bispemøtet fra 2016 oppsummerer samvirkeprinsippet slik:

«Kirkens oppgave er på denne måten et ansvar som er gitt, ikke bare til prestatjenesten, men til kirken som en helhet. Samtidig bygger samvirkemodellen på det prinsipp at presten i rådet ikke sitter der som ordinært medlem, men som representant for den, av Gud innsatte, særskilte tjeneste med Ord og sakrament. I rådsorganet er det derfor prestens oppgave å være tilstede som lærer, veileder og forkynner. Presten utøver gjennom dette et pastoralt lederansvar (lat. pastor, hyrde), og må ut fra denne tankegang ha en viss selvstendighet i forhold til rådsorganet.» (sak BM 08/16.)

Samvirkemodellen har således fått sitt uttrykk i den gjeldende kirkeordningen ved at soknepresten sitter som medlem i menighetsrådet, prostens eller en annen prest oppnevnt av biskopen sitter som medlem i kirkelig fellesråd, biskopen sitter som medlem i bispedømmerådet, biskopene sitter som medlemmer av Kirkemøtet og en biskop valgt av Bispemøtet (i praksis preses) sitter som medlem av Kirkerådet.

6.3 ANTALL DIREKTE VALG

Gjennomføring av flere direkte valg samtidig vil bidra til en kompleksitet for velgerne, ved at det er flere organer med ulik beslutningsmyndighet og ulike antall kandidater og/eller lister som velgeren må sette seg inn i hva mener. På bakgrunn av innspill i innspillsrundene, har arbeidsgruppe 3 anbefalt at det kun gjennomføres to direkte valg; til menighetsrådet og til Kirkemøtet.

Hovedutvalget er enig i denne vurderingen, se nedenfor.

6.4 MENIGHETSRAÅD

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet, med mindre noe annet er fastsatt i medhold av lov. Dette følger av trossamfunnsloven. Det ligger derfor fast at menighetsrådet skal bestå. Arbeidsgruppe 3 redegjorde for at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd. I 2019 hadde kun 27,8 prosent av soknene flere kandidater enn antallet som skulle velges som medlem og varamedlemmer, mot 49,3 prosent i 2015. Se nærmere i rapporten fra arbeidsgruppe 3 kapittel 4.

Hovedutvalget har merket seg at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd, men er i likhet med arbeidsgruppe 3 enig i at det neppe er valgordningen til menighetsrådet som er årsaken. Hovedutvalget går derfor inn for å videreføre sammensetningen og valgordningen til menighetsrådet.

⁶⁵ Vedlegg 2 side 55.

6 Kirkelig demokrati

6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Som Den norske kirkes øverste representative og besluttede organ, er Kirkemøtet et særlig uttrykk for Den norske kirkes synodale dimensjon. Kirkemøtet har et ansvar for å treffe beslutninger som gjelder for hele trossamfunnet, noe som tilsier at Kirkemøtets sammensetning bør avspeile bredden i kirken.

Arbeidsgruppe 3 har foretatt en bred utredning av mulige måter Kirkemøtet kan sammensettes og velges på, som er inntatt i vedlegg 3 til hovedutvalgets rapport. Hovedutvalget viser til denne rapporten for en nærmere redegjørelse for ulike alternativer.

6.5.1 Vurdering av spørsmålet om direkte valg til Kirkemøtet

Det er førende for hovedutvalgets utredning at direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges ved utredningen av sammensetning og valgordninger til kirkelige organer, jf. utredningsmandatets punkt 6. Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at de folkevalgte medlemmene av Kirkemøtet (i dag kalt leke medlemmer) bør velges gjennom direkte valg med bispedømmene som valgkrets.

Arbeidsgruppe 3 har vist til at ulike kirkelige organer vil kunne velges ut fra ulike logikker. Der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil andre organer som Kirkemøtet etter arbeidsgruppens vurdering i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert. Ved et indirekte valg til Kirkemøtet, ville kirkemedlemmene i større grad måtte legge vekt på hva de enkelte kandidater til menighetsrådene mener i aktuelle kirkelige spørsmål, hvis de vil ha innflytelse på hvem som skal bli valgt inn i Kirkemøtet.

Valget av Kirkemøtet har en side til spørsmålet om hvordan en kan sikre en sammenhengende kirke. Det er en del som vil mene at en ordning med indirekte valg, gir en bedre sammenheng i den kirkelige strukturen. Arbeidsgruppe 3 viste til at de ikke nødvendigvis var enig i det. Det kan forstås ulikt hva en mener med sammenhengende kirke. I arbeidsgruppe 3 mente noen at en sammenhengende kirke kan ivaretas ved at det er sammenheng mellom organene menighetsråd og Kirkemøtet, altså ved at menighetsrådet også velger Kirkemøtet. Andre mente sammenheng ivaretas ved at det er soknet ved deres stemmeberettigede medlemmer som velger både menighetsråd og Kirkemøtet, dvs. at det er de samme velgerne som står bak og gir de ulike organene i kirken sitt demokratiske mandat.

Arbeidsgruppe 3 viser til at det også vil være et selvstendig argument at når kirkemedlemmene først har fått stemmerett til valget av bispedømmeråd og Kirkemøtet, vil det kunne oppleves som en svekkelse av kirkemedlemmenes innflytelse og demokratiske rettigheter hvis de mister stemmeretten ved valg av Kirkemøtet igjen. Det kan forventes at det vil bli oppfattet av mange som en svekkelse av det kirkelige demokratiet.

Hovedutvalget mener at ordningen med at Kirkemøtet velges direkte av kirkemedlemmene må videreføres.

6.5.2 Valgkrets

To forskjellige valgkretser for Kirkemøtet har blitt vurdert av arbeidsgruppe 3; prostiet som valgkrets og bispedømmet som valgkrets.

Hvis alle prostier skal være representert i Kirkemøtet i dagens prostistruktur, ville det innebære at det er én representant fra hvert prosti, totalt 95 representanter. Størrelsen på prostiene med tanke på både medlemstall og areal ville i så fall medføre at medlemmenes innflytelse på valget av Kirkemøtet vil være forskjellig avhengig av hvilket prosti velgerne bor i. Siden det kun skal velges én representant fra hver krets, vil en slik ordning ikke kunne sikre en balansert representasjon av menn og kvinner, mindretallsrepresentasjon eller ungdomsrepresentasjon. Dette fordi valget av et mandat fra hver valgkrets vil måtte gjennomføres som et flertallsvalg, hvor den som har flest stemmer vil være valgt, uavhengig av hvor mange stemmer andre kandidater har («the winner takes it all»). En fordel med et slikt alternativ ville være at hvert prosti var representert i Kirkemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Med bispedømmet som valgkrets vil det derimot være mulig å gjennomføre valget som et direkte valg i flerpersonekretser, på samme måte som leke medlemmene velges i flerpersonekretser i dag. Ordningen med flerpersonekretser vil kunne legge til rette for en balansert representasjon av kvinner og menn og for at mindretall blir tilnærmet forholdsmessig representert i Kirkemøtet.

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

6.5.3 Betegnelsen folkevalgte medlemmer

Etter gjeldende ordning omtales de som ikke er valgbare som prest eller lek kirkelig tilsatt, som leke. Arbeidsgruppe 3 anbefaler at betegnelsen «leke» bør utgå å erstattes av begrepet folkevalgte medlemmer, for å understreke at disse medlemmene er valgt av kirkemedlemmene i folkekirken.

Hovedutvalget mener at medlemmene som velges bør omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet.

6.5.4 Sammensetning

I dag har Kirkemøtet 116 medlemmer, som består av 77 medlemmer valgt av kirkemedlemmene i bispedømmene, elleve valgte prester, elleve andre valgte kirkelig tilsatte, tolv biskoper, lederen av Samisk kirkeråd, tre andre samiske representanter og døvemenighetenes representant.

Prester og andre kirkelig tilsatte velges i dagens ordning to separate, særskilte valg. Disse gruppene har bidratt med viktig kompetanse inn i Kirkemøtet, for eksempel gjennom behandling av liturgisaker og saker om kirke og kultur. Den særskilte representasjonen har samtidig betydd en begrensning i antallet kirkelige tilsatte i Kirkemøtet. Arbeidsgruppe 3 vurderte det slik at ordningen med valg på leke kirkelig tilsatte ikke burde videreføres, men den var delt i spørsmålet om ordningen med valg av prester til Kirkemøtet burde videreføres. Hovedutvalget viser til arbeidsgruppe 3 sin rapport avsnitt 7.4.4 og 7.6.

Det er et prinsipp at alle kirkemedlemmer bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt inn i Kirkemøtet. Det er viktig at Kirkemøtet sikres god kompetanse i sin behandling av saker, men mener at et slikt argument ikke er tilstrekkelig til å videreføre en ordning med særskilte valg av prester og kirkelig tilsatte. Hovedutvalget går derfor inn for at den særskilte ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, bør avvikles. Det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbare. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør eller dennes stedfortreder, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Uavhengig av hva slags modell for arbeidsgiverorganisering, vil en slik avvikling innebærer at prester og andre kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer.⁶⁶ Samtidig vil enkelte kirkelig tilsatte være utelukket fra valgbarhet, slik som enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret.⁶⁷ Det nøyaktige omfanget av disse stillingene vil bli avklart i kirkevalgreglene.

Avviklingen av den særlige ordningen med valg av prester og kirkelig tilsatte vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Hovedutvalget legger avgjørende vekt på dette prinsippet. Det er viktig at ulike yrkesgrupper er representert i Kirkemøtet, men det er noe som vil måtte ivaretas gjennom nominasjonsprosessene. Det blir også opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet. Nærmere regler eller retningslinjer som legger til rette for geografisk representasjon, kjønnsrepresentasjon, ungdomsrepresentasjon og eventuelt også kompetanse er noe som vil kunne vurderes nærmere ved Kirkemøtets fastsettelse av nye kirkevalgregler.

⁶⁶ Dette gjelder også i modeller hvor Kirkemøtet blir øverste arbeidsgivermyndighet for prestatjenesten eller alle ansatte.

⁶⁷ Dette kan være en videreføring av dagens regler, hvor tilsatte i Kirkerådet og tilsatte ved bispedømmekontoret i en stilling på minst 15 timer i uken, er utelukket fra valgbarhet til bispedømmeråd og Kirkemøtet, jf. bl.a. kirkevalgreglene § 3-2.

6 Kirkelig demokrati

Biskopene forblir medlemmer av Kirkemøtet i tråd med samvirkeprinsippet mellom embete og råd, hvor biskopene representerer embetet.

Dette vil innebære en forenkling av valget, ved at antallet valg ved kirkevalget vil bli redusert med 22 (et valg på prest og et valg på lek kirkelig tilsatt i 11 bispedømmer utgjør 22 enkeltvalg).

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles. Det betyr at prester og leke kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbar som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og eventuelt enkelte stillinger ved bispedømmekontoret. Omfanget av dette avklares i kirkevalgreglene.

6.5.5 Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets

Etter gjeldende ordning er det i utgangspunktet like mange medlemmer i Kirkemøtet fra hvert bispedømme.⁶⁸ Etter gjeldende ordning er det 25 991 medlemmer som står bak hvert folkevalgte mandat i Nord-Hålogaland bispedømme, mot 66 674 medlemmer per mandat i Borg bispedømme.

Tabell 6.1. Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets og per mandat

Bispedømme	Antall medlemmer (2020)	Antall medlemmer per mandat (2020)
Oslo bispedømme	438 064	62 581
Borg bispedømme	466 716	66 674
Hamar bispedømme	297 688	42 527
Tunsberg bispedømme	331 011	47 287
Agder og Telemark bispedømme	316 283	45 183
Stavanger bispedømme	323 127	46 161
Bjergvin bispedømme	457 629	65 376
Møre bispedømme	203 822	29 117
Nidaros bispedømme	345 110	49 301
Sør-Hålogaland bispedømme	186 666	26 667
Nord-Hålogaland bispedømme	181 940	25 991
Totalt	3 548 056	46 079

Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at antallet mandater fra hvert bispedømme bør være differensiert ut fra medlemstallet i de enkelte bispedømmer. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt.

Hovedutvalget viser til de ulike alternativene arbeidsgruppe 3 har utredet i sin rapport del 7.4.3.1.1. Av disse alternativene anbefalte arbeidsgruppe 3 en modifisert versjon av Valglovutvalgets forslag til mandatfordeling ved stortingsvalg. Den modifiserte versjonen innebærer at hver valgkrets i utgangspunktet får ett mandat hver, og de resterende mandatene fordeles med St Lagués metode på grunnlag av medlemstallet, men ingen får mindre enn seks mandater. I forslagene som arbeidsgruppe 3 har utredet, vil det fortsatt være noe overrepresentasjon fra mindre folkerike bispedømmer, men det vil ikke lenger være slik at en stemme i Nord-Hålogaland bispedømme vil kunne veie mer enn dobbelt så mye som en stemme i Borg bispedømme. Hvis det er et ulikt antall medlemmer i Kirkemøtet fra de ulike valgkretsene, vil det ha overslag til bispedømmerådets sammensetning, hvis bispedømmerådet dels sammensettes av representanter fra prostifellesrådene og dels av medlemmene av Kirkemøtet fra bispedømmet. Se avsnitt 5.8.5. Hvis alternativet med et minimumsantall på seks folkevalgte mandater i Kirkemøtet velges, vil det minste bispedømmet bestå av seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet pluss biskopen, dvs. sju kirkemøtmedlemmer. I

⁶⁸ Unntaket er de tre nordligste bispedømmene og Oslo bispedømme, som i tillegg har en ekstra representant fra hhv. samisk kirkelig og døvemenighetene. Fra Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Nord-Hålogaland bispedømme vil det i et slikt alternativ bety at bispedømmerådet består av åtte prostifellesrådsrepresentanter, seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet, nordsamisk representant og biskopen.⁶⁹ Det vil med andre ord kunne medføre at det blir et flertall av indirekte valgte prostifellesrådsmedlemmer enn direkte valgte kirkemøtemedlemmer i bispedømmerådet, hvis man holder biskopen utenom.

Arbeidsgruppe 3 anbefalte at et av mandatene som tildeles valgkretsen ut fra medlemstallet i de tre nordligste bispedømmene og i Oslo, går til hhv. de tre samiske representantene og døvemenighetenes representant. På den annen side kan ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv og døvemenighetene karakteriseres som et nasjonalt ansvar, som ikke bør gå ut over fordelingen av mandater mellom bispedømmene. Det tilsier etter hovedutvalgets vurdering at de samiske representantene og døvemenighetenes representant bør komme i tillegg.

Utvalgsmedlemmene Eide, Enstad, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

6.5.6 Valgordning

Valget av Kirkemøtet gjennomføres i dag som flertalls- eller forholdsvalg. Hvis det er flere lister, gjennomføres valget som forholdsvalg (listevalg). Ved de siste kirkevalgene har det vært flere nomineringsgrupper som har stilt liste. Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

6.6 KIRKERÅDET

Arbeidsgruppe 3 har uttegnet ulike alternative sammensetninger av Kirkerådet som korresponderer med ulike forslag om Kirkemøtets sammensetning. I lys av at hovedutvalget har gått inn for en sammensetning av Kirkemøtet bestående av folkevalgte og biskoper, må Kirkerådets sammensetning endres. Sammensetningen bør sikre at antallet medlemmer er et oddetall, for å unngå at lederens stemme gjennomgående blir avgjørende ved stemmelikhet.

Valget til Kirkerådet har så langt blitt gjennomført som flertallsvalg hvor en rekke kriterier må oppfylles. Det har vært krav om en representant fra hvert bispedømme, elleve leke medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent blant de foreslåtte kandidatene på valglisten, og minst 20 prosent unge under 30 år. Hvis det er ulike nomineringsgrupper ved valget til Kirkemøtet, kan det være hensiktsmessig å innføre en ordning med forholdsmessig representasjon. Dette kan gjennomføres via avtalevalg eller forholdsvalg. Arbeidsgruppe 3 har i sin rapport avsnitt 8.5.4 vist hvordan det kan være komplisert å få til valg med forholdsvalg, hvis kravet om representasjon fra hvert bispedømme videreføres. De foretrukne kandidatene fra de ulike listene vil kunne komme fra samme bispedømme, men med bare ett medlem fra hvert bispedømme, vil det bare være en av listene som vil kunne bli representert. Samtidig er det et viktig prinsipp at Kirkerådet representerer alle bispedømmene i den landsdekkende folkekirken. Ved å beholde antallet medlemmer som det er i dag, vil det være fem flere medlemmer enn det er bispedømmer. Det vil kunne redusere kompleksiteten ved å gjennomføre forholdstallsvalg noe.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer, som i dag. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller

⁶⁹ Eksempelet tar utgangspunkt i dagens prostistruktur med åtte prostier i Nord-Hålogaland bispedømme.

6 Kirkelig demokrati

flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, bør det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke har hatt en satsning på ungdomsdemokratiet i Den norske kirke siden Kirkemøtet i 1993 behandlet en sak med overskriften *Ung i kirken*.⁷⁰ Dels har det vært en satsning på unges deltakelse i det ordinære kirkelige demokratiet, og dels har det vært en satsning på unges deltakelse i den kirkelige ungdomsstrukturen.

Kirkemøtet vedtok i 1993 en målsetning om at unge under 30 år skulle bli representert med minst 20 prosent i kirkelige rådsorganer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.⁷¹ Ved kirkevalget i 2015 var det en andel på 5,8 prosent valgte medlemmer til menighetsråd som var under 30 år, mot 4,9 prosent i 2019. Ved kirkevalget i 2015 var 20 prosent av medlemmene i bispedømmeråd og Kirkemøtet under 30 år, mot 12,1 prosent i 2019. Om man kun regner med andelen av de innvalgte leke medlemmene, var det 28,6 prosent innvalgte leke medlemmer under 30 år i 2015, mot 18,2 % i 2019.

Over tid har det etablert seg ungdomsting og ungdomsråd i hvert bispedømme, og et Ungdommens kirkemøte og Den norske kirkes ungdomsutvalg på nasjonalt nivå i Den norske kirke. Fra 1. januar 2021 har denne ungdomsstrukturen sin forankring i kirkeordningen § 36 og regler 10. oktober 2020 for ungdomsdemokrati i Den norske kirke. Reglene som ble vedtatt 10. oktober 2020 tydeliggjør de demokratiske ungdomsorganene som formelle kirkelige organer i kirkeordningens forstand og styrker den demokratiske legitimiteten ved at det er menighetsrådene som oppnevner representantene til ungdomstingene. Dette bidrar til å styrke den kirkelige ungdomsstrukturens plass i Den norske kirke.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner tilknyttet Den norske kirke driver mye av ungdomsarbeidet i Den norske kirke. Deres rolle er anerkjent ved at også disse organisasjonene er representert med fulle rettigheter i det kirkelige ungdomsdemokratiet på ungdomsting og Ungdommens kirkemøte.

Det kirkelige ungdomsdemokratiet gir unge i alderen 15–30 år mulighet til å medvirke i aktuelle saker regionalt, nasjonalt og internasjonalt i Den norske kirke. I tillegg til å gi deltakerne i ungdomsdemokratiet demokratisk innflytelse i Den norske kirke, fungerer ungdomsdemokratiet som en opplærings- og rekrutteringsarena til det ordinære kirkelige demokratiet.

Når det gjelder antall innvalgte medlemmer under 30 år i kirkelige organer på ulike nivåer, er tallet fortsatt langt unna målsetningen. På nasjonalt nivå var det lettere å oppnå ungdomsrepresentasjon så lenge det kun var én liste. Selv om det er krav om minst 20 prosent unge under 30 år på alle lister, er det mindre sjanse for at unge blir valgt. Arbeidsgruppe 3 drøftet muligheten for å fastsette en egen kvote for unge, men det vil kunne medføre at noen blir valgt som har få personstemmer sammenlignet med andre kandidater, slik at valgordningen legger begrensninger i velgernes mulighet til å velge kandidater. Andre vurderte forslag var et krav om at minst en av de tre øverste kandidatene på listeforslaget må være under 30 år, eller at en av de to kandidatene som får stemmetillegg, må være under 30 år.

På nasjonalt nivå kan dette kompenseres noe ved forslaget fra Ungdommens kirkemøte om at Ungdommens kirkemøte kan velge lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg eller en annen representant som medlem av Kirkemøtet med alle rettigheter (se avsnitt 6.5.4).

⁷⁰ Sak KM 11/93.

⁷¹ Sak KM 11/93.

6 Kirkelig demokrati

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

6.8 OMBUDSPLIKT

De som er stemmeberettigede medlemmer av Den norske kirke har over lang tid hatt en såkalt ombudsplikt. Ombudsplikten kan sies å ha tre sider; 1) en plikt til å stille til valg dersom en blir ført opp på en valgliste, 2) en rett og en plikt til å ta imot vervet hvis en blir valgt og 3) en rett og plikt til å fungere i vervet ut den perioden de er valgt for. Den som blir valgt til et slikt verv, omtale som et kirkelig ombud. Ordningen med ombudsplikt var et prinsipp som ble overført fra offentlige valg til kirkelige valg gjennom den tidligere lovgivningen fastsatt av Stortinget.⁷²

Arbeidsgruppe 3 har pekt på at ombudsplikten i Den norske kirke, i likhet med ombudsplikten ved offentlige valg, har vært sett på som et uttrykk for et viktig prinsipp som også gjelder for Den norske kirke. Det at alle kirkens medlemmer har et ansvar for kirkens felleskap er et viktig prinsipp i det kirkelige demokrati, og ombudsplikten kan være med på å motvirke problemer med rekruttering til kirkelige organer. Ombudsplikten ble fra 1. januar 2021 myknet opp, ved at den ble endret for å harmonisere med endringer i ombudsplikten til kommunestyret. Mens det tidligere kun var etter noen nærmere fastsatte vilkår det var mulig å få innvilget fritak fra ombudsplikten,⁷³ har nå den som avgir skriftlig erklæring om at vedkommende ikke ønsker å stille til valg på den aktuelle valglisten, rett til å kreve seg fritatt dersom erklæringen settes frem innen den frist menighetsrådet/bispedømmerrådet setter.⁷⁴ På grunn av at det etter den nye trossamfunnsloven ikke videreføres en lovbestemt rett til permisjon fra arbeid for å ivareta møteplikten, ble det i forarbeidene til kirkeordningen lagt til grunn at «forståelsen av hva som ligger i gyldig forfall må utvides til også å omfatte forfall på grunn av arbeidsplikt. Det innebærer også at det vil pålegge de kirkelige organene et særskilt ansvar for å fastsette datoer og tidspunkter som gjør det mulig å få gjennomført beslutningsdyktige møter».⁷⁵

Arbeidsgruppe 3 drøftet to alternativer; 1) en videreføring av dagens ordning eller 2) en revidering av ombudsplikten, slik at det kreves samtykke til valg. I sistnevnte alternativ vil en konsekvens av ordningen være at hvis en kandidat først har sagt ja til å bli valgt, vil vedkommende ha plikt til å motta vervet hvis hun eller han blir valgt, og plikt til å delta i organets møter med mindre det foreligger gyldig forfall. Forskjellen ligger altså i ombudspliktens første dimensjon; om det skal være plikt til å stille til valg eller ikke. Arbeidsgruppen viste til at selv om det i utgangspunktet er en streng ombudsplikt som ligger til grunn i den gjeldende ordningen, er praksisen i alminnelighet den at de som stiller valgliste sørger for å få kandidatenes samtykke før de setter opp valglisten, og det er i praksis relativt lett å få innvilget fritak. Den konkluderte derfor med at den ikke så grunnlag til å endre ordningen med ombudsplikt.

Hovedutvalget deler vurderingen av at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

⁷² Arbeidsgruppe 3 redegjør i sin rapport for det rettslige grunnlaget for at Den norske kirke kan videreføre ombudsplikt etter den nye trossamfunnsloven, se side 91.

⁷³ Etter kirkeloven § 4 annet ledd het det at «Rett til å kreve seg fritatt for valg til menighetsråd har den som har fylt 65 år før valgperioden tar til, den som har gjort tjeneste som medlem av menighetsrådet de siste fire år og den som påberoper seg hindring som menighetsrådet godkjenner.»

⁷⁴ Plikten til å ta imot valg gjelder både for menighetsrådet og bispedømmerrådet og dermed Kirkemøtet, jf. kirkeordningen § 9 tredje og fjerde ledd, jf. § 24 tredje ledd.

⁷⁵ Kirkerådets saksorientering i sak KM 06/19 side 73.

6 Kirkelig demokrati

6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE

Siden trossamfunnsloven ikke viderefører den lovbestemte retten kirkelige folkevalgte har hatt til å få fri fra arbeid, er det viktig å legge til rette for at et mangfold av kirkens medlemmer kan få reell mulighet til å delta på møter i kirkens demokratiske organer.

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går kommer i konflikt med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET

Et arbeidsforhold forutsetter at det eksisterer en virksomhet som trenger arbeidsinnsats for å løse oppgaver. Uten en virksomhet bortfaller behovet for arbeidskraft. Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 3.2.1 i sin rapport, henger derfor arbeidsgiveransvar og oppgaver tett sammen. Utredningen har så langt omhandlet hvilke oppgaver og hvilket ansvar som bør ligge på de ulike nivåene i kirken. I dette kapitlet skal det ses på spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvar og det juridiske grunnlaget for at et prostifellesråd kan ivareta arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte, både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene i prostiet.

Av hovedutvalgets mandat fremgår det at Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken. Det alminnelige utgangspunkt er at arbeidsgiver er den som arbeidstakeren har sitt formelle ansettelsesforhold hos, og at det er arbeidsgiver selv som utøver alle arbeidsgiverfunksjonene. Arbeidsgiverfunksjoner er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være ledelse, kontroll, retten til ansettelser og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø. Videre kan det være plikter overfor offentlige myndigheter, slik som plikt til å foreta skattetrekk, betaling av arbeidsgiveravgift mv. En samling av arbeidsgiverfunksjonene plasseres på en entydig måte arbeidsgiverrollen for de ansatte. Mandatets formulering om at organet må kunne «utøve arbeidsgiverfunksjoner», kan imidlertid forstås slik at Kirkerådet forventer at utvalget ikke bare skal utrede løsninger der det nye fellesorganet skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner selv, men også løsninger som deler arbeidsgiverfunksjoner mellom ulike arbeidsgivere. Det vises i denne sammenheng også til mandatets premiss om at utredningen skal konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Før ulike løsninger for organisering av arbeidsgiverrollen presenteres, vil det kort redegjøres for dagens arbeidsgiverorganisering i kirken og noen rettslige forutsetninger for å kunne være arbeidsgiver.

7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 3 redegjort nærmere for hva som i dag er soknets oppgaver og ansvar og hva som er nasjonalkirkens oppgaver på lokalt nivå i dagens kirkelige organisering. Videre har de i avsnitt 3.3 redegjort for dagens organisering av arbeidsgiveransvar i Den norske kirke. Her fremkommer det at dagens organisering innebærer at soknet har to organer med hver sine oppgaver, menighetsråd og kirkelig fellesråd. Menighetsrådets ansvarsområder er kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakonale tjenester, samt menighetsbyggende virksomhet og gudstjenesteliv i soknet. Fellesrådene ivaretar på sin side de administrative og økonomiske oppgavene på vegne av soknene i kommunen, herunder utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for soknets medarbeidere.

Arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke er formelt forankret i RDNK der Kirkemøtet er øverste organ. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestedtjenesten er i all hovedsak delegert til bispedømmerådene, biskopene og prostene.

Særegent for kirken er derved at den har to arbeidsgiverlinjer for arbeidstakere som arbeider side om side i å løse kirkens oppdrag lokalt, og at man for soknet delvis har skilt mellom ansvar for å løse oppgaver og arbeidsgiverrollen ved at det i utgangspunktet kun er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvar.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

7.3 RETTSLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.3.1 Generelt om de rettslige rammene

Den nye trossamfunnsloven legger noen rammer for organisering av Den norske kirke, men lar det i stor utstrekning være opp til Kirkemøtet hvordan kirken nærmere skal organisere sin virksomhet, jf. lovens § 12 andre ledd.

«Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene.»

I tillegg må den organiseringen Kirkemøtet vedtar med hjemmel i trossamfunnsloven være i tråd med alminnelige arbeidsrettslige regler og prinsipper.

7.3.2 Krav i den alminnelige arbeidsretten

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 4 i sin rapport gitt en utførlig gjennomgang av arbeidsrettslige grunnprinsipper.

Kravet om at arbeidsgiver skal være et rettssubjekt

Utgangspunktet i norsk rett er at den formelle arbeidsgiveren må være et selvstendig rettssubjekt, se avsnitt 4.3.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Dette er således en alminnelig arbeidsrettslig forutsetning for utøvelsen av Kirkemøtets organiseringskompetanse. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt har sammenheng med at rettsreglene gjelder for subjekter som det kan rettes krav mot, og som selv kan ha krav. Rettssubjekter har rettsevne, dvs. de kan ha rettigheter og plikter, og de har rettslig handleevne, dvs. de kan etablere rettigheter og plikter, f.eks. inngå arbeidsavtale. Rettssubjekter kan også være part i saker for domstolene, f.eks. arbeidsrettssaker. I sum kan dette kalles rettssubjektivitet. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt gir derved også uttrykk for at arbeidsgivere må ha en autonomi for å kunne ivareta sin rolle som arbeidsgiver. En arbeidsgiver må for eksempel kunne inngå en bindende arbeidsavtale. Rettssubjekters autonomi kan i praksis variere ut fra juridiske og økonomiske rammebetingelser for virksomheten. Et slikt kan for eksempel ikke løses fra Den norske kirke, jf. trossamfunnsloven § 11 første ledd. Kirkeordningen § 18 første ledd bestemmer at det bare kan tas opp lån på soknets vegne når det er godkjent av bispedømmerrådet. En virksomhets autonomi vil også reelt sett begrenses av betingelser stilt i tilknytning til pengeoverføringer eller lån.

I trossamfunnsloven § 11 fremgår det at både soknet og RDNK er egne rettssubjekter. Rettssubjekter som er juridiske personer, må ha noen til å representere seg, normalt en type organ. Eksempler på slike organer er styrer i aksjeselskaper og kommunestyre i kommunene. Det følger av trossamfunnsloven at Kirkemøtet opptrer på vegne av RDNK, og menighetsrådet opptrer på vegne av soknet, når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov.

Det er heller ikke uvanlig at rettssubjekter med en omfattende virksomhet har flere representative organer med definert ansvar og myndighet. Dette gjelder f.eks. staten som har bl.a. Kongen i statsråd, departementer, direktorater, tilsyn osv. Felles for disse organene er at de henter sin rettslige handleevne fra det samme rettssubjektet, staten. I kirken har RDNK flere representative organer der man i tillegg til Kirkemøtet har Kirkerådet og bispedømmerrådene som representative organer. I trossamfunnslovens forarbeider er det tydeliggjort at et fellesorgan opprettet av Kirkemøtet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for flere sokn. Særegent ved denne konstruksjonen er at fellesorganet er organ for flere rettssubjekter, mens den alminnelige løsningen er at ett rettssubjekt har flere organer.

Forutsetningen om tilstrekkelig økonomisk grunnlag for virksomheten

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsavtalen, er at arbeidsgiver har et tilstrekkelig økonomisk grunnlag for sin virksomhet. Utvalget har i avsnitt 4.1.5 pekt på regelverket for den offentlige finansieringen av kirken. Trossamfunnsloven § 14 første ledd angir statens plikt til å gi tilskudd til prestatetjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt. Her fremgår det også at staten kan gi tilskudd til andre kirkelig formål. Kommunenes plikt til å finansiere kirkens virksomhet lokalt fremgår av § 14 andre ledd. Her fremgår det også hva tilskuddet skal benyttes til. En ny arbeidsgiverorganisering må sikre at bevilgede midler fra både stat og kommune fordeles og anvendes i tråd med lovens forutsetninger for tilskudd og at krav og forventninger stilt i forbindelse med tilskuddene følges opp. En forutsetning for enhver løsning for at et organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

er at det sikres tilført både midler som staten bevilger til prestatjenesten og midler som kommunen bevilger til soknet.

Virksomhetsområdets betydning for partenes rettigheter og plikter

Et spørsmål som må vurderes når man ser på ulike former for arbeidsgiverorganisering er virksomhetsbegrepets betydning for arbeidsforholdet. En arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand utøver sine rettigheter og plikter innenfor rammen av en virksomhet, og arbeidstakerne har visse rettigheter og plikter knyttet til denne virksomheten. Hva som defineres som arbeidsgivers virksomhet vil f.eks. ha betydning ved spørsmål om nedbemanning og omplassering, fortrinnsrett ved oppsigelse, oppsigelsesfrister og varsling. Arbeidsgruppe 1 peker under avsnitt 4.5 på at det arbeidsrettslige virksomhetsbegrepet normalt følger rettssubjektet som er arbeidsgiver, men som det følgende vil vise, er det ikke alltid slik. Ved vurdering av en ny kirkelig organisering må man derfor vurdere hvordan organisering av virksomheten vil påvirke arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven.

Nedenfor i dette kapitlet vil det presenteres ulike løsninger for å «utstyre» prostifellesrådet med tilstrekkelig rettssubjektivitet. Videre vil det presenteres hvordan forutsetningen om at arbeidsgiver skal ha et tilstrekkelig økonomisk grunnlag kan oppfylles i de ulike løsningene for arbeidsgiverorganisering. Spørsmål om virksomhetsområdet i ulike løsningsvalg for arbeidsgiverorganisering, vil omtales i avsnitt 7.4 nedenfor.

7.3.3 Arbeidsgiverorganiseringen må skje innenfor rammen av trossamfunnsloven

Lovgivningen om Den norske kirke er redusert i omfang, og en følge av det er at Kirkemøtet har fått utvidet myndighet. Kirkemøtets myndighet har flere grunnlag. Kirkemøtet er både Den norske kirkes øverste representative organ og utøver myndighet over det sentrale rettssubjektet «Den norske kirke» når ikke annet er bestemt i lov. Den organiseringskompetanse som er tillagt Kirkemøtet i trossamfunnsloven § 12 andre ledd må forstås som en kompetanse som Kirkemøtet har fått som øverste representative organ for trossamfunnet.

Organiseringskompetansen er etter sin ordlyd vid, og det fremgår av forarbeidene til loven at det har vært lovgivers intensjon å gi Kirkemøtet en slik vid myndighet.

Arbeidsgruppe 1 påpeker at lovgiver i stor grad har overlatt til Kirkemøtet å regulere de interne myndighetsforholdene i trossamfunnet. Det er presisert at Den norske kirke på et selvstendig grunnlag skal kunne etablere sin organisasjon. Når det gjelder adgangen til å etablere et prostifellesråd, fremgår det eksplisitt av trossamfunnsloven § 11 siste ledd at Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om oppgavefordeling mellom soknets organer. I Prop. 130 L (2018–2019) s. 261 heter det bl.a.:

«Fjerde ledd tydeliggjør at Kirkemøtet kan fastsette at et organ skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om organisering av soknets organer og oppgavefordeling mellom dem. Denne myndigheten følger i og for seg allerede av § 12 andre ledd, men er likevel presisert her. Et slikt fellesorgan kan ivareta oppgaver for sokn innenfor samme kommune eller for sokn i flere kommuner, og organet kan blant annet ivareta økonomiske og administrative oppgaver og utøve arbeidsgivermyndighet på vegne av ett eller flere sokn. Hjemmelen åpner for eksempel for at Kirkemøtet viderefører den tidligere ordningen med et kirkelig fellesråd som opptre på vegne av flere sokn, og som har de samme oppgavene som etter tidligere lovgivning.»

I forarbeidene til trossamfunnsloven fremgår det at: «Kirkemøtet, som Den norske kirkes øverste representative organ, må få mer myndighet og «overta» myndighet som statens organer tidligere har utøvd».⁷⁶ Det fremgår videre at «Departementet ser det ikke som aktuelt å fremme forslag om at lovgivningen skal regulere interne maktforhold i

⁷⁶ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

trossamfunnet Den norske kirke. Slike utfordringer må nå og i fremtiden løses gjennom prosesser i kirkens egne valgte organer. Kirkemøtets myndighet er tatt inn i lovforslaget § 12.»⁷⁷

Hvor langt Kirkemøtets organiseringskompetanse strekker seg i relasjon til soknet, er et sentralt spørsmål. På side 261 i proposisjonen heter det videre:

«Enkelte bestemmelser i loven legger i tillegg eksplisitt myndighet til Kirkemøtet til å vedta regler som griper inn i soknets myndighet, dvs. soknets private autonomi. Bestemmelsen i § 11 fjerde ledd presiserer at Kirkemøtet også kan etablere fellesorganer for flere sokn som utøver myndighet på vegne av ett eller flere sokn. Loven legger også konkret myndighet til Kirkemøtet i §§ 12, 15 og 17. Disse bestemmelsene skal ikke tolkes uttømmende. Kirkemøtet vil i kirkeordningen kunne gi regler som også på andre områder griper inn i soknenes myndighet. For eksempel kan Kirkemøtet, som tidligere, fastsette tjenesteordninger for vigslende stillinger som skal ha soknet som arbeidsgiver.»

Trossamfunnsloven inneholder få oppgaver som eksplisitt er lagt til soknet. Departementet har ikke sett noe rettslig behov for å beskrive soknets oppgaver i lov, blant annet fordi slik regulering ville begrense sentralkirkelige organers mulighet til å påvirke menighetene i deres arbeid.⁷⁸ Også dette innebærer at Kirkemøtets organiseringskompetanse må forstås som en vid kompetanse, i relasjon til soknet. Dette fremgår dessuten ved å lese § 12 andre og tredje ledd i sammenheng. På den ene siden begrenser tredje ledd Kirkemøtets myndighet i enkeltsaker⁷⁹, men på den andres siden forutsetter bestemmelsen at Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som griper inn i soknets private autonomi.

Det finnes imidlertid noen viktige unntak. Trossamfunnsloven slår fast at soknet eier kirkebyggene, og at soknet skal gi budsjettforslag til kommunen. Videre fremkommer det av gravplassloven at soknet er gravplassseier, og at lokal gravplassmyndighet er det organet som etter Kirkemøtets beslutning opptrer på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser. Soknets organer skal også forvalte soknet eller soknenes økonomi forsvarlig, herunder vedta økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning.⁸⁰ Som et eget rettssubjekt vil soknet ha en privat autonomi, noe som bl.a. innebærer at rettssubjektet har en kompetanse til å disponere over egne ressurser gjennom eierrådighet og rett til å binde seg ved avtale.

Kirkemøtets organiseringskompetanse må dessuten forstås i sammenheng med Kirkemøtets øvrige myndighetsgrunnlag. Loven har noen konkrete bestemmelser om Kirkemøtets myndighet, for eksempel til å gi regler om kirkebygg eller kirkevalg. Proposisjonen gir også andre eksempler på saksområder der Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som binder soknets organer, for eksempel saksbehandlingsregler.⁸¹ Samtidig forutsetter proposisjonen at disse eksemplene ikke skal tolkes uttømmende.⁸² Videre er det Kirkemøtet som ivaretar Den norske kirkes øverste i myndighet som trossamfunn for eksempel i liturgisaker og andre læresaker. Kirkemøtet har myndighet til å gi ulike typer bestemmelser om organisering, også arbeidsgiverorganisering, i trossamfunnet.

Som vist her handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Kirkemøtet kan imidlertid ikke treffe vedtak eller gi instruksjoner i enkeltsaker som det ligger til organer for soknet å avgjøre. Det må antas at Kirkemøtet heller ikke kan fatte vedtak eller gi instruksjoner som fratår soknet enhver oppgave og ansvar, uten å komme i konflikt med premisset om soknet som selvstendig rettssubjekt. Men innenfor disse begrensningene mener hovedutvalget at Kirkemøtet gjennom organiseringskompetanse det er gitt i loven kan beslutte at oppgaver som i lov ikke er lagt til soknets organer, kan

⁷⁷ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁸ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁹ Prop. 130 L (2018–2019) side 262.

⁸⁰ Forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke

⁸¹ Prop. 130 L (2018–2019) side. 231.

⁸² Prop. 130 L (2018–2019) side. 261.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

løses av et organ som ikke er soknets eget. Dette kan f.eks. gjelde styringsoppgaver og samling av oppgaveløsning under nasjonal ledelse som pekt på i avsnitt 5.9, men det kan også gjelde oppgaver som i dag løses nasjonalt, men som i en fremtidig kirkelig organisering bør løses av soknene. Ved beslutninger som innebærer mer vidtrekkende endringer i oppgavefordelingen, bør det normale være at den som pålegges å utføre oppgaven, kompenseres for kostnader forbundet med dette. Utvalget vil videre peke på at rettslig bindende beslutninger ikke alltid verken er nødvendig eller hensiktsmessig for å få til ønsket endring. Det bør derfor gjøres konkrete vurderinger i hver enkelt sak om beslutninger bør tas av soknets organer, om Kirkemøtet bør fatte retningsgivende beslutninger eller om Kirkemøtet bør fatte vedtak som binder soknene.

Det at Kirkemøtet ikke kan gi soknene instruks i enkeltsaker er heller ikke til hinder for at Kirkemøtet kan beslutte felles systemer og rutiner for utøvelsen av ansvar, for eksempel innenfor utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 12 andre ledd.

Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 4.6 må en slik regulering ta hensyn til arbeidsgivers styringsrett, gitt at de ansatte vil ha soknet som arbeidsgiver. Arbeidsgivers rett til å lede og organisere egen virksomhet er et grunnleggende element i arbeidsgivers styringsrett, og helt sentralt i det å være arbeidsgiver. Det ligger allerede i dag mange begrensninger på fellesrådene i utøvelsen av styringsretten gjennom regelverk, tjenesteordninger mv. Utvalget er enig i at en omfattende uthuling av arbeidsgivers styringsrett fra Kirkemøtets side både vil kunne innebære redusert styringskraft lokalt, men vil samtidig peke på at disse hensynene må avveies mot behovet for å sikre læring, god kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiverrollen og god ressursutnyttelse i hele trossamfunnet. For nærmere omtale av et slikt behov se avsnitt 5.9. Før Kirkemøtet eventuelt beslutter slike systemer og rutiner for utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner må det derfor gjøres en konsekvensvurdering av forslag opp mot bl.a. rammene for arbeidsgivers styringsrett.

7.4 MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

Ved etablering av et nytt prostifellesråd på mellomnivå, som skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner, må det vurderes hvilket rettssubjekt prostifellesrådet skal hente rettslig handleevne fra.

Både menighetsråd og Kirkemøtet har prinsipielt sin legitimitet fra kirkens medlemmer gjennom kirkevalg, mens den rettslige handleevnen til de to organene hentes fra to ulike type rettssubjekter - sokn og RDNK. Som tidligere beskrevet, er det ikke noe i veien for at rettssubjektene har flere organer til å opptre på vegne av seg, noe de allerede har i dag. Soknet har menighetsråd og kirkelig fellesråd, mens RDNK har bl.a. Kirkemøtet, Kirkerådet og bispedømmerrådene.

Selv om utvalget har hatt begrenset tid til rådighet har utvalget vurdert flere ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering på prostifellesrådsnivå. Som nevnt gjelder det både alternativer med samling av arbeidsgiverfunksjoner og alternativer som fordeler arbeidsgiverfunksjoner mellom rettssubjekter. Hensikten har vært å finne løsninger som kan møte fleste mulig av mandatets målsetninger, herunder mandatets ønske om å finne løsninger som kan virke samlende. Følgende alternativer har vært vurdert.

1. Prostifellesrådet som eget rettssubjekt
2. Prostifellesråd som organ for soknet
3. Prostifellesrådet som organ for RDNK
4. Prostifellesrådet som organ for både soknene og RDNK
5. Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK
6. Delt arbeidsgiveransvar for arbeidstakerne
7. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet

Av de 7 alternative løsningene som er nevnt over, har utvalget kommet til at det er løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 som bør tas med videre i arbeidet med ny organisering og mer omfattende konsekvensvurderinger. De øvrige løsningsforslagene beskrives nærmere i vedlegg 6.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Løsningsforslaget i punkt 1 der prostifellesrådet etableres som eget rettssubjekt, antas å ikke kunne være et organ for soknet. Det kan derved ikke ivareta oppgaver som er lagt spesifikt til soknet i trossamfunnsloven og gravplassloven. Den samme begrunnelsen gjelder for forslaget i punkt 3. Når det gjelder alternativet i punkt 4, vil prostifellesrådet være organ for to typer rettssubjekter (sokn og RDNK). Det at prostifellesrådet vil måtte foreta en tydelig avgrensning av de beslutninger prostifellesrådet treffer på vegne av soknet og på vegne av det nasjonale rettssubjektet uten at de ansatte samles under én arbeidsgiver nasjonalt har gjort at dette forslaget ikke har fått oppslutning blant utvalgets medlemmer. Når det gjelder alternativet i punkt 6 viser utvalget til at den rettslige adgangen til å plassere arbeidsgiveransvar for samme person hos flere arbeidsgivere er snever, fordi lovgiver ikke ønsker løsninger som skaper uklarhet for arbeidstaker når det gjelder hvem som er hans/hennes arbeidsgiver. Dette er også bakgrunnen for at utvalget ikke har tatt dette forslaget videre.

I det følgende vil løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 bli omtalt som *alternativ 1*, 2 og 3.

7.4.1 Prostifellesrådet som organ for soknet (alternativ 1)

Prostifellesrådets ansvar og rettslige handleevne

Alternativ 1 viderefører løsningen fra kirkeloven og den gjeldende kirkeordningen med to sidestilte organ for soknet der begge henter sin rettslige handleevne fra soknet. Prostifellesrådet er et organ for soknene og får overført det oppgaveansvar som fellesrådene har i dag. Ansvaret for menighetsprestetjenesten overføres til soknet. Som det fremgår av avsnitt 5.4.1 vil det i dette alternativet være slik at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten (gudstjenesteliv og kirkelige handlinger), som ikke allerede er positivt lagt til et annet organ, legges til menighetsrådet som allerede har ansvar for menighetens undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet.

Selv om prostifellesrådet ikke er et eget rettssubjekt, er lovforarbeidene tydelige på at arbeidsgiveransvar på vegne av flere sokn kan ivaretas av et fellesorgan for soknet tilsvarende som dagens kirkelige fellesråd. Prostifellesrådet får sin rettslige handleevne fra alle soknene i prostiet etter nærmere bestemmelser gjort av Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 11, siste ledd og § 12 annet ledd. Prostifellesrådet vil opptre som selvstendig arbeidsgiver både for de som i dag er tilsatt i fellesrådene og menighetsprestene.

Vurdering av arbeidsrettslige konsekvenser ved slik overføring av ansatte til prostifellesråd følger av avsnitt 11.2.

Økonomisk grunnlag

Alternativet forutsetter at prostifellesrådet får tilført både kommunale midler og midler som RDNK mottar fra staten som gjelder finansiering av prestetjenesten og andre oppgaver i soknet. Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres. Når det gjelder tilskudd som vil bli overført til prostifellesrådene fra RDNK, kan tilskuddet ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver jf. redegjørelsen under avsnitt 5.2. Tilsvarende legges det til grunn at kommunale tilskudd ikke kan benyttes til å finansiere prestetjenesten eller andre oppgaver som det tilligger staten å finansiere.

Utvalget kan ikke se at det er noe i veien for at tilskudd som RDNK mottar fra staten for finansiering av prestetjenesten videreføres til prostifellesrådene som arbeidsgiverorgan for menighetsprestene. Prostifellesrådet får overført lønnsmidler og kan opprette stillinger innenfor sine ressursrammer. Slik videreføring skjer allerede i dag når det gjelder tilskudd til kirkens trosopplæring, diakoni mv. En forutsetning for videreføring er at det er etterprøvbart hva tilskuddet fra RDNK benyttes til. Også i dag rapporterer de kirkelige fellesrådene på bruken av midlene de mottar i tilskudd fra bispedømmerådene. Sett i lys av at en løsning som nevnt i dette punktet vil åpne for et betydelig større omfang på videreføring av statlige midler enn i dagens organisering, bør det utredes videre hvordan man kan sikre etterprøvbart på bruk av de statlige midlene, også i fremtiden. Det bør herunder vurderes om det bør gjøres en revisjon av retningslinjene for tilskuddsforvaltning i trossamfunnet.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I dette alternativet vil prostifellesrådets oppgaveansvar utvides sammenliknet med virksomheten i dagens kirkelige fellesråd. I Den norske kirke har det vært praktisert at de ansatte har sine arbeidsrettslige rettigheter og plikter innenfor rammen av det kirkelige fellesrådets samlede ansvarsområde, dvs. innenfor alle soknene i kommunen. Det betyr at arbeidstakerne kan påberope seg rettigheter innenfor fellesrådets samlede virksomhet. Selv om det kirkelige fellesrådet opptrer som arbeidsgiver for flere sokn, og det enkelte sokn som rettssubjekt vil kunne utgjøre en virksomhet i arbeidsrettslig forstand, begrenses altså ikke fellesrådets arbeidstakere sine rettigheter til det enkelte sokn. Som område for arbeidstakernes rettigheter, anses derfor fellesrådets nedslagsfelt (alle sokn) som én samlet virksomhet i arbeidsrettslig forstand. Det understrekes at dette er en beskrivelse av dagens praksis, men at praksisen så langt ikke har kommet på spissen, og derved prøvd av domstolene. Den underliggende arbeidsrettslige virksomheten for prostifellesrådet vil som i dag være den virksomheten som skjer innenfor den geografiske utstrekning for det aktuelle prostifellesrådet. For de som er ansatt i dagens fellesråd vil dette innebære et større virksomhetsområde, mens menighetsprestene som i dag har hele RDNK som virksomhetsområde, vil få et betydelig mindre virksomhetsområde. I praksis vil dette samsvare med det som i dag er prestenes tjenstedistrikt. Hovedutvalget foreslår at man ved valg av modell 1 bør vurdere å fastsette at prostifellesrådet har arbeidsgiveransvar for alle som lønnes over prostifellesrådets budsjett og at man også bør vurdere å fastsette at virksomhetsområdet følger prostifellesrådets nedslagsfelt. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

7.4.2 Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK (alternativ 2)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

I dette alternativet er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag overføres til RDNK. Prostifellesrådet utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som organ for RDNK og er et organ for soknet innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen. Her henter prostifellesrådet primært sin rettslige handleevne fra RDNK og blir følgelig et representativt organ for dette rettssubjektet, samtidig som det opptrer på vegne av soknet i noen nærmere bestemte saker. Hensikten med en slik ordning vil være å samle alle kirkens ansatte hos én nasjonal arbeidsgiver. Som nevnt, vil noen oppgaver måtte ivaretas av soknets organer, bl.a. kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjettforslag og økonomiforvaltning, avtalekompetanse og oppgaven som lokal gravplassmyndighet. Siden det er ønskelig at også disse oppgavene for soknene ivaretas av prostifellesrådet, innebærer denne løsningen at prostifellesrådet blir definert som et organ som henter sin rettslige handleevne både fra rettssubjektet Den norske kirke og fra soknet. Forskjellen blir at de fleste oppgavene defineres som nasjonale oppgaver, inkludert arbeidsgiveroppgavene for alle ansatte, mens oppgavene som det følger av loven at ligger til soknet, ivaretas som sokneoppgaver. Prostifellesrådet vil for eksempel være et organ for soknet når det treffer beslutninger om kirkebygg- og eiendomsforvaltning eller gravplassforvaltning. Det vil imidlertid være ansatte i RDNK som utfører oppgavene på oppdrag fra soknet, med prostifellesrådet som det organet som ivaretar de fleste arbeidsgiverfunksjoner som organ for RDNK. Tilsvarende vil de ansatte ivareta oppgaver som ligger til soknet ved menighetsrådet, på samme måte som ansatte i kirkelig fellesråd gjør i dag. Prostifellesrådet vil derfor både kombinere rollen som ansvarlig for de nærmere definerte oppgavene for soknet, med rollen som organ for RDNK med nasjonale oppgaver. Eksempler på nasjonale oppgaver vil være ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjoner. Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgaver prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre.

Kirkemøtets organiseringskompetanse er vidtrekkende, men det er et spørsmål om Kirkemøtets organiseringskompetanse rekker så langt at det kan bestemme at alle arbeidstakerne i soknet skal overføres/virksomhetsoverdras til RDNK, eller om en slik beslutning vil være i strid med lovgivers forutsetning om soknets stilling som selvstendig rettssubjekt. Alternativet vil innebære at man fordeler ansvar for oppgaver og arbeidsgiveransvar mellom ulike rettssubjekter. Arbeidsgiveransvaret vil legges til RDNK mens ansvaret for

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet fortsatt skal ligge til soknet v/menighetsrådet. Ansvar er skilt også i dag, men da mellom ulike organer for soknet.

Et spørsmål som da reiser seg er om Kirkemøtet kan benytte sin organiseringskompetanse, ikke bare til å flytte arbeidsgiveroppgaven til RDNK men også til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet slik at man kunne oppnå en samling av innholdsansvar i menighetsrådet på samme måte som i alternativ 1. Dette spørsmålet handler igjen om rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse.

Dersom Kirkemøtet ikke kan beslutte å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet, kan de alternativt velge å legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil også dette alternativet innebære en todelt finansiering, hvor staten primært finansierer prestatetjenesten og kirkelige formål i rettssubjektet, mens kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet. I denne løsningen vil det være prostifellesrådet ved soknet som gir budsjettinnspill til kommunene og som mottar tilskudd fra kommunene. Prostifellesrådet vil disponere midlene både for å finansiere oppgaver som det skal løse på vegne av soknet og på vegne av RDNK, bl.a. arbeidsgiveroppgaver. De kommunale midlene kan kun benyttes til å finansiere virksomheten i soknet.

Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres, så lenge tilskuddet benyttes til å finansiere virksomhet i soknet. For å sikre forsvarlig tilskuddsforvaltning må det også i dette alternativet være behov for å utarbeide et system for tilskuddsforvaltning som sikrer at tilskudd som soknene mottar fra kommunene forvaltes iht. de betingelser som følger med slike tilskudd og som gir mulighet for nødvendig rapportering på bruk av tilskuddene.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

Gitt at alle ansatte kan overføres til RDNK vil virksomhetsområdet for alle ansatte også bli hele RDNK. Det betyr at den ordningen menighetsprestene har i dag utvides til også å gjelde for de øvrige ansatte som arbeider lokalt. I denne løsningen vil det kunne være aktuelt at Kirkemøtet i kraft av sin organiseringskompetanse beslutter at virksomhetsområdet for de som arbeider lokalt skal være tilsvarende det aktuelle prostiet eller bispedømmet. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse, da en rekke arbeidsrettslige problemstillinger er knyttet til arbeidsgivers virksomhet. Dette gjelder bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse ved oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold, nedbemanning, omplassering, varsling, oppsigelsesfrister mv. For eksempel vil utvalgskretsen ved nedbemanning som den klare hovedregel være hele virksomheten. Dersom Kirkemøtet har definert prostifellesrådet som virksomhet, ikke hele RDNK, vil det innebære at ansatte med arbeidssted i et prosti bare skal vurderes opp mot andre ansatte i prostiet, ikke også øvrige ansatte RDNK, hvor arbeidsgiver utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dette vil naturlig nok medføre en innskrenkning for arbeidstakerne, og det kan reises spørsmål ved om Kirkemøtet har adgang til å begrense arbeidstakernes rettigheter på en slik måte. Dette bør utredes nærmere.

7.4.3 Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet (alternativ 3)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

Dette alternativet innebærer at prostifellesrådet er et organ for soknene og samordner arbeidsgiveroppgaver for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for menighetsprestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Arbeidsgiverfunksjonene kan delegeres til prostifellesrådet selv om organet ikke inngår i RDNK, og prostifellesrådet kan pålegges å utøve ansvaret. Arbeidsgruppe 1 har i sin rapport i avsnitt 6.3 pekt på at verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis har begrenset adgangen til å delegere utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner.

Delegasjon av arbeidsgivermyndighet til prostifellesrådet kan skje i regelverk som fastsettes av Kirkemøtet. Alternativet forutsetter at prostifellesrådet faktisk skal utøve arbeidsgiverfunksjonene også for menighetsprestene, slik at arbeidsgiveransvaret for alle de ansatte i praksis samordnes. Den faktiske utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestene skal dermed skje i prostifellesrådet og gjennom den daglige ledelsen. Det formelle arbeidsgiveransvaret vil imidlertid fortsatt ligge i RDNK. Det betyr at RDNK vil ha et overordnet ansvar for at arbeidsmiljølovens krav ivaretas i virksomheten, men RDNK skal altså ikke selv utøve myndighet som er delegert, eller instruere prostifellesrådet om utøvelsen med mindre det er nødvendig for å ivareta det formelle ansvaret. Det kan f.eks. være i situasjoner prostifellesrådene åpenbart ikke ivaretar arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø eller der det rettes søksmål for RDNK som har sitt opphav i prostifellesrådets håndtering av arbeidsgiveroppgaven. Adgangen til instruksjon er tenkt svært begrenset, da inngripen fra RDNK ville motvirke selve begrunnelsen for delegasjonen.

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestedtjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan det også delegere innholdsansvaret for menighetsprestedtjenesten til menighetsrådet.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om økonomisk grunnlag for virksomheten vurderes dette alternativet på lik linje med løsningen der menighetsprestene overføres til et prostifellesråd som organ for soknet, når det gjelder relasjonen mellom kommunene og prostifellesrådet. Når det gjelder relasjonen mellom prostifellesrådet og RDNK forutsetter også delegasjonsalternativet at statlig tilskudd til prestedtjenesten følger delegasjonen og videreføres fra RDNK til prostifellesrådene. Når RDNK i alternativ 3 beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene, vil rettssubjektet imidlertid også selv være ansvarlig for prostifellesrådets økonomiske forpliktelser for prestedtjenesten, for eksempel knyttet til et mulig erstatningsansvar.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I denne løsningen vil de ulike ansatte-gruppene som et utgangspunkt få forskjellige virksomhetsområder å forholde seg til. Også i denne løsningen bør det vurderes om man bør regulere at dagens fellesrådsansatte skal forholde seg til et virksomhetsområde som følger prostifellesrådets nedslagsfelt, og ikke soknets. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

Når det gjelder virksomhetsområdet for menighetsprestedtjenesten, vil utgangspunktet være at virksomhetsområdet fortsatt vil være hele RDNK. Det reiser imidlertid noen problemstillinger ift. bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomheten, utvelgelseskrets ved nedbemanning, omplasseringsadgang, ved at f.eks. en fortrinnsrett kan påberopes i et annet prostifellesråd enn det som opprinnelig har tilsatt menighetspresten. Det bør derfor vurderes om en skal fastsette at virksomhetsområdet for deler av prestedtjenesten skal samsvare prostiet i medhold av Kirkemøtets myndighet etter § 12 annet ledd. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse at de kan fastsette at virksomhetsområdet til prestenes arbeidsforhold begrenses til prostiet, jf. redegjørelsen over i avsnitt 7.3.2. Dette bør utredes nærmere.

7.5 MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING

Innledning

Medbestemmelse handler om at ansatte får innsikt og bidra i beslutningsprosesser på arbeidsplassen, gjennom tillitsvalgte i fagforeningene. Både arbeidsgruppe 1 og arbeidsgruppe 3 har omtalt ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hovedutvalget viser til deres utredninger. Både kirkelige fellesråd, menighetsråd med

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

fellesrådsfunksjoner og rettssubjektet Den norske kirke er medlemmer av KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, og inngår derfor i KAs tariffområde.

Gjeldende avtaleverk har fortsatt et tydelig offentlig preg med elementer både fra det kommunale og statlige avtaleverk. Det er imidlertid fremforhandlet en del tilpasninger i de tariffoppgjør som har vært gjennomført mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene siden 1997.

Hovedavtalen for KA-sektoren inneholder bestemmelser for ansatte i kirkelige fellesråd, og en tilleggsavtale for rettssubjektet Den norske kirke inneholder noen supplerende bestemmelser som gjelder for ansatte i RDNK. Hovedavtalen § 9-4 som gjelder kirkelige fellesråd inneholder for eksempel bestemmelser om arbeidsgivers plikter hva angår tillitsvalgte som bl.a. går ut på at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte, informasjonsprosedyrer, sammensetning av ad hoc-grupper, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger, orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger og sende søkerlister til tillitsvalgte.

For RDNK sin del er det fremforhandlet en bestemmelse som erstatter § 9-4 som inneholder mer detaljerte bestemmelser om arbeidsgivers informasjonsplikt og plikt til å drøfte saker med de tillitsvalgte. Informasjonsplikten går bl.a. ut på at arbeidsgiver skal gi tillitsvalgte informasjon om virksomhetens regnskap og økonomi, vedtak i styringsorgan og administrasjon med betydning for de tilsatte, de tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. Drøftelsesplikten omfatter bl.a. budsjettforslag, omgjøring av en ikke besatt stilling, byggeprosjekter, virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres, valg ved anskaffelser, opplæring, oppsetting av arbeidsplaner, interne organisasjonsendringer, opprettelse av nye stillinger og i forkant av fastsettelse av personalreglement. Medbestemmelsen på vegne av alle tilsatte i hele RDNK utøves på sentralt nivå, samt på det nivå der beslutningene som gjelder den enkelte blir tatt.

Det er altså forskjellige medbestemmelsesordninger for de som er tilsatt i kirkelige fellesråd og for de som er tilsatt i RDNK, noe som er et resultat av forhandlinger mellom partene. Det har bakgrunn i at de ansatte i RDNK i stor grad fikk med seg ordlyden i statens hovedavtale ved virksomhetsoverdragelsen og at fellesrådsansatte fikk med seg ordlyd fra de kommunale tariffavtalene. Det arbeides med en harmonisering av avtalene. Hvilke medbestemmelsesordninger som skal fastsettes, er opp til partene.

Kirken er demokratisk styrt gjennom folkevalgte organer. Medlemmene av folkevalgte organer er valgt direkte eller indirekte gjennom representative valg. Derfor er det normalt ikke er ansatterepresentasjon i folkevalgte organer. Medbestemmelsesordninger handler derfor ikke om ansatterepresentasjon i folkevalgte organer, slik det er organisert i aksjeselskaper, men om de forhold som er regulert i lovgivningen, kirkeordningen og ikke minst i tariffavtaler. Personalreglementet for Den norske kirke inneholder også bestemmelser om arbeidstakerrepresentasjon ved tilsetting av arbeidstakere i RDNK.

Det er fastsatt i tilleggsavtalen til hovedavtalen for RDNK at:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.⁸³

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse ved ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, utover kirkeordningens krav til partssammensatte utvalg, er det opp til partene å finne ut av.

Hovedutvalget legger til grunn at prinsippet om avtalefrihet mellom partene om lønn og arbeidsvilkår vil bli videreført i Den norske kirke i tråd med alminnelige spilleregler i norsk arbeidsliv.

Partssammensatte utvalg

På lokalt nivå fastsetter kirkeordningen § 41 i dag bestemmelser om partssammensatte utvalg. Det vil si at det er fastsatt at det i hvert kirkelig fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner skal være partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver. Det er også fastsatt at representanter for de tilsatte har møte- og talerett i kirkelig fellesråd og menighetsråd samt i underutvalg oppnevnt av slikt organ når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og fellesråd/menighetsråd som arbeidsgiverorgan. Ordningen svarer langt på vei til den ordningen for medbestemmelse som finnes i kommuner, jf. kommuneloven §§ 5-11 og 13-4. Etter kirkeordningen § 17 tredje ledd kan kirkelig fellesråd tildele partssammensatte utvalg myndighet til å foreta tilsetning og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.

Spørsmålet om videreføring av partssammensatte utvalg i kirkeordningen var på høring i 2018. Det fremkom da noe ulike vurderinger av hvorvidt det er hensiktsmessig med en videreføring av denne type bestemmelse. Kirkemøtet valgte i 2019 å la ordningen videreføres som del av kirkeordningen.

Arbeidsgruppe 3 berørte spørsmålet:

Medlemmene av et arbeidsutvalg vil kunne delta som arbeidsgivers representanter i et partssammensatt utvalg (kirkelig administrasjonsutvalg) sammen med representanter fra arbeidstakerorganisasjoner, men det trenger ikke være arbeidsutvalgets medlemmer som har denne rollen. Rollen til partssammensatte utvalg ligger utenfor arbeidsgruppens mandat, og vil derfor måtte vurderes nærmere av andre.

Arbeidsgruppe 1 uttalte følgende om spørsmålet:

I og med at det ikke foreligger en kjent evaluering av ordningen med partssammensatt utvalg, har arbeidsgruppen kommet til at det er vanskelig å gi klare råd i spørsmålet om partssammensatt utvalg bør videreføres som en permanent ordning i tilknytning til prostifellesrådene. Arbeidsgruppen vil imidlertid peke på at kirken, dersom en ny kirkelig organisering blir besluttet, vil stå foran en omstillingsfase der behovet for å ivareta dialog og samhandling mellom partene i arbeidslivet blir særlig viktig. Stabilitet rundt eksisterende samarbeidsordninger vil da kunne være ønskelig. Arbeidsgruppen vil derfor foreslå at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres for inntil videre. På sikt bør ordningen evalueres for å se om den bør videreføres i nåværende form, eller erstattes av andre formaliserte møtepunkter mellom arbeidslivets parter.

Spørsmålet om en videreføring av ordningen med partssammensatte utvalg bør også vurderes i sammenheng med spørsmål om tilsetning av ulike ansattegrupper i prostifellesrådet. Dette er nærmere omtalt i avsnitt 5.7.

Hovedutvalget deler vurderingen av at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre. Samtidig bør ordningen evalueres på sikt.

⁸³ Supplerende bestemmelse til § 9-3 for RDNK.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke og arbeidslivspartene

Arbeidsgruppe 1 pekte på at det vil være et behov for formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Hovedutvalget slutter seg til vurderingen av at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

8 SAMMENSTILTE MODELLER

I utformingen av ny kirkelig organisering er det en rekke temaer som må vurderes, slik drøftingene over har vist. Hovedutvalget har valgt å utforme tre sammenstilte modeller for å gi et mest mulig helhetlig bilde av de ulike handlingsalternativene. De tre modellene tar utgangspunkt i de tre alternativene for rettslig tilknytning for det nye prostifellesrådet fra kapittel 7, slik at modell 1 korresponderer med alternativ 1 osv.

Et viktig formål er å få frem de avhengighetene som finnes mellom prostifellesrådets rettslige tilknytning og de ulike temaene i kapittel 5. Mange av temaene i kapittel 5 kan riktignok ses uavhengig av prostifellesrådets rettslige tilknytning (som også er bestemmende for forankring av arbeidsgiveransvaret), mens flere har slike avhengigheter. Det er også noen avhengigheter mellom de ulike temaene som ble diskutert i kapittel 5, og de er drøftet fortløpende der.

8.1 MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet er beskrevet i avsnitt 7.4.1. Modell 1 forutsetter at prostifellesrådet er et organ for soknet og at prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt, inklusive menighetsprestene. De økonomiske forutsetningene er oppfylt ved at organet er et organ for soknet og at det får tilskudd til prestetjenesten i prostiet fra RDNK.

Prostifellesrådet vil ha det ansvar og de oppgaver som er beskrevet i avsnitt 5.2 med følgende formålsbestemmelse: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig.»

Prostifellesrådets oppgaver vil være knyttet til økonomiforvaltning, kirkebyggforvaltning, lokal gravplassmyndighet og arbeidsgiveroppgaver inklusive arbeidsgiver styringsrett. Prostifellesrådet vil ha alle arbeidsgiverfunksjonene, se tabellen nedenfor.

I modell 1 er prostifellesrådet rettslig forankret i soknene, og modellen legger godt til rette for lokal handlefrihet. Dagens sammenheng fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir i denne modellen svekket. De etablerte kontaktflatene i dag blir påvirket av at arbeidsgiveransvaret flyttes. For å sikre fortsatt god dialog og nær relasjon mellom bispedømmenivå, biskop og lokalkirken, foreslår utvalget at dette avbøtes gjennom en sum av tiltak som er omtalt flere steder i rapporten. Det bør også vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Prostiet skal ha et folkevalgt organ kalt prostifellesråd. Dette settes sammen av representanter fra menighetsrådene i prostiet og en geistlig representant. Det skal være samisk representasjon i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor samisk forvaltningsområde. Et flertall i utvalget mener det er ønskelig med kommunal representasjon.

Spørsmålet om sammensetning og valgordning til prostifellesrådet kan løses uavhengig av spørsmålet om arbeidsgiverorganisering, men har sammenheng med løsning for daglig ledelse, se nedenfor.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. Hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesrådene videreføres i relasjonen mellom menighetsråd og

8 Sammenstilte modeller

prostifellesråd. Det gjelder også menighetsrådenes adgang til å opprette stillinger for midler som rådet disponere, se nærmere om dette i avsnitt 5.4.

I arbeidsgiveralternativ 1 overføres arbeidsgiveransvar for menighetsprestene til soknet v/ prostifellesrådene, mens ansvaret for menighetsprestetjenesten (innholdsansvar) legges til soknet v/menighetsrådet.

For å styrke hvert enkelt menighetsråd etableres et årlig fellesmøte for menighetsrådsmedlemmene i prostiet, kalt prostimøte.

Menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Ulikhetene i tilsetningsordningene for menighetsprester og fellesrådstilsatte tilsier at en ny tilsetningsordning bør gjennomgå nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger.

Daglig ledelse

Utvalget har pekt på tre mulige alternative løsninger for en daglig ledelse i avsnitt 5.6. Alle disse tre løsningene for daglig ledelse kan anvendes i modell 1. Fordi den vertikale sammenhengen i kirken blir svekket i modell 1, siden sammenhengen fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir brutt, vil et viktig tiltak for å styrke båndet mellom lokalkirken og bispedømmenivået, kunne være å utforme en ordning for daglig ledelse som legger til rette for en tett og god relasjon mellom daglig leder, biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor.

I modell 1 er prostifellesrådet et organ for soknet og utgår fra dette. Det følger av dette at myndigheten til å tilsette de som inngår i den daglige ledelsen (daglig leder/prost/kirkeverge) må ligge til prostifellesrådet selv.

Når det gjelder spørsmålet om en prost i den daglige ledelsen, også kan være geistlig representant i prostifellesrådet mener et flertall i utvalget at dette ikke er ønskelig i alternativ 1 og 2 for daglig ledelse. I alternativ 3 ligger det innebygd at prosten også er geistlig representant.

Bispedømmenivået

I modell 1 har bispedømmenivået ikke lenger en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet.
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes.
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene.
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisiter for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

Bispedømmerådet har flere ulike roller i dagens organisering. Med unntak av bispedømmerådenes arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, foreslår hovedutvalget å videreføre disse rollene. Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i

8 Sammenstilte modeller

kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet, se avsnitt 5.8.5. Dette er valg kan gjøres uavhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges.

Bispedømmekontorets oppgaver vil endres når biskopens og bispedømmerådets ansvarsområder endres.

Det nasjonale nivået

Stor lokal handlefrihet innebærer en svekkelse av Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet ved at Kirkemøtet får færre virkemidler til å ivareta styring gjennom ikke lenger å være øverste arbeidsgivermyndighet for prestene. Det kan gi økt fare for fragmentering med ulikhet mellom menighetene også på måter som ikke er formålstjenlig. Det er heller ikke opplagt at stordriftsfordeler blir realisert dersom hvert enkelt prostifellesråd kan velge å beholde de oppgavene de har i dag. Visse styringsoppgaver bør vurderes lagt nasjonalt. Dette kan blant annet være aktuelt for oppgaver der offentlige myndigheter stiller særlige krav til kvalitet, transparens og etterprøvnbarhet. Et eventuelt ønske om for eksempel å innføre felles systemer og løsninger samt beslutninger om samling av oppgaveløsning i trossamfunnet, særlig innenfor administrative støttetjenester, må besluttes av Kirkemøtet innenfor rammene av trossamfunnsloven eller ved bruk av rammestyring. Kirkemøtet vil samtidig i større grad enn det hadde før 2021, ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå.

8.2 MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 2 er beskrevet i avsnitt 7.4.2. I denne løsningen er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag, overføres til RDNK. Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil utvalget peke på at denne løsningen for arbeidsgiverorganisering vil bli vanskeliggjort fordi kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet, mens soknet må videreføre tilskuddet til RDNK for å lønne de ansatte.

Som organ for soknet utfører også prostifellesrådet oppgaver innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen.

RDNK v/Kirkemøtet beslutter hvilket organ i RDNK som skal utøve de ulike arbeidsgiverfunksjonene for den enkelte ansatte. I denne modellen vil prostifellesrådet som organ for RDNK utøve de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som arbeider lokalt i soknene. Modellen åpner for at RDNK kan beslutte at visse arbeidsgiverfunksjoner skal legges til f.eks. biskop eller bispedømmeråd. Biskopen vil f.eks. kunne være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, hvis det er ønskelig. Det kan f.eks. bety ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Arbeidsgivermyndighet i det daglige vil være delegert til prostifellesrådet, slik at arbeidstakerne vil oppleve prostifellesrådet som sin arbeidsgiver.

Hovedutvalget vil særlig peke på at Modell 2 i mindre grad enn modell 1 og 3 understøtter soknets selvstendighet i trossamfunnet. Det viktigste tiltaket for å understøtte soknets selvstendighet i modell 2 er at Kirkemøtet beslutter at de fleste arbeidsgiverfunksjonene skal legges til prostifellesrådet og å begrense omfanget av instruksjon over prostifellesrådet i saker som RDNK kan instruere på. Det bør også i denne modellen vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmenivået, og i denne modellen bør det være et særlig siktemål å styrke soknets initiativ og påvirkning.

8 Sammenstilte modeller

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt ifm. budsjettildeling fra nasjonalt nivå i RDNK, og vil kunne være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Selv om organet er en del av RDNK, vil prostifellesrådet får legitimitet fra det lokale ved at det i hovedsak settes sammen av medlemmer fra menighetsrådene.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1, men med følgende forskjell:

Det må tas stilling til om Kirkemøtets organiseringskompetanse hjemler adgang til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet. Dersom dette ikke er mulig kan Kirkemøtet legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at modell 2 åpner for at et annet organ i RDNK enn prostifellesrådet kan ha siste ord i tilsettingen av prosten, for eksempel bispedømmerrådet. Dette vil i så fall være en likeartet løsning som den som gjelder på bispedømmenivå, der stiftsdirektør tilsettes av bispedømmerrådet mens biskop tilsettes av Kirkerådet.

Hovedutvalget mener at det bør være prostifellesrådet som også i denne modellen tilsetter den daglige ledelsen inklusive prosten.

Bispedømmenivået

Bispedømmenivåets ansvar og oppgaver avhenger av hva Kirkemøtet ser som mest hensiktsmessig. Kirkemøtet kan velge å legge noen arbeidsgiverfunksjoner for prestene til bispedømmenivået, som for eksempel at biskopen vil kunne være definert som øverste leder av prestetjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Kirkemøtet kan imidlertid også velge å legge alle arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådet, og da blir bispedømmenivåets ansvar og oppgaver tilnærmet like som i modell 1.

Det nasjonale nivået

Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet vurderes som styrket sammenlignet med i dag, ved at RDNK v/Kirkemøtet i tillegg til å være arbeidsgiver for prestene, også blir arbeidsgiver for andre kirkelig tilsatte. Det gir andre virkemidler og muligheter for styring. Modellen vil bl.a. sannsynligvis også kunne gi Kirkemøtet hjemmel til å beslutte felles nasjonale HMS-systemer, nasjonale lønns- og personalsystemer og nasjonale systemer for medbestemmelse for alle ansatte i Den norske kirke, i kraft av rollen som øverste arbeidsgiverorgan. Modellen åpner for en plassering av arbeidsgiverfunksjoner og systemer ut fra hensiktsmessighet.

8.3 MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 3 er beskrevet i avsnitt 7.4.3. Prostifellesrådet vil i denne modellen være et fellesorgan for soknene på samme måte som i modell 1, men vil i tillegg utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene med grunnlag i delegasjon.

Hovedutvalget har valgt å fokusere på en variant der prostifellesrådet i praksis utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle som arbeider lokalt. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene fra RDNK til prostifellesrådene fastsettes av Kirkemøtet. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene. Delegasjonen fratrukker ikke RDNK for det ansvaret det er å være arbeidsgiver, noe som innebærer at RDNK bl.a. ikke vil

8 Sammenstilte modeller

kunne delegere fra seg et mulig erstatningsansvar. Den nærmere fordelingen av oppgaver og myndighet er redegjort for i tabellen nedenfor.

Modell 3 innebærer at atskillig myndighet delegeres fra RDNK til kirken lokalt, noe som bidrar til en vertikal sammenheng i kirken. Behovet for sammenheng kan et stykke på vei håndteres gjennom rammebetingelser for delegasjonen, men for øvrig vil den være lik modell 1 når det gjelder konsekvenser og behov for tiltak. Til tross for omfattende delegasjon vil modellen kunne score noe svakere enn modell 1 og 2 når det kommer til prinsippet om at roller, ansvar og myndighet i organisasjonen skal være tydeliggjort og følge hverandre. Grunnen til dette er at modellen, til tross for forslag om omfattende delegasjon, i stor grad viderefører dagens løsning med to formelle arbeidsgivere for de som arbeider lokalt i kirken. Det mest relevante tiltaket her vil være å utvikle et delegasjonsreglement som kan klargjøre roller og ansvar.

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Dette kan også ha sammenheng med at prestene som et utgangspunkt vil ha rettigheter og plikter i et større virksomhetsområde enn prostifellesrådet. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt i et delegeringsreglement eller og vil være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1 med følgende unntak:

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan RDNK også delegere utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, men det er behov for å klargjøre følgende:

I modellen kunne man se for seg at også prosten beholdt sitt formelle ansettelsesforhold i RDNK på samme måte som menighetsprestene. I den grad prosten har en del av den daglige ledelse, må prostifellesrådet tilsette prosten. Det skyldes at det normalt er det respektive kirkelige styringsorgan (rådet) som i dag er arbeidsgiver for egen daglige leder og øvrige medarbeidere underlagt denne. Daglig leder representerer virksomheten i det daglige, og prostifellesrådet må derfor selv inneha styrings- og instruksjonsretten over daglig leder, inkludert både tilsetnings- og oppsigelsesmyndighet. Utvalget har derfor ikke sett det som en aktuell løsning at et organ for RDNK skulle ha et formelt ansettelsesforhold for prosten når prostifellesrådet er et organ for soknet. Samtidig må biskopen eller den denne utpeker ha en rolle i tilsettingsprosessen.

Bispedømmenivået

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at det i modell 3 er RDNK v/Kirkemøtet som beslutter hvilket organ i RDNK som skal forvalte den formelle arbeidsgiverrollen overfor prestene. Dersom denne rollen legges til bispedømmenivået, bør det vurderes om bispedømmet skal gis noen form for myndighet knyttet til omdisponering av prestestillinger mellom prostifellesrådene. Dette blir særlig viktig dersom virksomhetsområdet for prestatjenesten er RDNK.

Det nasjonale nivået

En mer funksjonell oppgavefordeling med mer tid til kjerneoppgaver lokalt og mindre dobbeltarbeid administrativt, kan oppnås ved å legge en del styringsoppgaver nasjonalt, eller ved å samle oppgaveløsning på et nasjonalt nivå. Mulighetene for dette vurderes i hovedsak likt som i modell 1.

8 Sammenstilte modeller

8.4 OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE

Nedenfor følger en sammenstilling av hvordan oppgaver og myndighet fordeles i de tre modellene. Oversikten er ment som en overordnet fremstilling. Innholdet vil måtte gjennomgå og kvalitetssikres i detalj før en ny kirkeordning utformes.

Tabell 8.1 Oppsummering av de tre modellene

Tema	Modell 1	Modell 2	Modell 3
PFR er organ for soknet	Ja	Ja	Ja
PFR er organ for RDNK	Nei	Ja	Nei (delegert)
Økonomiforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Kirkebyggforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Lokal gravplassmyndighet	Ja	Ja	Ja
Samarbeid med kommunen	Ja	Ja	Ja
Kommunalt tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
Statlig tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
PFR kan forplikte RDNK ut over ressursrammene	Nei	Ja	Nei
Formelt arbeidsgiveransvar for prester	PFR	RDNK	RDNK
Formelt arbeidsgiveransvar for andre	PFR	RDNK	PFR
PFR utøver arbeidsgiverfunksjoner for alle	Ja	Ja	Ja
Innholdsansvar for menighetsprestetjenesten	MR	MR alternativt PFR ⁸⁴	RDNK delegert til MR
PFR utøver arbeidsgivers styringsrett	Ja	Ja	Ja ⁸⁵
Styringsretten må avstemmes mot biskopens tilsyn	Ja	Ja	Ja
PFR tilsetter alle, inkl. prester	Ja	Ja	Ja
Suspensjon/oppsigelse/avskjed	PFR	PFR	PFR
Rettslig adgang til omdisponering av stillinger mellom prostier	Krever tiltak	Ja	Ja for prester + Krever tiltak for øvrige
Virksomhetsområde prester	Prostiet	Hele RDNK	Hele RDNK
Virksomhetsområde øvrige	Prostiet	Hele RDNK	Prostiet
PFR har lønnsplikt	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til forsvarlig arbeidsmiljø	Ja	Ja ⁸⁶	Ja
PFR har plikt til likebehandling m.m.	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til individuell tilrettelegging	Ja	Ja	Ja
PFR påser at det tas ut ferie og fritid	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for opplæring og utvikling	Ja	Ja	Ja
PFR har omsorgsplikt for de tilsatte	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for medbestemmelse	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for varslings-/ytringsfrihet	Ja	Ja	Ja
PFR rapporterer overfor det offentlige mv.	Ja	Ja	Ja
Prostimøte	Ja	Ja	Ja
Biskopens tilsyn og arbeidsgivers oppfølging ⁸⁷	Mulig	Mulig	Mulig
Felles nasjonale systemer (internkontroll, HMS, personvern, tjenesteleveranser etc.)	Mulig	Mulig	Mulig

⁸⁴ Avhenger av rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse, se avsnitt 7.4.2

⁸⁵ I samsvar med delegasjonen av arbeidsgiverfunksjonene

⁸⁶ Vil avhenge av hvilken myndighet og ansvar som plasseres på prostifellesrådsnivå innenfor RDNK. Øverste leder i RDNK kan ikke fraskrive seg ansvaret.

⁸⁷ Det vil være mulig å få til begge deler i alle modeller, men behovet for formaliserte ordninger vurderes størst i modell 1. I modell 2 kan dette i større grad løses ved fordeling av ansvar og myndighet mellom nivåene mens det i modell 3 vil kunne uttrykkes i et delegeringsreglement.

DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER



Kantorvigsling i Heggen kirke i Tunsberg bispedømme. Foto: Bo Mathisen/Den norske kirke

9 Måloppnåelse

9 MÅLOPPNÅELSE

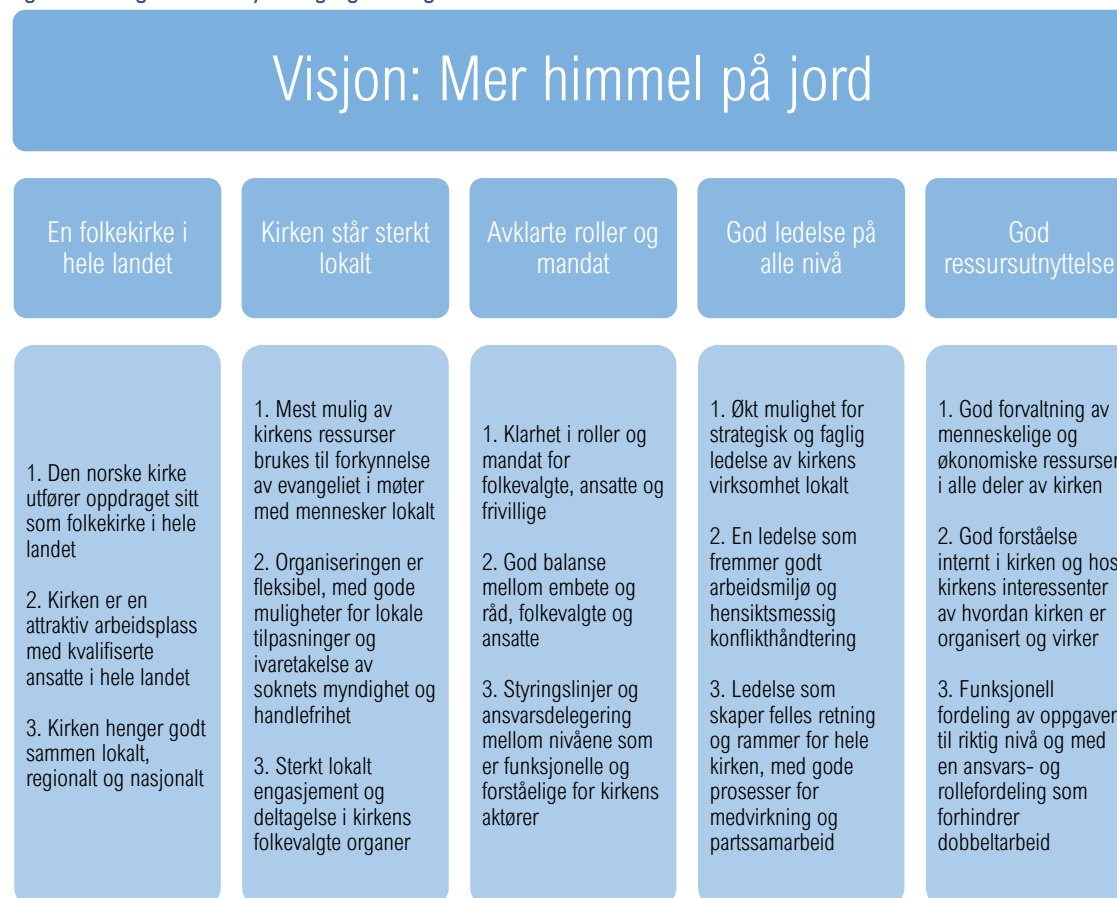
9.1 INNLEDNING

Kirkerådet har fastsatt ti mål for arbeidet med ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har videreutviklet disse målene, som beskrevet i avsnitt 2.3. Hovedutvalgets mål er at ny kirkelig organisering skal bidra til at Den norske kirke i årene som kommer vil være «en folkekirke i hele landet» som «står sterkt lokalt», har «avklarte roller og mandat», «god ledelse på alle nivå», og «god ressursutnyttelse». Innholdet i målene er deretter konkretisert til tre *delmål* for hvert av de fem målene, se Figur 9.1. De totalt 15 delmålene beskriver til sammen alle de viktigste målene med ny organisering.

Hovedutvalget har vurdert hvordan utvalgets forslag kan ventes å bidra til å realisere de ulike målene. Forventet måloppnåelse har betydning for om det bør gjøres endringer fra dagens organisering, og hvilke endringer som eventuelt bør gjøres. Den faktiske måloppnåelsen vil blant annet avhenge av hvordan modellene implementeres. Analysene er gjort i tråd med anbefalingene i det statlige økonomistyringsregelverket med utredningsinstruksen, og er for en stor del basert på arbeidet til konsulentfirmaet PwC, se deres rapport i vedlegg 7. Forslagenes økonomiske konsekvenser, arbeidsrettslige konsekvenser mv. er beskrevet i kapittel 11.

I analysene av måloppnåelse er forslagene hele tiden vurdert opp mot å skulle videreføre dagens organisering. Når det står at «Modell 1 har følgende konsekvenser ...», menes dermed at dette er konsekvensene av å innføre Modell 1 sammenliknet med å videreføres dagens organisering. Modell 1-3 viser til de tre modellene i kapittel 8.

Figur 9.1 Mål og delmål for ny kirkelig organisering



9 Måloppnåelse

9.2 VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE

Alle modellene ventes å gi betydelig høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvaret lokalt i nye, større prostifellesråd, og begge disse endringene kan ventes å gi bedre måloppnåelse.

For enkelte mål og delmål er det likevel store forskjeller. Modell 1 vil blant annet gi høyere måloppnåelse på å legge til rette for at kirken står sterkt lokalt, mens 2 modell vil bedre legge til rette for en ledelse som skaper en felles retning. Modell 3 tar opp i seg aspekter fra begge de andre modellene.

Hvilken modell som vurderes som best, vil dermed avhenge av hvilke mål som anses som viktigst, og hvordan ulike hensyn veies mot hverandre.

9.2.1 En folkekirke i hele landet

Målet er formulert som følger: «Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.» Målet har tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet», at «kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet» og at «kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt».

Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet

Den norske kirkes oppdrag som folkekirke favner bredt, og handler blant annet om å forkynde evangeliet, tjene og møte mennesker i alle slags livssituasjoner og skape felleskap gjennom gudstjenester, undervisning, misjon og diakonalt arbeid. Kirkens oppdrag handler også om å være der folk bor og lever i hele landet, se nærmere beskrivelse av kirkens oppdrag i avsnitt 3.2. Dette delmålet er dermed det mest grunnleggende av de alle.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon. Utvalgets forslag til ny kirkelig organisering forventes å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal kunne utføre oppdraget sitt som folkekirke, enn dagens organisering. Det å opprette prostifellesråd og la utøvelsen av arbeidsgiveransvar skje her, antas å ha en positiv effekt på flere av utfordringene ved dagens situasjon beskrevet i avsnitt 4.2. Prostifellesrådet vil ha bedre mulighet til å tilby ansatte heltidsstillinger, større fagmiljø og mindre sårbare arbeidsplasser, og har potensial til å forvalte ressurser på en bedre måte. Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret vil gjøre det lettere å unngå dobbeltarbeid og ulik styring og prioritering. Det er stor grunn til å tro at disse faktorene påvirker kirkens mulighet til å utføre oppdraget som folkekirke i hele landet.

Kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet

De to store endringene fra dagens situasjon, med opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, ventes å gjøre kirken til en mer attraktiv arbeidsplass. Virkningene er i stor grad uavhengig av modell for arbeidsgiverorganisering, fordi de følger av at det blir flere heltidsstillinger, større fagmiljø, mindre sårbare arbeidsplasser og felles styring og prioritering.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon, men modell 2 gir en noe høyere måloppnåelse enn de andre to. Modell 2 vurderes å gi særlig god måloppnåelse på dette delmålet, fordi denne modellen legger bedre til rette for å la strategiske HR-tjenester være likt på tvers av trossamfunnet og gir større frihet til å definere hvilket nivå i organisasjonen det er mest hensiktsmessig å bygge opp spesialistkompetanse.

Kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt

Likt for alle modellene er at prostifellesrådet representerer en bedring fra dagens situasjon med tanke på å en sammenhengende kirke. Prostifellesrådet vil kunne bidra til økt sammenheng mellom ulike sokn innad i prostiet, og derfor bidra til en styrket måloppnåelse for alle modeller. Også tydeliggjøring av biskopens tilsyn vil bidra til en mer sammenhengende kirke.

9 Måloppnåelse

Ulik organisering av arbeidsgiveransvaret gjør at de ulike modellene oppnår ulik måloppnåelse på dette delmålet. I modell 1 brytes den geistlige arbeidsgiverlinjen som bidrar til sammenbinding fra nasjonalt til regionalt og lokalt nivå, noe som svekker den vertikale sammenbindingen fra dagens situasjon. Sammen med de modelluavhengige positive endringene beskrevet over, betyr det at dette at måloppnåelsen i modell 1 ikke er betydelig høyere enn dagens situasjon. For modell 2 vil det at det formelle arbeidsgiveransvaret for alle er samlet nasjonalt og at det går en arbeidsgiverlinje fra nasjonale til det regionale og lokale nivået, representere en styrking av den vertikale sammenbindingen. Derfor gir modell 2 en vesentlig høyere måloppnåelse enn dagens situasjon for dette delmålet. I modell 3 er det kun det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene som går på tvers av nivåer, ikke veldig forskjellig fra i dag. Sammen med de modelluavhengige positive konsekvensene oppnår derfor modell 3 en noe høyere måloppnåelse enn dagens organisering, men ikke like høy som modell 2.

9.2.2 Kirken står sterkt lokalt

Målet er formulert som følger: «Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt», at «organisasjonen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet» og «sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer».

Mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt

Ny organisering vil gjøre det mulig å bruke mer av kirkens ressurser til forkynnelse av evangeliet lokalt. Færre organer gir mindre ressursbruk på administrasjon og ledelse, og felles arbeidsgiveransvar gir mindre ressursbruk på samordning mellom arbeidsgiverlinjene. Ny organisering vil frigjøre ressurser, og det antas ikke å være store forskjeller mellom modellene. Hvor mye ressurser som faktisk vil bli frigjort, og hvor mye av disse ressursene kirken får beholde, er usikkert og vil blant annet være avhengig av hvordan ny organisering blir implementert.

Organiseringen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet

Hovedutvalgets forslag viderefører flere elementer som sikrer fleksibilitet og mulighet for lokale tilpasninger. På prostinivå legges det opp til stor lokal frihet i utformingen av ordning for daglig ledelse, og en viss fleksibilitet i sammensetningen av prostifellesrådet. Det enkelte sokn vil dessuten ha frihet til å bestemme størrelse på menighetsråd og hvilke prioriteringer som gjøres i menighetsarbeidet.

Modell 1 er den modellen som gir størst lokal handlefrihet. Det er fordi prostifellesrådet da vil være et organ for soknet og mest myndighet vil ligge til soknet, enten ved prostifellesrådet eller menighetsrådet. Modell 2 legger større myndighet til RDNK, slik at mulighetene for lokale tilpasninger svekkes. Modell 3 vil ligge mellom modell 1 og 2 med tanke på muligheter for lokale tilpasninger. Selv om valg av arbeidsgivermodell vil kunne påvirke mulighetene for lokale tilpasninger, foreslår hovedutvalget flere trekk som gir en grunnleggende fleksibilitet i organisasjonen. Dette påvirker alle modellene i positiv retning.

Sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer

For å ivareta og styrke et lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer er det viktige at de folkevalgte har reell innflytelse over viktige og relevante beslutninger for kirken. Et fellesråd på prostinivå gjør at beslutninger tas lenger unna hvert enkelt menighetsråd. Det kan oppleves fjernere fra menighetene og livet lokalt enn et fellesråd på kommunenivå, som i dag. Dette kan svekke det lokale folkevalgte engasjementet, i alle de tre modellene. Som et kompenserende tiltak er det foreslått et årlig prostimøte for menighetsrådsmedlemmer. Dette kan styrke innflytelsen til hvert enkelt menighetsrådsmedlem og bidra til å øke engasjement og deltagelse.

9 Måloppnåelse

I modell 1 og 3 får menighetsrådet overført eller delegert innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten. Dette er med på å styrke menighetsrådets betydning og legger derfor bedre til rette for et sterkere lokalt engasjement enn dagens organisering. I modell 2 er det noe usikkerhet knyttet til om innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten kan legges til menighetsrådet. Det gjør at modell 2 har noe mer usikkerhet heftet ved seg på dette punktet.

9.2.3 Avklarte roller og mandat

Målet er formulert som følger: «Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organ er gjennomtenkt og begrunnet.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for «klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige», «god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte» og «styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører».

Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte i lokalkirken vil gjøre de ansattes roller og mandat tydeligere enn med dagens organisering. Det vil ikke lenger være ulike arbeidsgivere som kan ha ulike prioriteringer, og det vil bli tydeligere hvem det skal rapporteres til. Dette vil øke måloppnåelsen i alle modeller. Også folkevalgte kan få tydeliggjort sine roller og mandater i forbindelse med etableringen av prostifellesrådene og den foreslåtte gjennomgangen av bispedømmerrådets ansvarsområder. I modell 2 introduseres riktignok en klarhet ved at prostifellesrådet vil være et organ for soknene i saker som gravplass og kirkebygg, mens det vil være et organ for RDNK i arbeidsgiver spørsmål. De praktiske konsekvensene av dette er imidlertid ikke opplagte.

God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte

Alle de tre modellene viderefører balansen mellom embete og råd, og styrker balansen mellom folkevalgte og ansatte noe. Embete og råd-prinsippet videreføres på alle de samme kirkelige nivåene som vil videreføres i en ny organisering. Kirkelig fellesråd, hvor embete og råd-prinsippet ligger til grunn, blir ikke videreført, men vil erstattes av prostifellesrådet. Her vil også embete og råd-prinsippet videreføres. Det er derfor ikke noen vesentlige endringer i balansen mellom embete og råd, men videreføring av den balansen som ligger til grunn i dagens organisering.

Balansen mellom folkevalgte og ansatte blir mer tydeliggjort i en ny organisering, uavhengig av modell. Det er fordi dagens prostinivå ikke har et folkevalgt organ. Dagens prostinivå vil erstattes med prostifellesrådet som både vil ha et folkevalgt organ og være et nivå med ansatte. Denne endringen gjør at alle kirkens nivåer både har folkevalgte og ansatte, og vil representere en noe forbedret balanse mellom folkevalgte og ansatte, sammenlignet med dagens situasjon.

Styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører

Dette er et punkt hvor varierende faktorer har ulike konsekvenser i modellene, men alle representerer en bedring fra dagens situasjon. I modell 1 vil prostifellesrådets ansvar være tydeliggjort, og styringslinjene fra soknene vil ligne på hvordan relasjonen mellom sokn og fellesråd i dag. Dette vil gi en struktur som både er mer forståelig og funksjonell. I modell 1 vil likevel en usikkerhet om kirkemøtets myndighet og rolle bli forsterket. Hvis arbeidsgiveransvaret for alle legges til prostifellesrådet, som er forankret i soknene, forsterker dette klarheten om hvilken myndighet da Kirkemøtet har over soknene og prostifellesrådet, for eksempel i arbeidet med felles strategier for kirken. I modell 2 snus dette på hodet. Prostifellesrådet vil da være et organ for soknene på noen områder, mens det vil være et organ for RDNK på andre. Det kan bidra til klarhet i styringslinjer og ansvar. Kirkemøtets myndighet vil på den annen side bli tydeliggjort når arbeidsgiveransvaret for alle kirkens ansatte ligger til RDNK. I modell 3 vil prostifellesrådet få sin myndighet fra soknene, mens arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten delegeres fra RDNK til prostifellesrådet. Prostifellesrådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene, men de vil fortsatt være formelt ansatt i RDNK. Kirkemøtets myndighet vil verken være betydelig styrket eller svekket sammenlignet med dagens situasjon.

9 Måloppnåelse

9.2.4 God ledelse på alle nivå

Målet er formulert som følger: «Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.» Målet er operasjonalisert med følgende tre delmål: Organiseringen skal legge til rette for «økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt», «en ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering» og «ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid».

Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt

Opprettelsen av prostifellesråd vil gi økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt, sammenliknet med dagens fellesråd. Når soknenes ressurser samles på færre enheter blir det lettere å se hele prostiet i sammenheng, og å sette av ressurser til prostiets egne strategiske prioriteringer utover lovpålagte oppgaver. Flere ansatte gir større fagmiljøer og rom for mer faglig ledelse innad i prostiet. Endringene vil være særlig merkbare for de gruppene som i dag er ansatt i små fellesråd. Også felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner gir økt mulighet for strategisk og faglig ledelse, fordi det ikke lenger vil være nødvendig å koordinere med en annen arbeidsgiver.

Modell 1 gir høyere måloppnåelse enn de andre fordi prostifellesrådet her vil være et organ for soknene, og arbeidsgiver for alle ansatte som jobber lokalt. Med det formelle og reelle arbeidsgiveransvaret for alle vil det være størst mulighet for å lede prostiet strategisk og faglig. I modell 2 vil RDNK være arbeidsgiver, og vil dermed også ha mulighet for å legge føringer for den strategiske og faglige ledelsen i prostiene. I modell 3 legges det opp til en bred delegasjon, slik at prostifellesrådet vil ha det reelle arbeidsgiveransvaret for alle. Dermed vil mulighetene for strategisk og faglig ledelse lokalt være større enn i dag.

En ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering

Ved å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret lokalt blir det betydelig lettere å håndtere konflikter enn i dagens organisering, fordi de som er i konflikt vil ha én felles leder med beslutningsmyndighet over begge. Én felles ledelse gjør også at de ansatte slipper å forholde seg til ulike prioriteringer og mål. Begge deler antas å legge bedre til rette for et godt arbeidsmiljø enn dagens organisering. De positive konsekvensene på dette punktet gjelder likt for alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering, men vil naturlig nok avhenge av den daglige ledelsen både på prostinivå og på den enkelte arbeidsplass.

Ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid

Modellene gir noe ulik måloppnåelse for dette delmålet. I modell 1 legges mye myndighet lokalt, og det kan gjøre det vanskeligere å få til en ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken. Modell 2 legger bedre til rette for dette, fordi mer myndighet legges nasjonalt. Modell 3 gir ikke nødvendigvis noen endringer fra dagens situasjon på dette punktet. Alle modellene legger til rette for at medvirkning og partsamarbeid skal skje på mer tilfredsstillende måte enn med dagens fellesråd, fordi større fellesråd kan gjøre det enklere å styrke de kanalene dette skjer igjennom.

9.2.5 God ressursutnyttelse

Målet er formulert som følger: «For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: «god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken», «god forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker» og «funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid».

9 Måloppnåelse

God forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken

Alle modellene vil legge vesentlig bedre til rette for god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i kirken enn dagens organisering. Opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, er utslagsgivende for dette. Færre og større fellestrådsadministrasjoner gjør det mulig å frigjøre ressurser ved at oppgaver og funksjoner samles, samtidig som felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner reduserer behovet for koordinering. Ressursbehovet antas å bli betydelig redusert, se vedlegget fra PwC (vedlegg 7). Grepene gjør det også mulig å tilby flere heltidsstillinger, legge bedre til rette for tverrfaglig samarbeid, drive strategisk og faglig ledelse mv., som gjør det mulig å forvalte de menneskelige ressursene i form av ansatte og frivillige på en bedre måte.

God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker

Selv om historiske og kontekstuelle forhold legger føringer for hvor enkel kirkens organisering kan være, er det mulig å forenkle organiseringen noe, slik at den blir enklere å forstå for ansatte, folkevalgte, medlemmer, stat, kommune og andre. Forslagene om å gå fra fem til fire nivåer og å samle arbeidsgiveransvaret for ansatte lokalt, gir en enklere og mer forståelig organisasjon uavhengig av hvilken modell som velges for arbeidsgiverorganisering. Modell 3 skiller seg likevel noe negativt ut fordi reell og formell arbeidsgiver her ikke er den samme for menighetsprestene, noe som kan oppleves forvirrende.

Funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid

Felles arbeidsgiverfunksjoner gjør det lettere å forhindre dobbeltarbeid enn i dagens organisering, og vil være positivt uavhengig av hvilken modell som velges. Også antallet arbeidsgivere har imidlertid stor betydning for dette delmålet. Modell 2 kan antas å gi bedre måloppnåelse enn de andre, fordi én arbeidsgiver gjør det enklere å fordele administrative og andre oppgaver til riktig nivå i den kirkelige organisasjonen, og opprette fellesløsninger for eksempel for lønn og IKT.

10 ANBEFALINGER

Hovedutvalgets arbeid har vist at det er en rekke spørsmål som må vurderes og besvares når ny kirkelig organisering med utgangspunkt i et fellesorgan på prostinivå skal foreslås. Hovedutvalget har i kapitlene foran gjort rede for ulike spørsmål og problemstillinger som til sammen gir tre ulike modeller for arbeidsgiverorganisering og det er gitt en vurdering av hvordan disse modellene møter målene for arbeidet mv. I dette punktet vil utvalget oppsummere sine viktigste anbefalinger basert på mandatet resultatmål til utredningen. For helhetlige modeller vises til kapittehl 8.

1. Prostifellesrådet – formålsbestemmelse, ansvar og oppgaver

Utvalget anbefaler at Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 12 andre ledd beslutter at det skal etableres prostifellesråd som skal være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt i kirken. Organet overtar ansvar for oppgaver som fellesrådene i prostiene har i dag og oppgaver som RDNK har i dag knyttet til menighetsprestetjenesten. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene. Prostifellesrådet får en tydelig kirkelig profil og hovedutvalget anbefaler at rådet får følgende formålsbestemmelse: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig».

2. Prostifellesrådet – alternativer for arbeidsgiverorganisering

Utvalget presenterer tre ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering, og er delt i spørsmålet om hvilken løsning som er best egnet for å nå målene. Valg av løsning for arbeidsgiverorganisering har også betydning for enkelte andre spørsmål som nevnes eksplisitt nedenfor. Medlemmene i utvalget vurderer alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering ulikt når det kommer til spørsmålet om Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel til å vedtak en slik arbeidsgiverorganisering. Det vises her til drøftelsen under avsnitt 7.4.2.

Utvalgsmedlemmer Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud, mener at prostifellesrådet bør være et organ for soknene i prostiet (arbeidsgiveralternativ 1) og hente sin rettslige handleevne derfra og at de ansatte får sitt ansettelsesforhold hos dette organet. Medlemmene legger vekt på at Modell 1 er den modellen som samlet sett best realiserer Kirkemøtets vedtatte mål om å styrke den lokale kirke, noe et stort flertall av soknets organer har bedt om gjennom flere høringer. Den representerer derfor den løsningen for soknene og RDNK som vil kunne samle bredest oppslutning, jfr. utvalgets mandat.

Modellen er den som i størst grad vil sikre fortsatt lokal forankring av Den norske kirke som folkekirke, og det vurderes som vesentlig for å kunne opprettholde og videreutvikle fortsatt god kontakt mellom kirken og den enkelte kommune. Denne kontakten er viktig både i arbeidet med felles utfordringer i lokalsamfunnet, og særlig med tanke på kommunens finansieringsansvar for lokalkirken.

Disse medlemmene legger vekt på at løsningen sikrer at målsettingen om felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i lokalkirken, blir gjennomført, slik Kirkemøtet har gjort vedtak om, jf. vedtak i sak KM 08/05: «Kirkemøtet mener at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning».

Løsningen gir kirken en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret, samtidig som den åpner for lokal fleksibilitet i den videre organisering av kirkens virksomhet i prostiet.

Alternativ 1 vil legge bedre til rette for at biskopene kan ivareta sitt pastorale tilsynsansvar overfor kirkens medlemmer i bispedømmet, overfor menighetene og deres styringsorganer og overfor tilsatte og frivillige medarbeidere.

Disse medlemmene mener at modellen vil på en helt ny måte bidra til å få kirken lokalt til å henge sammen; både ved å samle det strategiske styringsansvaret for den lokale kirke økonomi og personalressurser i samme demokratisk valgte organ, og ved at alle ansatte hører til i den samme virksomheten.

10 Anbefalinger

Sammenhengen i hele Den norske kirke ivaretas særlig gjennom biskopens tjeneste for å fremme kirkens enhet, felles læregrunnlag, liturgier og ordninger fastsatt av Kirkemøtet og en felles nasjonal kirkeledelse. Det er også slik at trossamfunnsloven slår fast at Den norske kirke er ett trossamfunn og at soknene ikke kan skilles fra denne.

Den organisatoriske sammenhengen i kirken skapes også gjennom sammensetningen av de demokratiske organene. Dette blir ytterligere styrket dersom utvalgets forslag om sammensetningen av bispedømmerrådet blir vedtatt.

Kirkemøtet beholder myndigheten som er nedfelt i ny trossamfunnslov og vil i langt større grad enn tidligere ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk, samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå. Rollen som øverste representative organ i Den norske kirke vil med modell 1 bli tydeligere når den frikobles fra å være arbeidsgivere for prestene, som én av flere kirkelige yrkesgrupper. Når det gjelder vedtak om nasjonale planer og satsningsområder, vil Kirkemøtet fortsatt gjøre vedtak på overordnet nivå, som soknene må innrette sin virksomhet etter, innenfor rammene av kirkeordningen.

Konsekvensene for de ansatte i begge linjer er avklart, alle blir virksomhetsoverdratt til ny arbeidsgiver.

Modellen vil gi kirken arbeidsgivere som vil være nære nok til å kunne opptre på vegne av soknene, fordi de vil ha kjennskap til situasjonen i den enkelte menighet. Samtidig blir enhetene store nok til å kunne håndtere administrative og personalmessige oppgaver på en profesjonell måte. Disse medlemmene er trygge på at prostifellesrådene vil ha god kompetanse både når det gjelder det formelle rundt ansettelser, og i oppfølgingen av de ansatte.

Biskop, bispedømmerråd og kirken nasjonalt vil fortsatt bidra til å tilrettelegge for kompetanseutvikling, i samarbeid med arbeidsgivere og de ansattes organisasjoner.

Løsningen vil styrke menighetsrådene ved å legge det samlede virksomhetsansvaret for menighetslivet til menighetsrådet og samtidig nær relasjon til de ansatte i soknene.

Modellen vil som følge av klarhet om ansvarsforhold, forenkle arbeidet med å finne løsninger når det oppstår konflikter i arbeidsmiljøet, og hindre at disse eskaleres til nye organisatoriske nivå.

Disse medlemmene mener at sammenliknet med dagens situasjon vil denne modellen frigi tid og krefter fra administrativt dobbeltarbeid. En vil slippe forhandlinger som følger av at det er to linjer. De frigitte ressursene kan da settes inn i utadrettet arbeid i lokalkirken.

Utvalgets medlemmer Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener i likhet med flertallet at prostifellesrådet bør være et organ for soknet, og at det skal samordne arbeidsgiveroppgavene for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for prestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene. Vid delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for prestene til prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 3) sørger for felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret i praksis for dem som arbeider lokalt. Medlemmene legger vekt på at en slik vid delegasjon er en forutsetning for å gi mulighet for strategisk og faglig ledelse lokalt.

Videre fremheves at modellen legger godt til rette for biskopens faglige ledelse og tilsyn med alle som arbeider i kirken, og for samspill mellom prostiet og bispedømmet i både faglige og økonomiske spørsmål. Særlig vil modellen kunne bidra til hensiktsmessig koordinering på tvers av prostier i temaer knyttet til prioritering av statlige midler til prestatjeneste og kompetanseutvikling.

Disse medlemmene legger vekt på at dette alternativet gir god sammenheng mellom rettssubjektene og legger til rette for at prostifellesrådet kan bli et nav som binder sammen kirkeorganisasjonen. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan bli et stort løft for mange lokale enheter. Dette alternativet kan bidra til å styrke de nye prostifellesrådenes muligheter til å løse sine oppgaver, både ved at prostiene kan dra nytte av bispedømmenivåets ressurser og derved unngå å bygge opp kostbar dobbeltadministrasjon, og ved at det sentrale rettssubjektet holdes ansvarlig for å bidra til løsninger.

10 Anbefalinger

Disse medlemmene mener at dette alternativet er det beste nå. Men modellen er også fleksibel og åpner for at endringene kan stadfestes eller revideres etter evalueringer eller endrede rammebetingelser for kirkelig organisering. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan være krevende og gi flere utfordringer enn man ser nå. Medlemmene legger også vekt på at modellen er en naturlig forlengelse av den skrittvis utviklingen av kirkens organisering de siste årene, og at det er naturlig med en kompromissmodell som forholder seg til den to-delte finansieringen og de ulike juridiske enhetene som også i fortsettelsen vil være de formelle rammebetingelsene for kirken.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at prostifellesrådet bør hente sin rettslige handleevne fra både soknene og RDNK og derved bli et organ for begge typer rettssubjekter, men at det er RDNK som blir arbeidsgiver for de som arbeider lokalt (arbeidsgiveralternativ 2). Medlemmet legger vekt på at denne modellen gir lokalkirken (soknet) og den nasjonale kirke (RDNK) et felles styringsorgan, samtidig som den sikrer avklarte ansvarlinjer gjennom hele kirken. Denne modellen skaper de beste forutsetningene for samhandling mellom kirkens lokale, regionale og nasjonale nivå.

Det avgjørende for prostifellesrådets legitimitet lokalt er ikke hvilket rettssubjekt det er knyttet til, men dets sammensetning. Ved å ha et styringsorgan som opptre på vegne av RDNK som arbeidsgiver i prostiet, men som består av representanter fra soknene, får soknene økt innflytelse over RDNK i forhold til dagens situasjon. Dette beskrives godt i rapporten når det står «Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgavene prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre» (7.4.2, 4. avsnitt.)

Samtidig som modellen sikrer soknenes innflytelse er dette også den modellen der man enklest kan hente ut effektiviseringsgevinster og kvalitetsgevinster ved felles systemer for lønn-, personal og regnskap, felles personalreglement, felles HMS-systemer, HR, rekruttering, og etter- og videreutdanning (EVU) for ansatte, samt etablere relevant felles lederstøtte for ledere på ulike nivå. Dette vil frigjøre tid og ressurser i menighetsrådet og prostifellesrådet til det avgjørende oppdraget om å «vekke og nære det kristelige liv i soknet».

Dette medlem legger også avgjørende vekt på at Den norske kirke fortsatt har behov for å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering av ansatte med LHBT+-identitet. Hvis arbeidsgiveransvaret er samlet i RDNK så kan man gjøre nasjonale grep som sikrer arbeidet for likestilling og mot diskriminering med en arbeidsgivers myndighet og verktøy.

Modellen etablerer også én arbeidsgiverlinje, og vil dermed løse de utfordringene knyttet til prioriteringer, konflikter og ulikt avtaleverk som er knyttet til de to linjene.

Kirken står ovenfor store rekrutteringsutfordringer særlig knyttet til de vigslede stillingene. Utfordringen er så stor at den må løses gjennom felles nasjonale strategier. Dette medlem viser her til flere gode anbefalinger fra PwC rapporten «Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver», og oppfølgingen av rekrutteringsprosjektet i den varslede kirkemøtesaken om «Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke» (KR 05/21). Uten en felles nasjonal arbeidsgiver vil kraften i mange av disse tiltakene reduseres til vennlige anbefalinger til selvstendige kirkelige arbeidsgivere.

I denne modellen vil det også være mulig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller deler av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle bør utvides fra å lede prestedtjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Dette er også den modellen som gir alle ansatte mulighet for medbestemmelse på alle nivåer i kirken. Medbestemmelse sikrer at de ansattes kunnskap og erfaring kommer virksomheten til gode før beslutninger fattes. For de ansatte i fellesrådet vil denne modellen styrke medbestemmelsen ved at man får medbestemmelsesordninger som også omfatter bispedømmet og nasjonalt nivå.

10 Anbefalinger

Dette medlem legger til slutt vekt på at dette er den modellen som har størst omstillingsevne i møte med en eventuell endret finansieringsmodell. Dette medlem mener det er underkommunisert innad i Den norske kirke hvor politisk usikker dagens finansieringsløsning er. Det vises her til at departementet i Prop 130 L (2018–2019) *Lov om tros- og livssynssamfunn* skriver: «Departementet vil derfor mene at det delte finansieringsansvaret mellom stat og kommune ikke nødvendigvis bør videreføres på lengre sikt» (15.5 departementets vurderinger, side 159).

Også komiteens flertall merket seg dette, og samlet seg om følgende merknad: «Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, støtter en videreføring av dagens finansieringsordning, men merker seg at samfunnsendringer kan kreve tilpasning på sikt» (Innst. 208 L (2019–2020), side 22).

Med et synkende medlemstall og den pågående religionspolitiske utviklingen mot likebehandling ser dette medlem det som sannsynlig at den særegne todelte finansieringen for Den norske kirke vil komme under press over tid. Dette medlem ser det som sannsynlig at det neste skrittet vil være at Den norske kirke får en statlig finansiering på linje med andre tros- og livssynssamfunn. I en slik situasjon vil det være meget uheldig om kirken er splittet opp i 90 selvstendige arbeidsgiverenheter.

Delegasjonsmodellen ivaretar delvis noen av dette medlem sine anliggende, og har dette medlem sin sekundære støtte.

3. Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen og valgordningen til prostifellesrådet uavhengig av alternativ for arbeidsgiverorganisering:

Tabell 10.1 (Lik som tabell 5.1)

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger av løsning for daglig ledelse
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.8.5.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon vurderes dette likt i alle alternativene for arbeidsgiverorganisering, men utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Niissen, Solberg, Skjelbred og Sønsterud mener at det bør være kommunal representasjon. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4.

Utvalget er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Utvalgsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Utvalgsmedlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha møte- og talerett og ikke stemmerett i prostifellesrådet. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4. Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se punkt 5 nedenfor.

4. Ansvarsdeling mellom menighetsråd og prostifellesråd

Utvalget mener at dagens arbeidsdeling mellom menighetsrådene og fellesrådene bør videreføres som en tilsvarende arbeidsdeling mellom menighetsrådene og prostifellesrådene. Det samme gjelder menighetsrådets adgang til å ansette egne medarbeidere for innsamlede midler. Utvalget anbefaler at det innføres et årlig prostimøte for alle medlemmer i prostiet. Utvalget anbefaler også at menighetsrådets rolle ved tilsetninger av de som arbeider i soknet klargjøres slik at en representant for menighetsrådet tiltrer partssammensatt utvalg med fulle rettigheter ved tilsetting både i prestestillinger og andre stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for.

Utvalget har i avsnitt 5.4 gitt uttrykk for et ønske om at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten skal legges til menighetsrådet. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Dette ansvaret ligger i dag hos RDNK og innholdsansvar for menighetsprestetjenesten og arbeidsgiveransvar for de som utøver den følges at. Utvalget har kommet til at spørsmålet om dette er mulig, og hvordan det eventuelt kan gjennomføres, er avhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I et arbeidsgiver-alternativ 1 foreslår utvalget å plassere ansvaret hos menighetsrådet. I et arbeidsgiveralternativ 2 kan ansvaret plasseres hos menighetsrådet dersom Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel for å beslutte dette, alternativt kan ansvaret plasseres hos prostifellesrådet som organ for RDNK. I arbeidsgiveralternativ 3 må ansvaret formelt sett beholdes hos RDNK, men Kirkemøtet kan beslutte å delegerer utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

5. Ordning for daglig ledelse i prostifellesrådet

Ulike ledermodeller

Hovedutvalget presenterer tre alternative ledermodeller som alle kan anvendes i de tre alternativene for arbeidsgiverorganisering. For nærmere beskrivelse av alternativene vises til avsnitt 5.6.6.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

10 Anbefalinger

Utvalget har delt seg når det kommer til hva som er anbefalt løsning:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at det sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på en person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Utvalgsmedlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen foretrekker alternativ 1. Medlemmene mener at enhetlig ledelse bedre støtter opp under målene om avklarte roller og mandat og at dette er viktig både for de ansatte, prostifellesrådet og andre i og utenfor kirken som skal forholde seg til prostiadministrasjonen. Delt ledelse der ledelsen av de kirkefaglige ansatte kommer på siden av den øvrige ledelsen, bærer med seg noe av det som skaper utfordringer i dagens modell, selv om prosten i dette alternativet flyttes inn i fellesorganet og prostens ledelse skulle utvides til å gjelde også andre kirkefaglig ansatte enn prestene.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Denne modellen tvinger ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Tydeligere rolleavklaring mellom kirkeverge og prost kan skje gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreg som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner.

For ytterligere detaljering av alternativer og begrunnelse vises det til merknaden i avsnitt 5.6.6.

Tilsetting av prost

Ordning for tilsetting av prost i den daglige ledelsen vil kunne avhenge av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I alternativ 1 og 3 for arbeidsgiverorganisering vil prostifellesrådet måtte tilsette både prost og kirkeverge. Når det gjelder alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering kan det også være mulig at tilsetting av prost skjer fra bispedømmenivået.

Geistlig representasjon

For å ivareta prinsippet om embete og råd, må den geistlige representanten i prostifellesrådet være en prest. Hovedutvalget mener at prosten ikke kan være geistlig representant i prostifellesrådet i lederalternativ 1 og 2, uavhengig av om prosten er øverste leder eller ikke. I stedet bør biskopen oppnevne en annen geistlig representant. I lederalternativ 3 mener hovedutvalget at det vil være mulig for prosten å være medlem av prostifellesrådet.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten som geistlig representant i prostifellesrådet i modell 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet.

6. Biskopens rolle i ledelse av medarbeiderne i prostifellesrådet

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse bør tydeliggjøres. Utvalgets flertall foreslår at biskopens tilsynsansvar i hovedsak skiller fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges. Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre de nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget mener at dette spørsmålet må utredes videre, se avsnitt 5.8.2.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener videre at biskopen fortsatt skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle i modell 2 og 3. I modell 2 bør denne arbeidsgiverrollen utvides fra at biskopen leder prestedtjenesten til at biskopen leder det kirkefaglige arbeidet i prostiet. I modell 3 vil biskopens arbeidsgiverrolle begrenses til prestene og prostene, og de oppgavene som «henger igjen» som en følge av at arbeidsgiveransvaret for prester og proster forblir i RDNK. Oppgavene knyttet til biskopens arbeidsgiverrolle vil uansett være annerledes enn i dag siden tunge arbeidsgiverfunksjoner vil være flyttet til prostifellesrådet. For nærmere begrunnelse for dette vises det til avsnitt 5.8.2. Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør vurderes også dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

7. Bispedømmerådenes oppgaver, relasjon til det nye fellesorganet og valgordning

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. Utvalget foreslår å videreføre bispedømmerådets ansvar for å vekke og nære det kirkelige liv, som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, fordeling av midler til stillinger og andre ressurser, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådets øvrige roller som godkjenninginstans, valgmyndighet mv. videreføres også. I alle løsninger for arbeidsgiverorganisering forutsettes det at prostifellesrådet vil få ansvar for de sentrale arbeidsgiverfunksjonene. Det betyr at vil bispedømmerådene vil miste en del av sine oppgaver.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Hva som er hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Etter- og videreutdanning bør etter hovedutvalgets syn som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå. Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, i å utvikle og arrangere kurs, fagdager mv. for de ansatte lokalkirken. For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske insentiver. Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansemiljøer for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres.

Relasjonen til det nye fellesorganet berøres også av forslag til sammensetning av bispedømmeråd. Utvalget legger her frem 3 alternative forslag til sammensetning:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Utvalgets går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme) (sammensetning 3). I alle modellene vil det være et behov for felles koordinering, strategi og planer særlig knyttet til fordeling av den økonomiske bevilgningen fra nasjonalt, og for å følge opp Kirkemøtets vedtak om planer og strategier. Et bispedømmeråd som både består av kirkemøtemedlemmene og en representant fra hvert prostifellesråd vil være en arena der man kan skape forståelse og omforente løsninger som tar hensyn til behov på tvers av bispedømmet og mellom kirkens ulike nivåer. Siden medlemmene vil være valgt på forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

10 Anbefalinger

8. Kirkelig demokrati – sammensetning og valgordninger i øvrige organer

Spørsmålet om sammensetning og valgordning for prostifellesråd og bispedømmeråd følger av punkt 4 og 7.

Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg og at disse bør være til menighetsrådet og Kirkemøtet.

Menighetsråd

Hovedutvalget går inn for å videreføre dagens sammensetning og valgordning til menighetsrådet.

Kirkemøtet

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

De fleste av hovedutvalgets medlemmer mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

Medlemmene som velges omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet

Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles, noe som betyr at prester og leke kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbar som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådets sekretariat og ved bispedømmekontorene.

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

Kirkerådet

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, må det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

Ombudsplikt

Hovedutvalget deler vurderingen til arbeidsgruppe 3 om at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

10 Anbefalinger

Rammebetingelser for de folkevalgte i Den norske kirke

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går sammen med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

11 KONSEKVENSER AV FORSLAGENE

Hovedutvalgets forslag til ny kirkelig organisering kan antas å få en rekke konsekvenser av ulik art. I dette kapittelet gis en overordnet gjennomgang av de økonomiske, administrative og arbeidsrettslige konsekvensene. I tillegg drøftes problemstillinger knyttet til tjenestepensjon og finansiering. Gjennomgangen supplerer beskrivelsen av måloppnåelse i kapittel 9 som beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i arbeidet med ny organisering. Vurderingene er basert på den beste informasjonen tilgjengelig innenfor rammene av prosjektet, og må anses som foreløpige. I det videre arbeidet med ny kirkelig organisering må konsekvensene utredes nærmere i lys av en konkretisering av forslagene. Det gjelder også omstillingskostnadene og fordelingen av finansieringsansvaret for omstillingen. Implementeringen av ny organisering er drøftet i kapittel 12.

11.1 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

De økonomiske og administrative konsekvensene av hovedutvalgets forslag er vurdert av konsulentfirmaet PwC, og oppsummeringen her baserer seg i stor grad på deres rapport i vedlegg 7. Oppsummeringen i dette kapittelet er konsentrert om de økonomiske konsekvensene. Det vises til PwCs rapport for en omtale av administrative konsekvenser, og mer detaljerte redegjørelser også for de varige økonomiske konsekvensene.

Noen av de økonomiske og administrative konsekvensene er tilsiktet, og særlig knyttet til målene om god ressursutnyttelse og avklarte roller og mandat, se kapittel 9. Andre konsekvenser kan være mer utilsiktet. Konsekvensene kan inntre umiddelbart etter implementering, eller først på lengre sikt. Som ved andre reformer, kan det ventes betydelige omstillingskostnader i forbindelse med implementeringen, mens innsparinger først kan skje etter at reformen har fått virke, og mulighetene for bedre ressursbruk er tatt i bruk. De budsjettmessige konsekvensene av reformen kan dermed være negative de første årene, men likevel sterkt positive samlet sett.

Flere av konsekvensene vil være usikre. Erfaringer fra andre reformer viser at ikke alle muligheter nødvendigvis tas i bruk, og at dette kan ha mange ulike årsaker. Det kan også skje at reformen gjør det mulig å frigjøre ressurser, men at innsparingene resulterer i reduserte bevilgninger i stedet for at kirken får beholde de frigjorte ressursene selv. Dette betyr ikke at det å frigjøre ressurser er meningsløst, fordi fortsatt finansiering fra stat og kommune kan forutsette effektiv ressursbruk. På kort sikt betyr det likevel at anslag på økonomiske konsekvenser nødvendigvis vil være usikre.

Vurderingene er ment som et utgangspunkt for videre analyser, og formålet er først og fremst å peke på de viktigste konsekvensene. Der konsekvensene antas å avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret, er dette påpekt. Enkelte av konsekvensene er tallfestet, mens de øvrige er beskrevet tekstlig.

11.1.1 Prostifellesråd

Det anslås å være stordriftsfordeler ved å etablere færre og større fellesrådsadministrasjoner. Antallet nye prostier vil ha stor betydning for hvor store besparelser en ny organisering kan gi. Også de foreslåtte endringene i det folkevalgte rådet kan ha økonomiske konsekvenser, men disse vil være betydelig mindre. Færre fellesråd tilsier lavere utgifter til møtegodtgjørelse mv., men de samlede konsekvensene vil også avhenge blant annet av rådernes sammensetning.

Samtidig vil etablering av prostifellesråd innebære mange kvalitative forbedringer som det er vist til i kapittel 9.

11.1.2 Felles utøvelse av arbeidsgiveransvar

Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret for de lokalt ansatte i kirken (med unntak av menighetsrådstilsatte) gir mindre dobbeltarbeid. Det vil også være oppgaver som lettere vil kunne standardiseres og effektiviseres. Besparelsene antas å kunne bli betydelige, selv om de er vanskelige å tallfeste.

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner kan også innebære at ressurser flyttes fra ett nivå til et annet. I modell 1 vil ikke bispedømmenivået lenger ha arbeidsgiveransvar for menighetsprestene, og flyttingen av oppgaver tilsier behov

11 Konsekvenser av forslagene

for færre ansatte ved bispedømmekontorene. I modell 2 vil i stedet arbeidsgiveransvaret for alle ansatte bli overdratt til RDNK, og bispedømmenivået vil få en stor del av arbeidsgiveransvaret for alle. I modell 3 vil det kun være det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten som vil ligge til bispedømmenivået, og behovet for ressurser vil være begrenset, og lavere enn i dag.

11.1.3 Andre økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag

I dag benytter mange fellesråd tjenesteytingsavtaler med kommunene for å løse oppgaver knyttet til blant annet IKT, lønn eller regnskap. Disse oppgavene blir i dag noen steder priset lavere enn hva kirken måtte betalt uten disse avtalene. Med opprettelse av prostifellesråd vil tjenesteytingsavtalene måtte gjennomgå, og en del kan bli sagt opp. Dette vil gi økte kostnader med mindre kommunene vil gjøre om subsidiene til rene tilskuddsmidler.

Dersom det skal opprettes et prostimøte, vil dette gi noe økte kostnader blant annet til planlegging, møtegodtgjørelser og lokaler.

11.2 ARBEIDSRETTSLIGE KONSEKVENSER

11.2.1 Arbeidsrettslige konsekvenser ved virksomhetsoverdragelse

Ved en ny kirkelig organisering vil ulike grupper av medarbeidere kunne få ny arbeidsgiver. Arbeidsgruppe 1 har redegjort for reglene om virksomhetsoverdragelse og hva som vil være konsekvensene av dette, se kapittel 5 i deres rapport. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at en overføring skal vurderes som en virksomhetsoverdragelse, arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.»

De tre vilkårene er dermed:

1. For det første må virksomheten eller en del av virksomheten overføres til en annen arbeidsgiver som følge av «overdragelse»
2. For det andre må virksomheten eller den delen av virksomheten som overføres utgjøre «en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen»
3. For det tredje må overføringen skje «til en annen arbeidsgiver»

Ved en virksomhetsoverdragelse vil arbeidsavtaler med alle rettigheter og plikter, automatisk blir overført til den nye arbeidsgiveren, som i dette tilfellet er prostifellesrådet. Ny arbeidsgiver blir i utgangspunktet bundet av de tariffavtaler tidligere arbeidsgiver var bundet av, såfremt ny arbeidsgiver ikke skriftlig erklærer overfor fagforeningen at de ikke ønsker å bli bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtaler, senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (2). De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen løper ut eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne.

Når det gjelder arbeidsgivers reservasjonsrett vises det til arbeidsgruppe 1 som i punkt 5.7 i sin rapport påpeker at den praktiske betydningen av denne er mindre i Den norske kirke da alle arbeidsgiverne inngår i samme tariffområde og er bundet av samme tariffavtale.

Når det gjelder pensjon har arbeidstakerne rett til at videre opptjening av alders-, etterlatte og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon ved overføring til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver kan imidlertid velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger i egen virksomhet gjeldende overfor de nye overførte arbeidstakerne. I og med at alle arbeidsgiverne i Den norske kirke inngår i samme tariffområde, og gjeldende tariffavtale stiller innholdsmessige krav til den pensjonsordningen arbeidsgiver skal tilby sine ansatte, vil en samling av ansatte på prostifellesrådsnivå ha mindre betydning for de ansatte. Spørsmål om pensjon behandles særskilt og felles for alle modeller i avsnitt 11.3.

11 Konsekvenser av forslagene

Etableringen av et prostifellesråd, vil medføre særlige endringer for arbeidsforholdet til dem som i dag er tilsatt i lokalkirkelige lederstillinger. Dette gjelder i alle modeller som er beskrevet over. Endringene vil særlig berøre de nåværende daglige ledere i kirkelige fellesråd og øvrige mellomledere samt prostene. Ny organisering vil også berøre ansvar og oppgaver på bispedømmenivå, men ikke på tilsvarende måte. Situasjonen for de lokalkirkelige lederne vil kunne være krevende ettersom de samtidig vil ha hovedansvar for den lokale gjennomføring av endringsprosessene. Det vil derfor være vesentlig at de respektive arbeidsgivere (folkevalgte organer og biskop) vier særlig oppmerksomhet på ivaretagelsen av egne tilsatte ledere i prosessen.

Det understrekes at en virksomhetsoverdragelse i seg selv ikke danner grunnlag for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-4 (1). Arbeidsforholdet for de lokalkirkelige lederne vil dermed videreføres med nytt prostifellesråd som arbeidsgiver. Opprettelsen av prostifellesrådene vil imidlertid kunne medføre at ansatte, herunder særlig de lokalkirkelige lederne, blir overtallige, slik at det må foretas nedbemanning. Arbeidsgiver (nytt prostifellesråd) vil i slike tilfeller ha en plikt til å undersøke om det finnes annet passende arbeid i virksomheten å tilby den overtallige. For eksempel vil arbeidsgiver kunne ha en plikt til å tilby kirkeverger eller proster stillingen som daglig leder i prostifellesrådet før det ansetes en ekstern. Fastsettelsen av organisasjonsstruktur vil dermed måtte være gjenstand for en grundig vurdering i hvert prosti. I den forbindelse må det utarbeides bemanningsplaner som skal drøftes med de tillitsvalgte med sikte på å kunne tilby de overførte arbeidstakere mulighet for innplassering i en ny stilling.

11.2.2 Arbeidsrettslige konsekvenser som varierer mellom de tre modellene

Modell 1

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Menighetsprestene overføres fra RDNK til prostifellesrådene. Hovedutvalget har kommet til at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse både på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd og på overføringen av menighetsprestene i prostiet, jf. § 16-1 (1). Det vises i denne sammenheng til vurderinger i punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1

Modell 2

Arbeidsgruppe 1 har i sin modell 2, som også omhandler overføring av ansatte fra soknene til RDNK, gitt uttrykk for at det er noe usikkerhet knyttet til om kravet til at virksomheten må beholde sin identitet etter overføringen kan anes oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Løsningen som arbeidsgruppe 1 utredet innebar imidlertid at kun deler av de ansatte skulle overføres til RDNK. Foreliggende modell 2 innebærer en overføring av samtlige ansatte, men ikke ansvar for alle oppgaver. Det er derfor noe usikkert om vilkårene i § 16-1 (1) er oppfylt ved en slik overføring som er nevnt i modell 2. Under enhver omstendighet vil hovedutvalget påpeke at Kirkemøtet kan beslutte at både arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha tilsvarende rettigheter og plikter som etter reglene for virksomhetsoverdragelse ved en eventuell overføring.

Modell 3

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Hovedutvalget har også kommet til at arbeidsmiljølovens regler om kommer til anvendelse på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd til prostifellesrådene, jf. § 16-1 (1), og viser til punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Menighetsprester beholder sitt ansettelsesforhold hos RDNK.

11.2.3 Andre arbeidsrettslige konsekvenser

En ny arbeidsgiverorganisering får også betydning for arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven, se avsnitt 7.3.2. Hva som blir virksomhetsområde i de ulike løsninger for arbeidsgiverorganisering er beskrevet i avsnitt 7.4 .

11.3 TJENESTEPENSJON

Hovedutvalget har fulgt opp anmodningen fra arbeidsgruppe 4 om å utrede pensjonsspørsmål som utløses av forslag til ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har lagt vekt på å undersøke om det er forhold ved pensjon som kan utløse særlige problemer for noen av de alternativene for ny arbeidsgiverorganisering som presenteres i denne rapporten,

11 Konsekvenser av forslagene

og om disse forholdene i så fall bør påvirke utvalgets anbefalinger. Hovedutvalget vil peke på at alle de skisserte alternativene for arbeidsgiverorganisering reiser spørsmål ved pensjon som må adresseres i forbindelse med en eventuell implementering. Ingen av spørsmålene er imidlertid av en slik art at de med stor sannsynlighet vil vanskeliggjøre den nye organiseringen. I det videre gis en kort omtale av de viktigste av disse spørsmålene.

Utredningen er gjort i samråd med Kirkerådets sekretariat og KA, og er avgrenset opp mot Kirkerådets pågående arbeid i forbindelse med at RDNKs avtale med Statens pensjonskasse (SPK), som utløper i 2022. Det er innhentet bistand fra konsulentfirmaet Aon. Hovedutvalget er bevisst på at spørsmål om pensjonsordning er opp til tariffpartene, mens valg av pensjonsleverandør er opp til den enkelte virksomhet.

I dag har alle ansatte i Den norske kirke rett på offentlig tjenestepensjon i henhold Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke. Det er ulike tilbydere av denne type tjenestepensjon (SPK, KLP, Storebrand mv.) og det er opp til den enkelte arbeidsgiver selv å velge pensjonsleverandør/pensjonskasse. En ny kirkelig organisering vil ikke innebære endringer i denne avtalen, men vil kunne innebære endring av leverandør av tjenestepensjonen for den enkelte ansatte fordi den ansatte vil få ny arbeidsgiver. En slik endring av leverandør vil være mindre viktig, siden pensjonsordningene i det vesentlige er like når det gjelder ytelsesspekteret, uavhengig av leverandør. SPK har enkelte andre vilkår, blant annet for arbeid på pensjonistvilkår, men forskjellene er små, og det er ikke slik at den ene ordningen vurderes som systematisk bedre enn den andre.

Felles arbeidsgiveransvar utløser spørsmål om håndteringen av historiske pensjonskostnader. Både i de tilfeller der arbeidsforholdene skal overføres fra RDNK til de nye prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 1) og i de tilfeller der arbeidsforholdene overføres fra fellesrådene til RDNK (arbeidsgiveralternativ 2), vil det være behov for å vurdere hvilke forpliktelser og pensjonsmidler som skal overføres.⁸⁸ Dette vil gi et behov for å klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene. I ny økonomiforskrift som gjelder fra 1.1.2021 er det forskriftsfestet at det i note i regnskapene skal opplyses om størrelsen på pensjonsforpliktelsene. Selv om den nye forskriften i seg selv vil innebære at fellesrådene vil måtte klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene, legges det til grunn at en overføring av arbeidsforhold fra fellesrådene til RDNK vil innebære en betydelig arbeidsinnsats for å få klargjort forpliktelsene. Også dette er forhold som må hensyntas i implementeringen.

Dersom fellesråd skal slås sammen til nye prostifellesråd, vil de nye prostifellesrådene automatisk svare for de gamle fellesrådenes forpliktelser. Størrelsen på de ulike prostifellesrådenes forpliktelser ved sammenslåingen kan beregnes med etablert metodikk, slik det bl.a. gjøres i forbindelse med kommunesammenslåinger. Et forhold som bør vies oppmerksomhet i forbindelse med implementeringen, er eventuelle tilfeller der fellesrådene som skal slås sammen har ulike forpliktelser av betydning. I dag er praksis i KLP slik at utjevningsmekanismer maskerer underliggende forskjeller i betydelig grad: Fellesrådene inngår i KS' ordinære utjevningsfelleskap sammen med kommuner og andre virksomheter, og fellesrådenes egenart får beskjeden praktisk betydning. I den grad det er nødvendig å beregne forpliktelsene til de enkelte fellesrådene spesifikt, kan de reelle kostnadene dermed vise seg å avvike fra de forventede, og dette kan skape pedagogiske utfordringer. De økonomiske konsekvensene av en sammenslåing bør derfor gjennomgås nøye, fellesråd for fellesråd.

11.4 FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE

Hovedutvalgets forslag om ny organisering reiser noen spørsmål knyttet til den kommunale finansieringen som det kan være viktig å ta hensyn til ved implementering av reformen.

⁸⁸ I denne sammenheng bør man særlig se hen til dom fra Høyesterett, HR-2021-61-A, hvor det slås fast at reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-2, også innebærer en plikt for ny arbeidsgiver til å oppregulere opptjente rettigheter – altså fremtidige reguleringspremier.

11 Konsekvenser av forslagene

Kommunene finansierer i dag 60-70 pst. av aktiviteten i Den norske kirke. Kommunenes finansieringsansvar er definert i trossamfunnsloven § 14:

Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

Mange kommuner må i dag gjøre krevende prioriteringer i budsjettprosessene, når knappe budsjettmidler skal fordeles mellom et stort antall lovpålagte oppgaver. Prioriteringene antas å bli enda mer krevende fremover, når en større andel av innbyggerne trenger helse- og omsorgstjenester. Omfanget av den kommunale finansieringen av Den norske kirke er derfor til en viss grad avhengig av viljen til den enkelte kommune, selv med dagens lovbestemte finansieringsansvar.

Dersom Den norske kirke ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. I dag er det ett fellesråd per kommune i de aller fleste av landets kommuner, og fellesrådsadministrasjonen er mange steder tett knyttet sammen med kommunen gjennom samarbeid, tjenesteytingsavtaler og samskaping. Med hovedutvalgets forslag vil det kirkelige fellesorganet legges på prostinivå (ikke nødvendigvis etter dagens prostiinnndeling), vil dette for de aller fleste kommuner innebære økt avstand mellom kommune og prostifellesråd både organisatorisk og geografisk. En kommune kan risikere at de midlene som ble bevilget til fellesrådet, blir brukt til å utvikle et tjenestetilbud i en annen kommune.

Økt geografisk avstand mellom prostifellesråd og kommuneadministrasjon kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillitt og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. Samtidig kan en ny organisering bidra til at kommunenes folkevalgte er trygge på at de tildelte midlene blir brukt mest mulig effektivt, med minst mulig dobbeltarbeid og administrasjon. Hovedutvalget ser dermed at spørsmålet om kommunenes finansieringsvilje ikke har et entydig svar, men at det ligger en risiko som må tas på alvor i forbindelse med implementeringen og i kirkens tilnærming til videre samarbeid med kommunene.

12 IMPLEMENTERING

12.1 INNLEDNING

Det ligger utenfor hovedutvalgets mandat å foreslå prosesser for implementering av vedtak om ny kirkelig organisering. Implementeringen ligger frem i tid, i etterkant av Kirkemøtets vedtak, og det vil være Kirkerådet som har ansvar for å lage en implementeringsplan med nærmere tidslinjer. Arbeidsgruppe 3 har pekt på at spørsmål om gjennomføring av en eventuell ny organisering må ses i sammenheng med valgperiodene. Arbeidsgruppe 4 har vektlagt at en prosess som sikrer et sterkt lokalt løsningsvalg vil være en forutsetning for å lykkes i en eventuell omorganiseringsprosess. Hovedutvalget vil derfor peke på noen vurderinger som gis som innspill til Kirkerådets arbeid med en implementeringsplan.

Kirkemøtet 2022 vil etter planen behandle en sak om overordnede veivalg og prinsippvedtak for kirkelig organisering, basert på hovedutvalgets forslag og den etterfølgende høringen. Kirkerådet vil deretter følge opp vedtaket og forberede konkrete regelendringer i kirkeordningen mv. til Kirkemøtet 2023, som også vil bli sendt på høring. Som utvalget vil komme tilbake til nedenfor, er det et spørsmål om implementeringen først kan starte ved det formelle vedtaket i 2023, eller om det kan starte allerede etter det overordnede prinsippvedtaket i 2022.

Kirkevalget 2023 vil påvirke tidspunktet for implementeringen. Gjennomføringen av kirkevalget starter allerede våren 2023 i forbindelse med kandidatmobilisering, frister for innlevering av listeforslag, opplæring osv. Kirkemøtet vil med andre ord kun rekke å gjøre vedtak om ny kirkelig organisering i form av endringer i kirkeordningen etter at gjennomføringen av kirkevalget i 2023 allerede er i gang. Det innebærer at Kirkerådet har lagt til grunn at kirkevalget i 2023 må gjennomføres på basis av den gjeldende sammensetningen til menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet.⁸⁹ Det betyr også at menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet vil være direkte valgt for perioden 2023/2024–2027. Kirkelige fellesråd vil også i utgangspunktet velges for perioden 2023–2027. For å få personer til å stille til valg, kan det være viktig å ha avklart med tydelighet hva slags ansvar og myndighet organene kandidatene stiller til, vil ha. Etter nåværende regler vil nyvalgte menighetsråd tre i funksjon fra 1. november 2023, nyvalgte kirkelige fellesråd fra 1. desember 2023 og nyvalgte bispedømmerråd og Kirkemøtet fra 1. januar 2024.

Teoretisk ville det vært mulig å gjennomføre et nytt kirkevalg høsten 2025 for å få samsvar med valgperioden og etablering av den nye organiseringen. Det ville også innebære en endring fra samtidighet med kommunestyrevalg til samtidighet med stortingsvalg. Det vil imidlertid ha store personalmessige og økonomiske kostnader. Hovedutvalget anser det derfor ikke som aktuelt å anbefale et nytt valg i 2025.

Noen deler av forslagene fra hovedutvalget vil kunne tre i kraft før andre. Etablering av organisasjonsendringer bør skje fra et årsskifte, av hensyn til budsjetter, regnskap, statistikk mv.

Det at menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet velges gjennom direkte valg i 2023, tilsier at medlemmene av disse organene sitter som medlemmer av organene ut fireårsperioden. Også medlemmene av kirkelig fellesråd velges for fire år, men disse velges av og blant menighetsrådsmedlemmene gjennom indirekte valg. Det vil være en mindre omfattende prosess å gjennomføre et nytt indirekte valg fra menighetsrådene til et prostifellesråd i valgperioden. Hovedutvalget legger derfor til grunn at det vil være mulig å etablere et prostifellesråd midt i valgperioden.

Hovedutvalget legger til grunn at Kirkerådet lager en nærmere implementeringsplan som klargjør nærmere tidslinje og hvilke organer som vil ha ansvar for hva.

Hovedutvalget anser det som viktig å få satt i verk den nye kirkelige organiseringen så tidlig som mulig, der det er mulig å sikre god lokal forankring og involvering.

⁸⁹ Se sak KR 12/21.

12 Implementering

12.1.1 Tidspunkt for etablering av prostifellesråd

Hovedutvalget legger som sagt til grunn at prostifellesrådet vil kunne bli etablert midt i valgperioden 2023–2027. Det betyr også at de berørte kirkelige fellesrådene vil bli lagt ned midt i valgperioden, og at det vil måtte bli gjennomført et nytt valg i menighetsrådene på hvilke menighetsrådsmedlemmer som skal bli medlemmer av prostifellesrådet.

Om prosessen før vedtak om endret prostistruktur

Det må gjennomføres gode lokale prosesser som kan føre til et vedtak om endring av prostistrukturen (se avsnitt 12.2). Det er i denne sammenheng viktig å få en god lokal forankring og involvering i prosessen frem mot vedtak. For å få en god fremdrift, kan det vurderes om disse prosessene kan settes i gang allerede etter at Kirkemøtet 2022 treffer sitt prinsippvedtak om ny kirkelig organisering, dvs. før Kirkemøtet treffer vedtak om de konkrete regelendringene i kirkeordningen. I så fall kan man for eksempel se for seg at vedtak om endret prostistruktur vil kunne skje tidligst høsten 2023, dvs. om lag ett og et halvt år etter prinsippvedtaket og et halvt år etter kirkeordningsvedtaket.

Om prosessen etter vedtak om endret prostistruktur

Når det er truffet en individuell beslutning om etablering av det enkelte prostifellesråd, kan det være nærliggende å trekke nytte av erfaringene fra etablering av nye kirkelige fellesråd i forbindelse med kommunesammenslåing. Det betyr at det kan etableres en prostifellesnemnd med representanter fra berørte kirkelige fellesråd og andre involverte organer som får i oppgave å forberede etableringen av det nye prostifellesrådet, forberede årsbudsjett, etablere ny organisasjonsstruktur, tilsette en prosjektledelse for etableringen av det nye organet mv. Hovedutvalget viser til mer informasjon om dette i rapporten fra arbeidsgruppe 4 kapittel 3.2. Erfaringer fra tidligere sammenslåing av kirkelige fellesråd og kommuner har vist at det kan være hensiktsmessig med ca. to år fra vedtak om sammenslåing til iverksetting for å lage gode prosesser for å forberede organisasjonsendringene.

Nærmere om tidspunkt for etablering

Prosessene frem mot etablering av nye prostifellesråd må ta den tid de trenger for å bli gode og sikre lokal forankring, samtidig som hovedutvalget vektlegger at endringene bør skje så snart som mulig. Hvis implementeringen tar for lang tid, vil det kunne skape unødvendig usikkerhet for ansatte og kunne medføre problemer for rekrutteringen til ulike kirkelige stillinger. Nøyaktig tidspunkt for etablering vil måtte vurderes nærmere. Hovedutvalget legger til grunn at det antakelig vil kunne etableres fra et sted mellom 1. januar 2025 til 1. januar 2028, avhengig av ulike forhold. Hvis prosessene med å finne en god prostistruktur starter allerede etter prinsippvedtaket på Kirkemøtet i 2022, vil prostifellesrådet for eksempel kunne etableres tidligere enn om prosessene først starter etter at Kirkemøtet har truffet sitt formelle vedtak om endringer i kirkeordningen i april 2023. Det vil også være et spørsmål om man bør avvente de lokale prosessene for å finne gode prostier til etter at valget i 2023. Det vil kunne gi de nyvalgte medlemmene av soknets organer og kommunestyret innflytelse på hvilke områder som bør velges til nye prostier, for å sikre at disse har eierskap til beslutningene. Alternativt vil de sittende rådene og kommunestyrene kunne ta seg av disse prosessene, noe som i så fall vil kunne korte ned på tidsbruk. Det vil med andre ord avhenge både av hvor lang tid de lokale prosessene vil ta i forkant av vedtak om etablering av nytt råd, og hvor lang tid prosessen med å forberede etableringen vil kunne skje.

Det vil også kunne vurderes om nye prostifellesråd kan etableres enkelte steder hvor prostistrukturen i dag samsvarer med kommunestrukturen, dvs. hvor det fremstår som klart hva som vil bli prostiet i fremtiden, på et tidligere tidspunkt enn andre steder. Det vil muligens kunne gjelde prostier som Karmøy, Asker og Bærum. Det vil kunne være lettere å gjennomføre etableringen av et nytt prostifellesråd slike steder. Dette fordi det i disse prostiene ikke vil være behov for å gjennomføre lokale prosesser med tanke på å finne naturlige prostier, og heller ikke være behov for å slå sammen ulike kirkelige fellesråd til et nytt prostifellesråd. I disse tilfellene kan det vurderes om etableringen kan skje allerede fra 1. januar 2024.

12.1.2 Tidspunkt for endring av sammensetning i bispedømmerrådet

Tidspunktet for endring av sammensetning av bispedømmerrådet vil kunne avhenge av hva slags sammensetning som blir valgt. Hvis bispedømmerrådet skal bestå av både kirkemøtemedlemmene og representanter fra

12 Implementering

prostifellesrådene, vil det kunne la seg gjøre å utvide bispedømmerådets sammensetning midt i valgperioden ved å legge til prostifellesrådsmedlemmene. Det anses som mindre aktuelt å frata de direktevalgte medlemmene i bispedømmerådene vervene sine midt i valgperioden, hvis bispedømmerådet skal bestå av medlemmer fra prostifellesrådene, og ikke fra Kirkemøtet.

12.1.3 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkemøtet

For at Kirkemøtets sammensetning skal kunne endres, vil det være nødvendig å gjennomføre et nytt valg basert på den nye sammensetningen. Fordi det ikke vil være mulig å endre sammensetningen til Kirkemøtet ved kirkevalget i 2023, betyr det i praksis at Kirkemøtets endrede sammensetning først vil kunne tre i kraft fra etter kirkevalget i 2027.

12.1.4 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkerådet

Det neste ordinære valget av Kirkerådet vil være på Kirkemøtet 2024. Ved prinsippvedtak i 2022 og endringer i kirkeordningen og valgreglene til Kirkerådet i 2023, vil valget på Kirkemøtet 2024 kunne gjennomføres i tråd med ny sammensetning og nye valgregler. Selv om Kirkemøtet i 2024 vil være sammensatt etter de gamle reglene, vil det være mulig å gjennomføre valget i tråd med ny sammensetning.

12.1.5 Overgangsordninger

Kirkeordningen åpner opp for at Kirkerådet⁹⁰ kan treffe de bestemmelser som er nødvendige for gjennomføring av inndelingsendringer, og samtidig foreta de nødvendige lempinger i anvendelsen av kirkeordningen. I forbindelse med implementeringen bør det vurderes om det er hensiktsmessig å fastsette noen overgangsbestemmelser. Hvis det gjøres endringer midt i en valgperiode, må det for eksempel gjennomføres et nytt valg for en overgangsperiode frem til neste ordinære valg. Det kan også vurderes ulike tiltak i en overgangsperiode, f.eks. om det bør fastsettes et midlertidig antall medlemmer som avviker fra normalordningen i perioden frem til første ordinære valg. Det kan også vurderes individuelle overgangsordninger for ansatte, f.eks. med midlertidige åremål eller krav om, og støtte til, videreutdanning mens man står i stilling.

12.1.6 Vurderinger

Hovedutvalget anbefaler at etableringen av nye prostifellesråd iverksettes så fort det vil være forsvarlig, det vil si at det er nødvendig å foreta en avveining mellom fremdrift og lokal forankring. Det er avgjørende å sikre lokal forankring og involvering, både før vedtak om endring av prostistrukturen og i etterkant av vedtaket, før prostifellesrådet formelt etableres. Hovedutvalget anbefaler at det etableres en prostifellesnemnd for hvert nye prosti med representanter fra de berørte menighetsrådene/fellesrådene og eventuelt andre organer, med oppdrag å forberede etableringen av prostifellesrådet. Bispedømmerådet vil enten kunne endre sammensetning midt i valgperioden, eller i etterkant av kirkevalget 2027, avhengig av rådets sammensetning. Kirkemøtets sammensetning vil først kunne endres fra etter kirkevalget 2027, mens Kirkerådets sammensetning vil kunne endres fra valget av nytt Kirkeråd i 2024.

12.2 ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN

12.2.1 Hensyn som bør vektlegges

Mandatet ber hovedutvalget utrede et «nytt, felles kirkelig organ på prostinivå». Navnet «prosti» skal angi retningen på utredningsarbeidet, men hovedutvalget er ikke bundet til å legges dagens prostistruktur til grunn. Mandatet sier:

Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur

Derfor er det naturlig å vurdere hva som er en «egnet størrelse» for de nye prostiene. Det er av mange grunner ikke hensiktsmessig for hovedutvalget å foreslå en ny ferdig struktur. Hovedutvalget har ikke utredet dette, men det kan være nyttig å peke på viktige hensyn som bør ligge til grunn i det videre utredningsarbeidet med prostistruktur. Det

⁹⁰ Det følger av kirkeordningen § 3 fjerde ledd at denne myndigheten ligger til Kirkerådet, men Kirkerådet har i vedtak 4. desember 2020 delegert myndigheten til bispedømmerådene.

12 Implementering

bør legges til rette for en lokalt forankret prosess innenfor et gitt nasjonalt rammeverk. Etter kirkeordningen fastsetter bispedømmerådene prostiinnndelingen, og det er naturlig at de får en rolle som koordinerende organ i utviklingen av en ny prostistruktur. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, samt balansere hensynene beskrevet nedenfor.

Som et førende prinsipp for utarbeidelsen av hensynene er at et nytt nivå bør være *stort nok* og *nært nok*. Det bør være stort nok til drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og flere hele stillinger. Det bør være nært nok for å forstå lokale forhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. I dag er det 94 prostier og 348 fellesråd. Med en tilnærming om at prostiet bør være stort nok og nært nok tror hovedutvalget at det vil bli mellom 90 og 150 prostier. Hensynene som er listet opp nedenfor kan noen ganger stå i motstrid med hverandre, og alle trekker nødvendigvis ikke i samme retning. Dette vil slå forskjellig ut i ulike deler av landet, og hovedutvalget vil ikke gi en mal som skal passe for alle. Det er derfor viktig å vurdere alle hensynene i sammenheng og ikke som enkeltvis absolutte kriterier. Dette er hensyn som hovedutvalget bør vektlegges i det videre arbeidet:

- Medlemsstørrelse
- Geografisk størrelse
- Identitet/naturlig område
- Antall sokn
- Antall prostier i bispedømmet
- Antall kommuner
- Kjente strukturer i kirken og samfunnet
- Andre særlige hensyn

Hovedutvalget viser ellers til rapporten fra arbeidsgruppe 4.

Medlemsstørrelse

Et viktig hensyn i en ny inndeling er hvor mange medlemmer som bor i det nye prostiet. Hvor mange medlemmer som bor i prostiet er ikke så viktig i seg selv, men det sier mye om hvor godt rustet det nye organet vil være til å løse de oppgavene som det blir tillagt. Analyser av dagens fellesråd viser at små fellesråd har enkelte utfordringer som skiller seg fra større fellesråd på flere områder. Blant annet har fellesråd med under 10-15 000 medlemmer en betydelig høyere andel stillinger på administrasjon og ledelse, og derfor en mindre andel til utadrettede stillinger. De har også færre ansatte som i større grad har lavere stillingsprosent. Større fellesråd har en lavere andel stillinger tilknyttet administrasjon, flere hele stillinger og flere ansatte. Det er derfor stor grunn til å tro at man får mer utadrettet virksomhet, flere hele stillinger og mer robuste fagmiljøer hvis de nye områdene er på en viss størrelse. Det er derfor tilrådelig at nye prostier har minst 10 000 medlemmer, og gjerne over 20 000. Det er videre ingen store indikasjoner på at fellesråd som er betydelige større enn 20 000 får noen ytterligere gevinster sammenlignet med de rundt 20 000. Det er likevel viktig å presisere at medlemsstørrelse i seg selv ikke er et altoverskyggende hensyn, men at det er en god indikator på om organet kan være i stand til å løse de oppgavene som det blir tillagt.

Geografisk størrelse

Den fysiske størrelsen på prostier er et viktig hensyn i ny inndeling. Hvis prostiet er for stort kan det være praktisk krevende å drive kirken lokalt. Det kan derfor ikke legges opp til enheter hvor de geografiske avstandene er for store.

Identitet/naturlig område

Et relatert hensyn til geografisk størrelse er at det er et naturlig område som innbyggerne kan kjenne en tilhørighet til. Hovedutvalget vil fremheve begrepet «hverdagsregion» for å antyde størrelsen og hvilken type område et prosti bør være. Prostier som oppleves kunstige og fjernt fra folks liv har ikke like gode forutsetninger som naturlige og enhetlige prostier. Det å lage prostier basert på naturlige «hverdagsregioner» er derfor viktig for å sikre en forankring og et eierskap lokalt hos medlemmer, folkevalgte, frivillige og ansatte. Hvis innbyggerne i prostiet opplever en fellesskapsfølelse med hverandre vil det lettere kunne skape lokalt eierskap og engasjement for et slikt nytt nivå.

12 Implementering

Antall sokn

Et annet viktig hensyn er hvor mange sokn det vil være i et prosti. For mange sokn i et prosti vil kunne øke avstanden og innflytelsen for det enkelte sokn i forhold til prostifellesrådet. En av målsetningene for arbeidet er at kirken fortsatt skal være lokal og da er det viktig å sikre det enkelte sokns nærhet til prostifellesrådet.

Antall prostier i bispedømme

Et hensyn som må veies opp mot antall sokn i prostiet er hvor mange prostier det bør være i hvert bispedømme. Jo færre prostier i et bispedømme - jo enklere er det å holde en god dialog mellom nivåene. Dette vil legge til rette for mer institusjonalisert kontakt, men det vil også bli lettere å skape personlige relasjoner mellom alle prostier og bispedømmet.

Antall kommuner

Hvor mange kommuner prostiet omfatter vil også være et viktig hensyn i en ny prostistruktur. Høyere antall kommuner i hvert prosti vil potensielt øke avstanden til prostifellesrådet. Fordi kommunen finansierer kirken lokalt er det viktig å sikre en god relasjon mellom kirke og kommune slik at man opprettholder kommunenes finansieringsvilje. En god relasjon til kommunen er også viktig for å videreutvikle kirkens rolle som en relevant samskappingsaktør. Derfor bør ikke en ny inndeling organisere seg for fjernt fra kommunene.

Kjente strukturer i kirken og samfunnet

Som ramme bør en ny inndeling ta hensyn til allerede eksisterende strukturer i kirken og samfunnet. Dette er fordi dette er kjente størrelser for ansatte og innbyggere som kan forenkle en overgangsprosess og legge bedre til rette for varig samarbeid. Dagens prostistruktur er et utgangspunkt for dette arbeidet og bør ligge til grunn for utarbeidelsen av ny prostistruktur. Arbeidsgruppe 4 løfter frem naturlige bo- og arbeidsmarkedsregioner som vil kunne være en inndeling å se hen til. De har vist at omtrent en tredjedel av slike områder sammenfaller med dagens prostier, en tredjedel av prostiene har forankring i to ulike bo- og arbeidsmarkedsregioner, mens en tredjedel av prostiene er i fragmenterte bo- og arbeidsmarkedsområder. Dette er viktig å hensynta i arbeidet med en ny prostiinndeling. For å lettere kunne opprettholde en god relasjon til kommunen er et hensyn å organisere seg på en måte som kommunene er kjent med. Interkommunalt samarbeid eller regionråd er eksempler på dette.

Andre særlige hensyn

Det er også noen hensyn som gjelder særlige tilfeller. Et av disse er å ivareta samisk kirkeliv. Indre Finnmark prosti består i dag bare av kommuner som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Derfor har dette prostiet hatt en særskilt rolle for å ivareta samisk kirkeliv og spesielt på nordsamisk språk. En ny prostistruktur bør rettes inn slik at samisk kirkeliv blir ivaretatt.

Et annet særlig hensyn gjelder storbyene. Fire storbyer (Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger) i dag har flere prostier innenfor fellesrådsområdet. Hovedutvalget mener det ikke er hensiktsmessig at disse prostiene videreføres og deler byene mellom seg, blant annet for å kunne drive god kirkefaglig ledelse. Det bør i samråd med dagens fellesråd og prostier i storbyene sees på om en kan opprette et prosti for hver by som i stor grad samsvarer med hva som er en «hverdagsregion».

Et siste særlig hensyn gjelder kommuner hvor det allerede er gjennomført kommunesammenslåing. Dette gjelder noe over 100 kommuner som er blitt til 47. Her har også fellesrådene vært gjennom en krevende sammenslåingsprosess. Dette bør hensyntas i utarbeidelsen av ny prostistruktur.

12.2.2 Avgjørelsesmyndighet ved endringer i prostistrukturen

Etter gjeldende kirkeordning har bispedømmerådet ansvar for å foreta endringer av den kirkelige inndelingen innenfor bispedømmet, inkludert prostijusterings, og utøve den myndighet som i inndelingslova er lagt til Statsforvalteren (tidligere Fylkesmannen) ved endringer i kommunegrenser eller sammenslåing av kommuner. Dette tilsier at det kan være nærliggende at bispedømmerådet får et ansvar for endringene av prostistrukturen.

12 Implementering

Etter gjeldende regler skal berørte instanser som menighetsråd, menighetsmøte, kirkelig fellesråd, tillitsvalgte mv. uttale seg i saker om endring av kirkelig inndeling, avhengig av hva slags sak det gjelder. Kommunen skal også gis anledning til å uttale seg i saker som vil kunne berøre kommunens økonomiske ansvar etter trossamfunnsloven § 14 annet ledd.

Arbeidsgruppe 4 har anbefalt at endringer i den kirkelige inndelingen bør skje etter konsultasjon med og enighet blant involverte sokn og kommuner, og de har anbefalt at prostifellesrådet etableres etter lokalt initiativ, innen 5 år etter rammevedtak i Kirkemøtet.

Hovedutvalget vil legge vekt på at det er viktig å gjennomføre gode lokale prosesser som sikrer at det oppnås bred enighet blant de involverte sokn og kommuner, hvor frivillighet vil være det beste. For at den nye kirkelige organiseringen skal kunne implementeres, vurderer hovedutvalget det likevel som nødvendig å ha muligheten til å gjennomføre sammenslåinger uten fullstendig enighet. Det bør derfor etableres lokale samarbeidsprosesser for å finne frem til egnede prostier ut fra hensynene nevnt i 12.2.1. Disse prosessene bør koordineres av bispedømmerådene og legge opp til størst mulig grad av lokal enighet, før bispedømmerådet treffer vedtak om endret kirkelig inndeling.

12.3 MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING

Etter hovedavtalen i KA plikter arbeidsgiver å ivareta medbestemmelse i forbindelse med vedtaket om ny organisering og de ulike leddene av implementeringen av ny organisering, både nasjonalt, regionalt og lokalt. I de gjeldende regler for endring av kirkelig inndeling fremgår det også at det «viktig at også hensynet til medbestemmelse ivaretas». Både i forbindelse med vedtaket om ny organisering og implementeringen av organiseringen vil arbeidsgiver på vanlig vis følge de til enhver tid gjeldende bestemmelsene om medbestemmelse.

12.4 GJENNOMFØRINGSRISIKO

Gjennomføringen av endringene innebærer en risiko. Gjennomføringsrisikoen henger sammen med omstillingskostnadene, se kapittel 11. Her gjelder det primært forhold som koordinering og overholdelse av fremdriftsplaner etc. Ved opprettelsen av prostifellesråd må det gjennomføres lokale prosjekter ute i hvert enkelt kirkelige fellesråd/menighetsråd. Dette krever en god del støtte fra sentralt hold for at endringene skal skje som planlagt. Dersom de lokale prosjektene ikke får støtte, kan det bli utfordringer knyttet til å få gjennomført endringene. Det kan også bli mange lokale løsninger på problemer som bør løses likt på tvers av prostifellesråd. Dette er risiko som er aktuell i alle modellene. Det er for kort tid siden gjennomført tilsvarende sammenslåingsprosesser både som følge av kommunereformen, som berørte 120 kirkelige fellesråd I 2017 var det også en omfattende virksomhetsoverdragelse fra staten til RDNK, hvor det har blitt bygget opp vesentlig kompetanse i endringsarbeid.

13 TEMAER FOR VIDERE UTREDNING

På grunn av begrenset tid og kapasitet, og dels fordi det ligger utenfor hovedutvalgets mandat, er det noen temaer arbeidsgruppene og innspillrunden har tatt opp som hovedutvalget ikke har fått anledning til å utrede nærmere. Flere av disse temaene kan etter hovedutvalgets syn være viktige for en vellykket reform, og bør derfor utredes nærmere.

Inndelingen av prostier og sokn. Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene målt ut fra både antall medlemmer, ansatte og geografisk utstrekning, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvorvidt prostiene korresponderer med andre eksisterende regionale inndelinger for eksempel i form av kommunesamarbeid. Også soknenes størrelse vil ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løsrevet fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver hvis arbeidsgiveransvaret flyttes. Dersom bispedømmenivået ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå gjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et selvstendig tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og som kirkefaglige kompetansemiljøer i lys av at slik kompetanse også bygges opp på det nasjonale nivået og lokale nivåer. Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt 5.8 og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i avsnitt 2.4.

Organisering og ledelse av arbeidsplassen lokalt. De som arbeider i lokalkirken vil normalt ha sin faste arbeidsplass på et menighetskontor i det enkelte sokn, i en del tilfeller også i selve kirken. Ansatte i lokalkirken omfatter vel å merke både personer som er ansatt av prostifellesrådet, og personer som er ansatt av menighetsrådene. Med nytt fellesorgan på prostinivå må det gjøres nye vurderinger bl.a. av hvordan de ansattes arbeidstid skal fordeles mellom prostikontoret og menigheten: Mens målene om større fagmiljøer og mer tverrfaglig samarbeid kan tilsi stor grad av fysisk samlokalisering, kan hensynet til nærhet til lokalmenigheten og akseptabel reisetid tale for at mer av arbeidstiden brukes lokalt. Hovedutvalget ser også at ledelsen lokalt kan ha stor betydning for arbeidsmiljøet, frivilligheten, tjenestetilbudet og ressursbruken i det enkelte sokn. Praksis i dag er svært ulik, både hva gjelder ledelsen og andre sider ved organiseringen. Hovedutvalget anbefaler at det gjøres en kartlegging av dagens praksis og erfaringer. Først når slik kunnskap er på plass, kan det gjøres en vurdering av hva som er god organisering og ledelse lokalt i ny kirkelig organisering

Styringsoppgaver: I avsnitt 5.9 er det pekt på noen styringsoppgaver som Kirkemøtet kan vurdere å legge til nasjonalt nivå med hjemmel i Kirkemøtets organiseringskompetanse jf. avsnitt 7.3.3 og utvalget mener at det er behov for å utrede dette nærmere. En slik utredning må også ta opp i seg vurderinger av hva som er en god balanse mellom lokal og nasjonal styring, jf. også mandatets mål om nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkling der det er mulig.

Samling av oppgaver under nasjonal ledelse. Det er behov for å gjennomføre en nærmere utredning med risikovurdering av en eventuell samling av oppgaver innenfor regnskapsførsel, lønnsoppgaver, arkivoppgaver mv. jf. avsnitt 5.9 og 7.3.3. Utredningen må inneholde både styringsmessige og økonomiske konsekvenser ved en slik eventuell samling.

13 Temaer for videre utredning

Fagmiljøer: Det bør etter hovedutvalgets vurdering gjennomføres en helhetlig gjennomgang av hva slags fagkompetanse man skal ha på ulike nivåer (sokn, prosti, bispedømme, nasjonalt), for å sikre at man har riktig kompetanse på riktig nivå, uten at det blir dupliseringer av kompetansemiljøer.

Økonomistyring og -rapportering: Alle modeller vi belyser, forutsetter at prostifellesrådets virksomhet skal finansieres både med statlig og kommunalt tilskudd, i tråd med forutsetningene i trossamfunnsloven. Et nytt mellomnivå vil, uavhengig av arbeidsgivermodell, måtte sikre gode prioriteringer og effektiv bruk av ressursene for å understøtte god økonomiforvaltning. God og transparent økonomistyring og -rapportering er viktig både for de som finansierer kirken og for kirkens eget arbeid med kontinuerlig forbedring til beste for alle. Hvordan fremtidig økonomistyring og -rapportering skal foregå i en prostimodell må utredes videre.

Behov for omdisponering av midler til prestestillinger: Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes. Dette må utredes videre.

Kontaktmøter mellom nivåene. Det bør vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Grunnlagsbestemmelser i kirkeordningen: I innspillsrunden ble det pekt på at Kirkerådet i høringen om kirkeordningen høsten 2018 hadde fremmet forslag om å inkludere noen grunnlagsbestemmelser i et eget kapittel om Den norske kirkes grunnlag i kirkeordningen, men på bakgrunn av høringsrunden gikk Kirkerådet bort fra å vedta disse bestemmelsene i første omgang. Bakgrunnen var at forslagene til bestemmelser ikke hadde tilstrekkelig grad av samlende tilslutning som Kirkerådet anså som nødvendig for grunnlagsbestemmelser for Den norske kirke. Samtidig uttalte Kirkerådet i saksdokumentet til Kirkemøtet:

«Selv om disse bestemmelsene ikke foreslås som en del av Den norske kirkes grunnlag nå, vil det være viktig at de implementeres i det fremtidige arbeid med kirkeordning. Kirkerådet legger opp til at det vil foregå et videre arbeid med disse grunnlagsparagrafene fremover, med sikte på at saksinnholdet innarbeides i kirkeordningen» (saksorienteringen til sak KM 06/19 side 20).

Et videre arbeid med slike grunnlagsbestemmelser har ikke vært en del av hovedutvalgets utredningsmandat.

Gjennomgang av tjenesteordningene: Det vil være naturlig å gjennomgå tjenesteordningene for de vigslede stillingene på nytt i lys av forslaget til ny kirkelig organisering. Tjenesteordning for prost bør gjennomgås særskilt. Ansvar og oppgaver som tillegges prost, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare grenseflaten mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig ledelse i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar.

Domprostens rolle som biskopens faste vikar: I dagens ordning er prost i et prosti med domkirke domprost og biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste, men domprosten kan ikke i noe tilfelle forrette ordinasjon til prestatjeneste. Fordi prosterollen endres ved ny kirkelig organisering, vil det også påvirke domprostens rolle og oppgaver. Det kan bli behov for å gjennomgå domprostens tjenesteordning spesielt med tanke på hvordan eventuelle endringer i tjenesteordning for prost kan forenes med domprostens rolle som biskopens faste vikar. Dette gjelder også fordi det vil være tilfeller der andre proster enn domprosten er fungerende biskop. Det vil være behov for å vurdere nærmere domprostens rolle som biskopens faste vikar, eventuelt om det er nødvendig å etablere en ny ordning for hvem som skal være biskopens faste vikar.

Nye valgeregler: Hovedutvalgets forslag om endret sammensetning og endrede valgordninger vil medføre et behov for å vedta nye valgeregler. For at kirkevalget 2027 skal kunne gjennomføres i henhold til ny sammensetning, må de nye valgreglene vedtas senest på Kirkemøtet i 2026. Regler for valg av prostifellesråd vil kunne vedtas tidligere som en

13 Temaer for videre utredning

videreutvikling av dagens regler for valg av kirkelig fellesråd. Samtidig må det også utredes nærmere regler for valg av samiske representanter til prostifellesrådet.

Ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten: I tråd med hovedutvalgets anbefaling i avsnitt 5.10.2, bør det utredes en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten.

Øvrige deler av kirkeordningen: I Kirkemøtets vedtak ble Kirkerådet bedt om «å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». Hovedutvalget har utredet de bestillingene som ligger i hovedutvalgets mandat knyttet til arbeidsgiverorganisering, biskopens rolle, kirkelig demokrati og valgordninger og kirke og kommune. Øvrige deler av kirkeordningen, i den grad det er behov for endringer i denne, vil eventuelt måtte utredes videre.

Nærmere saksbehandlingsregler for tilsynet: Det bør utredes nærmere krav til begrunnelse mv. for avgjørelser biskopen foretar i sin utøvelse av tilsynet, for å styrke rettssikkerheten for de som står under tilsyn.

Regler om tap av vigslingsfullmakter: Kirkeordningen inneholder regler om tap av presterettigheter, men ikke eksplisitte regler om tap av vigslingsfullmakter. Kirkeordningen bør også få tydelige bestemmelser om tap av vigslingsfullmakter for andre enn prestene.

Det arbeidsrettslige virksomhetsområdet: Om det er ønskelig å innskrenke det arbeidsrettslige virksomhetsområdet i modell 2 og 3 og om Kirkemøtet i så fall har myndighet til å beslutte en slik innskrenkning til arbeidstakernes ugunst.

Tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og prostifellesråd: Gitt at prostifellesrådet får en formålsbestemmelse om «å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn» bør den konkrete ansvarsfordelingen lokalt videre utredes. Ut over det som er beskrevet i denne rapporten bør det presiseres hvilke konkrete oppgaver som skal ligge til de ulike organene.

Tilsettingsordninger: Det må utredes nærmere tilsettingsordninger for ulike grupper ansatte, herunder hvilken innflytelse menighetsrådet og biskopen skal ha ved ulike typer tilsetninger.

Forsidebilder: Bo Mathisen/Den norske kirke

Baksidebilde: Von kommunikasjon/Den norske kirke



**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	500	21/01605-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Høringssvar: Felles menighetsråd**Vedlegg**

Invitasjon til høring om felles menighetsråd
Felles menighetsråd høringsnotat

Saksorientering

Høringen er sendt til alle menigheter, kirkelig fellesråd, bispedømmerådene og KA og har høringsfrist 1. september. Ny kirkeordning åpner for at det kan være et felles menighetsråd for flere sokn. I en 15-årsperiode har det deltatt 155 sokn i forsøk med felles menighetsråd, fordelt på 66 prosjekter. Flere menighetsråd har uttrykt ønske om en permanent ordning for dette.

En av grunnene til forslag om felles menighetsråd er at det vil bli lettere å rekruttere medlemmer til et felles menighetsråd. Kirkerådet har også registrert andre erfaringer som menighetene har høstet:

- færre rådsmøter samlet sett
- færre menighetsrådsmøter å følge opp for de ansatte
- fordelene med å ha kirkevergen som sekretær (der alle sokn i kommunen er med i samarbeidet)
- bedre og enklere saksbehandling
- felles økonomi og forvaltning gir effektivitetsgevinster, blant annet i form av lavere administrasjonskostnader
- samarbeidende sokn kan lettere samordne sin virksomhet

Høringsnotatet inneholder forslag til nye bestemmelser ved valg av medlemmer og organisering av felles menighetsråd mellom to eller flere sokn. Notatet beskriver endringene i forhold til ny kirkeordning. Notatet gjør rede for, og gir en god beskrivelse av forslagene.

Høringen ønsker uttalelse om hvilken beslutningsmyndighet menighetsmøtet bør ha i saker om felles menighetsråd. I den tidligere kirkeloven § 10 og 11 ble oppgavene til menighetsmøtet nevnt. I Håndbok for menighetsråd ble menighetsmøtets myndighet beskrevet slik:

«I praksis blir soknemøtet oftast kalla inn når det skal takast avgjerd i lovsaker som er aktuelle for soknet. Det er til dømes soknemøtet som avgjer kor mange medlemmer soknerådet skal ha».

I forslag til bestemmelser endres menighetsmøtets avgjørelser fra «*vedtas i menighetsmøtet*» til «*avgir uttalelse*». I saker som omhandler felles menighetsråd anbefaler Kirkerådet at menighetsmøtet avgir uttalelse, mens det er det felles menighetsrådet som vedtar. Menighetsmøtets avgjørelsesmyndighet foreslås dermed ikke videreført i ny kirkeordning. En av begrunnelsen for å endre dette i saker om felles menighetsråd er at det kan være vanskelig for et menighetsråd å forholde seg til to eller flere menighetsmøter. Dette kan gjøre at saker tar lengre tid, men også gjøre det vanskeligere å få etablert felles menighetsråd der dette er hensiktsmessig.

Kirkerådet ønsker spesielt svar på fire spørsmål:

1. Bør de menighetsrådene som planlegger samarbeidet, avgjøre sammensetningen av det felles menighetsråd? Eller bør menighetsmøtene ha denne myndigheten?
2. Har høringsinstansene synspunkter på forslaget til antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsråd, herunder fra hvert sokn?
3. Bør det være menighetsmøtene eller det felles menighetsråd som avgjør endring på antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsrådet etter at dette er etablert?
4. Bør det være menighetsmøtet i et sokn eller representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsråd som skal avgjøre at soknet eventuelt skal gå tilbake til den alminnelige ordningen med et eget menighetsråd?

Forslag til høringssvar

1. Bør de menighetsrådene som planlegger samarbeidet, avgjøre sammensetningen av det felles menighetsråd? Eller bør menighetsmøtene ha denne myndigheten?

Kirkerådet mener menighetsmøtene for de aktuelle sokn ikke egner seg til å ha oppgaven med å vedta at skal søkes om samarbeid om et felles menighetsråd for soknene. Det bør være *de enkelte menighetsråd* som *sammen* gis en slik myndighet, slik ny kirkeordning legger opp til. Kirkerådet anbefaler likevel at spørsmålet blir drøftet på menighetsmøtene i de enkelte sokn før vedtak treffes, og soknenes medlemmer kan gis anledning til å uttale seg.

Høringssvar: Stavanger bispedømmeråd mener at menighetsrådene sammen bør avgjøre om det skal søkes godkjenning om samarbeid. Menighetsmøtet gis mulighet til å uttale seg.

2. Har høringsinstansene synspunkter på forslaget til antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsråd, herunder fra hvert sokn?

Dagens antall medlemmer i soknets menighetsråd er seks, åtte eller ti medlemmer og fem varamedlemmer, i tillegg til sokneprest. Forslag fra Kirkerådet er at et felles menighetsråd for flere sokn består av én sokneprest utpekt av biskopen og to til fire andre medlemmer fra hvert av de berørte sokn. For de valgte medlemmene velges samtidig minst tre varamedlemmer fra hvert sokn. Rådet bør bestå av et antall medlemmer som kan gir soknet god representasjon og samtidig være et godt beslutningsorgan. Seks medlemmer kan være for få, samtidig kan 10 medlemmer i rådet være for stort og kan bidra til at det blir for mange medlemmer og vanskeligere å avholde effektive møter. Tre varamedlemmer bør være nok til å sikre at soknet har alle representanter tilstede i det felles menighetsrådet.

Høringssvar: Åtte medlemmer oppleves som et riktig antall medlemmer som både sikrer god representasjon fra soknet og et beslutningsdyktig råd. Tre varamedlemmer bør velges for å sikre at soknet er representert på alle møtene.

3. Bør det være menighetsmøtene eller det felles menighetsråd som avgjør endring på antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsrådet etter at dette er etablert?

Spørsmålet har samme utgangspunkt som spørsmål 1. En vurdering som Kirkerådet har gjort er at ved uenighet mellom menighetene, kan et menighetsmøte i praksis få et slags veto mot et samarbeid som menighetsrådene ønsker. Samme vurdering som i spørsmål 1 tilsier at det må være menighetsrådet som tar avgjørelsen, mens menighetsmøtet avgir uttalelse.

Høringssvar: Stavanger bispedømmeråd mener at felles menighetsråd bør avgjøre endringer i antall medlemmer og varamedlemmer i felles menighetsråd. Menighetsmøtet bør gis mulighet til å uttale seg

4. Bør det være menighetsmøtet i et sokn eller representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsråd som skal avgjøre at soknet eventuelt skal gå tilbake til den alminnelige ordningen med et eget menighetsråd?

Kirkerådet mener at det enkelte sokn bør stå fritt til å tre ut av samarbeidet om felles menighetsråd. Også soknepresten for vedkommende sokn bør ha stemmerett, hvis denne sitter i det felles menighetsråd. Dette bør gjelde også der presten er sokneprest for andre sokn. Det kan reises spørsmål om det er menighetsmøtet som bør avgjøre spørsmålet om fortsatt samarbeid. I alle fall må menighetsmøtet høres.

Høringssvar: Stavanger bispedømmeråd mener at det er representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsrådet som vedtar om det skal tre ut av samarbeidet, og at menighetsmøtet skal uttale seg om saken.

21_01400-2Invitasjon til høring om felles menighetsråd.pdf
Felles menighetsråd høringsnotat 991566_8_0

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd gir svar på høringen om felles menighetsråd ut fra saksframlegget og de avstemninger og endringer som ble gjort i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger bispedømmeråd
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 20.04.2021

Vår ref: 21/01400-2 ob377

Deres ref:

Invitasjon til høring om felles menighetsråd

Forslaget blir sendt på høring alle menigheter, kirkelig fellesråd, bispedømmerådene og KA. Andre som er interesserte kan også sende høringssvar.

Høringssvar kan sendes elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no.

Høringssvar er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Frist for høringen er 1. september.

Høringsinstansene bes særlig svare på følgende spørsmål:

1. Bør de menighetsrådene som planlegger samarbeidet, avgjøre sammensetningen av det felles menighetsråd? Eller bør menighetsmøtene ha denne myndigheten?
2. Har høringsinstansene synspunkter på forslaget til antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsråd, herunder fra hvert sokn?
3. Bør det være menighetsmøtene eller det felles menighetsråd som avgjør endring på antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsrådet etter at dette er etablert?
4. Bør det være menighetsmøtet i et sokn eller representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsråd som skal avgjøre at soknet eventuelt skal gå tilbake til den alminnelige ordningen med et eget menighetsråd?

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Ole Inge Bekkelund
seksjonsleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

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
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
Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - KA		

Høringsnotat

Regler om ordning for felles menighetsråd for flere sokn – høringsnotat

Kirkerådet 19. april 2021

I Innledning

Kirkemøtet vedtok i kirkeordningen § 8 tredje ledd en egen ordning for felles menighetsråd for flere sokn. Dette er en *særordning* som forutsetter et frivillig samarbeid mellom flere sokn ved deres menighetsråd:

Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan med bispedømmerådets godkjenning etablere et felles menighetsråd etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet. Det felles menighetsrådet overtar den myndigheten som i og i medhold av trossamfunnsloven og kirkeordningen er lagt til menighetsrådet.

Bakgrunnen for denne nye bestemmelsen er at en del felles menighetsråd har uttrykt ønske om at den nye kirkeordningen skal åpne for en slik løsning som en permanent ordning.

Kirkemøtet har fastsatt den ramme for ordningen at de aktuelle sokn som er omfattet av en slik organisering, må være i én og samme kommune.

Samtidig har Kirkemøtet presisert at et felles menighetsråd skal ha den samme myndigheten som ellers er lagt til menighetsrådet.

Kirkemøtet har også bestemt at det skal etableres en godkjenningsordning med bispedømmerådet som godkjenningsinstans.

I en 15-årsperiode fra 2004 til 2019 har 155 sokn deltatt i forsøk med felles menighetsråd, fordelt på 66 prosjekter.

Høsten 2016 gjennomførte Kirkerådet en spørreundersøkelse blant menighetene som hadde et pågående forsøk i forrige valgperiode. Her kom det frem at en del felles menighetsråd innenfor forsøksordningen uttrykte ønske om at den nye kirkeordningen skulle åpne for felles menighetsråd som en permanent ordning.

Et hensyn som er trukket frem, er at det vil bli *lettere å rekruttere medlemmer* til et felles menighetsråd, siden det blir færre medlemmer fra hvert sokn enn der det enkelte sokn har sitt eget menighetsråd.

Kirkerådet har også registrert andre erfaringer menighetene har høstet:

- færre rådsmøter samlet sett
- færre menighetsrådsmøter å følge opp for de ansatt
- fordelene med å ha kirkevergen som sekretær (der alle sokn i kommunen er med i samarbeidet)

- bedre og enklere saksbehandling
- felles økonomi og forvaltning gir effektivitetsgevinster, blant annet i form av lavere administrasjonskostnader
- samarbeidende sokn kan lettere samordne sin virksomhet

Kirkerådet legger opp til at det blir en høring om forslag om endringer i kirkelig organisering sommeren og høsten 2021; *Prosjekt kirkelig organisering*. Kirkerådet utelukker ikke at en ny organisering også kan få betydning for innholdet i en ordning med felles menighetsråd. For eksempel kan kommunen som relevant avgrensingsområde tenkes å bli gjenstand for en ny vurdering hvis prostiet blir det nye området for fellesorganet for soknet til erstatning for kommunen. Dette og andre aktuelle spørsmål må Kirkerådet eventuelt komme tilbake til.

II Kommentar til de enkelte paragrafene

Formål – § 1

Kirkerådet mener det innledningsvis i reglene bør komme frem at det overordnede formålet med å etablere slike felles menighetsråd – og da også tilretteleggingen gjennom bestemmelsene for slike – må være å vekke og nære det kristelige livet i soknet på en bedre måte enn ved å ha et eget menighetsråd for soknet. Kirkerådet viser til den grunnleggende bestemmelsen i kirkeordningen § 12 første ledd. Tanken er å få frem at kirkens ordninger skal tjene kirkens oppdrag.

Det er stilt spørsmål ved om en slik ordning vil kunne skape *økt avstand* mellom det enkelte sokn og dets råd. Menighetsrådet kalles gjerne soknets basisorgan siden hvert sokn har sitt *eget*, unike organ. Så lenge ordningen med felles menighetsråd for flere sokn bare er et ordningsmessig *tilbud* – en valgfri ordning – mener Kirkerådet at en innvending begrunnet i slik økt avstand ikke er et argument mot den foreslåtte ordningen.

Kirkerådet foreslår slik ordlyd i § 1:

§ 1. Reglenes formål

Formålet med disse reglene er å legge til rette for at menighetsråd i kommuner med flere sokn kan etablere hensiktsmessige løsninger for sin organisering. Et felles menighetsråd vil ha samme oppgaver som nevnt i kirkeordningen § 12.

Hovedinnhold – § 2

Kirkerådet mener menighetsmøtene for de aktuelle sokn ikke egner seg til *sammen* å ha oppgaven med å vedta at det– ved menighetsrådene – skal søkes om et samarbeid om et felles menighetsråd for soknene. Det bør være de enkelte menighetsråd som *sammen* gis en slik myndighet. Kirkeordningen § 8 tredje ledd forutsetter at det er menighetsrådene som *avgjør om* det skal søkes om godkjenning av et slikt samarbeid. Kirkerådet anbefaler likevel at spørsmål om å etablere et felles menighetsråd blir lagt frem og drøftet på menighetsmøtene før vedtak treffes slik at

soknenes medlemmer kan gis anledning til å uttale seg. Se også kommentarene til § 6 om sammensetningen av et felles menighetsråd og menighetsmøtets foreslåtte rolle i den sammenheng.

Dersom det pågår et forsøk med felles menighetsråd, vil det bli dette organet som avgjør spørsmålet. Spørsmålet vil da være om forsøket skal gå over til å bli en fast ordning. Kirkerådet antar at det ikke er behov for å presisere dette i bestemmelsen.

Kirkerådet foreslår at § 2 gis slik ordlyd:

§ 2. Felles menighetsråd for flere sokn

Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan etablere et felles menighetsråd. Et felles menighetsråd er et menighetsråd som representerer to eller flere sokn. Samtlige sokn som er omfattet av ordningen, skal være representert i det felles menighetsråd.

Et felles menighetsråd kan omfatte alle eller noen sokn i kommunen.

Menighetsmøtets oppgaver – § 3

Det følger av kirkeordningen § 13 at hvert sokn skal ha et menighetsmøte. Menighetsmøtet består av de stemmeberettigede i soknet og bare de som møter frem kan stemme. Menighetsmøtets oppgaver fremgår av kirkeordningen § 9 første ledd og § 14.

Når det etableres et felles menighetsråd for flere sokn, kan det tenkes at sammenhengen mellom sokn og menighet endres over tid – slik at «menigheten» i større eller mindre grad oppleves å omfatte samtlige sokn i samarbeidet.

Resultatet av en slik prosess kan bli at soknene slås sammen, men så lenge hvert sokn fortsatt er en egen juridisk enhet, bør det enkelte sokn ha sitt *eget* menighetsmøte. Imidlertid bør det gjøres en tilpasning vedrørende menighetsmøtets rolle i reglene for sammensetning av et felles menighetsråd.

Se også bestemmelsen om menighetsmøtets uttalerett ved eventuell uttrede fra samarbeidet.

Kirkerådet foreslår at § 3 skal lyde slik:

§ 3. Menighetsmøtet

Kirkeordningens bestemmelser om menighetsmøtet kommer til anvendelse også der soknet er representert ved et menighetsråd som er felles for flere sokn, med den tilpasning som fremgår i § 6.

Etableringen av et felles menighetsråd – § 4

Kirkerådet mener det er ønskelig at etableringen av et slikt samarbeid finner sted i forbindelse med valg til nye menighetsråd. Dette vil lette prosessen med å sette sammen det felles menighetsråd. Planleggingen bør begynne i god tid før valget. I lys av at valgcyklusen kun er på fire år, vil de menighetsråd som innenfor en valgperiode

finder ut at et slikt samarbeid er ønskelig, ikke trenge å vente særlig lenge på å iverksette samarbeidet. Også en søknadsperiode med forankring i egne menighetsmøter vil ta noe tid – likeledes en godkjenning i bispedømmerådet. At hvert eksisterende menighetsråd på vanlig vis må forberede valget, er en naturlig følge av at hvert sokn skal representeres i det felles menighetsråd. Det siste er presisert i forslaget til § 2 første ledd siste punktum.

Hensikten med § 4 er å slå fast at et slikt samarbeid skal knyttes opp til den alminnelige valgcyklusen på fire år. Konkret betyr det at det nye samarbeidsrådet etableres samtidig med at de andre, nyvalgte menighetsrådene trer i funksjon. Dette fremgår også forutsetningsvis av forslaget til § 8 der det er oppstilt frister både for menighetsrådenes felles søknad og for når bispedømmerådet må treffe godkjenningsvedtak.

Forslaget til § 4 lyder slik:

§ 4. Etableringen av et felles menighetsråd

Etableringen av et felles menighetsråd skal finne sted ved starten av en valgperiode til menighetsrådet.

Forholdet til kirkevalgreglene – § 5

Kirkerådet foreslår at de alminnelige valgreglene skal komme til anvendelse også ved valg til felles menighetsråd. Ikke minst er det viktig å klargjøre at hvert sokn også her skal utgjøre en *egen* valgkrets – for å sikre at hvert enkelt sokn som inngår i samarbeidet, blir representert.

Hvis det ved et tidligere valg har blitt etablert et felles menighetsråd eller det før et nytt valg løper et forsøk med et slikt felles menighetsråd, vil det ikke finnes et eget menighetsråd for hvert enkelt sokn som kan fungere som valgstyre etter valgreglene § 4-1. Kirkerådet foreslår da den løsning at det er det felles menighetsrådet som er felles valgstyre for det enkelte sokn. som skal utgjøre valgstyret for sine sokn.

Kirkerådet foreslår at § 5 gis slik ordlyd:

§ 5. Forholdet til kirkevalgreglene

Ved gjennomføringen av valg til felles menighetsråd for flere sokn gjelder kirkevalgreglene tilsvarende så langt de passer med de unntak og presiseringer som følger av bestemmelsene her. Hvert sokn utgjør en egen valgkrets. Felles menighetsråd utgjør samlet valgstyre for det enkelte sokn.

Sammensetningen av et felles menighetsråd – § 6

I forslaget her har Kirkerådet tatt utgangspunkt i kirkeordningen § 9, men gjort noen tilpasninger med hensyn til antall representanter samt menighetsmøtets rolle ved beslutning om dette. Kirkeordningen § 9 annet ledd passer ikke her, siden det er mer enn ett sokn i kommunen.

Etter de ordinære regler for sammensetning av menighetsrådet, er det menighetsmøtet som *bestemmer* det antall medlemmer som skal velges.

I vår sammenheng vil spørsmålet være hvilken rolle menighetsmøtet i det enkelte sokn skal ha når det skal bestemmes *hvor mange* representanter som skal komme fra det enkelte sokn. Her vil særlig *fordelingen* mellom soknene av antall representanter være viktig. Kirkerådet stiller spørsmålet om det er heldig dersom menighetsmøtet her skal ha bestemmende myndighet. Ved uenighet menighetene imellom kunne slik bestemmende myndighet innebære at ett menighetsmøte i praksis kan få et slags veto mot et samarbeid menighetsrådene ønsker. Men dersom dette vurderes som en heldig ordning, bør menighetsmøtet her ha bestemmende myndighet. Kirkerådet foreslår foreløpig at det bør være tilstrekkelig at menighetsmøtet i det enkelte sokn *avgir uttalelse* om sammensetningen av det felles menighetsråd, herunder om representasjon fra eget sokn. Kirkerådet finner dette mest forenlig med at det er menighetsrådene som i kirkeordningen § 8 tredje ledd er gitt myndighet til å etablere et felles menighetsråd.

Forslaget legger opp til at menighetsrådene i fellesskap bestemmer den *innbyrdes* fordeling av representanter.

Dersom det pågår et forsøk med felles menighetsråd, gjøres den tilpasning at det blir dette samarbeidsorganet som har den avgjørende myndighet, jf. ovenfor om § 2.

Derimot vil det svare best til den ordinære ordningen etter kirkeordningen § 9 første ledd at det er menighetsmøtet som *gis bestemmende innflytelse* på en senere *endring* av sammensetningen. Her vil det ikke finnes et eget menighetsråd for soknet. Dette kan også gjelde for endret representasjon fra *andre* sokn, siden en endring i ett eller noen sokn, men ikke alle, uansett påvirker balansen i sammensetningen. En slik løsning er foreslått til slutt i § 6. Myndigheten til menighetsmøtet omfatter her også endring av tallet på varamedlemmer.

Gjennomgående vil et felles menighetsråd bli et større råd enn ved eget menighetsråd for hvert sokn. Det kan spørres om det er tilstrekkelig at kun én prest representerer tjenesten med Ord og sakrament («embetet») i det felles menighetsråd. Relasjonen mellom sokneprest og sokn (menighet) har tradisjonelt vært nær og viktig, særlig når det handler om å vekke og nære det kristelige livet.

Kirkerådet har allikevel lagt til grunn at hensikten med at «embetet» er representert i rådet er ivaretatt også når bare én prest er medlem av rådet. Kirkerådet kan ikke se at behovet for flere prester er stort nok til at det skal regelfestes. Men det vil være full anledning til å avtale at andre ansatte, *også* flere prester, skal kunne delta i menighetsrådets møter med tale- og forslagsrett dersom det er ønskelig. Én variant kunne også være at den prest som er medlem av rådet i enkelte tilfeller *viker sete* for en prest som i større grad er berørt i den konkrete sak.

Kirkerådet foreslår etter dette at § 6 gis slik ordlyd:

§ 6. Sammensetning av et felles menighetsråd
Kirkeordningen § 9 gjelder så langt den passer.

Et felles menighetsråd for flere sokn består av én sokneprest utpekt av biskopen og to til fire andre medlemmer fra hvert av de berørte sokn, bestemt av menighetsrådene ved etableringen. For de valgte medlemmer velges samtidig minst tre varamedlemmer fra hvert sokn. De samarbeidende menighetsråd avgjør om soknene skal ha lik eller ulik representasjon. Menighetsmøtet i det enkelte sokn avgir uttalelse om sammensetningen av det felles menighetsråd. Skal tallet på de medlemmer som skal velges fra det enkelte sokn senere endres, må menighetsmøtet i hvert sokn gi samtykke før valget kunngjøres.

Sammensetning i kommuner der noen eller alle sokn er omfattet av en ordning med felles menighetsråd – § 7

I henhold til kirkeordningen § 8 skal det være et kirkelig fellesråd i kommuner med mer enn ett sokn. Der ikke alle soknene i kommunen deltar i et samarbeid om et felles menighetsråd, er det klart at soknene i kommunen på vanlig vis *må* ha et kirkelig fellesråd.

Erfaringen fra forsøkene er at i langt de fleste forsøk med felles menighetsråd som har omfattet *alle sokn i kommunen*, har dette rådet også overtatt *rollen* til kirkelig fellesråd, på linje med menighetsrådet i ettsoknskommuner. Kirkerådet antar at dette vil bli den foretrukne ordningen også der felles menighetsråd blir en permanent ordning. Den sokneprest eller prost som av biskopen blir oppnevnt til å sitte i felles menighetsråd, vil da også være oppnevnt i kirkelig fellesråd. Kommunens representant *tiltrer rådet* i de sakene som omfattes av kirkeordningen § 17.

Selv om et felles menighetsråd representerer samtlige sokn i kommunen, betyr det likevel ikke at det *må* ha lik sammensetning som et kirkelig fellesråd. I enkelte forsøk har sammensetningen vært ulik, slik at et færre antall medlemmer har sittet i kirkelig fellesråd enn i det felles menighetsråd. Kirkerådet mener det ikke skal være et krav om lik kirkelig sammensetning av henholdsvis det felles menighetsråd og kirkelig fellesråd.

Representasjon fra samtlige sokn

Utgangspunktet eller normalordningen er at hvert sokn skal ha sitt eget menighetsråd og hvert menighetsråd er representert i kirkelig fellesråd.

I lys av soknets status som kirkens grunnenhet mener Kirkerådet at alle sokn må være representert i kirkelig fellesråd *også* der noen eller alle soknene i en kommune samarbeider om et felles menighetsråd.

Kirkerådet viser til at det enkelte sokn i stor grad er berørt i de sakstyper eller spørsmål der kirkelig fellesråd har myndighet. Ikke minst gjelder dette forvaltningen av kirke med tilhørende tomt og eventuelle fond og andre formuesrettigheter knyttet til kirken. Det vil være uheldig om det berørte sokn ikke er representert når blant annet slike beslutninger blir truffet.

Sammensetningen av kirkelig fellesråd der ikke alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd

Der ikke alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd, kan ikke det felles menighetsråd bestemme sammensetningen av kirkelig fellesråd. Det må sikres en balanse i sammensetningen som ivaretar også hensynet til de andre soknene. Reglene kan sørge for slik balanse ved å fastsette at de sokn som står utenfor samarbeidet, ikke gis forholdsmessig svakere representasjon soknene imellom enn det ellers ville hatt. Kirkerådet foreslår at denne målsettingen oppnås ved at det gjøres noen tilpasninger i kirkeordningen § 15.

Etter kirkeordningen § 15 er det krav om at kirkelig fellesråd i kommuner med fire eller færre sokn skal ha to medlemmer fra hvert sokn. Spørsmålet er om dette skal opprettholdes også her. Der det felles menighetsråd har få medlemmer, kan et slikt krav lede til at en unødvendig stor del av medlemmene i det felles menighetsråd *må* bli valgt som medlem av kirkelig fellesråd. Det taler for at kravet bør begrenses til ett eller to medlemmer fra hvert samarbeidende sokn.

Det bør være opp til det felles menighetsråd å ta stilling til om de enkelte soknene skal ha ett eller to medlemmer i kirkelig fellesråd, eventuelt med innbyrdes forskjeller mellom soknene i samarbeidet. Det siste kan ses i lys av og eventuelt begrunnes med at de ulike soknene har ulik representasjon også i det felles menighetsråd. Se om dette i forslaget til § 6 annet ledd.

Kirkerådet foreslår derimot at den vanlige ordningen med to representanter fra hvert menighetsråd følges for sokn med eget menighetsråd – så lenge det er mindre enn fem sokn i kommunen.

Sammensetningen av kirkelig fellesråd der alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd

Der alle sokn i kommunen deltar i samarbeidet, bør det være opp til det felles menighetsråd selv å ta stilling til sammensetningen av kirkelig fellesråd.

Sammensetningen må ses i sammenheng med rådenes respektive oppgaver. Det felles menighetsråd må imidlertid kunne velge å *organisere sitt arbeid* som om det var et menighetsråd i en ettsoknskommune. Da vil det i så fall ikke bli noe valg av representanter til kirkelig fellesråd. Den *kirkelige* representasjonen blir altså lik i de to rådene. Den kommunale representanten kommer som ellers i tillegg.

Alternativt kan det felles menighetsråd velge å rendyrke menighetsrådsoppgavene og utpeke et *færre* antall representanter til kirkelig fellesråd for utføring av dette rådets oppgaver. Men også her må en begrensning være at samtlige sokn er representert.

Uansett kan vi ikke *her* la kirkeordningen § 15 tredje ledd komme tilsvarende til anvendelse slik som ovenfor der *ikke* alle soknene i kommunen omfattes av samarbeidet.

Med bare ett medlem i kirkelig fellesråd fra hvert sokn når det er fem eller flere sokn i kommunen, ville ikke det felles menighetsråd da *kunne* velge å gi kirkelig fellesråd lik

sammensetning som det felles menighetsråd. Det følger av forslaget til § 6 om hvordan det felles menighetsråd er sammensatt. Denne presiseringen kommer frem i forslaget nedenfor. Se der at § 7 siste ledd ikke viser til tredje ledd.

Kirkerådet foreslår etter dette at § 7 skal lyde slik:

§ 7. Kirkelig fellesråds sammensetning i kommuner med felles menighetsråd

I kommuner med felles menighetsråd som ikke omfatter samtlige sokn i kommunen, består kirkelig fellesråd av:

- a) to menighetsrådsmedlemmer fra hvert sokn i kommunen, valgt av det enkelte menighetsråd; sokn med felles menighetsråd velger ett eller to menighetsrådsmedlemmer fra hvert sokn, og
- b) en prost eller annen prest oppnevnt av biskopen. Biskopen kan unnlate oppnevning dersom det er valgt inn en prest etter bokstav a).

I tillegg kan kommunen velge en representant.

Er det fem eller flere sokn i kommunen, velges bare ett menighetsrådsmedlem fra hvert sokn.

Representantene velges sammen med et tilsvarende antall vararepresentanter for fire år.

De nærmere regler om valg av kirkelig fellesråd som er gitt av Kirkemøtet, kommer tilsvarende til anvendelse.

Biskopen har rett til å ta del i fellesrådsmøte, men uten stemmerett. Kirkelig fellesråd kan innkalle andre til å ta del i forhandlingene, men uten stemmerett.

I kommuner med ett og samme felles menighetsråd som omfatter samtlige sokn i kommunen, bestemmer det felles menighetsråd om kirkelig fellesråd skal ha alle eller kun et utvalg på minimum fire av medlemmene i det felles menighetsråd. Samtlige sokn må være representert. Kirkelig fellesråd må bestå av minst fire medlemmer i tillegg til den representant henholdsvis biskopen og kommunen utpeker. Første ledd bokstav b), annet ledd og fjerde til sjette ledd gjelder tilsvarende.

Søknad om felles menighetsråd – § 8

Bispedømmerådet godkjenner søknader om felles menighetsråd. De foreslåtte regler er å regne som rammer eller minstekrav for hva menighetsrådene må sørge for å avklare i en søknad. Når bispedømmerådet er gitt myndighet til å godkjenne et slikt samarbeid, vil det også kunne sette formelle *vilkår* for å godkjenne søknaden.

Kirkerådet foreslår slik ordlyd i § 8:

§ 8. Søknad om å etablere et felles menighetsråd for flere sokn

De menighetsråd som ønsker å inngå samarbeid om felles menighetsråd, sender søknad til bispedømmerådet om godkjenning av ordningen senest en måned før fristen for å levere listeforslag ved valg av menighetsråd.

Bispedømmerådet kan stille vilkår for å godkjenne søknaden.

Bispedømmerådets vedtak om godkjenning av etableringen av et felles menighetsråd må finne sted innen 14 dager før fristen for å levere listeforslag ved valg av menighetsråd, for at etableringen skal kunne få virkning for førstkommande valgperiode.

Oppløsning av samarbeidet – § 9

Et sokn bør stå fritt til å tre ut av samarbeidet om felles menighetsråd. Kirkerådet antar at det er representantene fra det enkelte sokn i det felles menighetsråd som er nærmest til å vurdere ønskeligheten av fortsatt samarbeid eller tilbakeføring til den alminnelige ordning med eget menighetsråd. Også soknepresten for vedkommende sokn bør ha stemmerett, hvis denne sitter i det felles menighetsråd. Dette bør gjelde også der presten er sokneprest for andre sokn. Krav til stemmetall bør være alminnelig flertall. Det kan oppstå stemmelikhet, slik at dette kravet ikke er oppfylt. Da bør vedkommende sokn være forpliktet til å fortsette samarbeidet.

Det kan reises spørsmål om det er *menighetsmøtet* som bør avgjøre spørsmålet om fortsatt samarbeid. I alle fall må menighetsmøtet høres.

Av praktiske grunner bør uttreden bare kunne skje i samband med en ny valgperiode.

Det ligger i ordningen og bestemmelsene ovenfor at de sokn som ønsker å fortsette samarbeidet – det trenger ikke være mer enn to – følger bestemmelsene som ellers, herunder om forberedelsen til valget. Men når ett eller flere sokn trer ut av et etablert samarbeid, kan det være behov for å justere sammensetning både i det felles menighetsråd og i kirkelig fellesråd. Kirkerådet mener det er unødvendig å si dette i reglene her. Det samme gjelder at § 5 kommer til anvendelse for de gjenværende samarbeidende sokn.

Kirkerådet foreslår etter dette slik ordlyd i § 9:

§ 9. Uttreden fra samarbeidet om felles menighetsråd

Det enkelte sokn i et felles menighetsråd kan tre ut av et etablert samarbeid om felles menighetsråd. Til dette kreves alminnelig flertall blant representantene fra vedkommende sokn, medregnet soknepresten fra dette soknet. Menighetsmøtet skal avgi uttalelse i spørsmålet om uttreden.

Eventuell beslutning om uttreden skal treffes i forkant av en ny valgperiode.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland og Leif Johannes Netland	611	21/00899-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
36/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Svar på høring om liturgi for påskens hellige tre dager

Vedlegg:

20_04660-2Høring av liturgier for påskens hellige tre dager; skjærtorsdag, langfredag og påskenatt med vedlegg.pdf

Spørsmål om utsettelse av høringsfrist.msg

Saksorientering

Kirkerådet har sendt revidert ordning og liturgi for skjærtorsdag, langfredag og påskenatt på høring. Disse tre dagene ses i en sammenheng.

Biskop og bispedømmeråd har søkt om utsettelse av fristen til 8. juni og fått positivt svar på dette.

Høringsnotatet gir en utfyllende beskrivelse av forslaget. Kirkerådet har utarbeidet høringsspørsmål. Forslaget til høringssvar tar utgangspunkt i disse.

Svaralternativene er oppgitt og det svaralternativet som foreslås benyttet er markert med uthevet skrift og store bokstaver. Kommentarene er tenkt inkludert i høringssvaret.

Spørsmål 1: Er høringsinstansen enig i at de tre gudstjenestene på skjærtorsdag, langfredag og påskenatt presenteres som en helhet?

- **JA**
- Nei

Å se disse gudstjenestene som en helhet gir uttrykk for sammenhengen i påskefortellingen. Det skaper en dramaturgi gjennom gudstjenestene som mange vil ha glede av.

Flere kirker har ikke gudstjeneste alle disse tre dagene. Mange velger å delta på enkeltgudstjenester. I tillegg til å bygge opp om sammenhengen må derfor både ordningene og gjennomføringen ta høyde for at noen ikke får med seg helheten.

Spørsmål 2: Hvilken betegnelse passer best for disse tre gudstjenestene?

- Tredagershøytiden
- Tredagershøytiden - påskens triduum
- Tredagershøytiden - påskens triduum
- **INGEN AV DISSE**

Utenfor liturgiske fagmiljøer trengs det en overskrift på norsk. Det trengs også en overskrift som understreker hvilken høytid gudstjenestene hører til.

Disse forslagene kan vurderes:

- «Pasjonsgudstjenestene»
- «Den stille ukes gudstjenester»
- «Påskens tredagershøytid»
- «Påskens høytidstrio»
- «Påskens trio»

Også andre begreper kan vurderes.

Spørsmål 3: Er høringsinstansen enig i at det gis anledning til å ha fotvasking som liturgisk ledd på skjærtorsdag?

- **JA**
- Nei

Fotvasking er særlig aktuelt de årene prekenteeksten er fra Johannes 13.

Spørsmål 4: Er høringsinstansen enig i omfanget på veiledningen til fotvasking

- **JA**
- Nei, den er for omfattende

Spørsmål 5: Er høringsinstansen enig i forslaget til avdekking av alteret etter gudstjenesten?

- **JA**
- Nei

Spørsmål 6: Sluttes høringsinstansen seg til liturgi for skjærtorsdag som helhet?

- **JA**
- Nei

Dersom det er fotvasking i gudstjenesten, bør det være mulig å velge færre tekstlesinger.

Det andre leddet i forbønnen ber om enhet «mellom troende». «Troende» er et sjeldent og noe upresist begrep. Det kan for eksempel erstattes av «dine barn», «kristne» eller eventuelt «alle som tror på deg».

Spørsmål 7: Er høringsinstansen enig i at det gis anledning til korsmeditasjon som et liturgisk ledd på langfredag?

- **JA**
- Nei

Spørsmål 8: Sluttes høringsinstansen seg til øvrige endringer i langfredagsgudstjenesten?

- **JA**
- Nei

Formuleringen «La Kristi kors bli **et tegn** på håp... osv.» i dagens bønn kan styrkes ved et av følgende forslag:

- «La Kristi kors **være** vårt håp...»
- «La Kristi kors **gi** oss håp...»

Den foreslåtte forbønnen er enkel, fin og godt bygd opp. Den fanger opp innholdet i dagen og knytter det til nåtiden.

Det siste leddet har likevel ikke samme logiske sammenheng som de foregående.

«Kristus oppgav sin ånd på korset;
Gud, befri ditt skaperverk fra utarming og ødeleggelse»

Det kan trekkes en teologisk sammenheng mellom død og ødeleggelsen av skaperverket. Dette leddet risikerer likevel å flytte fokus fra meditasjonen over meningsinnholdet i Kristi død til et mer upersonlig og i denne sammenhengen smalere fokus på skapelsesteologi og klimaengasjement. Dette vil trolig oppleves som et logisk brudd som bryter tråden de andre leddene kjennetegnes av.

I stedet for forslaget kan bønnen avsluttes med: «Gud, ta imot vår ånd når vår time kommer,» eller en annen formulering som er mer parallell til den foregående setningen.

Spørsmål 9: Sluttes høringsinstansen seg til muligheten for en mer omfattende inngangsdelt i påskenas gudstjenesten?

- **JA**
- Nei

Spørsmål 10: Er høringsinstansen enig i at menighetsrådet kan beslutte å bruke røkelse?

- **JA**
- Nei

Menighetene kan ha nytte av noe mer veiledning om hvordan dette kan gjøres i praksis. Det bør også tas hensyn til at røkelse kan gjøre det vanskelig å delta for mennesker med allergi eller astma.

Spørsmål 11: Er høringsinstansen enig i tilfanget av tekstlesninger?

- **JA**
- Nei

Spørsmål 12: Sluttes høringsinstansen seg til øvrige endringer i ordningen for påskenas natt?

- **JA**
- Nei

Under dåpspåminnelsen kan det også gis anledning til symbolhandlinger, for eksempel korsmerking ved døpefonten, med og uten vann. Dette har blitt en vanlig praksis mange steder. En annen mulig symbolhandling er å stenke forsamlingen med dåpsvann, for eksempel ved hjelp av en liten kvist / kost.

Det bør vurderes om påskelyset skal bæres inn påskenas natt eller første påskedag.

Spørsmål 13: Slutter høringsinstansen seg til forslaget bruk av alternativ liturgisk farge på skjærtorsdag og langfredag?

- **JA**
- Nei

Spørsmål 14: Slutter høringsinstansen seg til forslaget til alminnelige bestemmelser?

- Ja
- **NEI**

Det er ikke nødvendig å lage egne lokale planer for dette. Det gir mer saksbehandling og fastere rammer enn nødvendig.

Biskopens gudstjenesteforordning og menighetenes eksisterende tradisjoner og planer vil sammen med de oppdaterte liturgiene være tilstrekkelige. Det bør heller ikke lages ordninger der menighetenes lokale planer kan komme i konflikt med gudstjenesteforordningen.

I bestemmelsene kan det oppfordres til å samordne påskefeiringen i nærliggende menigheter, særlig der alle kirker ikke har gudstjeneste hver av høytidsdagene. Prosten kan i samråd med biskop og menighetsråd ha en koordinerende funksjon.

De nye elementene i disse liturgiene kan også gjerne gå gjennom en periode med utprøving, noe som blir vanskeligere dersom ordningene fastsettes i plan.

Det er også urealistisk i forhold til både deltakelse og tilgjengelig prestedtjeneste å si at alle menigheter bør feire alle tre gudstjenester. Dette tas bedre vare på gjennom samarbeid på tvers av menigheter.

Spørsmål 15: Har høringsinstansen prøvd ut noen av de liturgiske ordningene?

- Ja
- **NEI**

Påskan 2021 var det ikke gudstjenester i Stavanger bispedømme, på grunn av smitteverntiltak.

Enkelt personer i bispedømmet kjenner til liknende ordninger som noen av de foreslåtte fra den katolske kirke og har opplevd disse som sterke og berikende gudstjenesteerfaringer. Lysprosesjonen påskennatt, inn i et mørkt kapell, gir en sanselig gudstjenesteerfaring og understreker innholdet. Gudstjenesten blir en konkret vandring fra mørke til lys.

Andre kommentarer

Stavanger biskop og bispedømmeråd takker for et gjennomarbeidet og godt forslag.

I tillegg til liturgi for hver enkelt dag kan det også være behov for en liturgi eller liturgisk veiledning for samlet påskefeiring, til de stedene som kun har én gudstjeneste i påskan og få muligheter til å samarbeide med nærliggende menigheter.

Ellers foreslås det i høringsnotatet å anbefale at måltidsfellesskap i tilknytning til skjærtorsdagsgudstjenesten bør legges i forkant av gudstjenesten, av hensyn til den samlede dramaturgien. Dette er en forståelig anbefaling, men det vil trolig likevel være aktuelt for flere menigheter å la praktiske forhold prioriteres foran samlet dramaturgi i dette. Bestemmelsene signalisere rom for fleksibilitet her.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd svarer på høringen om liturgier for påskens hellige tre dager i tråd med saksframlegget og endringer som kom fram i møtet.

Til: KR-Postmottak
Kopi: Stavanger-bdr
Emne: Spørsmål om utsettelse av høringsfrist

Hei!

Vi har mottatt høringen om påskeliturgier og ser fram til å arbeide med denne.

På grunn av det planlagte og avlyste Kirkemøtet, har vi ikke lagt inn bispedømmerådsmøter mellom 23. mars og 1. juni.

Foreløpig har vi ikke planer om å legge inn ekstra møter, og vi rekker ikke å arbeide med denne saken parallelt med slutføring av årsrapport, innen møtet 23. mars.

Vi ber derfor om utsettelse av høringsfristen til 8. juni, slik at vi har mulighet til å ferdigstille et svar etter bispedømmerådets behandling 1. juni. Det er arrangementer etter det aktuelle bispedømmerådet som gjør at vi ideelt sett gjerne kan få en ukes frist i etterkant.

Ta kontakt hvis dette ikke er en gjennomførbar plan.

Med vennlig hilsen,

Geir Skårland

Avdelingsleder menighetsutvikling, Stavanger bispedømme

+ 47 51 84 62 88 / + 47 41 60 76 24

gs496@kirken.no

www.kirken.no/stavanger

Følg oss på Facebook  [Stavanger bispedømme](#) og [Stavanger biskop Anne Lise Ådnøy](#)





DEN NORSKE KIRKE

KR - Juridisk seksjon

Stavanger bispedømmeråd
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 23.02.2021

Vår ref: 20/04660-2 jm782

Deres ref:

Høring av liturgier for påskens tredagershøytid; skjærtorsdag, langfredag og påskenatt

Kirkerådet sender med dette på høring forslag til reviderte liturgiske ordninger for skjærtorsdag, langfredag og påskenatt.

Høringsinstansene bes i særlig grad om å fokusere på det som er nytt i forhold til dagens gjeldende ordninger. Det gjelder konseptet med tre gudstjenester som sees i sammenheng, herunder navnet som er valgt på de tre dagene. Dernest de alminnelige bestemmelsene og forslaget om en plan for påskefeiringen. Endelig gjelder det de enkelte nye og endrede liturgiske ledd som er foreslått. Høringsinstansene inviteres også til å kommentere andre sider ved forslaget.

For menigheter, og eventuelle andre instanser som ønsker det, gir høringsperioden også anledning til å prøve ut de forslagene til nye ordninger i påsken 2021, i den grad dette lar seg gjennomføre av smittevern hensyn.

Høringen besvares ved å klikke på denne lenken:

<https://surveys.analyzer.com?pid=b5t6kdn4>

Dersom man ønsker å gi lengre merknader enn det skjemaet gir rom for, kan disse sendes inn separat. Merk i tilfelle av i merknadsfeltet at det følger vedlagt en lengre kommentar.

Høringsfrist er **torsdag 20. mai 2021**.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Jan Christian Kielland
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Høringsdokument fra KR

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
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
Kirkelig Undervisningsforbund	Rådhusgata 1-3	0151 OSLO
Preses i Bispemøtet	Postboks 799 Sentrum	0106 OSLO
Det Norske Diakonforbund	Rådhusgate 1-3	0151 OSLO
Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Bjergvin biskop	Postboks 1960	5817 BERGEN
Fagforbundet Teologene	Boks 7003 St. Olavsplass	0130 OSLO
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
Det teologiske fakultet	Postboks 1023 Blindern	0315 OSLO
Agder og Telemark biskop	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter		
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144 Majorstuen	0302 Oslo
Creo	Postboks 9007, Grøland	0133 OSLO

Tredagershøytiden

Høringsdokument – Kirkerådet 2021

Innhold

Bakgrunn.....	s.2
Presentasjon av materialet.....	s. 2
Høring.....	s. 6
Alminnelige bestemmelser for tredagershøytiden.....	s. 7
Liturgi for skjærtorsdag.....	s. 8
Liturgi for langfredag.....	s. 12
Liturgi for påskenatt.....	s. 15
Tekstlesninger på påskenatt.....	s. 20
Veiledning.....	s. 28

Bakgrunn

Kirkemøtet vedtok med Gudstjenestereformen 2011 en ny ordning for søndagens hovedgudstjeneste. Det har hele tiden vært en forutsetning å supplere denne ordningen med andre gudstjenester og liturgier i kirkeåret. Dette gjelder særlig for den stille uke og påsken.

Nemnd for gudstjenesteliv (NFG) drøftet saken i flere omganger, med tanke på å følge opp de mange lokale tradisjoner som hadde vokst frem i Den norske kirke knyttet til den stille uke og påske. Kirkerådet, med tilslutning fra Bispemøtet, vedtok på dette grunnlag å igangsette en revisjon av liturgiene for den stille uke.

NFG begynte i mars 2019 arbeidet med å utarbeide reviderte liturgier. Nemnda prioriterte da liturgier for de tre dagene skjærtorsdag, langfredag og påskeaften/-natt. NFG leverte sitt forslag i august 2020. Dette forslaget gikk deretter til Bispemøtet for uttalelse. Biskopene leverte noen få merknader til Kirkerådet, og disse er tatt hensyn til når forslag til reviderte liturgier med dette sendes på høring.

Presentasjon av materialet

Forslaget som her foreligger presenterer de tre gudstjenestene på skjærtorsdag, langfredag og påskenatt. Disse hellige tre dagene (latinsk *triduum sacrum*) har helt siden 300-tallet vært sett på som en sammenheng, hvor menigheten forberedte seg til den store feiringen på påskenatt. Komplekset av gudstjenester disse dagene har gjennom hele kirkens historie hatt en sentral posisjon. Samordning av disse gudstjenestene har også hatt stor betydning for gudstjenestefornyelsen på økumenisk grunn. Reform av de tre hellige dagene markerte begynnelsen på den store liturgifornyelsen i den romersk-katolske kirke fra 1950-tallet og fremover, som ble til inspirasjon også for mange protestantiske kirker.

I 1980-årene publiserte en rekke kirkesamfunn i USA sine versjoner av Tredagershøytiden, og oppfordret sine medlemskirker til å bruke dem. Det samme skjedde i anglikanske kirker og flere av de nordiske folkekirkene. I Den norske kirke kom denne bevegelsen til uttrykk gjennom innføringen av en liturgi for påskenatt, som ble trykket i Gudstjenesteboken fra 1992.

Sammenstillingen av de tre gudstjenestene til en liturgisk helhet har ikke tidligere vært gjort i Den norske kirke, men mange menigheter har lokalt satt de tre dagene i sammenheng, inspirert av økumeniske forbilder. Bakteppet er hele den stille uke, som har blikket vendt mot Jesu lidelse, død og oppstandelse. Dette strekker seg i én bevegelse gjennom de tre dagene. Gudstjenestene er bundet sammen ved at det som begynner skjærtorsdag ikke avsluttes før påskeropet lyder påskenatt: «Kristus er oppstanden!» Disse tre dagene blir på den måten avhengig av hverandre for å utgjøre hele påskehistorien. Påskedag fødes ut av hele dette forløpet, fra fellesskapet ved nattverdsmåltidet, via lidelse og korsfestelse til død og gravlegging. Påskens jubel henter slik sin kraft og kilde fra hele forløpet.

Denne tenkningen tilsier også at de tre gudstjenestene får en felles betegnelse. NFG foreslo i sitt utkast å bruke betegnelsen «Tredagershøytiden – påskens triduum», med kortformen triduum, som er den som økumenisk er mest i bruk. Bispemøtet sier i en merknad at dette er en betegnelse som kan virke fremmedgjørende, og fraråder den som betegnelse. Kirkerådet har sluttet seg til dette, og foreslår betegnelsen «Tredagershøytiden».

De enkelte gudstjenester

Skjærtorsdag

Messen på skjærtorsdag følger stort sett mønsteret for en vanlig hovedgudstjeneste slik den er vedtatt for hver kirke gjennom lokal grunnordning. Gudstjenesten har likevel visse særtrekk:

- Det gis en åpning for å la fotvasking være et liturgisk ledd før forbønnen. Menighetsrådet må i tilfelle ta stilling til dette.
- Det er utformet en forbønn spesielt for dagen, som et tillegg til øvrige forbønner.
- Det er utformet en mal for avdekking av alteret, som en mulighet. Der dette elementet velges, sløyfes fortrinnsvis velsignelsen. Slik markeres overgangen til langfredag.

Mange menigheter har på skjærtorsdag lagt et måltid i en eller annen form i eller i tilknytning til gudstjenesten. Noen steder har dette vært feiret som et jødisk påskemåltid, andre steder i form av et agapemåltid i forlengelsen av nattverden eller umiddelbart før eller etter gudstjenesten. Høringsforslaget gir en føring om at dersom menigheten vil holde et slikt måltid, bør det fortrinnsvis legges i forkant av gudstjenesten av hensyn til den dramaturgiske oppbyggingen. Etter messen og (eventuell) avdekking av alteret er vi liturgisk på vei mot Getsemane og langfredag.

Langfredag

Gudstjenesten på langfredag har tradisjonelt vært preget av enkelhet og har et visst alderdommelig preg. En slik enkelhet er også tilstrebet i høringsforslaget. Det samsvarer med dagens karakter at en revidert ordning hovedsakelig viderefører dagens liturgiske ordning. Samtidig tar høringsforslaget, i pakt med den generelle liturgiske utvikling i Den norske kirke, opp igjen elementer i liturgien som lenge ikke har vært i bruk hos oss, men som er en del av den bredere liturgiske tradisjon både i andre lutherske kirker og økumenisk.

Forslaget til revidert liturgi er dermed i det store og hele likt med dagens ordning i Gudstjenesteboken fra 1992. Den største endringen er at det i tillegg til dagens to hoveddeler, lesning av lidelseshistorien og forbønn, er gitt mulighet til meditasjon over korset som en tredje hoveddel. Dette elementet i gudstjenesten er innarbeidet i de fleste av våre nabokirker, og styrker det meditative preget ved langfredag. Det legges imidlertid opp til at langfredag også kan feires uten korsmeditasjonen.

Av enkeltelementer i forslaget kan særlig pekes på:

- Det er foreslått at vanlig klokkeringing erstattes av klemting.
- En innledende bønn før tekstlesningen er gjeninnført. En slik bønn var en del av liturgien frem til dagens ordning, og er et av de eldste elementene i langfredagsgudstjenesten. Kyrieleddet har derimot aldri vært en del av gudstjenesten på langfredag, og er heller ikke foreslått her.
- Ordningen med kun å lese lidelseshistorien, og da i en fireårssyklus, er beholdt. Det er gitt anvisning om at denne kan leses på ulike måter.
- Preken som en fast del av gudstjenesten er beholdt fra 1992-ordningen. I veiledningen om langfredag i hovedgudstjenesten fra 2011 står følgende: «Det kan holdes en kort preken eller tekstmeditasjon. Eventuelt kan prekenen erstattes av stillhet til ettertanke og bønn» (s 2.99). Denne bestemmelsen er altså ikke foreslått videreført. Tekstutleggelse er en grunnleggende del av luthersk identitet, og pasjonsberetningene er blant de aller mest sentrale tekstene i evangeliene. Behovet for en preken er dermed ikke mindre enn andre kirkeårsdager. Som et signal om at langfredagens preken med fordel kan ha en meditativ form foreslås det imidlertid at det under leddet også «...eller tekstmeditasjon».
- Forbønnen på langfredag er beholdt i sin nåværende form, med litaniet som hoveddelen. I fortsettelsen av litaniet har forslaget en kollektbønn spesielt for langfredag, som alternativ til den tradisjonelle fastekollekten. I mange andre kirker er det lang tradisjon for en lang og omfattende forbønn på langfredag. Dette alternativet er altså ikke valgt, men det er gitt åpning for at menighetene lokalt kan bruke mer omfattende bønner
- Korsmeditasjonen er i forslaget lagt opp slik at den gir stort rom for lokal tilpasning. NFG hadde i sitt forslag også en åpning for at «bebreidelsene» (latinsk: «improperiene») kunne fremføres som et korverk under korsmeditasjonen, slik det skjer i en del menigheter. Kirkerådet anser imidlertid improperiene som omstridt av flere grunner, blant annet at teksten i tidligere tider ble tolket i antisemittisk retning. Henvisning til dette litaniet er derfor ikke med i liturgiforslaget.
- Som på skjærtorsdag åpner også denne liturgien for at velsignelsen ikke er med på langfredag, for å understreke både dagens spesielle preg og sammenhengen i de tre dagene.

Påskenatt

Vigilien (vaken) på påskenatt er blant de aller eldste gudstjenestene som er kjent i den kristne kirke. Den kom opprinnelig i forkant av en nattverd-gudstjeneste som ble feiret ved soloppgang på påskedag. Store deler av Det gamle testamente ble da lest gjennom natten. Fra det tredje århundre ble tekstlesningene kortet ned noe, og feiringen av oppstandelsen startet fra midnatt. På samme tid hører man om dåp av

nye kristne i rammen av denne gudstjenesten. På et senere tidspunkt ble liturgien for lystenning, som opprinnelig var en fast del av den daglige kveldsgudstjenesten, gitt en helt spesiell tyngde.

Påskevigilien fortsatte etter reformasjonen å bli feiret i lutherske menigheter i Tyskland, og var en populær gudstjeneste. Den ble ofte feiret grytidlig på påskemorgen. I Tyskland var en av fruktene av den liturgiske bevegelse i det 20. århundre en gjenoppdagelse av påskevigilien. En ordning for påskevigilie, som også inneholdt inspirasjon fra ortodoks feiring, ble utgitt første gang i Hannover i 1936, og skapte en økt interesse i de tyske lutherske kirkene. Dette ga støtet til en økumenisk gjenoppdagelse av påskenattsgudstjenesten, som også skapte inspirasjon i enkelte liturgisk bevisste miljøer i Norge. Det førte til det som i Den norske kirke var en for sin tid omfattende og dristig liturgi for påskenatt. Det forslaget som nå foreligger er i stor grad en videreføring av ordningen fra 1992. De endringene som foreslås er inspirert både av den bredere økumeniske tradisjon og en refleksjon av praksis som har utviklet seg i ulike menigheter. Forslagene er dessuten preget av «trekkspill»-tenkningen fra gudstjenestereformen, slik at den gir flere alternativ og dermed rom for fleksibilitet i uttrykket og større mulighet for stedegengjøring.

Av enkeltelementer som er nye skal særlig nevnes:

- Mulighet for en fyldigere inngangsdal, hvor menigheten kan møtes utenfor kirken, og det kan tennes et bål, «den nye ild». Dette er et element som har dype røtter i flere andre kirkers feiring.
- Et større tilfang av tekstlesninger. De fleste andre kirker med ordninger for påskenatt har tradisjon for å lese inntil ni eller tolv tekster, hvorav de fleste fra Det gamle testamente. Samtidig er det lagt opp til å kunne lese færre enn de oppsatte lesningene. Denne tenkningen tas opp i forslaget. Samtidig foreslås det en liten forenkling, ved at det ikke leses en innledning til hver av tekstene. En kollekt etter hver av de gammeltestamentlige lesningene er beholdt, men kan utelates.
- En noe utvidet ordning for dåpspåminnelse enn i dagens ordning. Formuleringene i dåpspåminnelsen foreslås også integrert i dåpsliturgien dersom det er dåp i denne gudstjenesten.

Lokal tilrettelegging av gudstjenestene

Forslaget til Alminnelige bestemmelser for tredagershøytiden legger til rette for at hver menighet skal lage en plan for den lokale påskefeiringen. Denne innebærer å vedta en lokal grunnordning for gudstjenestene i tredagershøytiden samt en plan for hvordan påskefeiringen som helhet kan gjennomføres i den enkelte menighet. Et flertall av menighetene i Den norske kirke vil antagelig ikke gjennomføre hele det gudstjenesteprogrammet som ligger i forslaget, i tillegg til høytidsgudstjeneste på påskedag (evt. andre påskedag). Forslaget legger derfor opp til at flere menigheter kan gå sammen om å lage en felles plan for feiring av tredagershøytiden og påsken, herunder å lage en lokal grunnordning i fellesskap. Denne må ses i rammen av den allerede vedtatte lokale grunnordningen for hovedgudstjenesten. Alminnelige bestemmelser legger slik til at lokal grunnordning for tredagershøytiden og påske

følger samme skjema, blant annet med regulering av hvilke ledd menighetsrådet skal avgjøre.

Liturgisk farge

NFG har i sitt forslag til liturgier også anbefalt at det i tillegg til de nåværende gjeldende farger kan åpnes for hvit som liturgisk farge på skjærtorsdag og rød på langfredag. Den liturgiske fargen for påskeaften beholdes som hvit. Også dette forslaget er inspirert av den bredere økumeniske tradisjon, hvor dette er den mest vanlige fargekoden.

NFG's forslag på dette punkt er ved en inkurie ikke lagt frem for Bispemøtet. Kirkerådet har derfor ingen anbefaling, men legger NFG's forslag ved til orientering og kommentar.

Alminnelige bestemmelser for tredagershøytiden

1. Påsken er den fremste av kirkeårets tre store høytider, som har sin særegne dramaturgi i menighetenes gudstjenesteliv. Alle menigheter skal legge en plan for organiseringen av påskens gudstjenester og bruk av ressurser i disse.
2. De tre dagene skjærtorsdag, langfredag og påskeaften/påskenatt gir en liturgisk ramme rundt påskens drama. Gudstjenestene på disse dagene danner en helhet, og normalt bør menigheten feire alle disse tre gudstjenestene. Dersom det ikke er lokale ressurser til å feire enkeltvis, bør flere menigheter gå sammen om en felles feiring.
3. Menighetsrådet vedtar en lokal grunnordning for formen på de tre gudstjenestene på skjærtorsdag, langfredag og påskeaften/påskenatt og sammenhengen mellom dem.

Menighetsrådet avgjør:

- a. Om det skal være et måltid i forkant av gudstjenesten skjærtorsdag
 - b. Om fotvasking skal inngå i skjærtorsdagsgudstjenesten
 - c. Om korsmeditasjonen skal inngå i langfredagsgudstjenesten
 - d. Tidspunktet for påskenattsgudstjenesten
 - e. Om det skal brukes røkelse på påskenatt
4. Dersom en eller flere av gudstjenestene er felles for hele eller deler av prostiet, vedtar de berørte menighetsrådene sammen en felles ordning.
 5. Liturgisk farge for skjærtorsdag er hvit eller lilla. Liturgisk farge for langfredag er rød eller lilla.

Liturgi for skjærtorsdag

I forkant av gudstjenesten kan menigheten inviteres til et måltid med vekt på fellesskap. Måltidet avsluttes i rimelig tid før gudstjenesten begynner.

Dersom menighetsrådet har vedtatt at fotvasking inngår i gudstjenesten, legges denne etter ledd 16 Kunngjøringer.

Liturgien følger den lokale grunnordning for Hovedgudstjeneste 2020.

I Samling

1 Forberedelse

Kirkerommet er åpent en stund før gudstjenesten, med anledning til stillhet, lyttening og bønn.

Klokkeringing

Her eller etter ledd 3 Hilsen kan det være
Kort informasjon om dagens gudstjeneste ved medliturg eller liturg.

Informasjonen avsluttes med:

ML/L: La oss være stille for Gud.

Kort stillhet

Tre klokkeslag

Et stjernetegn (*) er satt til ledd der menigheten som hovedregel står.

*** 2 Inngangssalme**

Som preludium kan det fremføres vokal- eller instrumentalmusikk som svarer til dagens karakter. Dette skjer normalt som forspill til salmen.

Det kan være prosesjon under preludiet/forspillet og/eller inngangssalmen. Prosesjonskors bæres først i prosesjonen. Lys og tekstbok, brød og vin kan også bæres inn. Hvis brød og vin ikke er satt fram på et eget sidebord, eller på alteret før gudstjenesten, bæres det inn i prosesjonen og settes på sidebordet eller på alteret.

Menigheten står under prosesjon, Inngangssalme og Hilsen.

*** 3 Hilsen**

4 Samlingsbønn

Samlingsbønn med følgende kirkeårsvariabelt ledd eller en annen samlingsbønn.

ML: La oss be.

... Du kaller oss til å følge Jesus,
han som ga avkall på sitt eget for å tjene deg ...

5 Syndsbekjennelse

Følger her, eller som ledd 17
Syndsbekjennelsen kan utvides med allment skriftemål. Se veiledningen.

6 Kyrie

7 Gloria

Gloria kan utelates

8 Dagens bønn

Dagens bønn kan utelates.
Bønnen synges eller fremsies.

Bønnen innledes med:

L: La oss alle be

L: Herre Jesus Kristus,
du ga deg selv til soning for våre synder og innbyr oss til ditt hellige måltid.

Vi ber deg:

Foren oss med deg i brødet og vinen. Vær oss nær selv når vi svikter,
og la oss med hele din kirke samles hos deg i ditt fullendte rike,
du som med din Far og Den hellige ånd lever og råder,
én sann Gud fra evighet og til evighet.

M: Amen.

II Ordet

9 Første lesning

10 Bibelsk salme /Salme

11 Andre lesning

***12 Evangelium**

13 Preken

***14 Trosbekjennelse**

15 Salme

16 Kunngjøringer

Kan legges her eller et annet sted i gudstjenesten, eller formidles til menigheten på annen måte.

Fotvasking kan følge her. Se veiledning.

17 Syndsbekjennelse

Følger her eller som ledd 5.

18 Forbønn

Forbønnen kan utformes lokalt, eller en kan bruke ferdig formulerte bønner. Forbønnen ledes fortrinnsvis av en medliturg. Følgende forbønn kan benyttes.

ML/L: La oss be.

ML/L: Gud, vår Far; I denne natt, da han ble forrådt, vasket Jesus disiplenes føtter. Vi ber deg: Gi oss kraft til å følge hans eksempel og tjene hverandre i kjærlighet.

M: Menighetssvar

ML/L: I denne natt, da han brøt brødet, ba han om at de alle skulle være ett. Vi ber deg: Styrk din kirke på jorden og gi enhet mellom troende.

M: Menighetssvar

ML/L: I denne natt ba han for dem som kom til tro gjennom disiplenes vitnesbyrd. Vi ber deg: La evangeliet forkynnes til frelse, frigjøring og håp.

M: Menighetssvar

ML/L: I denne natt ba han disiplene om å vise kjærlighet, men ble selv utstøtt og foraktet.

Vi ber deg: Hold din hånd over alle som er ensomme og alene.

M: Menighetssvar

ML/L: I denne natt møtte han verdens hat. Han ba for sine disipler, at de skulle bli bevart fra det onde.

Vi ber deg: Vær hos dem som utsettes for menneskers ondskap og er forfulgt for sin tro.

M: Menighetssvar

ML/L: I denne natt løftet han frelsens beger og gikk lydig mot døden. Han ga oss håpet om at vi en gang skal se hans herlighet og være der han er.

Vi ber deg: Hold håpet levende i oss. La oss finne hvile hos deg, til du reiser oss opp på oppstandelsens morgen.

M: Menighetssvar

19 Takkoffer

Menighetens takkoffer kan følge her eller under nattverdsalmen.

III Nattverd

Ordningen for nattverd ved hovedgudstjenesten brukes. Ved innstiftelsesordene VERBA kan liturgen innlede med følgende ord:

L: Vår Herre Jesus Kristus, i denne natt, da han ble forrådt, tok han et brød ...

IV Sendelse

Gudstjenesten kan avsluttes med avdekking av alteret Da utgår normalt ledd 25 - 27 i liturgien. Avdekkingen kan ha en kort innledning før en slukker alterlysene. Der det er mulig dempes også elektriske lys. Under avdekkingen kan det være vokal - eller instrumentalmusikk eller stillhet.

Avdekkingen kan også følge etter ledd 25 Velsignelsen.

Kirkerommet kan være åpent en stund etter gudstjenesten for stillhet og bønn. Se veiledningen.

24 Salme

25 Velsignelse

L/ML: Herren være med dere

M: Og med deg være Herren

Eller

L/ML: La oss prise Herren

M: Gud være lovet, halleluja, halleluja, halleluja

Eller

L: Ta imot velsignelsen

L: Herren velsigne deg og bevare deg.

Herren la sitt ansikt lyse over deg og være deg nådig

Herren løfte sitt åsyn på deg og gi deg fred. +

M: Amen, amen, amen

26 Utsendelse

27 Postludium

Liturgi for langfredag

Ringing erstattes med klemting før gudstjenesten.

Alterbordet er avdekket og uten lys.

Gudstjenesten kan begynne med instrumental- eller vokalmusikk.

1 Inngangssalme

2 Dagens bønn.

Uten hilsen eller innledning

L: Evige, nådige Gud,
Du sendte din Sønn for å lide og dø for vår skyld.
Vi ber deg:
Åpne vårt hjerte for korsets gåte.
La Kristi kors bli et tegn på håp
i en verden merket av lidelse og ondskap,
ved din Sønn Jesus Kristus, vår Herre,
som med deg og Den hellige Ånd lever og råder,
én sann Gud fra evighet til evighet.

M: Amen.

3 Lesning av lidelseshistorien.

Denne leses i en fireårs-syklus. Menigheten kan stå under siste lesning. Etter hvert avsnitt kan det synges en salme eller del av en salme. Alternativt kan hele teksten leses i sammenheng, med en salme før prekenen. Bibelteksten kan deles på tre lesere som har ulike roller, se veiledningen. Teksten kan også synges.

ML: La oss høre vår Herre Jesu Kristi lidelseshistorie fra evangeliet etter ...

År A Matt 26,30-68

År B Mark 14,26-65

År C Luk 22,39-62

År D: Joh 18,1-27

Salme eller bibelsk salme

År A Matt 26,69-27,31a

År B Mark 14,66-15,20a

År C Luk 22,63-23,25

År D: Joh 18,28-19,16

Salme eller fortsettelse av samme salme

År A Matt 27,31b-50

År B Mark 15,20b-37

År C Luk 23,26-46

År D: Joh 19,17-30

Salme eller fortsettelse av samme salme

4 Preken eller tekstmeditasjon.

5 Salme

Her eller etter forbønnen kan følge:

6 Korsmeditasjon

Menigheten gis tid til å meditere foran et kors som er plassert foran i kirkerommet eller som bæres inn eller reises opp under dette leddet. Se veiledningen

Følgende dialog fremsies eller synges:

L: Kristi kors

M: vårt eneste håp

Eller

L: Se Kristi kors, på det hang verdens frelser

A: Kom, la oss tilbe ham.

Dersom korset bæres inn i prosesjon, reiser menigheten seg når korset bæres inn. Prosesjonen stanser tre ganger, og en av dialogene over fremsies hver gang.

Korset plasseres i en fot foran i kirken.

Menigheten kan sitte eller knele under korsmeditasjonen, eller gå fram og knele ved korset.

Under korsmeditasjonen kan synges passende salmer eller fremføres vokal- eller instrumentalmusikk.

Ved avslutningen av korsmeditasjonen følger denne lovprisningen:

L: Vi tilber deg, Kristus, og velsigner ditt navn,

A: for ved ditt hellige kors har du forløst verden.

7 Forbønn

Litaniet

Deretter bes den følgende bønnen eller fastekollekten.

En mer omfattende forbønn kan bes i forlengelsen av litaniet, dersom det er forberedt lokalt.

Nådige Gud,
vi takker deg fordi du gav din Sønn for våre synder

og frelste oss fra dødens makt.
Ved hans lidelse og død forsonet du alt i himmel og på jord, og
ved ham ber vi deg:

Kristus var grepet av frykt.
Gud, trøst dem som har mistet håp og livskraft.
Kristus ble tatt til fange;
Gud, hjelp alle som utsettes for vold og fangenskap.
Kristus ble hånet av folkemengden;
Gud, styrk dem som er utstøtt og forfulgt.
Kristus bar våre sykdommer;
Gud, kom til alle som er tynget av sykdom og smerte.
Kristus var ensom i dødens time;
Gud, vær hos dem som kjemper med døden.
Kristus oppgav sin ånd på korset;
Gud, befri ditt skaperverk fra utarming og ødeleggelse.

Gud vi ber deg:
Gi din kirke kraft til å kjempe for rettferd og fred.
Vend oss bort fra synden,
og la oss ved din nåde ta opp vårt kors
og følge etter ham som er troens opphavsmann og fullender.
For Jesu Kristi skyld.

A: Amen

Fadervår.

8 Slutningssalme

9 Velsignelsen

Dersom gudstjenesten feires som en del av tredagershøytiden, vil punkt 9 normalt utgå.

L: Ta imot velsignelsen

L: Herren velsigne deg og bevare deg, Herren la ditt ansikt lyse over deg og være deg nådig, Herren løfte sitt åsyn på deg og gi deg fred

A: Amen

Her kan følge:

10 Postludium

Vokal- eller instrumentalmusikk.

Liturgi for påskenatt

Påskenatt er ifølge gammel tradisjon våkenatt for Herren. Gudstjenesten begynner etter mørkets frembrudd og normalt ikke før kl 23.00.

Gudstjenesten kan gjøres enkel eller mer omfattende etter hva som er de lokale behov. Se veiledningen.

Dersom det er vedtatt lokalt, kan det brukes røkelse i gudstjenesten. Se veiledningen

I Inngang: Lys-seremonien

1 Innledning og inngangsprosesjon

Menigheten kan enten samles foran eller vente inne i kirken, som er mørklagt eller bare svakt opplyst.

Det kan tenkes et lite bål utenfor kirken. Om ønskelig kan ilden velsignes, se veiledningen.

Påskelyset tenkes fra bålet eller, dersom det ikke er et bål, med et mindre lys i våpenhuset eller inngangspartiet. Deretter innleder liturgen:

L: Kristus er i går og i dag den samme, ja til evig tid. Han er Alfa og Omega, den første og den siste, begynnelsen og enden. Ham tilhører æren, nå og i all evighet.

Må lyset fra Kristus, som står opp i herlighet, jage bort alt mørke fra vårt hjerte og sinn.

A: Amen

Lyset bæres inn i prosesjon. På veien opp til koret stopper prosesjonen tre ganger. Liturgen hever lyset og sier hver gang:

L: Kristus er verdens lys!

A: Gud være lovet!

Lyset settes i staken, som er plassert i koret eller foran alterringen.

2 Påskelovsangen – Exsultet

Påskelovsangen kan synges med eller uten menighetsomkved.

Istedenfor Exsultet kan en velge et enklere alternativ hvor menigheten synger et omkved eller en salme.

Liturg eller Forsanger Fryd deg, du himmelens engleskare.

Bryt ut i jubel, alle Guds mysterier,

og la frelsens basun prise den store konges seier.

Gled deg, du jord, i stråleglansen fra den evige kongens herlighet,

og vit, all verden, at mørket er veket bort. Vær glad du Guds kirke, smykket av lysets stråler, så også dette hus kan gjenlyde av folkenes mektige lovsang.

Omkved: Dette er natten da Kristus brøt dødens lenker og seirende stod opp fra dødsriket.

L/F Løft deres hjerter.

M Vi løfter våre hjerter til Herren.

L/F La oss takke Herren vår Gud.

M Det er verdig og rett.

L/F I sannhet verdig og rett er det å lovsynge den usynlige og allmektige Fader og hans enbårne Sønn, Jesus Kristus, vår Herre, han som for oss betalte Adams skyld til den evige Far, og som ved sitt dyrebare blod strøk ut det gamle skyldebrevet.

Omkved

L/F Ja, dette er påskefesten, da det sanne Lam ble slaktet, og med Lammets blod blir de troendes dørstolper helliget. Dette er den natt, da du førte våre fedre, Israels barn, ut av Egypt og lot dem gå tørrskodde gjennom Det røde hav.

Omkved

L/F Ja, dette er den natt, da lyset fra ildstøtten drev syndens mørke bort. Dette er den natt da alle som tror på Kristus, ble befrikket fra denne verdens laster og syndens mørke, da du gir dem nåde på nytt og fornyer dem i hellighet. Dette er den natt da Kristus brøt dødens lenker og seirende stod opp fra dødsriket. For det hadde aldri gagnet oss å bli født dersom vi ikke også var blitt gjenløst.

Omkved

L/F Å, hvor underfull er den godhet som du ærer oss med. Å, hvor grenseløs er din kjærlige miskunn, du som for å kjøpe trelen fri overgav Sønnen. Å, salige natt, som alene var verdig til å kjenne timen og stunden da Kristus stod opp fra de døde. Dette er natten som det står skrevet om: «Natten skal lyse som dagen, ja, mørket skal være som lyset».

Omkved

L/F Å, salige natt, som forener det himmelske med det jordiske, det guddommelige med det menneskelige. Derfor ber vi deg, Herre: La dette lys brenne uten opphør og drive bort mørket fra denne natt. La morgenstjernen finne det brennende, den stjernen som ikke kjenner nedgang, Kristus som er vendt tilbake fra de døde og lyser for menneskeslekten.

Omkved

L/F Derfor ber vi deg, Herre, at du i denne glederike påsketid vil gi fred til oss, ditt folk, og til alle dine tjenere. Styr og led oss, og bevar oss i din mektige varetekt, ved din Sønn, Jesus Kristus, vår Herre, han som med deg og Den Hellige Ånd lever og råder, én sann Gud fra evighet og til evighet. Amen.

Omkved

II Ordets liturgi

L/ML: I denne natt reiste Gud Jesus Kristus opp fra de døde og førte liv og udødelighet frem i lyset. La oss høre hvordan Gud skapte alt ved sitt mektige ord; i tidlige tider frelste sitt folk og da tiden var moden sendte sin sønn, vår frelser.

3 Gammeltestamentlige lesninger

Det leses fra et utvalg tekster fra Det gamle testamente. Det bør leses minst to tekster, og 2 Mos 14 skal alltid være med. Etter hver tekstlesning kan om ønskelig bes en bønn, og det kan synges salmer eller bibelske salmer mellom hver lesning. Se tillegg for tekster.

4 Lovprisning – GLORIA

Under denne sangen tennes lyset i kirken. Menigheten kan slukke sine lys. Det kan ringes med kirkeklokkene.

5 Nytestamentlig lesning

Rom 6,3-11

6 Påskeevangeliet

Halleluja

Evangelielesningen innledes med et hallelujaomkved eller et salmevers med hallelujaomkved.

Det kan være evangelieprosesjon. Den som bærer boken kan ledsages av lysbærere.

Evangelielesning

Mark 16,1-8

Om ønskelig kan påskeevangeliet fra en av de andre evangelistene leses.

7 Preken – tekstmeditasjon

8 Salme etter preken

III Dåp – dåpspåminnelse

9 Innledning til dåp – dåpspåminnelse

Dersom det er dåp i gudstjenesten, følges ordning for dåp. Tekstlesningen under punkt 1) mottakelse til dåp samt punkt 2) dåpssalmen utelates. Handlingen har følgende innledning:

L: I Faderens og Sønnens og Den Hellige Ånds navn.

Kjære menighet, i denne påskenatt er vi blitt minnet om hvordan vi i dåpen fikk del i den frelse som Jesus har vunnet for oss.

Med takk og glede ...

10 Trosbekjennelse

L: Vi ble døpt til å leve vårt liv i forsakelse og tro og tjeneste for Gud og vår neste. La oss derfor med lovprisning og takk bekjenne forsakelsen og troen som lød ved vår dåp:

Forsakelsen

Den apostoliske trosbekjennelse

Dersom et ikke er dåp i gudstjenesten, leses de to innledningene sammenhengende ved døpefonten. Dåpspåminnelsen avsluttes deretter slik:

11 Bønn og lovprisning

L: Trofaste Gud, vi takker deg for dåpen og løftet om at Jesus er med oss alle våre dager. Bevar oss i troen på deg, så vi fortsatt kan vandre i lyset og nå det evige mål i ditt rike. Gud, hør vår bønn.

A: Amen

L: Lovet være Gud, vår Herre Jesu Kristi Far, han som i sin rike miskunn har født oss på ny til et levende håp ved Jesu Kristi oppstandelse fra de døde! (1 Pet 1,3)

IV Nattverd

12 Salme

Under salmen tennes lysene på alteret, dersom de ikke er tent under Gloria. Alteret kan også dekkes her.

Her følger en av nattverdordningene for hovedgudstjenesten.

V Utgang

13 Velsignelse

L: La oss prise Herren!

A: Gud være lovet! Halleluja, halleluja, halleluja!

Eller

L: Ta imot velsignelsen

L: Herren velsigne deg og bevare deg ...

A: Amen, amen, amen

Det slås tre ganger tre slag med kirkeklokken

14 Salme

Under salmen tenner menigheten sine lys og følger prosesjonen ut av kirken. Gudstjenesten avsluttes foran kirken ved at liturg og menighet gjentar tre ganger:

L: Kristus er oppstanden!

A: Ja, han er sannelig oppstanden

Tekstlesninger til påskenatt

1. 1 Mos 1,1-2,4a

I begynnelsen skapte Gud himmelen og jorden.

2 Jorden var øde og tom, mørke lå over dypet, og Guds ånd svedde over vannet. 3 Da sa Gud: «Det skal bli lys!» Og det ble lys. 4 Gud så at lyset var godt, og Gud skilte lyset fra mørket. 5 Gud kalte lyset dag, og mørket kalte han natt. Og det ble kveld, og det ble morgen, første dag.

26 Gud sa: «La oss lage mennesker i vårt bilde, så de ligner oss! De skal råde over fiskene i havet og fuglene under himmelen, over feet og alle ville dyr og alt krypet som det kryr av på jorden.» 27 Og Gud skapte mennesket i sitt bilde, i Guds bilde skapte han det, som mann og kvinne skapte han dem. 28 Gud velsignet dem og sa til dem: «Vær fruktbare og bli mange, fyll jorden og legg den under dere! Dere skal råde over fiskene i havet og over fuglene under himmelen og over alle dyr som det kryr av på jorden.» 29 Og Gud sa: «Se, jeg gir dere alle planter som setter frø, alle som finnes på hele jorden, og alle trær som bærer frukt med frø i. Det skal dere ha å spise. 30 Og til alle dyr på jorden og til alle fugler under himmelen og til alt som kryper på jorden, alt som har livsånde i seg, gir jeg alle grønne planter å spise.» Og det ble slik. 31 Gud så på alt det han hadde gjort, og se, det var svært godt! Og det ble kveld, og det ble morgen, sjetten dag.

Så var himmelen og jorden fullført, med hele sin hær. 2 Den sjuende dagen fullførte Gud det arbeidet han hadde gjort, og den sjuende dagen hvilte han fra hele det arbeidet han hadde gjort.

Bønn

Evige Gud, du skapte himmel og jord,
og du formet mennesket i ditt bilde.
Vi takker deg for alt som blir til ved ditt ord.
Lær oss å ta vare på skaperverket,
så vi ikke vender oss bort fra din godhet.
Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

2. 1 Mos 7,1-5,11-8; 8,6-18; 9,8-13

Herren sa til Noah: «Gå inn i arken, du og hele din husstand! For du er den eneste jeg i denne tid har sett som er rettferdig for meg. 2 Av alle rene dyr skal du ta med deg sju par, hann og hunn sammen, og av alle dyr som ikke er rene, ett par, hann og hunn sammen, 3 av himmelens fugler på samme måte, sju par, hann og hunn, for å holde hver art på hele jorden i live. 4 For om sju dager vil jeg la det regne på jorden i førti dager og førti netter og utslette fra jorden alt som finnes, alt jeg har laget.» 5 Og Noah gjorde alt som Herren hadde pålagt ham.

17 Da kom storflommen over jorden i førti dager. Vannet steg og løftet arken, så den fløt opp fra jorden. 18 Vannet flommet og steg høyt over jorden, og arken drev omkring på vannet.

6 Da førti dager var gått, åpnet Noah luken han hadde laget på arken, 7 og sendte ut ravnene. Den fløy fram og tilbake til vannet hadde tørket bort fra jorden. 8 Så sendte han ut duen for å se om det var blitt mindre vann på jordoverflaten. 9 Men duen fant ikke noe sted hvor den kunne hvile foten, og vendte tilbake til ham i arken, for det sto vann over hele jorden. Han rakte ut hånden, grep duen og tok den inn til seg i arken. 10 Han ventet sju dager til og sendte så duen ut av arken igjen. 11 Duen kom til ham i kveldingen, og se, den hadde et friskt oljeblad i nebbet. Da skjønnte Noah at det var blitt mindre vann på jorden. 12 Og han ventet sju dager til. Så sendte han ut duen, og da vendte den ikke tilbake til ham mer

15 Og Gud talte til Noah: 16 «Gå ut av arken, du og din kone og dine sønner og dine svigerdøtre sammen med deg! 17 Alle dyrene som er hos deg, alt levende, både fugler og fe og alt kryp som det kryr av på jorden, skal du ta med deg. De skal myldre på jorden og være fruktbare og bli mange.» 18 Så gikk Noah ut sammen med sine sønner og sin kone og sine svigerdøtre.

8 Så sa Gud til Noah og sønnene hans: 9 «Nå vil jeg opprette min pakt med dere og etterkommerne deres 10 og med hver levende skapning hos dere, både fugler og fe og alle ville dyr som er hos dere, alle som gikk ut av arken, alle dyr på jorden. 11 Jeg oppretter min pakt med dere: Aldri mer skal det skje at alt kjøtt og blod blir utryddet av vannet fra storflommen. Aldri mer skal en storflom komme for å ødelegge jorden.»

12 Og Gud sa:

«Dette tegnet setter jeg
for pakten mellom meg og dere
og hver levende skapning som er hos dere
i kommende slektsledd til alle tider:

13 Jeg setter buen min i skyene,
den skal være et tegn på pakten
mellom meg og jorden.

Bønn

Allmektige Gud, du stoppet flommens kilder
og satte regnbuen i skyene,
som tegn på pakten mellom deg og alt levende.
Vi takker deg for dine løfter som gjelder til alle tider,
og som gir oss framtid og håp.
Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

3. 2 Mos 14,1-4; 10-31 15,20-21

Herren sa til Moses: 2 «Si til israelittene at de skal snu om og slå leir foran Pi-Hahiot, mellom Migdol og havet! Foran Baal-Safon, midt imot byen, skal dere slå leir ved havet. 3 Så kommer farao til å si at israelittene har gått seg vill i landet, og at ørkenen har stengt dem inne. 4 Jeg vil gjøre faraos hjerte ubøyelig, så han setter etter dem. Da skal jeg vise min herlighet på farao og hele hans hær. Og egypterne skal kjenne at jeg er Herren.» Dette gjorde israelittene.

10 Da farao nærmet seg, så israelittene opp og fikk øye på egypterne som kom etter dem. De ble grepet av stor frykt og ropte til Herren. 11 De sa til Moses: «Fantes det ikke graver nok i Egypt siden du har ført oss ut i ørkenen for å dø? Hvorfor har du gjort dette mot oss? Hvorfor førte du oss ut av Egypt? 12 Var det ikke det vi sa til deg i Egypt: La oss få være i fred, vi vil arbeide for egypterne! Det er bedre for oss å arbeide for dem enn å dø i ørkenen.» 13 Da sa Moses til folket: «Vær ikke redde! Stå fast, så skal dere få se at Herren frelser dere i dag! For slik som dere ser egypterne i dag, skal dere aldri se dem mer. 14 Herren skal stride for dere, og dere skal være stille.»

15 Herren sa til Moses: «Hvorfor roper du til meg? Si til israelittene at de skal dra videre! 16 Du skal løfte staven din og rekke hånden ut over havet og kløve det, så israelittene kan gå tørrskodd tvers igjennom havet. 17 Se, jeg gjør egypterne harde, så de setter etter dem. Jeg skal vise min herlighet på farao og hele hans hær, på vognene og rytterne hans. 18 Egypterne skal kjenne at jeg er Herren når jeg viser min herlighet på farao og vognene og rytterne hans.»

19 Guds engel, som hadde gått foran Israels leir, byttet nå plass og gikk etter folket. Skysøylen som var foran dem, flyttet seg og stilte seg bak dem, 20 så den kom mellom egypternes leir og israelittenes leir. Og skyen kom med mørke, men den lyste likevel opp natten, så de ikke kom inn på hverandre hele natten. 21 Da rakte Moses hånden ut over havet, og Herren drev havet bort med en sterk østavind som blåste hele natten, så havet ble til tørt land. Vannet ble kløvd, 22 og israelittene gikk tørrskodd tvers igjennom havet. Vannet sto som en mur til høyre og venstre for dem. 23 Egypterne satte etter dem med alle faraos hester, vogner og ryttere og fulgte etter dem midt ut i havet. 24 Men ved morgenvakten så Herren ned på egypternes leir fra ildsøylen og skysøylen, og han skapte forvirring blant dem. 25 Han låste hjulene på vognene deres så det var tungt for dem å komme seg fram. Da sa egypterne: «La oss flykte fra israelittene! For Herren kjemper for dem mot egypterne.»

30 Den dagen frelste Herren Israel fra egypternes hånd. Israelittene så at egypterne lå døde på stranden. 31 Da de så det storverk Herren hadde gjort mot egypterne, fryktet folket Herren, og de trodde på Herren og på Moses, hans tjener.

20 Så tok Arons søster Mirjam, som var profet, en tromme i hånden, og alle kvinnene fulgte etter henne, slo på tromme og danset. 21 Mirjam sang i vekselsang med dem:

«Syng for Herren,
for han er høyt opphøyd,
hest og rytter kastet han i havet!»

Bønn

Gode Gud, vår kraft og styrke. Vi priser og opphøyer deg,
fordi du førte ditt folk ut fra slaveriet i Egypt
og ledet dem gjennom havet.
Takk for at du ved dåpens vann frir oss ut av dødens makt
og reiser oss opp til det nye livet
med Jesus Kristus, vår Herre.
Amen

4. Jes 55,1-11

Kom, alle tørste, kom til vannet!
Dere uten penger, kom og kjøp korn og spis!
Kom, kjøp korn uten penger,
vin og melk uten betaling!

2 Hvorfor bruke penger
på det som ikke er brød,
og arbeid på det som ikke metter?
Hør nå på meg,
så skal dere få spise det som godt er,
og fryde dere over fete retter.

3 Vend øret hit og kom til meg,
hør, så skal dere leve!
Jeg vil slutte en evig pakt med dere,
min godhet mot David står fast.

4 Se, til vitne for folkene satte jeg ham,
til fyrste og hersker over folkene.

5 Se, et folkeslag du ikke kjenner,
skal du kalle på,
et folkeslag som ikke kjenner deg,
skal løpe mot deg
for Herren din Guds skyld,
Israels Hellige, som gjør deg herlig.

6 Søk Herren mens han er å finne,
kall på ham når han er nær!

7 Den urettferdige skal vende seg bort fra sin vei,
ugjerningsmannen fra sine tanker,
og vende om til Herren, som vil vise barmhjertighet,
til vår Gud, for han er rik på tilgivelse.

8 For mine tanker er ikke deres tanker,
og deres veier er ikke mine veier,

sier Herren.

9 Som himmelen er høyt over jorden,
slik er mine veier høyt over deres veier
og mine tanker høyt over deres tanker.

10 For lik regn og snø
som faller fra himmelen
og ikke vender tilbake dit
før de har vannet jorden,
gjort den fruktbar og fått den til å spire,
gitt såkorn til den som skal så,
og brød til den som skal spise,

11 slik er mitt ord
som går ut av min munn:
Det vender ikke tomt tilbake til meg,
men gjør det jeg vil
og fullfører det jeg sender det til.

Bønn

Hellige Gud, vi kommer til deg med vår lengsel og tørst.

Du åpner din vei for alle folkeslag.

Vi takker deg for din barmhjertighet og tilgivelse
mot den som hører dine ord og vender seg til deg.

Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

5. Ordspr 8,1-8

Hør, Visdommen roper,
forstanden løfter sin røst.

2 Visdommen stiller seg på toppen av høydene,
ved veien, der stiene møtes.

3 Ved portene i byen,
der folk går inn, roper hun høyt:

4 Dere menn, jeg roper til dere,
min røst når ut til menneskene.

5 Lær klokskap, dere uerfarne,
få forstand i hjertet, dere dårer!

6 Hør, jeg taler om det som er edelt,

fra mine lepper kommer ærlige ord.

7 Min tunge taler sannhet,
mine lepper avskyr urett.

8 Hvert ord fra min munn taler om rettferd,
de er ikke svikefulle og falske.

Bønn

Rettferds Gud, din visdom roper ut mot menneskets dårskap.

Vi ber deg, la din hellige Ånd virke i oss,

så vi formes av din røst og vitner om din sannhet.

Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

6. Esek 36,24-28

Jeg henter dere fra folkeslagene, samler dere fra alle landene og fører dere hjem til deres eget land. 25 Jeg stenker rent vann på dere, så dere blir rene. Jeg renser dere for all urenhet og for alle avgudene. 26 Jeg gir dere et nytt hjerte, og en ny ånd gir jeg inni dere. Jeg tar steinhjertet ut av kroppen deres og gir dere et kjøtt hjerte i stedet. 27 Jeg gir min Ånd i dere og gjør at dere følger forskriftene mine, holder lovene mine og lever etter dem.

28 Da skal dere få bo i det landet jeg ga fedrene deres. Dere skal være mitt folk, og jeg skal være deres Gud

Bønn

Livets Gud, dine løfter varer fra slekt til slekt.

Fra alle folkeslag samler du dine barn.

Skap i oss et nytt hjerte og en ny Ånd,

så vi gjenkjenner din vilje

og tjener deg i kjærlighet.

Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

7. Esek 37,1-14

Herrens hånd kom over meg. Ved Herrens ånd førte han meg ut og satte meg ned i en dal som var full av knokler. 2 Han førte meg omkring blant dem. Se, det lå en stor mengde knokler utover dalen, og de var helt tørre. 3 Da sa han til meg: «Menneske, kan disse knoklene bli levende igjen?» Jeg svarte: «Min Herre og Gud, det vet bare du.» 4 Han sa: «Tal profetord over disse knoklene og si til dem: Tørre knokler, hør Herrens ord! 5 Så sier Herren Gud til disse knoklene: Se! Jeg lar det komme ånd i

dere, så dere blir levende. 6 Jeg fester sener på dere, legger på kjøtt, trekker hud over og gir dere åndedrett så dere blir levende. Da skal dere kjenne at jeg er Herren.»

7 Jeg talte profetord, slik jeg hadde fått påbud om. Se, jeg profeterte, og det begynte å buldre og skjelve. Knoklene la seg inn mot hverandre, knokkel mot knokkel. 8 Jeg så, og se! – det kom sener og kjøtt på dem, og hud ble trukket over. Men ånd manglet de. 9 Da sa han til meg: «Tal profetord til ånden! Menneske, tal profetisk og si til ånden: Så sier Herren Gud: Kom, ånd, fra de fire vindretninger og blås på disse drepte så de blir levende.»

10 Jeg talte profetord, slik han hadde befalt meg. Da kom det ånd i dem, så de ble levende. De reiste seg opp og sto på føttene. Det var en umåtelig stor hær.

11 Så sa han til meg: Menneske, disse knoklene er hele Israels folk. Hør hva de sier: «Våre knokler er tørket inn, vårt håp er knust. Det er ute med oss!» 12 Tal derfor profetord og si til dem: Så sier Herren Gud: Se, mitt folk, jeg åpner gravene deres og lar dere stige opp av grav. Så fører jeg dere til Israels land. 13 Mitt folk, dere skal kjenne at jeg er Herren når jeg åpner gravene deres og lar dere stige opp av grav! 14 Jeg gir dere min ånd så dere blir levende, og lar dere finne hvile i deres eget land. Da skal dere kjenne at jeg, Herren, har talt og satt det i verk, sier Herren.

Bønn

Gud, vårt håp i liv og død.
Styrk din kirke ved din hellige Ånd,
så den taler livets ord i dødens verden,
inntil du gir det tørre støvet ny kraft
og reiser oss opp på oppstandelsens dag.
Ved Jesus Kristus, vår Herre:

Amen

8. Rom 6,3-11

Eller vet dere ikke at alle vi som ble døpt til Kristus Jesus, ble døpt til hans død? 4 Vi ble begravet med ham da vi ble døpt med denne dåpen til døden. Og som Kristus ble reist opp fra de døde ved sin Fars herlighet, skal også vi vandre i et nytt liv. 5 Har vi vokst sammen med Kristus i en død som er lik hans, skal vi være ett med ham i en oppstandelse som er lik hans. 6 Vi vet at vårt gamle menneske ble korsfestet med ham, for at den kroppen som er underlagt synden, skulle tilintetgjøres og vi ikke lenger skulle være slaver under synden. 7 For den som er død, er befridd fra synden. 8 Er vi døde med Kristus, tror vi at vi også skal leve med ham. 9 Vi vet jo at når Kristus er oppreist fra de døde, så dør han ikke mer; døden har ikke lenger makt over ham. 10 For døden han døde, den døde han for synden, én gang for alle, men livet han lever, det lever han for Gud. 11 På samme måte skal dere regne dere som døde for synden, men som levende for Gud i Kristus Jesus.

9. Mark 16,1-8

Da sabbaten var over, kjøpte Maria Magdalena og Maria, Jakobs mor, og Salome velluktende oljer for å gå og salve ham. 2 Tidlig om morgenen den første dagen i uken kom de til graven da solen gikk opp. 3 De sa til hverandre: «Hvem skal vi få til å rulle bort steinen fra inngangen til graven?» 4 Men da de så opp, fikk de se at steinen var rullet fra. Den var meget stor. 5 Da de kom inn i graven, så de en ung mann sitte på høyre side, kledd i en hvit, lang kjortel, og de ble forferdet. 6 Men han sa til dem: «Vær ikke forferdet! Dere leter etter Jesus fra Nasaret, den korsfestede. Han er stått opp, han er ikke her. Se, der er stedet hvor de la ham! 7 Men gå og si til disiplene hans og til Peter: 'Han går i forveien for dere til Galilea. Der skal dere få se ham, slik som han sa dere.'» 8 Da gikk de ut og flyktet bort fra graven, skjelvende og ute av seg. De sa ikke et ord til noen, for de var redde.

Veiledning til tredagershøytiden – skjærtorsdag, langfredag og påskeaften/påskenatt

Tredagershøytiden

Fastetiden, som varer i 40 dager (minus søndagene) fra askeonsdag, munner ut i de tre siste dagene før påskedag; skjærtorsdag, langfredag og påskeaften/-natt. Disse kalles tradisjonelt De tre hellige dagene, på latin *Triduum Sacrum* eller *Triduum Paschale*. Disse tre dagene har i kirkelig tradisjon vært sett som en egen kirkeårstid, og gudstjenestene disse dagene utgjør en liturgisk helhet med en indre teologisk og dramaturgisk sammenheng.

Hele den stille uke har blikket vendt mot Jesu lidelse, død og oppstandelse. Dette strekker seg i én bevegelse gjennom de tre dagene. Gudstjenestene er bundet sammen ved at det som begynner skjærtorsdag ikke avsluttes før påskeropet lyder påskenatt: «Kristus er oppstanden!» Disse tre dagene er avhengig av hverandre for å utgjøre hele påskehistorien. Påskedag fødes ut av hele dette forløpet, fra fellesskapet ved nattverdmåltidet, via lidelse og korsfestelse til død og gravlegging. Påskens jubel henter slik sin kraft og kilde fra hele tredagershøytiden. Samtidig er pulsen i tredagershøytiden en puls fram og tilbake, slik som livet er. Lidelsen tar ikke slutt, men alt settes i spill i kraft av handlingen som skjer. Påskenatten proklamerer den oppstandne Kristus midt i en verden som lider, kjemper og venter på frihet. Tredagershøytiden er rammen om dette, og evangeliet er innholdet.

Dette kommer til uttrykk i gudstjenestene ved at de griper inn i hverandre og fremstår som en fortsettelse. Avslutningen på skjærtorsdag, med avdekkingen av alteret, forbereder og foregriper liturgien på langfredag. Innledningen neste dag er derfor svært enkel, og menigheten som går fra hverandre i mørke på langfredag, møtes også i mørke på påskenatt. Hverken skjærtorsdag eller langfredag har derfor en avsluttende velsignelse. Dette understreker det som er annerledes med disse dagene, men også at de tre dagene sees som en helhet. Dersom det er flere kirker i et sogn eller flere menigheter har felles gudstjenester, kan det vurderes å velge én kirke til hele tredagershøytiden, som eventuelt kan gå på omgang. Dette er likevel ingen forutsetning.

Mange steder vil det ikke være gudstjeneste alle de tre dagene. I slike tilfeller vil det for mange være mest naturlig å la gudstjenesten avsluttes på vanlig måte. Menigheten må selv ta stilling til i hvor stor grad gudstjenestene skal preges av tredagershøytiden, altså at hver gudstjeneste sees som en helhet.

Skjærtorsdag

Skjærtorsdag markerer feiringen av nattverdens innstiftelse. Det er blitt mest vanlig i Den norske kirke å feire denne messen om kvelden.

Skjærtorsdags *navn* kommer fra *skir/a=ren* og peker antagelig på da Jesus vasket disiplenes føtter. Nattverden kan også uttrykke en åndelig renselse.

Måltid

Der menighetsrådet gjør vedtak om det, kan man på skjærtorsdag inkludere en form for måltid i forkant av gudstjenesten. Det kan være ved et bord knyttet til selve nattverden, eller et fullt måltid i kirkerommet eller et tilstøtende rom. Måltidet kan godt inneholde forskjellige innslag for eksempel sanger og dikt. Hvor og hvordan man vil gjøre dette vil også avhenge av den enkeltes kirkes utforming. Måltidet bør avsluttes på en måte som gir en naturlig overgang til gudstjenesten.

Fotvasking

Der menighetsrådet gjør vedtak om det, kan fotvasking være et eget ledd under skjærtorsdagsgudstjenesten. Det anbefales at denne legges etter kunngjøringene. Den enkelte menighet tilpasser utførelsen ut fra lokale forhold, tradisjoner og ressurser.

Fotvasking kan gjennomføres som en dramatisering av teksten fra kap 13, v 1-15 i Johannesevangeliet. Det anbefales at denne teksten leses før handlingen utføres. Lesningen bør fordeles mellom tre personer, én som forteller handlingsforløpet, og to som ivaretar dialogen mellom Jesus og Peter.

Eksempel på gjennomføring

Fotvasking bør være avtalt med alle medvirkende på forhånd og alt praktisk forberedes godt før gudstjenesten. Handlingen kan utføres i stillhet eller ledsages av egnet vokal- eller instrumentalmusikk.

Medvirkende:

- Liturg og medliturg, som utfører fotvaskingen
- 4-5 personer fra menighet eller stab som blir vasket
- Tre tekstlesere fra de medvirkende eller fra andre i menigheten.

Utstyr:

- Stoler,
- Et lite bord,
- Et romslig linhåndkle, vaskefat og kanne med lunkent vann, gjerne tilsatt en godluktene olje.

Handlingen kan innledes med følgende eller liknende ord:

L: **vendt mot menigheten**: I denne natt, da Jesus Kristus feiret den første nattverden, bøyde han seg ned foran disiplene og vasket deres føtter. Han sa til dem: «Slik jeg har gjort mot dere, skal også dere gjøre.» La oss minnes hvordan Jesus viste tjenersinn, omsorg og kjærlighet like til det siste.

Teksten fra Joh 13, 1-15 leses.

Handlingen kan avsluttes med følgende eller liknende ord

ML/L: **vendt mot menigheten**

Jesus sier: «Et nytt bud gir jeg dere: Dere skal elske hverandre. Som jeg har elsket dere, skal dere elske hverandre. Ved dette skal alle forstå at dere er mine disipler: at dere har kjærlighet til hverandre.» (Joh 13, 34-35).

Før gudstjenesten plasseres et riktig antall stoler i koret eller på et sted som er godt synlig for menigheten. Samtidig med at de medvirkende går frem til sine plasser, får liturgen hjelp av medliturgen til å knytte et romslig lindhåndkle som et forkle på albaen. Medliturgen henter et vaskefat og en kanne med lunket vann fra et sidebord.

Liturgen kneler foran den enkeltes føtter. Medliturgen setter vaskefatet på gulvet under foten som skal vaskes. Liturgen holder rundt foten mens medliturgen heller vann over. Liturgen tørker foten med et håndkle. Dette gjentas ved hver av de medvirkende.

Når handlingen skal avsluttes setter medliturgen vaskefat og kanne tilbake på sidebordet, og liturgen tar av seg forkledet og legger det til side. Deretter avsluttes handlingen og de medvirkende går tilbake til sine plasser.

Skriftemål

Synsbekjennelsen kan utvides med allment skriftemål i denne gudstjenesten.

Se Gudstjenestebok 1992 del 1, kap IV, s 259 ff.

Anbefalte elementer er Salme 51, 3-11 (veksellesning), Ordet om binde- og løsemakten (Joh 20, 22-23), Syndstilgivelse og absolusjon samt Avslutningsord (Fil 1,6).

Avdekking av alteret

Avdekkingen kan innledes med følgende eller liknende ord:

L/ML: Så kom Jesus sammen med disiplene til et sted som heter Getsemane, og han sa til dem: «Sett dere her mens jeg går dit bort og ber.» Han tok med seg Peter og de to Sebedeus-sønnene, og han ble grepet av sorg og gru. Da sa han til dem: «*Min sjel er tynget til døden av sorg. Bli her og våk med meg!*» (Matt 26, 36-38)

Deretter slokkes alterlysene. Der det er mulig dempes også elektriske lys.

Under avdekkingen kan det være vokal - eller instrumentalmusikk eller stillhet. De tjenestegjørende kan ta av seg stola/messehagel og gå ut med dette i sakristi eller annet tilstøtende rom.

Følgende liturgisk utstyr bæres ut:

- Prosesjonskors og prosesjonslys
- Liturgiske tekstiler på prekestol og lesepult
- Alterlys, blomster, Bibel, alterbok, nattverdutstyr

- Tekstiler på alter, prekestol og lesepult
- Dersom tekstilene på alteret ikke eller vanskelig lar seg fjerne, kan det alternativt dekkes med et sort klede.

Kirkerommet kan være åpent en stund etter gudstjenesten for stillhet og bønn. Lys i lysglobe eller annet lystenningssted kan være tent, som symbol på fortsatt tilbedelse.

Langfredag

Gudstjenesten på langfredag er først og fremst preget av enkelhet, alvor og høytid.

Stillhet er en viktig bestanddel denne dagen, og en bør legge ekstra vekt på hvor og hvordan stillheten kan komme til uttrykk. Særlig i forkant og etterkant av gudstjenesten bør det opplyses om at kirken er stille for bønn og meditasjon. Ordningen gir anledning til både å spille et preludium og postludium, men disse kan gjerne erstattes av eller kombineres med stillhet. Der lokale forhold ligger til rette for det, kan man også følge tradisjonen med at orgelet tier denne dagen, slik at bare vokalmusikk høres.

Gudstjenesten har to hoveddeler; lesningen av lidelseshistorien og menighetens forbønn. Som en tredje hoveddel kan føyes til en meditasjon over korset.

Tekstlesning og forbønn

Sentrum i gudstjenesten er lesningen av lidelseshistorien. Det er tradisjon tilbake til middelalderen at denne leses ved en meget enkel dramatisering av teksten. Den blir da fordelt på tre tekstlesere. Evangelisten (E) leser alle beskrivende avsnitt i teksten, Kristus (K) leser Jesu replikker og «forsamlingen» (F) leser replikkene fra alle de andre som opptrer i teksten. Tekstene er også mulig å synge/messe.

Tekstleserne kan med fordel stå på forskjellige steder i koret eller foran i kirken. Hvert enkelt kirkerom er med å bestemme hvilken plassering som er god, og man bør i god tid på forhånd se på hvilken type plassering som kan egne seg. For eksempel kan evangelisten stå ved lesepulten, den som leser Jesu replikker foran alteret eller alterringen og den som leser øvrige replikker på motsatt side av evangelisten.

Helt fra oldkirken har en viktig side ved langfredagsgudstjenesten vært en omfattende forbønn for verden og alle dem som er i nød. I vår tradisjon har denne bønnen fått form av litaniet, på samme måte som i fastetiden. Litaniet følges gjennom fastetiden av fastekollekten, men på langfredag er det en mer aktualiserende bønn som setter Jesu lidelse og død i sammenheng med den nød vi erfarer i dagens verden. Det er også mulig å be en mer omfattende forbønn i forlengelsen av litaniet, som forberedes lokalt. En mer omfattende forbønn er i vår tid noen steder også satt inn i rammen om en lokal korsvandring, som kan følge på gudstjenesten i kirken.

Meditasjon over korset

I menigheter hvor man gjør vedtak om å ha en meditasjon ved korset, bør dette forberedes grundig på forhånd. Dette leddet kan legges mellom tekstlesninger og forbønn, alternativt etter forbønnen.

Menigheten bør fortrinnsvis ha laget til et stort kors som kan plasseres foran i koret, helst i en fot. Dersom det ikke kan reises opp, kan det alternativt legges mot alterringen, eller to medliturger kan holde det oppreist. Dersom en ikke har noe annet kors, kan prosesjonskorset brukes. I kirker der det finnes et større permanent krusifiks foran i kirken, kan også dette gjerne brukes.

Dersom korset er løst, kan det bæres inn i prosesjon. Liturgen går da ned til inngangen og møter korsbærerene. Så går de i prosesjon mot koret. Nær døren, midt i kirken og ved inngangen til koret stopper prosesjonen, og dialogen mellom liturg og menighet følger. Deretter blir korset plassert i koråpningen eller foran alterringen. En annen måte å begynne på er at korset står eller ligger øverst i koret fra begynnelsen av gudstjenesten. Det kan da gjerne være tildekket, og dialogen mellom prest og menighet kan følges av at korset blir avdekket. På hver side av korset kan det plasseres et lys.

Når korset er satt opp, kan menigheten inviteres til å meditere over det på ulikt vis. Man kan bli værende i benken i stille bønn, og det kan også legges til rette for at menigheten kan knele i benkene. De som ønsker det kan også gå opp til korset en på rekke og ved en enkel knebøy, gjøre korsets tegn eller på andre måter vise korset ærbødighet. Korset som er satt opp representerer Kristus som hang på det, og å vise korset ære er å tilbe ham.

Under korsmeditasjonen har det vært vanlig å fremføre ulike hymner. En salme som tradisjonelt synges i denne sammenheng er *Tunge lat din lovsong prisa* (N 2013 164). Det kan også synges for eksempel *Hill deg frelser* og forsoner (N 2013 173) eller andre passende salmer.

Påskenatt

Påskevigilien er den eldste kjente form for vigilie (våkenatt) som er kjent i kirken, og har røtter tilbake til det andre århundre. Store deler av Det gamle testamente ble da lest gjennom natten. Dåp av nye kristne fant også sted i denne gudstjenesten.

I vår tid er liturgien for våkegudstjenesten på påskeaften restaurert, og består nå av følgende hoveddeler:

1. Innledning med lysseremoni
2. Lesning av tekster fra det gamle testamente samt fra romerbrevet og evangeliet
3. Dåp eller påminnelse om dåp
4. Nattverdfeiring

Liturgien kan gjøres enkel eller mer omfattende etter hvilke ressurser og prioriteringer som finnes i menigheten. Den kan også feires både i en mer høytidelig eller mer uformell form. Dersom gudstjenesten for eksempel inngår i rammen av en påskeleir eller lignende, kan den innledende lysseremonien forenkles, og tekstlesningene kan ha form mer av en sammenhengende fortelling om Guds gjerninger. I så fall kan bønnene etter hver lesning kuttes. Det anbefales at gudstjenesten forberedes grundig, også med tanke på hvilke liturgiske valg som blir gjort.

Hvis det vedtas lokalt, kan det også brukes røkelse under gudstjenesten.

Tidspunktet for gudstjenesten er normalt rundt midnatt, det vil si at den vanligvis ikke bør starte tidligere enn kl. 23. Dersom en lokalt har spesielle grunner for det, kan det likevel vedtas at den begynner tidligere på kvelden, men helst ikke før mørkets frembrudd. Alternativt kan den begynne tidlig på morgenen, gjerne før soloppgang.

Innledende del – velsignelse av påskelyset

Det bør avgjøres lokalt hvordan gudstjenesten skal begynne. En enkel variant er at menigheten på forhånd er gått inn i den mørklagte kirken. Lyset kan så tennes i våpenhuset eller nederst i kirken, slik det er foreskrevet. Alternativt kan menigheten samles foran kirken og begynne gudstjenesten der. Alle bør på forhånd få utdelt et lys. Dette tennes fra påskelyset under prosesjonen inn.

Om ønskelig kan påskelyset tennes fra *Den nye ild*. Et lite bål, som er tent i en bålpanne, eller eventuelt et annet lys, kan tennes utenfor eller nederst i kirken. Liturgen begynner med en kort hilsen og en bønn over ilden. Det kan gjøres med følgende eller lignende ord:

L: Kjære menighet, i denne påskenatt, da Jesus Kristus gikk over fra døden til livet, innbys vi, sammen med kristne over hele verden, til å møtes for å våke og be. Vi skal bli minnet om Guds gjerninger og feire det store mysteriet at kjærligheten er sterkere enn døden.

La oss be:

Gud, du gav ved din Sønn alle som tror en hellig ild. Vi ber deg, forny oss i denne hellige natt og la din kjærlighets ild flamme opp i oss, tent av glede og håp fra ditt himmelske lys, i denne natt, i dagen som kommer og i all evighet.

M: Amen.

Vigilien – tekstlesningene

En viktig del av gudstjenesten er lesningen av sentrale tekster som forteller fra frelseshistorien. Tekstene fra 1 Mos 1 og 2 Mos 14 skal normalt alltid leses. I tillegg kan man velge en eller flere, i alt inntil sju tekster. De kan leses på en enkel måte, som en form for fortsettelsesfortelling, eller i en mer høytidelig versjon, der det blir bedt en bønn etter hver tekst. Det bør helst være flere tekstlesere, slik at fortellingen får flere stemmer.

I tillegg kommer epistelteksten fra Rom 6 og evangelieteksten. Ved inngangen til epistelen tennes lyset i kirken, og menigheten slukker sine lys.

Dåp og dåpspåkinnelse

Dåpen er et viktig fokus i påskenattsgudstjenesten. Mange steder er det vanlig å ha dåp av voksne, spesielt konfirmanter i denne gudstjenesten. Dåpen skjer da etter ordning for dåp i hovedgudstjenesten, med de tilpasningene som er gitt i ordningen for påskenatt.

Dersom det ikke er dåp, fungerer leddet som en påminnelse om dåpen som deltakelse i Kristi oppstandelse og inngang til påskeleden.

Nattverd

Nattverdfeiringen foregår på vanlig måte.

Ved inngangen til nattverdfeiringen kan alterlysene tennes, hvis det ikke har skjedd under Gloria. Dersom det er bestemt lokalt, kan også alteret dekket, som en motsats til avdekkingen av alteret på skjærtorsdag. Duk(er) blir lagt på plass, deretter lys og blomster og til slutt nattverdkar samt brød og vin. Hvis en velger denne varianten, er det viktig å øve på forhånd.

Utsendelse

Den vanlige måten å avslutte gudstjenesten er at menigheten går syngende sammen ut i prosesjon. Lysene, som ble slukket etter lesningene, blir tent på ny fra påskelyset, og menigheten følger på prosesjonskorset. Når alle er kommet ut, avsluttes gudstjenesten med påkehilsenen. Der forholdene ligger til rette for det, kan man også velge å la prosesjonen gå en runde rundt hele kirken før den avsluttes foran inngangen.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Øen	721	20/00374-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Kristne migranter - oppfølgingssak av KR 16/21 og KR 35/21

Vedlegg:

kr_16_0_21_kristne migranter

kr_35_0_21_kristne migranter - nasjonal handlingsplan

Saksorientering

På grunn av Covid19 ble ikke Kirkemøtet 2020 avholdt som planlagt. Som en konsekvens av dette ble Sak 16/21 «Kristne migranter» sendt på høring til alle bispedømmerådene.

Alle høringssvarene uttrykker entydig at dette er en viktig sak for Den norske kirke, som det er på høy tid å ta tak i. De fleste imøteser en handlingsplan for saken med stor interesse.

Høringsinstansene ble spurt om hva som er de viktigste perspektivene i saken og fremhevet følgende:

- Selverkjennelse
- Ansvar som majoritetskirke
- Kirkeforståelse og økumenikk
- Trosopplæring og økumenikk
- Misjonale perspektiver
- Lokale perspektiver
- Hva er hindringer og utfordringer?

I oppsummeringen av høringssvarene blir Stavanger bispedømmeråd sitert på at en satsing på kristne migranter er svært strategisk «men at utfordringen er hvordan kirken kan påvirke samfunnet, og hvordan holdninger kan bli til handling».

Etter høringen ble saken presentert for Kirkerådet for endelig vedtak i januar 2021 (Sak KR 16/21). Vedtaket understreker at Den norske kirke er en del av den verdensvide kirken. Kristne utgjør et mangfoldig fellesskap, noe som må gjenspeiles i Den norske kirkes møte med migranter og i samarbeid med andre kirkesamfunn. Det understrekes at for å være en folkekirke i tiden fremover må Den norske kirke kjennetegnes av:

- 1) **Dialogisk ydmykhet:** *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet.*
- 2) **Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, er støttende i etableringen av en hverdag i Norge og har lav terskel for deltakelse i diakonalt arbeid.*

- 3) **Inkluderende fellesskap:** Kirken bygger relasjoner og inkluderende fellesskap der alle møtes med respekt og kan bidra til å utvide fellesskapet.
- 4) **Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring:** Kirken forkynner og underviser evangeliet frimodig og tilpasset migranters erfaringer og perspektiv, språk og alder.
- 5) **Mangfoldige gudstjenester:** Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk.
- 6) **Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid.
- 7) **Representativt lederskap:** Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen.
- 8) **Økumenisk samarbeid:** Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter.

I forlengelsen av Kirkerådets vedtak ble handlingsplanen KR 35/21 utarbeidet. Denne understreker at det bør arbeides med tiltak på ulike nivå i Den norske kirke som følger opp kjennetegn i saken.

Kirkerådet har bedt bispedømmerådene arbeide videre med saken, og det er bakgrunnen for at bispedømmerådet tar opp saken nå.

En stor del av befolkningen hos oss er fra andre land. Eksempelvis er 23% av innbyggerne i Stavanger og Sandnes innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og 18% i snitt i hele fylket¹.

Ofte søker en ett kristent fellesskap med mennesker av samme bakgrunn. Flere steder, særlig i rurale strøk, vil likevel Den norske kirke være et naturlig valg.

Menigheter i Den norske kirke er i høy grad preget av folk med lang historie i Norge og norsk kultur. Samtidig ser vi en endring og tilpasning av arbeid i menigheter som en konsekvens av økt andel av befolkning fra andre land. Flere menigheter i Stavanger bispedømme har ulike tilbud. Særlig diakonale tiltak, som for eksempel språkkafeer og flyktingarbeid. For mange blir dette et naturlig førstemøte med menigheten.

Til tross for slik gode tiltak viser ikke dette alltid igjen i andre deler av kirkens arbeid, som for eksempel deltakelse i gudstjenesten. Dette kan skyldes flere forhold, blant annet at mange kristne nye nordmenn har bakgrunn fra andre kirkesamfunn eller kirketradisjoner med ulike uttrykk og praksis enn Den norske kirke.

I tillegg kan noe av grunnen sies å være at vi ikke har noe systematisk arbeid i Stavanger bispedømme rettet mot arbeid med kristne migranter. Utarbeidelse av en strategi bør baseres på en god oversikt over realitetene i bispedømmet og i samarbeid med relevante aktører. Som til eksempel migrantmenigheter, NMS og KIA.

Stavanger bispedømme har tradisjon for regelmessig kontakt med Stavanger International Church, men det er et par år siden forrige møte. Vi har også kjennskap til flere migrantmenigheter, men ser samtidig at det kreves et arbeid med kartlegging.

Det ble under høringen sagt at «å jobbe med kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid står og faller på et godt relasjonsarbeid på lokalplan». Utgangspunktet for å etablere en relasjon springer ofte ut i fra samtaler og samvær. Vi ser det derfor som sentralt at bispedømmerådet legger til rette for ulike møtepunkt i utarbeidelse av en kartlegging og utvikling av en strategi for arbeidet videre.

¹ Statistisk sentralbyrå

Forslag til vedtak

- **Organisere et møte mellom Den norske kirke og migrantmenigheter vinteren 2021.**
- **Opprette kontakt med KIA og NMS**
- **Tema på prostemøte – invitere KR til å delta**
- **Følge opp det som kommer frem i møtet**
- **Rådgiver Misjon og Ungdom har ansvaret for oppfølging av feltet.**

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkerådet

KR 16/21

Oslo, 28.-29. januar 2020

Referanser: KR 54/19, KR 8/20, KR 10/20, KR 44/20, MKR 17/19 og MKR 37/19

Arkivsak: 19/02269-29

Saksdokumenter:

KR 16.1/21 Høringsbrev - kristne migranter

KR 16.2/21 Høringsnotat - kristne migranter

KR 16.3/21 Bakgrunnsnotat om Innvandring og innvandrere i Norge

KR 16.4/21 Høringssvar UKM - Kristne migranter

Kristne migranter

Sammendrag

Saken «Kristne migranter» skulle vært oppe på Kirkemøtet 2020. Siden Kirkemøtet ble forkortet, besluttet Kirkerådet i stedet å sende saken på høring til alle bispedømmerådene. Saken presenteres nå for Kirkerådet for endelig vedtak. Saken foreslår åtte kjennetegn som kan forstås som uttrykk for kirkens selvforståelse, men som også innebærer utfordringer eller forpliktelser.

Etter innspill fra høringsinstansene kommer her et revidert forslag til vedtak. Deretter presenteres en sammenstilling av innspillene fra høringsrunden som danner grunnlaget for nytt forslag til vedtak. Den opprinnelige teksten i saken slik den ble sendt ut på høring, følger som vedlegg til saken. Som vedlegg er også høringsbrevet, et bakgrunnsnotat som følger saken og også vedtak i saken «Krysskulturelle barn og unge» fra Ungdommens kirkemøte 2020.

Det stod i høringsbrevet at Kirkerådet skal få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling i samme møtet som vedtaket gjøres. Det foreligger nå som egen sak KR 17/21 og må ses i sammenheng med denne saken.

Forslag til vedtak

Åtte kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid

Den norske kirke er en del av den verdensvide kirken. Kristne utgjør et mangfoldig fellesskap. Dette må gjenspeiles i Den norske kirkes møte med migranter og i

samarbeid med andre kirkesamfunn. For å være en folkekirke i tiden fremover må Den norske kirke kjennetegnes av:

- 1. Dialogisk ydmykhet:** *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet*
- 2. Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, er støttende i etableringen av en hverdag i Norge og har lav terskel for deltakelse i diakonalt arbeid*
- 3. Inkluderende fellesskap:** *Kirken bygger relasjoner og inkluderende fellesskap der alle møtes med respekt og kan bidra til å utvide fellesskapet*
- 4. Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring:** *Kirken forkynner og underviser evangeliet frimodig og tilpasset migranters erfaringer og perspektiv, språk og alder*
- 5. Mangfoldige gudstjenester:** *Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk*
- 6. Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** *Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid*
- 7. Representativt lederskap:** *Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen*
- 8. Økumenisk samarbeid:** *Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter*

Sammendrag av høringsinnspillene

Saken «Kristne migranter» skulle vært oppe på Kirkemøtet 2020. Siden Kirkemøtet ble forkortet, besluttet Kirkerådet i stedet å sende saken på høring til alle bispedømmerådene. I høringen ble høringsinstansene bedt om å reflektere over:

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

Høringen var åpent tilgjengelig på www.kirken.no/hoeringer. I tillegg til de 11 bispedømmerådene har følgende avgitt høringsuttalelse:

- Det Norske Misjonsselskap
- Fagforbundet TeoLOGene
- Meland sokneråd, Bjørgvin
- Ungdommens kirkemøte

Inndeling av teksten i sammendraget følger de to første hovedspørsmålene som det ble bedt om svar på. Innspill under det tredje spørsmålet er flettet inn der liknende innspill er kommet for å unngå gjentakelser. Dernest følger en oversikt over innspill direkte til de ti kjennetegnene. Det er kun Sør-Hålogaland og Oslo bispedømmeråd som gjennomgående kommenterer alle ti kjennetegnene. Oslo og Bjørgvin bispedømmeråd foreslår en annen inndeling av kjennetegnene. Høringssvaret fra UKM kommenterer i utgangspunktet bare på kjennetegn 8 om krysskulturelle barn og unge.

Generelt om tilbakemeldingene i høringen

Alle høringssvarene uttrykker entydig at dette er en viktig sak for Den norske kirke som det er på høy tid å ta tak i. De fleste imøteser en handlingsplan for saken med stor interesse, er grunnleggende positive til saken slik den er fremstilt og understreker at sakens perspektiver er helt grunnleggende for kirken.

Samtidig er flere kritiske til at de ti kjennetegnene blir for altomfattende, og de savner en prioritering og spissing av innsatsen. Formen med kjennetegn får et preg av visjoner og uforpliktende formuleringer, og det etterlyses en klarere handlingsplan. Flere påpeker at de ti kjennetegnene godt kan høre hjemme i kirkens visjonsdokument. Noen av høringssvarene er kritiske til prosessen denne saken er behandlet på. Bjørgvin, Oslo og Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker seg mer tid og en bredere behandling av saken i bispedømmet. Sistnevnte ønsker primært at saken skal oversendes Kirkemøtet 2021.

Flere mener at sakspapiret bærer for mye preg av en «oss-dem»-tenkning. Det oppfattes som at «vi i kirken» skal hjelpe, legge til rette for eller inkludere «dem utenfor». Det understrekes av flere at migrantene må ses på som likeverdige, med definisjonsmakt til eget liv og egne historier. Kristne migranter er en del av det kristne felleskapet som brødre og søstre, ikke som objekter for andres omsorg eller berikelse. «Berikelse innebærer at urfolk og minoriteters kultur har som formål å berike majoriteten uten endring i majoritetens holdninger for øvrig, kun i form av pynt eller krydder som tillegg til kirkelivet» (UKM).

Noen nevner også at sakspapiret ikke skiller tydelig nok mellom enkeltpersoner og migrant-menigheter. Oslo bispedømmeråd sier at «I møte med enkeltpersoner vil annerkjennelse av migranters kompetanse og kunnskap om egen tro og kultur og etnisitet være viktig. I møte med migrantkirker vil dialogarbeid være viktig sammen med lover og rammer som ikke skaper unødige skillelinjer.» Det påpekes at teologi og konfesjonelle ulikheter også krever ulik tilnærming, men at dette i liten grad nevnes i sakspapiret. Dette vil gi seg ulike utslag om det dreier seg om samtaler med enkeltpersoner, mellom lokalmenigheter og migrantmenigheter, eller økumeniske samtaler regionalt eller nasjonalt. Flere nevner også at begrepet migranter er svært mangfoldig, og tiltak og tilnærming til ulike grupper må være like varierte som migrantene selv.

Hva er de viktigste perspektivene i saken?

Høringsinstansene ble spurt om hva som er de viktigste perspektivene i saken og har fremhevet følgende:

Selverkjennelse

Mange nevner viktigheten av en selverkjennelse av at Den norske kirke ikke har lykket i å være kirke for alle. Sør-Hålogaland bispedømmeråd sier at «det gjelder for samer og nasjonale minoriteter, og også for migranter til Norge». Selv om flere løfter fram at mye bra skjer i menigheter over hele landet, er det store bildet at det er viktig å ta tak i dette på nasjonalt nivå. Nord-Hålogaland bispedømmeråd sier det slik: «Saken i seg selv innebærer en erkjennelse av at dette er vår virkelighet og det mener vi er et viktig første skritt.»

Ansvar som majoritetskirke

Videre påpeker høringssvarene det ansvaret som følger med Den norske kirke som majoritetskirke. Hamar bispedømmeråd skriver:

«Det er viktig at vi som majoritetskirke tar ansvar for de som kommer til Norge, enten det er gjennom samarbeid med ulike migrantmenigheter eller som medlemmer. Dette må selvsagt ikke bety at man glemmer de som kommer som flyktninger/migranter uten å være tilknyttet en kristen kirke. Perspektivet må favne alle som kommer til våre lokalsamfunn slik at vi kan skape rom for et større «vi» i samfunnet, og ikke en inndeling i «oss» og «dem». Som majoritetskirke har vi et særskilt ansvar for å fremme en slik holdning, både innad i kirken men også i samfunnet ellers.»

Tunsberg bispedømmeråd «savner en refleksjon, etisk og teologisk om hvordan være en majoritetskirke i en majoritetskultur som møter en minoritetskultur.», og Nord-Hålogaland uttrykker noe av det samme. Oslo bispedømmeråd mener at «det er viktig å hente impulser fra kirkene i Norden når det gjelder erfaringer som «majoritetskirker» i samarbeid med kristne migranter og med migrantmenigheter.»

Kirkeforståelse og økumenikk

Det er grunnleggende at Den norske kirke er en del av den verdensvide kirke. Møre bispedømmeråd sier det slik:

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

Nesten alle sier at det økumeniske perspektivet og samarbeid med migrantmenigheter er svært viktig. Tunsberg og Nidaros bispedømmeråd er opptatt av å drøfte muligheter framfor hindringer i forhold til menighetsdannelser og ny tros- og livssyns-lov.

Trosopplæring og økumenikk

Borg og Agder og Telemark bispedømmeråd vil med tanke på økumenisk samarbeid løfte frem de positive mulighetene som ligger i Den norske kirkes trosopplæringstilbud. Videre anser begge kjennetegn 8: Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge, som et viktig arbeid, som særlig må skje i lokalmenighetens trosopplæringstilbud og øvrig barne- og ungdomsarbeid.

NMS presiserer:

«at trosopplæring er en felles utfordring for migrantmenigheter og for Dnk, og kommer rett og slett til å definere framtiden for den kristne tro i Norge. Andre og tredje generasjon kristne migranter er også viktig. De blir «mer norske» enn sine besteforeldre/foreldre, og vil kjenne mer behov for å være i en norsk menighet. For å lette overgangen fra etnisk menighet til norsk menighet, er valgmenighet en mulighet. F.eks at en etnisk menighet er en del av kirkens struktur, med tilsyn fra biskop. Det kan føre til at 2. og 3. generasjons kristne migranter allerede kjenner seg hjemme i Dnk.»

Misjonale perspektiv

Møre bispedømmeråd skriver om det misjonale perspektivet:

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

Det kan her også vises til KM-sak 07/12 som sier: «Kirkemøtet vil understreke de ressurser og muligheter som kristne innvandrere og migrantmenigheter representerer. Vi vil oppfordre til økt inkludering og økumenisk samarbeid med disse, med tanke på å kommunisere evangeliet bedre i dagens flerreligiøse virkelighet.»¹ UKM siterer erklæringen fra Kirkenes Verdensråds store misjonskonferanse i Arusha, Tanzania i 2018: «Vi er kalt til å bryte ned murer og søke rettferdighet sammen med mennesker som er fordrevet og fortrent fra landet sitt, inkludert innvandrere, flyktninger og asylsøkere. Vi er kalt til å stå imot nye grenser som skaper skiller og dreper.»

Lokale perspektiv

Det lokale perspektivet framheves som helt vesentlig for denne saken, og erfaringene er forskjellig i ulike deler av landet. Borg bispedømmeråd observerer at «i de områdene av vårt bispedømme som ligger nær hovedstaden, ser vi at kristne migranter har en annen tilgang til et kirkelig, kulturelt og sosialt felleskap med mennesker av samme etnisk og konfesjonell tilhørighet i storbyen.» Nidaros bispedømmeråd påpeker at «Mange menigheter leier ut eller låner ut kirkebygg og

¹ https://kirken.no/globalassets/kirken.no/smm/filer-2016/misjonshefte_rev.pdf

menighetshus til migrantmenigheter. Som en forlengelse av det arrangeres det fellesgudstjenester. Det legges til rette for språkkafeer, med mere.»

Hva er hindringer og utfordringer?

Møre bispedømmeråd trekker fram tre hovedtyper av hindringer: teologi, uttrykksformer og språk. I Agder og Telemark bispedømmeråd trekkes rasisme og fremmedfrykt fram, samt teologisk uenighet. De skriver at teologisk uenighet er en utfordring «i og med at mange kristne migranter kommer fra kulturer og kirker med et annet syn på temaer som kvinnelige prester og likekjønnet ekteskap enn det som er majoritetssynet i DNK. Det er vesentlig at disse hindringene tales åpent og ærlig om.» Bjørgvin bispedømmeråd påpeker at

«det kjem migrantar som har flykta frå overgrep og mishandling på grunn av rase og legning. Vi meiner det er særskilt viktig at kyrkja tar seg godt av desse og er med å skape trygge rom for dei. Mange av dei har og erfaringar som kyrkja kan dra nytte av i sitt arbeid med desse spørsmåla.»

En vesentlig hindring kan være den «oss og dem»-holdningen som flere påpeker. Her er det avgjørende å lytte til den kunnskapen som migrantene selv sitter på, og inkludere dem i planarbeidet. Nord Hålogaland bispedømmeråd sier: «Vi må spørre, lytte og lære for å bedre forstå opplevelsene og behovene til enkeltmennesker og migrantmenigheter. Hva har vi lært av Den norske kirkes møte med minoritetskulturer i Norge som samer og kvener?» Bjørgvin bispedømmeråd skriver: «Dnk evner ikkje å nytte den kunnskapen og kompetansen kristne migrantar ber med seg i møte med ikkje-kristne migrantar frå ulike deler av verda.»

Oppsummering:

Fra Stavanger bispedømmeråd sies det at en satsing på kristne migranter er svært strategisk «men utfordringen er hvordan kirken kan påvirke samfunnet, og hvordan holdninger kan bli til handling.» Flere trekker fram en setning fra saksframlegget som en oppsummering av det viktigste i denne saken: «Kristne migranter som ønsker en tilknytning til en menighet i Den norske kirke skal bli tatt imot og oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet.»

Hva bør prioriteres i det videre arbeid med saken?

Selverkjennelse som utgangspunkt for likeverd

Sør-Hålogaland bispedømmeråd etterlyser en selverkjennelse av feil som er gjort;

«Det er få refleksjoner rundt kirkens selvforståelse som et fellesskap av syndere, det vil si av tilkortkomne mennesker såret av egne og andres overtredelser. Det sies lite om at kirken har behov for å erkjenne og anerkjenne sin egen tilkortkommenhet, eller at enhver kristen og et hvert kristent fellesskap finner næring hos en såret Kristus, at det er når sårflater møtes at det genuine kristne fellesskapet oppstår. Fordi kirkens teologiske selvforståelse er svakt formulert, sies det heller ikke mye om hvordan kirken skal komme i en annen og mer likeverdig og inkluderende posisjon overfor minoriteter og migranter.»

De sier videre, med støtte fra bispedømmerådene i Nord Hålogaland, Bjørgvin, Møre og Nidaros, at det må mer fokus på migranternes egne fortellinger, opplevelser og erfaringer. De må bli subjekter i egne liv. Bispedømmerådene i Hamar og Møre uttaler begge:

«hvis Den norske kirke skal oppleves som et trossamfunn for likeverdige møter, og ikke bare et sted hvor majoriteten inkluderer «de andre», må kirken lytte til disse stemmene, også når samtalene utfordrer og kulturforskjeller blir tydelige. Et holdningsskapende arbeid, både overfor kirkelige ansatte og frivillige hvor disse problemstillingene adresseres bør være en del av kirkens handlingsplan for en mer åpen og inkluderende folkekirke.»

Kartlegging og erfaringsdeling

Flere etterlyser behovet for å kartlegge erfaringer som finnes i menighetene, men også de migranter og migrantmenigheter som finnes. Nidaros bispedømmeråd utdyper: «bispedømmene bør innhente kunnskap om hva som faktisk foregår innenfor dette feltet. Og det bør etableres et nettverk av menigheter og personer som er interessert i å lære mer og utveksle erfaringer for å gå inspirert og styrket videre i arbeidet.» Både i Møre, Nidaros og Borg bispedømme trekkes fram erfaringer med lån og utleie av gudstjenestelokaler. Dette bør også systematiseres og trekkes lærdom ut av.

Kurs og kompetansebygging

Kursing og kompetansebygging av kirkens ansatte og frivillige etterlyses. I dette inngår også å «bevisst verdsette, løfte opp og benytte evt. krysskulturell kompetanse blant tilsatte» (Nord-Hålogaland bispedømmeråd). Nidaros bispedømmeråd sier: «kirkelige medarbeidere bør få opplæring i andre kirkers tro og tradisjon gjennom utarbeidelse av materiell, kurs og seminarer. Her er det viktig at kristne migranter selv får komme til orde.» Stavanger og Hamar bispedømmeråd peker på at dette må gå begge veier og at det også er behov for kurs om kirke og religion i Norge rettet mot migranter. Bjørgvin bispedømmeråd trekker frem at «det kan også være nyttig og viktig å sjå høyringa om frivillig arbeid i kyrkja i lys av høyringa om kristne migrantar og vice versa.»

Handlingsplaner

Alle høringssvarene har uttrykt en forventning om handlingsplaner for Den norske kirke på dette feltet. Stavanger bispedømmeråd sier at «Her kan lokalmenigheter bidra gjennom erfaringsdeling og kreativitet, mens regionale og nasjonale ledd kan spre gode ideer, sette fokus på behovene og utarbeide ressurser som gjør det lettere for menighetene å satse.»

NMS påpeker at «I en nasjonal handlingsplan er et viktig punkt å jobbe for å få flere med migrantbakgrunn inn både som frivillige og ansatte i Dnk. Biskoper, proster, prester, kateketer, trosopplærere mm.»

Samarbeid med andre

Det er viktig å samarbeide med andre som sitter på viktig erfaring og kompetanse på feltet når kurs, materiell og strategiske handlingsplaner skal utvikles. Nidaros bispedømmeråd nevner at «andre kirkesamfunn i Norge har mye erfaring som Den norske kirke kan nyttiggjøre seg.» Borg bispedømmeråd skriver at «det bør også reflekteres over hvordan Dnks diakonale arbeid overfor ulike migrantbefolkningsgrupper kan skje integrert i lokal-samfunnet, i samarbeid med ulike statlige og kommunale etater og institusjoner og andre frivillige organisasjoner, også uten religiøs tilknytning.» Agder og Telemark bispedømmeråd får støtte fra kolleger i Møre, Stavanger og Nidaros når de

«vil fremheve at KIA med sin kompetanse og erfaring i arbeidet med migranter er en avgjørende ressurs for Den norske kirkes migrantarbeid. Dette samarbeidet bør fremheves i den kommende handlingsplanen i større grad enn det som er tilfellet i denne høringen.»

Gudstjenesten må gi rom for mangfold

Borg bispedømmeråd skriver at «det bør legges til rette for fleksibilitet i gudstjenesteordninger, og/eller prioriteres ressurser til gudstjenester utenfor forordningen for å kunne feire gudstjenester i Den norske kirke som i større grad gjenspeiler forskjellige trosuttrykk.» De fleste andre høringssvar skriver noe av det samme.

Oslo bispedømmeråd skriver at «Dnk evner i liten grad å la migranters trosuttrykk, kultur, kompetanse og tradisjoner komme til uttrykk i kirkens arbeid inkludert gudstjenestene.»

De fortsetter: «Den norske kirke må arbeide for at økumeniske gudstjenester på forskjellige språk må være et forutsigbart tilbud, der det lokalt ligger til rette for det. Etablere samarbeid med relevante menigheter og organisasjoner.»

NMS tilføyer:

Vi tror det er bra å la internasjonale menigheter få større frihet innenfor strukturen til Dnk. Det finnes internasjonale menigheter med avtale med Dnk og NMS i Bergen, Oslo, Stavanger, Tromsø og Kristiansand. Disse menighetene feirer gudstjeneste på engelsk med større kulturell variasjon.

Målrettet rekruttering

Nesten samtlige trekker også fram viktigheten av et målrettet rekrutteringsarbeid som motvirker diskriminering på bakgrunn av kultur eller etnisitet. TeoLOGene sier: «I tillegg til rekruttering til frivillig arbeid, er det viktig med rekruttering av innvandrere og minoriteter til kirkelige lederstillinger, bla menighetsprester.»

Kjennetegnene

Tanken med de ti kjennetegnene var å stimulere til selvransakelse og refleksjon om identitet som et utgangspunkt for et videre arbeid med strategi, handlingsplan og tiltak. Høringsrunden gir inntrykk av at den hensikten er nådd. Hamar bispedømmeråd sier at «kjennetegnene egner seg godt som utgangspunkt for diskusjon og samtale om hva det vil si å være kirke i vår tid.» Av de 15

høringssvarene er det kun to (Oslo og Sør-Hålogaland bispedømmeråd) som gjennomgående har kommentert alle kjennetegnene.

Flere høringssvar mener kjennetegnene er preget av «oss-dem» formuleringer. På bakgrunn av dette er kjennetegnene gjennomarbeidet på nytt og pronomen er tatt ut. I det videre arbeidet er det avgjørende å bruke et språk og en tilnærming som inkluderer og ikke stenger ute. Her har høringsrunden gitt mange gode innspill.

Antall kjennetegn

Bjergvin foreslår en sortering i fire hovedpunkter med underpunkter. Her kommer kjennetegn 1 fra den opprinnelige listen for seg, så kjennetegn 2-8 samlet i et hovedpunkt som dreier seg om et inkluderende felleskap. Deretter er kjennetegn 9 og 10 uforandret. Forslaget er vurdert som i større grad å komplisere strukturen ved å innføre et nivå til, uten at antall kjennetegn er redusert. Det er derfor ikke foreslått tatt til følge.

Oslo bispedømmeråd foreslår en sammenfatning av 1,3 og 4 til et nytt kjennetegn 1: Felleskap preget av dialogisk ydmykhet (1), gode relasjoner (3) og inkludering (4). De foreslår også 6 og 7 slått sammen til et nytt kjennetegn 4: Relevant og kultursensitiv forkynnelse (6) og trosopplæring (7). Også Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker seg en prioritering og at antall kjennetegn reduseres. Ingen av forslagene har prioritert bort noen av kjennetegnene.

Med utgangspunkt i de to alternative forslagene fra Oslo og Bjergvin bispedømmeråd og andre innspill i høringssvarene, foreslås en revidert liste med 8 kjennetegn. Det synes ikke å være stemning for en total omskrivning av kjennetegnene, heller ikke å erstatte kjennetegn med et annet begrep, derfor beholdes strukturen i grove trekk. I det følgende er tatt inn kommentarer til hvert punkt samt en vurdering av om kjennetegnet skal beholdes eller slås sammen med andre. Opprinnelig nummerering står i parentes.

1. Dialogisk ydmykhet

Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår å fjerne «ydmykhet». Dette begrunnet i at dialog er krevende og det stilles spørsmål ved om det oppleves likeverdig. Oslo bispedømmeråd mener «dette er avgjørende for at kristne migranter skal kunne kjenne seg hjemme i Den norske kirkes menigheter og kunne bidra der. For at dialogisk ydmykhet skal leve i menighetene, er det nødvendig med en vilje til å gi slipp på noe for å være åpne for noe nytt. Dette krever bevisst arbeid og vil ta tid.»

Dette kjennetegnet foreslås beholdt, siden det kan dekke mye av det som etterlyses når det gjelder selverkjennelse av egen tilkortkommenhet og feilsteg, samtidig med en anerkjennelse av kristne migranternes kompetanse og kunnskap.

2. Diakonal tilnærming

Sør-Hålogaland bispedømme mener dette «avslører en svakhet ved kirkens selvforståelse -at vi har, mens de andre trenger. Kirken og vi som medlemmer av

den, må øve oss på å være objekter, ikke bare subjekter. Først da kan vi snakke om reell likeverdighet.»

Oslo bispedømmeråd mener «det er viktig at Dnk som majoritetskirke offentlig står opp mot diskriminering og rasisme både i kirke og samfunn. Diakonal tilnærming må prioritere bevissthet rundt felles anliggende: Å møte våre felles utfordringer og behov.»

Diakonal tilnærming beholdes siden ingen har argumentert for å fjerne dette kjennetegnet. En diakoniforståelse der gjensidighet står sentralt ligger til grunn. Det kan vurderes å ta inn også kulturåpent arbeid her etter innspill fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd.

3. Gode relasjoner og inkluderende felleskap (3 og 4)

Nidaros bispedømmeråd påpeker at «å jobbe med de «*Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid*» står og faller på et godt relasjonsarbeid på lokalplan. Sånn sett er kjennetegn 3 «*Gode relasjoner*» et nøkkelpunkt i arbeidet.» Sør-Hålogaland bispedømmeråd savner en refleksjon rundt kirkens navn som en relasjonsutfordring, som signaliserer «-kom som du er, men bli som oss.»

Oslo bispedømmeråd understreker behovet for å sette ord på hva som oppleves til hinder for inkluderende fellesskap og ta utgangspunkt i dette. De påpeker også at

«samarbeid noen ganger utfordres av ulike syn på f.eks. kjønnsroller, barn, familie, ledelse og autoritetsbruk – i tillegg til sentrale spørsmål som kjønnsidentitet og kvinnelige prester. Gode relasjoner er en målsetning. Det må arbeides for at ulike syn ikke står i veien for å møte hverandre med vennlighet og respekt. Det må arbeides mot en fryktkultur der gode relasjoner forutsetter enhetlig syn.»

På bakgrunn av dette, samt de nevnte innspillene om antall kjennetegn, foreslås gode relasjoner og inkluderende felleskap slått sammen.

4. Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring (6,7):

Oslo bispedømmeråd forteller at det i forhold til relevant forkynnelse nå «gjøres interessante erfaringer gjennom nettverket Fremtiden bor hos oss som etableres i Oslo og andre bispedømmer etter mønster fra Svenska kyrkan.» Hamar bispedømmeråd påpeker at «det er svært viktig å ha fokus på relevant forkynnelse som også er med på å dempe eventuelle negative holdninger til tilflyttere. Relevant forkynnelse går utover den klassiske preken, og vil gjelde også i barne- og ungdomsarbeidet, institusjoner osv.»

Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår å endre til «kulturåpen trosopplæring» i betydningen «lyttende». Dette fordi «sensitiv» kan tolkes på ulike måter. Oslo bispedømmeråd påpeker at «det foreligger og utvikles undervisningsmaterieell på ulike språk, og det som allerede foreligger om kristen tro på ulike språk og for ulike aldersgrupper – også voksne, må tas i bruk.»

Relevant forkynnelse og kultursensitiv trosopplæring slås sammen slik Oslo bispedømmeråd foreslår. I sine kommentarer har også Sør-Hålogaland bispedømmeråd behandlet disse under ett.

Siden de tre første kjennetegnene sammen med kjennetegn 5 i høringsdokumentet kan sies å handle om egenskaper (dialogisk, diakonal, inkluderende og kultursensitiv), foreslås det å endre rekkefølgen på kjennetegn 4 og 5. De fire siste kjennetegnene vil da alle handle om hva Den norske kirke gir rom for, knyttet til gudstjenester, barn og unge, ansatte og frivillige, og samarbeid.

5. Mangfoldige gudstjenester (5):

Flere høringsinstanser sier at ønsket om en mangfoldig gudstjeneste ikke harmonerer med justeringer i gudstjenesteordningen. Stavanger bispedømmeråd skriver at «i gudstjenesteliturgien finnes det både overnasjonale og felleskristne elementer og innslag som er mer preget av konfesjonell og nasjonal tradisjon. Her ønsker vi oss en modig kirke som utforsker mulighetene.»

På bakgrunn av dette foreslås ingen endringer i dette kjennetegnet.

6. Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge (8):

Sør -Hålogaland bispedømme opplever «Krysskulturelle» som et nytt og fremmed begrep. Oslo bispedømmeråd påpeker at det er «utfordrende at dette begrepet også omfatter andre barn og unge enn de som er innenfor overskriften i denne saken.»

Det foreslås likevel å beholde begrepet «krysskulturelle», som er definert som barn eller ungdom som har levd eller lever i to eller flere kulturelle miljøer i en vesentlig del av barne- og ungdomsårene. Barn av innvandrere har et sterkt behov for å finne tilhørighet i det norske samfunnet og med sine jevnaldrende. Å fokusere kun på barn med innvandrerbakgrunn kan fremme en oss-dem-tenkning. Ved å løfte fram begrepet krysskulturelle, settes erfaringer fra barn med innvandrerbakgrunn sammen med barn av minoriteter og urfolk, samt barn av norske foreldre med erfaring fra andre kulturer. Det skaper felles referanserammer og tilhørighet som er viktig i seg selv.

7. Representativt lederskap (9):

Nesten alle høringsvarene framholder dette som viktig. Oslo, Hamar og Nidaros bispedømmeråd trekker fram at den manglende representasjonen av migranter i ulike styrever, råd og stillinger gjør også at migranternes perspektiv blir dårligere ivaretatt. Agder og Telemark bispedømmeråd «vil særlig trekke frem «representativt lederskap» som et tema som bør kunne ut i konkrete forslag i en handlingsplan.»

På bakgrunn av dette foreslås ingen endringer i kjennetegnet.

8. Økumenisk samarbeid (10):

Sør-Hålogaland bispedømme ser dette som en kjempeutfordring i vår tid: «Hvordan kan kirken etablere / åpne sine strukturer for å favne migrantmenigheter med sin språklige, kulturelle, teologiske og kulturelle egenart?» Stavanger bispedømme påpeker at «det økte mangfoldet av kirkesamfunn i befolkningen gir muligheter til sterkere økumenisk bevissthet og samarbeid. Den norske kirke kan være forankret i sin lutherske tradisjon og samtidig opptatt av felleskristen samhandling på tvers av ulike kirkesamfunn.»

På bakgrunn av dette foreslås ingen endringer i kjennetegnet.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kirkerådet har vedtatt at «Kirken i det flerkulturelle Norge» skal være ett av fem fokusområder for 2021, noe som gjenspeiles i forslaget til budsjett for 2021. Et vedtak må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene følges opp på ulike nivåer i Den norske kirke i form av handlingsplaner med konkrete tiltak og ressurser til å gjennomføre disse. Dette innebærer at Kirkerådet vil vedta hvordan vedtak følges opp med konkrete tiltak på nasjonalt nivå.



Referanser: KR 44/20, KR 16/21, KR 17/21

Arkivsak: 20/05330-2

Kristne migranter – handlingsplan for Kirkerådet

Sammendrag

Denne saken er en oppfølging av sak KR 16/21 «Kristne migranter», som ble vedtatt i Kirkerådet 28.-29- januar. Denne følger igjen opp saken med samme navn som skulle gått til Kirkemøtet, men som i stedet ble sendt på høring til bispedømmerådene (KR 16.2/21). Saken foreslår en handlingsplan som skal gjelde nasjonalt over tre år. Handlingsplanen tar utgangspunkt i de åtte kjennetegnene for Den norske kirke i en ny tid og beskriver hvordan de kan omsettes til handling. Formålet med tiltakene i handlingsplanen er at kristne migranter skal kunne finne sin plass i Den norske kirke.

I forlengelsen av Kirkerådets vedtak i sak KR 16/21 bør det arbeides med tiltak på ulike nivå i Den norske kirke som følger opp kjennetegnene i saken og denne handlingsplanen. I KR 16.2/21 nevnes flere forslag til lokale tiltak under hvert kjennetegn som kan vurderes.

Forslag til vedtak

Kirkerådet vedtar følgende handlingsplan for treårsperioden 2021-23 og ber om rapport når den er gjennomført:

- 1.1. Vektlegge kulturelt og etnisk mangfold i Den norske kirkes nasjonale kommunikasjon.
- 1.2. Lage ressurser for kompetansebygging og samtaler på prosti- eller fellesrådsnivå med utgangspunkt i de åtte kjennetegnene.
- 1.3. Tilby alle bispedømmer deltakelse fra Kirkerådet til fagsamling på prosti- eller bispedømmenivå om temaet.
- 2.1. Fremme migranters rettigheter gjennom politisk påvirkning.

- 2.2. Vurdere endring i feltene i menighetenes årsstatistikk knyttet til deltakelse og mangfold for å få bedre nasjonale data knyttet til menighetenes aktiviteter på feltet.
- 2.3. Utlyse, tildele og følge opp forskningsprosjekt knyttet til temaet.
- 3.1. Gjennomføre webinar eller frokostmøte hvert semester knyttet til temaet.
- 3.2. Gjøre tilgjengelig ressurser for bibelgrupper og husfelleskap på ulike språk.
- 4.1. Etablere en samarbeidsavtale med NMS og KIA for å lære av deres erfaring på feltet og samarbeide om konkrete tiltak.
- 4.2. Følge opp konkret samarbeid mellom menigheter og SMM-organisasjoner på feltet.
- 4.3. Utvikle ressurser som kan gjøre forkynnelsen mer relevant og utfordrende for ulike grupper.
- 4.4. Gjennomgå og videreutvikle nasjonale breddetiltak i trosopplæringen tilpasset erfaringer, alder, perspektiv og språk.
- 5.1. Utvikle materiell til ulike ledd i hovedgudstjenesten på andre språk, og gjøre dette tilgjengelig i Ressursbanken og i andre kanaler.
- 5.2. Gjøre tilgjengelig digitale ressurser slik at menigheter kan feire gudstjenester med den globale kirke.
- 6.1. Legge til rette for kompetanseheving blant kirkens ansatte om barn som vokser opp med foreldre med ulik religiøs tro og med krysskulturell identitet.
- 6.2. Gjøre kjent støtteordninger for barn og unge for deltakelse på arrangementer.
- 7.1. Sammen med studiesteder fastsette mål og tiltak for å øke andelen studenter med innvandrerbakgrunn ved kirkefaglige studier, og gjøre det samme innenfor Veien til vigslet tjeneste i regi av Bispemøtet.
- 7.2. Samarbeide med Samarbeidsrådet for barne- og ungdomsorganisasjoner (SBU) om tiltak for å øke andelen ansatte og frivillige med innvandrerbakgrunn.
- 7.3. Kartlegge andel ansatte med innvandrerbakgrunn og utarbeide måltall for økt andel innen 2023 og videre.
- 7.4. Utarbeide en plan for rekruttering av mennesker med krysskulturell kompetanse på alle plan, både som ansatte og frivillige.
- 7.5. Inkludere arbeid med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i kirkevalget 2023.
- 8.1. Gjøre de økumeniske samarbeidsavtalene kjent.
- 8.2. Kartlegge muligheter for å fjerne organisatoriske hindringer for å knytte kristne migranter og migrantmenigheter nærmere til Den norske kirke.

Saksorientering

Bakgrunn

I denne saken foreslås det hvordan Kirkerådet skal følge opp vedtaket i

Kirkerådssaken Kristne migranter (KR 16/21) på nasjonalt plan. Handlingsplanen foreslås å gjelde for årene 2021-2023.

Det gjøres i dag mye godt arbeid innen diakoni, relasjons- og felleskapsbygging, gudstjenestefeiring, forkynnelse, trosopplæring, krysskulturelle barn og unge og ulike former for økumenisk samarbeid i Den norske kirkes menigheter. Dette er imidlertid i liten grad kjent og det er stort behov for erfaringsdeling og kompetansebygging på feltet.

Det er avgjørende for å lykkes med denne saken at det legges til rette for samarbeid med dem som har erfaring og faglig kunnskap om feltet, og som vet hvor skoen trykker. Det kan være enkeltpersoner med krysskulturell kompetanse, misjonsorganisasjoner, Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA), Norges Kristne Råd (NKR) og andre kirkesamfunn, Kirkens bymisjon, migrantmenigheter og forsknings- og utdanningsinstitusjoner.

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

En sentral oppfølging av de åtte kjennetegnene er samtaler på alle nivåer i Den norske kirke om hvordan kirken kan videreutvikles utfra kjennetegnene. Det må legges til rette for slike samtaler på prostinivå der det skapes rom for å lytte til livsfortellingene og der migrantmenigheter og migranter er en ressurs. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 1.1. Vektlegge kulturelt og etnisk mangfold i Den norske kirkes nasjonale kommunikasjon.
- 1.2. Utarbeide en nasjonal plan og ressurser for flerkulturell kompetansebygging på prosti- eller fellesrådsnivå med utgangspunkt i de åtte kjennetegnene for Den norske kirke.
- 1.3. Tilby alle bispedømmer deltakelse fra Kirkerådet til fagsamling på prosti- eller bispedømmenivå om temaet i løpet av treårsperioden.

2. Diakonal tilnærming: *Kirken fremmer migranternes rettigheter, er støttende i etableringen av en hverdag i Norge og har lav terskel for deltakelse i diakonalt arbeid*

Kirken har mange arenaer der mennesker kan være seg selv og slappe av fra krav, bli sett, bidra med sine evner og anlegg, talenter og nådegaver. Som innvandrere er det viktig å få tilgang til sosiale arenaer. Ved å løfte blikket bort fra en relasjon som kun gir rom for å være enten giver eller mottaker til en sameksistens med samhandling og læring, kan kirken skape møteplasser som inkluderer og ansvarliggjør alle. Det er viktig å få dokumentert hva som alt gjøres for å kunne bygge videre på det. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 2.1. Fremme migranternes rettigheter gjennom politisk påvirkning.
- 2.2. Vurdere feltene i menighetenes årsstatistikk knyttet til deltakelse og mangfold. En eventuell endring i 2021 vil ha virkning for menighetenes telling i 2022 og for rapporteringen i januar 2023.

- 2.3. Utlyse, tildele og følge opp forskningsprosjekt knyttet til kristne migranter. Forskningsprosjektet skal knyttes til menigheters arbeid med kristne migranter gjennom diakoni, forkynnelse, gudstjenester og/eller trosopplæring. I satsninger i budsjettet for 2021 er det satt av 500.000 kr til forskningsprosjektet.

3. Likeverdig felleskap: *Kirken bygger relasjoner og felleskap der alle møtes med respekt og frihet til å være seg selv og bidra til å utvikle og utvide felleskapet*

Gode relasjoner og felleskap er avgjørende for å bygge tilhørighet og motvirke utenforskap. Menigheter og mindre felleskap av troende er her en nøkkel for god integrering. Ansvar for initiativ og tilrettelegging må ligge på de som alt er «innenfor». Samtidig må det vektlegges likeverd, gjensidighet og respekt begge veier for ulike syn, tradisjoner og verdier. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 3.1. Gjennomføre webinar eller frokostmøte hvert semester.
- 3.2. Utarbeide ressurser for bibelgrupper og husfelleskap på engelsk og evt. andre språk som supplement til gudstjenestelige samlinger og diakonale tiltak.

4. Kultursensitiv forkynnelse og trosopplæring: *Kirken forkynner og underviser evangeliet frimodig og tilpasset migranternes erfaringer og perspektiv, språk og alder*

Kristne migranter og migrantmenigheter har ofte en verdensanskuelse som er mer åpen for spiritualitet og åndelige dimensjoner enn det norske sekulariserte samfunnet. Det kan gi et verdifullt utenfrablikk. Samtidig kan etablerte menigheter formidle en kultursensitivitet og forståelse for norsk kultur og tenkemåte som kan justere migranternes syn på det de observerer i Norge. Forkynnelse og trosopplæring må bidra til å bygge bro mellom kulturene og legge til rette for respekt og forståelse for forskjellene. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 4.1. Etablere en samarbeidsavtale med NMS og KIA for å lære av deres erfaring på feltet, og samarbeide om konkrete tiltak. Her er prosjektmidler tilgjengelig fra Eckbos legat.
- 4.2. Følge opp konkret samarbeid mellom menigheter og SMM-organisasjoner på feltet.
- 4.3. Utvikle ressurser som kan gjøre forkynnelsen relevant og utfordrende for ulike grupper. Dette gjøres i nært samarbeid med kompetansemiljø og utdanningsinstitusjoner.
- 4.4. Gjennomgå nasjonale breddetiltak i trosopplæringen med tanke på å fremme økumeniske perspektiver og videreutvikle ressurser tilpasset erfaringer, alder, perspektiv og språk.

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

Den norske kirke fikk ny hovedgudstjeneste gjennom Kirkemøtets vedtak i 2019, og denne er nylig trykket i liturgiske bøker. Det er mange muligheter for å tilrettelegge ulike ledd i hovedgudstjenesten for å synliggjøre Den norske kirke som del av den verdensvide kirke. I tillegg kan ca en søndag i måneden være en alternativ gudstjeneste, der samarbeid med migrantmenighet og engelsk språk er en mulighet. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 5.1. Utvikle materiell til ulike ledd i hovedgudstjenesten på ulike språk, og gjøre dette tilgjengelig i Ressursbanken og andre kanaler.
- 5.2. Gjøre tilgjengelig digitale ressurser slik at menigheter kan feire gudstjenester med den globale kirke på engelsk, evt. andre språk.

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

Krysskulturelle barn og unge er en samlebetegnelse for barn og unge som vokser opp med flere kulturer. Definisjonen er: «Barn eller ungdom som har levd eller lever i to eller flere kulturelle miljøer i en vesentlig del av barne- og ungdomsårene» (Ruth E. Van Reken). Det er viktig at de ikke blir fremmedgjort og «eksotiske», men er en naturlig del av kirken. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 6.1. Legge til rette for kompetanseheving blant kirkens ansatte om barn som vokser opp med foreldre med ulik religiøs tro og med krysskulturell identitet. Etablere samarbeid med migrantmenigheter og kompetansemiljø på feltet.
- 6.2. Gjøre kjent via ulike kanaler støtteordninger for barn og unge som ikke står sterkt økonomisk stilt for deltakelse på arrangementer i kirkens regi.

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

Rekruttering av ansatte er knyttet til Den norske kirkes generelle rekrutteringsarbeid. I rekrutteringsstrategien som foreslås til Kirkemøtet 2021 er det et vedtaks punkt om at kirkens ansatte speiler mangfoldet blant medlemmene. Rekruttering av frivillige til demokratiske styringsorganer skjer primært gjennom kirkevalget hvert fjerde år. Kirkerådet vil i treårsperioden:

- 7.1. Sammen med studiesteder fastsette mål og tiltak for å øke andelen studenter med innvandrerbakgrunn ved kirkefaglige studier, og gjøre det samme innenfor Veien til vigslet tjeneste i regi av Bispemøtet.
- 7.2. Samarbeide med Samarbeidsrådet for barne- og ungdomsorganisasjoner (SBU) om tiltak for å øke andelen ansatte og frivillige med innvandrerbakgrunn.
- 7.3. Kartlegge andel ansatte med innvandrerbakgrunn, og gjerne på land-nivå. På bakgrunn av dette utarbeide måltall for økt andel innen 2023 og videre.
- 7.4. Utarbeide en nasjonal plan for rekruttering av mennesker med krysskulturell kompetanse på alle plan både som ansatte og frivillige.

- 7.5. Inkludere rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til menighetsråd og bispedømmeråd i arbeidet med kirkevalget 2023.

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

Tilknytningsformer sikres både lokalt og nasjonalt. Kirkerådet vil legge til rette for økumenisk samarbeid nasjonalt og lokalt gjennom ulike tiltak i denne handlingsplanen. Med en lyttende tilnærming kan vi lære, bygge kompetanse, erfaringer, nettverk og relasjoner som er av stor verdi.

Videre vil Kirkerådet i treårsperioden:

- 8.1. Gjøre de økumeniske samarbeidsavtalene kjent for utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, menighetsråd og fellesråd samt relevante enkeltpersoner og samarbeidende kirkesamfunn og menigheter, for at disse skal være kjent med muligheter for samarbeid.
- 8.2. Gjennomføre en konsultasjon på nasjonalt nivå om sammenhengen mellom vedtaket om kristne migranter og organisatoriske forhold i Den norske kirke. I konsultasjonen undersøkes det hvordan enkeltmedlemmer og migrantmenigheter kan knyttes nærmere til Den norske kirke gjennom organisatoriske forhold. Konsultasjonen vil avdekke hva som er mest aktuelt, slik at videre utredninger kan igangsettes. Vedtakene i disse sakene vil måtte gjøres av Kirkemøtet.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kirkerådet har vedtatt at «Kirken i det flerkulturelle Norge» er ett av fem fokusområder for 2021, noe som gjenspeiles i budsjett for 2021. I satsinger i budsjettet for 2021 er det satt av 500.000 kr til forskningsprosjektet knyttet til kristne migranter. Utover dette vil oppfølging av handlingsplanen gjøres innenfor eksisterende rammer.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	17/02948-58	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
38/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	01.06.2021

Fastsetting av møtedatoer for Stavanger bispedømmeråd for år 2022

Saksorientering

Det vil nå være hensiktsmessig at bispedømmerådet fastsetter sine møtedatoer for 2022.

Det foreslås følgende møtedatoer:

Fredag 21. januar
 Onsdag 23. februar
 Torsdag 6.- 7. april
 Onsdag 8. juni

Kirkerådet skal i sitt møte 27.-28. mai vedta om Kirkemøtet i 2022 skal utsettes fra 20.–25. april til 21.–26. september 2022.

Dette saksfremlegget vil bli oppdatert med forslag til møtedatoer for andre halvår 2022 når dato for Kirkemøtet 2022 er endelig fastsatt, og senest innen mandag 31. mai.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd fastsetter følgende møtedatoer for år 2022:

Fredag 21. januar
 Onsdag 23. februar
 Onsdag 6.- torsdag 7. april
 Onsdag 8. juni

Stiftsdirektørens rapport juni 2021

Personal

Tiltredelse

Sigbjørn Rydland Jårvik tiltrer stillingen som studentprest i Stavanger den 1. august 2021.

Rune Richardsen tiltrer stillingen som sokneprest i Karmøy prosti, med særskilt tjeneste i Falnes sokn, den 1. august 2021.

Fratredelse

Sigbjørn Rydland Jårvik fratrer stillingen som kapellan i Ytre Stavanger prosti, med særskilt tjeneste i Hinna sokn, den 31. juli 2021.

Helge Helgesen fratrer stillingen som sokneprest i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i Tjensvoll sokn, den 31. august 2021.

Vikariat

Pensjonert prest Reidar Bjaanes gjør vikartjeneste i 30 % stilling i Dalane prosti i perioden 22. mars til 20. juni 2021.

Sjømannsprest Frank Torbjørn Skofteland gjorde vikartjeneste i 60 % stilling i Tungenes prosti i perioden 12. april til 30. mai 2021.

Teologistudent Rolv Henrik Øye skal være sommervikar i Ryfylke prosti i perioden 14. juni til 25. juli 2021.

Teologistudent Øystein Fidjeland skal være sommervikar i Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti i perioden 21. juni til 1. august 2021.

Teologistudent Jon Olav Meling Kvamsøe skal være sommervikar i Haugaland prosti i perioden 25. juni til 8. august 2021.

Teologistudent Helge Bjørgaas Helle skal være sommervikar i Karmøy prosti i perioden 12. juli til 8. august 2021.

Førsteamanuensis og prest Halvard Johannessen skal være sommervikar i Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti i perioden 12. juli til 1. august 2021.

Arbeid med smittevern i menighetene

Den siste tiden har menighetskontorene mottatt mange telefoner fra familie og venner til dåpsbarn og brudepar. Henvendelsene har i stor grad handlet om smittevernregler som sier at en anbefales å ikke delta på arrangement på tvers av kommunegrenser. Dette er nasjonale smittevernregler som er fulgt opp i den norske kirkes egen smittevernveileder. Frustrasjonen hos de som ringer er stor og det

er krevende å ikke kunne imøtekomme deres ønsker. Noen steder har også smittevernlegene blitt kontaktet. Vi ser frem til at det fra 27.5 og åpning på nivå 2 nasjonalt.

Det jobbes svært godt med smittevern i menighetene. Prostene melder om at det er mange som er slitne av arbeid med smittevern, planlegging og endring av arrangementer. Det meldes også om slitne staber som trenger å jobbe seg sammen igjen nå vi nå kan invitere inn til flere arrangementer enn på lenge. Kirkerådet jobber med å utarbeide et opplegg som skal legge til rette for at stabene igjen kan finne sammen i arbeidet. Bispedømmerrådets administrasjon og prostene vil følge opp dette arbeidet.

Økonomi

I bispedømmerrådets møte i august vil rådet få presentert regnskapsrapporten for første halvår. Ut fra rapporten for første kvartal er det grunn til å tro at det vil være et mindreforbruk for første halvår. Administrasjonen vil med utgangspunkt i bispedømmerrådets strategi og satsinger utarbeide forslag til hvordan midlene kan brukes i siste halvår.

Kommunikasjon

På kommunikasjonsområdet har det blant annet vært jobbet med å synliggjøre prosjekter fra bispedømmerrådet ut til menigheter og medlemmer, slik som Sammen som kirke i hele verden, nytt rekrutteringsopplegg til konfirmantundervisningen, Ettåring i kirken og pilegrimsarbeidet. Et Sammen om å lede-webinar for proster og kirkeverger handlet om vegen videre etter koronakrisen: hvordan kommuniserer vi internt og eksternt og samhandler som ledere når kirkene igjen kan fylles? Kommunikasjonsrådgiver har også formidlet medlemsundersøkelsen i ulike fora, den er et nyttig verktøy for strategiarbeid og intern bevisstgjøring rundt medlemskommunikasjon. Den nasjonale arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester ble fulgt opp av en regional pressemelding, og førte til oppslag i både presse, radio og tv. En video med «Konfirmantenes trosbekjennelse» satte ny seerrekord i år for bispedømmets Facebookside, en tydelig og oppmuntrende pekepinn på hva som engasjerer sidens følgere.

Inkluderende kirkeliv

I nordfylket:

I innspurten av en krevende koronavår dukket det opp en gylden mulighet til igjen å samles for HEL-koret på Karmøy. Leder Janne Kristine Eng fikk reservert billetter til hele koret på en konsert i Festiviteten i Haugesund med Hanne Krogh og Alexander Rybak. Smittevern ble meget godt ivaretatt med egen inn- og utgang for alle kormedlemmer. Samtlige deltakere og ledere takket ja til tilbudet og av 100 tillatte publikummere utgjorde koret en gruppe på 36. Og for en fest det ble! Gleden over å kunne samles igjen og oppleve en flott konsert sammen var uforglemmelig. Både Hanne Krogh og Alexander Rybak er velkjent for kormedlemmene og Hanne henvendte seg også spesielt til deltakere i vår gruppe. Stemningen og gleden blant kormedlemmene var en like god opplevelse som selve konserten. Det var en inspirasjonskilde som tas med inn til oppstarten i høsten. Før det skal koret også samles til sommeravslutning på Fredtun 5.juni. Øvrige kafeer og klubber tar en felles oppstart med grillfest i kirkeparken ved Norheim kirke 21.august.

For øvrig er det en forsiktig oppstart nå i vår med mindre grupper som samles og litt besøk i boliger der det er forsvarlig. Ledere i inkluderingsarbeidet har gjennom hele koronaperioden hatt planleggingsmøter på teams for å være best mulig rustet til gjenåpning og felles arrangementer til høsten.

I sørfylket er det nå kommet inn noen få samlinger på kalenderen før sommeren, men de fleste har blikket vendt mot oppstart av aktiviteter og samvær til høsten. Det gjelder både lokalt arbeid og fellestiltak.

Lederkontakt, oppfølging og planlegging skjer fortsatt digitalt og på telefon.

Kultur

Kirken i Stavanger 2025

Hovedkomiteen for kirkens jubileum hadde sitt andre møte 18. mai. Det ble vedtatt at hovedkomiteen jobber videre med å utforme forslag til profilprosjekter som man ønsker som hovedsatsinger for jubileumsmarkeringen. Tentativt er dette prosjekter innenfor områdene: Diakoni (omsorgskirken), barn og unge, jubileumshelg (pinsen i samarbeid med Stavanger kommune) og tro, verdier og meningsbrytning.

Noen av prosjektene har form av mer rene arrangementer, mens andre vil være temaområder som vi vil ha fokus på gjennom året på ulike måter.

Øivind Holtedahl (sokneprest i domkirken) er i gang som prosjektleder for kirkens jubileumsarbeid. Han er sekretær for hovedkomiteen. Øivind, biskop Anne Lise, kirkevergen i Stavanger kirkelige fellesråd Rune Skagestad og Ragnhild Halle utgjør arbeidsutvalg for hovedkomiteen.

Bispedømmets jubileumskomite har ikke hatt møter siden august 2020, først og fremst i påvente av at arbeidet med struktur og organisering skulle lande. Vi har jobbet med å få på plass en leder for denne komiteen, og er nå glad for at Stein Ødegård, sokneprest i Bryne, har sagt ja til denne oppgaven. De blir møte for denne komiteen 31. mai.

Stavanger kommune har også etablert en jubileumskomite. Denne har hatt et møte, og neste møte blir 18. juni. Øivind Holtedahl og Ragnhild Halle er begge med i dette per i dag.

Hans Nielsen Hauge 2021

Torsdag 16. september blir det frokostseminar med utgangspunkt i Hauge som gründer og næringslivsmann, hans arbeid for arbeideren og at alle skal få en mulighet til å bidra. Dette er et samarbeid med LO og NHO Rogaland. Kjell Magne Bondevik og Harald Stanghelle, begge fra hovedkomiteen for Hauge-året, kommer. Her blir biskopen med.

Planleggingen av Hauge-helg i Stavanger 19. – 21. november er godt i gang. Fredagen blir det fagdag i samarbeid med VID. Lørdag 20. nov planlegges det mindre arrangement med utgangspunkt i sporene etter Hauge og haugianerne i Stavanger. Her er Nygaten forsamlingshus og Josefinestiftelsen sentrale, og vi samarbeider med NMS og Kirkens bymisjon. Det kan bli byvandring og mindre samlinger. Søndag 21. november blir det kulturkveld i St. Petri.

Norsk orgelfestival og fagdag

16. – 19. september arrangeres Norsk orgelfestival. Også i år blir det et variert program som blant annet inneholder en rekke konserter med bla internasjonale utøvere som Jean-Baptiste Dupont og

Friman-Ambricini-Vicens Trio, konsert i Stavanger konserthus i samarbeid med SSO, bokprat, fagdag for kirkemusikere, nordisk orgelkonkurans, orgelvandring med Svein Egil Omdal, orgelkurs for ungdom og festivalhøymesser.

Pilegrim

Pilegrimsturer

Pilegrimsturen Stavanger – Røldal, 29. juni – 4. juli, er fulltegnet med venteliste. Det betyr at rundt 40 pilegrimer, inklusiv en gruppe sørgende som har et parallelt opplegg, deltar på denne turen. Eyvind Skeie er med blant lederne.

Pilegrimsvandringen fra Egersund til Stavanger 2. – 6. august er ikke fulltegnet per i dag. Dette er første strekk av Kystpilegrimsleia, og vi håper flere vil oppdage muligheten til å gå dette strekket med ledere og ferdig opplegg.

Det er enda ikke avgjort om det kan bli kystpilegrimsferd med Caroline af Sandnes i løpet av sommeren.

Pilegrimskonferanser

Pilegrimsutvalget hadde 3 deltakere med på den digitale konferansen som nasjonalt pilegrimssenter arrangerte 18. mars. Deltakerne bidro med innlegg om pilegrimsarbeidet i vårt bispedømme. Representanter fra Pilegrimsutvalget deltok også på digital konferanse arrangert av Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg 19. mars. Her var det flere videoinnslag fra Stavanger bispedømme.

Regionalt pilegrimssenter på Avaldsnes

Stavanger bispedømme er representert i ressursgruppa for Avaldsnes RPS. Det har vært avholdt ett møte i mai der daglig leder ga en fyldig orientering om virksomheten slik den er nå.

Kystpilegrimsleia

Det jobbes med å få godkjent en sammenhengende trasé for Kystpilegrimsleia fra Egersund til Stavanger med tanke på merking. Det er noen etapper i Hå og Klepp kommuner som ikke er på plass enda. Når traseen er endelig fastlagt, er merking av leia neste steg. Egersund kommune har nettopp fått merket sin del av Kystpilegrimsleia fra Egersund til Ognå. Det er forbilledlig og forhåpentligvis vil de andre kommunene følge etter slik at vi får en sammenhengende merket lei som er lett å følge.



Olav Elgvin,
Arne Backer Grønningsæter
og Edvard Nergård Larsen

Å være en sak

LHBT+: holdninger og
arbeidsmiljø i Kirken



Fafo-rapport
2020:20

Olav Elgvin, Arne Backer Grønningsæter og Edvard Nergård Larsen

Å være en sak

LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken

Fafo-rapport 2020:20

Fafo-rapport 2020:20

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0567-1

ISSN 2387-6859

Omslagsfoto: Vallset kirke, Stange. © Bjørnar Midtbruget

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning og bakgrunn	12
1.1 Holdninger i endring.....	12
1.2 LHBT.....	15
1.3 LHBT-ordliste.....	15
1.4 Lovgivning setter rammer.....	16
1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT.....	17
1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet.....	18
2 Metode	19
2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk.....	19
2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg.....	21
2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte.....	24
2.4 Andre datakilder.....	25
2.5 Interesse for prosjektet.....	25
2.6 Etske hensyn og personvern.....	26
3 Tidligere forskning	27
4 Funn fra spørreundersøkelsen	30
4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte.....	30
4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer.....	35
4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varsling.....	39
4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon.....	41
4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag.....	46
4.6 Oppsummering og diskusjon.....	49
5 Kvalitative funn	51
5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø.....	51
5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning.....	54
5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet..	56
5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser.....	57
5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid.....	60
5.6 Endring over tid.....	64
5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene.....	65
5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk.....	67

6 Oppsummering av funn	69
6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?.....	70
6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?.....	70
6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?	71
6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?.....	71
6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?	72
6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer?	73
6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturg i 2017?	73
6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet.....	74
6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser	74
6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk.....	75
6.11 Om å tilhøre en gruppe	75
Til ettertanke	77
Referanser	79
Vedlegg	81

Forord

Diskusjonene om Den norske kirkes holdninger til LHBT+ har vært høylytte i mange år. Dette har særlig manifestert seg i tre problemstillinger. Den første gjelder aksept og inklusjon i menighets- og organisasjonsliv. Den andre gjelder personal- og ansettelsespolitikken. Den tredje gjelder utforming av ritualer og liturgier (for velsignelse av samliv eller ekteskapsinngåelse) som ikke har heterofili som forutsetning. I dette prosjektet, som handler om arbeidsmiljø for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet, møtes på mange måter disse tre problemstillingene. Utgangspunktet har vært flere bekymringsmeldinger når det gjelder arbeidsmiljøet for LHBT-personer som er ansatt i Den norske kirke. Stemmer det at LHBT-personer i Den norske kirke kan ha et utfordrende arbeidsmiljø? Det har vi undersøkt i denne rapporten.

Dette har vært et veldig spennende prosjekt. Vi er takknemlige for å ha fått dette oppdraget. Det er mange som må takkes, og som har bidratt til gjennomføringen.

For det første vil vi takke Kirkerådet som har tatt initiativet til prosjektet, gitt oss oppdraget og finansiert det. Vi vil særlig nevne Kirkerådets leder Kristin Gunleiksrud Raaum og direktør Ingrid Vad Nilsen. To personer i Kirkerådets sekretariat har vært våre primære kontaktpersoner og konstruktive samarbeidspartnere, har bidratt med innspill og kommentarer samt organisert innsamling av e-postadresser til den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen. Det er Sissel Vartdal og Karen Marie Engeseth. Stor takk til dere to.

Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe. Vi har hatt spennende diskusjoner og fått god hjelp til å forstå konteksten, formulere spørsmålene og prioritere analytiske dimensjoner. Takk til Kristine Sandmæl, Jan Otto Myrseth, Eleanor Brenna, Alex Ramstad Døsvik, Linn Maria Kierulf, Halvor Moxnes og Kai Steffen Østensen.

Vi vil også takke KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, kirkevergene og alle dere andre vi ikke har navn på, som bidro til at vi fikk e-postadresser og nådde ut med spørreskjemaet til en stor del av de ansatte i Kirken.

Prosjektet har vært gjennomført i samarbeid mellom Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning og KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. Dette har vært et fruktbart samarbeid med utgangspunkt i ulike tematiske tradisjoner på de to instituttene. Samarbeidet har gitt oss mulighet til å kombinere kunnskap fra religionsforskning, arbeidslivsforskning, LHBT-forskning og minoritetsforskning. Prosjektteamet har bestått av Ånund Brottveit, Ann Kristin Gresaker og Edvard Nergård Larsen fra KIFO og Terje Olsen, Anette Brunovskis, Olav Elgvin og Arne Backer Grønningsæter fra Fafo.

Arbeidsdelingen har vært som følger. Ånund Brottveit og Terje Olsen var i hovedsak aktive i planlegging og oppstart og har representert instituttene ledelse. Edvard Nergård Larsen hadde hovedansvaret for spørreskjemaundersøkelsen og analysene av de kvantitative dataene. Olav Elgvin og Ann Kristin Gresaker gjennomførte de kvalitative intervjuene, men siden Ann Kristin gikk ut i fødselspermisjon, har Olav hatt hovedansvaret for analysene av personintervjuene. Anette Brunovskis har hatt ansvar for kvalitetssikringen og på den måten bidratt positivt inn i skriveprosessen.

Arne Backer Grønningsæter har vært prosjektleder. Rapporten er skrevet av Olav Elgvin, Edvard Nergård Larsen og Arne Backer Grønningsæter. Det har vært mange involverte, takk for godt samarbeid, alle sammen.

Informasjonsavdelingen på Fafø ved Stein Roar Fredriksen og Jon Lahlum må takkes for godt arbeid med ferdigstilling av rapporten.

Den viktigste takken går til alle dere som har delt av livserfaringer gjennom intervjuer eller har svart på spørreskjemaet. Takk!

Jeg må også legge til en personlig kommentar. Det er nødvendig for meg melde fra at jeg har en bakgrunn som kirkepolitiker. Jeg har tidligere vært medlem av Oslo bispedømmeråd, Kirkemøtet og Kirkerådet. Dette gjør at jeg selvsagt har vært personlig opptatt av Kirkens relasjon til LHBT+-befolkningen. Det har derfor vært desto viktigere for oss at prosjektet skulle ha god faglig og metodisk forankring. Vi har som mål å få fram ulike stemmer og erfaringer, ikke svartmale eller hvitmale, men gi et nansert bilde. I fagmiljøene på både Fafø og KIFO har vi hatt diskusjoner om datamaterialet i rapporten, og vi har vært opptatt av ikke å trekke andre slutninger enn det datamaterialet tillater. Vi håper at vi har klart det, og at våre funn kan bidra positivt inn i Kirkens videre arbeid med disse spørsmålene. Det har vært spennende å jobbe med dette. Takk til alle som har bidratt.

Oslo, 30. oktober 2020

Arne Backer Grønningsæter, prosjektleder

Sammendrag

På bakgrunn av bekymringsmeldinger har Kirkerådet tatt initiativ til en undersøkelse av arbeidsmiljøet for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke (Dnk). Fafø har gjennomført prosjektet i samarbeid med KIFO. Målet med undersøkelsen har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad ansatte med LHBT+-identitet i Dnk utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke.

Prosjektet har benyttet to metodiske grep. For det første er det gjennomført en nettbasert spørreskjemaundersøkelse blant ansatte i Kirken. For det andre er det gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som identifiserer seg som LHBT+.

Spørreskjemaet ble sendt til 5297 personer og 1801 svarte på spørreskjemaet – en responsrate på 34 prosent. Av disse var det 120 som identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Respondentene fordeler seg på alle bispedømmer, arbeidsgiverlinjene i Kirken, ansatte i både vigslede og ikke-vigslede stillinger, samt hele spekteret av profesjoner og stillingskategorier i Kirken.

Ansatte som oppga LHBT-identitet ble spurt om erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering/kjønnsidentitet. Vi ønsket også å fange opp erfaringer hvor LHBT- personer har opplevd arbeidsmiljøet som støttende, erfaringer med åpenhet i arbeidsmiljøet og hvordan den offentlige debatten oppleves.

Kirkelig ansatte som oppga at de ikke har en LHBT-identitet, fikk spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet. Spørreskjemaet inneholdt følgende moduler: bakgrunn, kjønnsidentitet og seksuell orientering, stilting og ansettelsesforhold, sosiale forhold på arbeidsplassen, og holdninger og erfaringer knyttet til LHBT.

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. De kvalitative intervjuene kan også hjelpe oss til å forstå enda bedre de sammenhengene vi kan se i det kvantitative materialet. Vi spurte om tilsettingsprosessen, og om arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø over tid. Informantene representerer en sammensatt gruppe med ansatte i ulike posisjoner og arbeidsgiverlinjer i Kirken. Intervjuguiden inneholdt følgende hovedspørsmål: holdninger på arbeidsplassen, opplevd psykososialt miljø, åpenhet om egen identitet, erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet, egne erfaringer med diskriminering/trakassering, samt opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver. Funnene kan oppsummeres i disse punktene:

Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?

Det generelle bildet av ansatte med LHBT-identitets hverdag i Kirken er positivt: De fleste trives, og opplever støtte og tilhørighet på arbeidsplassen. Samtidig er det noen alvorlige nyanser og unntak i dette bildet. Direkte opplevelser av trakassering eller diskriminering forekommer, men er oftere knyttet til brukere og frivillige enn til ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever samtidig systematisk lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Det gjelder både i vigslede og ikke-vigslede stillinger, og forskjellen består også når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellesråd/menighetsråd eller bispedømme-råd/Kirkerådet. Begrepet minoritetsstress er dekkende for opplevelsene en del LHBT-personer har. Også personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, kan sitte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, og at diskusjonen om seksuell orientering i Kirken virker belastende. Det er altså en dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden, og utfordringer og negative opplevelser på andre. Mange opplever en kontinuerlig komme-ut-prosess. Enkelte har opplevd avvisning, og flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?

Flere, flest blant ansatte med LHBT-identitet, har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Noen ansatte med LHBT-identitet har opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem. Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Folk søker seg til trygge steder.

I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av 10 ti svart «vet ikke». Det betyr at det er såpass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. I de mer liberale bispedømmene, er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan skyldes at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å ha kollegaer med LHBT-identitet. Bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Mange ansatte med LHBT-identitet utviser adaptive preferanser. De tenker at de må takle ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Det rapporteres om erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?

Det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Dnk. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne situasjonen oppleves som belastende, og i den

kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Det å tilhøre LHBT-gruppene er en belastning fordi det stadig settes spørsmåltegn ved liv og følelser. Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre, og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Det at mange LHBT-personer oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?

Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Det er også positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT-personer, men det gjelder i mindre grad holdningene når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT- personer?

Det er ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT- personer, og dem som ikke identifiserer seg som LHBT-personer. Eksempelvis opplever de som ikke definerer seg som LHBT-personer i større grad at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud. Over halvparten av de ansatte med bispedømmeråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i at Dnk prioriterer arbeidet for økt mangfold, mot bare litt over en av fire av dem som har fellesrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. De kvalitative intervjuene tyder på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant informanter som ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Men det finnes unntak her, vi har fått presentert historier om klare brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid?

Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. De vi intervjuet, anerkjente dette, og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange av informantene opplevde også at det generelt har blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer. Intervjuene tyder på at det er blitt større bevissthet om dette også blant de som er konservative og mot kirkelig velsigelse av homofilt samliv. Noen var opptatt av å vise at de anerkjente LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Flere LHBT-personene fortalte imidlertid at de kunne være ambivalente til denne type velvilje fra konservative personer.

Åpenhet i arbeidsmiljøet

De fleste er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne, overfor familie er 12 prosent ikke åpne, på arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder. Den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser. Selv om det er et mindretall, er det mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Andre oppgir som grunn at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng.

Personlige strategier og adaptive preferanser

Vi finner ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere denne situasjonen på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker minst mulig oppmerksomhet og finner mening i å være en vanlig ansatt. De to siste er dominerende sammenliknet med den første. Vi finner også slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer, og utviser adaptive preferanser. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger å bare være delvis åpne, for å avverge negative situasjoner.

Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk

Det er få respondenter som identifiserer seg som transperson. Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema. Andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). Her er det mye usikkerhet. Hovedbildet er taushet om kjønnsidentitetstematikk.

Om å tilhøre en gruppe

Det kommer fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering, og det å vite at en jobber med eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Minoritetsstresset kan for ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon. Selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så skjer det ofte nok til å skape frykt. Kirkens policy med to legitime teologiske syn er et kompromiss. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser belastende.

En generell oppsummering av funnene viser at de fleste opplever et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men det er forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og de som representerer majoriteten. Selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som fak-

tisk har gjort det. Diskriminering skjer. Det er mye usikkerhet og sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT- identitet. Det å *representere en sak* kan være en personlig belastning.

1 Innledning og bakgrunn

Helt siden partnerskapsloven ble innført i 1993 har diskusjonen om homofili og homofilt samliv stått høyt på agendaen i kirkelige organer. Debatten har vært engasjert fra begge sider. Denne diskusjonen gjenspeiler endringer i holdninger i samfunnet generelt. På grunn av religionens rolle som normgiver i seksualitetsspørsmål har det som er kalt homofilistriden, fått et stort rom i Den norske kirke, som i veldig mange andre kirker over hele verden.

Denne rapporten handler om arbeidsmiljøet for ansatte i Den norske kirke med LHBT+-identitet. Målet med arbeidslivsundersøkelsen blant ansatte med LHBT+-identitet/-orientering i Den norske kirke har vært å fange opp hvordan og i hvilken grad disse utsettes for spesielle belastninger og utfordringer i utøvelsen av sitt yrke. En av begrunnelsene for å gjennomføre en slik studie er et ønske om å drive lederutvikling og kursing av kirkelige ledere med sikte på å håndtere utfordringene på en god måte og sette inn tiltak som kan forhindre diskriminering. I denne rapporten vil vi derfor prøve å definere hva som er problematisk, men også hva som er positive opplevelser, for på den måten å kunne lære hva som skal til for å skape en god arbeidssituasjon for ansatte i Kirken med LHBT+-identitet.

Rapporten er bygget opp på følgende måte. I første del presenterer vi kontekst for prosjektet. Det gjelder utviklingen i samfunnets holdninger til LHBT, litt om den kirkelige debatten og bakgrunnen for prosjektet. Videre vil vi si noe om tidligere forskning og metodevalg før vi går løs på de to hovedkapitlene hvor vi presenterer funn fra en spørreundersøkelse blant ansatte i Den norske kirke og fra intervjuer med ansatte i Kirken som identifiserer seg med LHBT+-gruppene.

1.1 Holdninger i endring

Lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og skeive av andre kategorier har de siste 30 årene opplevd en stor endring i samfunnets holdninger. Endringen i holdningen til LHBT+-personer i storsamfunnet har foregått over mange tiår. I år er det nøyaktig 70 år siden Det norske forbundet av 1948 (DNF-48) ble stiftet, som den første organisasjonen for homofile og lesbiske i det norske samfunnet. Forbundet av 1948 var forløperen for FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, som inkluderer bifile, transpersoner, skeive, interkjønn osv. Det at DNF-48 ble til FRI, gjenspeiler også en utvikling hvor stadig flere grupper synliggjøres – ikke bare homofile og lesbiske, men også bifile, transpersoner og folk som ganske enkelt definerer seg som skeive. LHBT+ er nå blitt den mest brukte betegnelsen på minoriteter innen seksuell orientering og kjønnsuttrykk.

I 1972 ble forbudet mot mannlig homoseksualitet opphevet, og 37 år senere – i 2009 – ble likekjønnede par inkludert i en felles ekteskapslov. I disse årene har holdningsendringene i samfunnet vært store og raske. I kirkelig sammenheng har disse endringene vært kontroversielle. Sterke krefter innenfor Den norske kirke, så vel som i andre kirkesamfunn både i Norge og internasjonalt, har protestert og forsøkt å bremse endringer både av holdninger og lovgivning på dette feltet. Samtidig må en

kunne si at dette ikke bare har tatt form av en kamp mellom Kirken og samfunnet, striden innad i Kirken har vært både intens og høylytt.

Helt fra 90-tallet har ansettelsespolitikken vært et av de mest synlige og kontroversielle temaene i den kirkelige diskusjonen. Spørsmålet var om personer som lever i likekjønnede parforhold, kunne bli ansatt i kirkelige stillinger. Diskusjonene i Kirken om lesbiske, homofile, bifile og skeive har vært svært synlige i den norske offentligheten. Når det gjelder transpersoner og personer med kjønnsidentitetstematikk og interkjønn, har det imidlertid vært mer taust.

Vi kommer tilbake senere i rapporten med en tidslinje for denne historien. I det følgende vil vi nøye oss med å nevne to begivenheter som har vært bestemmende for den dagsaktuelle situasjonen.

Et begrep som går igjen i dagens kirkelige debatt, og som også vil være et tilbakevendende tema i denne rapporten, er «to syn». En presisering av dette begrepet er at det er to syn på likekjønnet samliv som begge ansees som teologisk legitime. Bakgrunnen for denne tanken om to teologisk legitime syn går tilbake til januar 2006. Da la Den norske kirkes lærenemnd fram en uttalelse om «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er et sakkyndig organ som etter anmodning kan gi uttalelse i saker som gjelder den evangelisk-lutherske lære. I denne saken var lærenemnda delt på midten. Lærenemndas uttalelse lå som et av premisene da Kirkemøtet i 2007 igjen behandlet ansettelsespolitikken og spørsmålet om ansettelse av personer som lever i likekjønnede parforhold.

«Samtidig konstaterer Kyrkjemøtet at Lærenemnda, ut frå ei samla forståing av dei bibelske skriftene, er delt i vurderinga av homofilt samliv i partnerskap. Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kyrkjemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.» (Utdrag fra vedtak i sak 07/07)

Dette vedtaket betydde at det nå var opp til det enkelte ansettende organ (Kirkerådet, bispedømmeråd, fellesråd, menighetsråd) å bestemme. Vi fikk ulike lokale praksiser, og dermed var de to synene institusjonalisert. Den kirkelige debatten om likekjønnet samliv fortsatte imidlertid. Den neste store saken gjaldt ekteskapslovgivningen. En høylytt debatt endte med at Kirkemøtene i 2016 og 2017 – etter at Åpen folkekirke vant kirkevalget i 2015 – vedtok innføring av en liturgi for vigsel av likekjønnede par. Vedtaket fra 2016 sier blant annet dette:

«Kirkemøtet viser til tidligere vedtak som understreker at uenighet i dette spørsmålet teologisk bedømt ikke er av en slik karakter at det gudstjenestelige og sakramentale fellesskapet i Den norske kirke må brytes. Begge syn på likekjønnet ekteskap kan derfor gis rom og komme til uttrykk i kirkens liturgiske ordninger, undervisning og forkynnelse.» (Utdrag fra vedtak i sak 16/17)

Med disse vedtakene ble det åpnet for ansettelse av LHBT-personer i vigslende kirkelige stillinger, og det ble mulig for likekjønnede par å få kirkelig ekteskapsinngåelse. Dette har ført Kirken betydelig nærmere en situasjon med likebehandling av personer med LHBT-identitet.

Samtidig er ikke disse konfliktene løst i den forstand at det er etablert full konsensus i Kirken. Dette gjenspeiler seg i de to vedtakene ved at de anerkjenner ulike syn som teologisk legitime i Kirken. For ansettelsespolitikken får det som konsekvens at det er åpnet for ulike lokale løsninger. For vigselsliturgien får dette som konsekvens at det finnes to liturgier, den ene kan bare brukes på heterofile par, mens den andre

kan brukes av alle og er nøytral når det gjelder ektefellenes kjønn. Videre er det mulig for ansatte i Kirken å reservere seg mot å medvirke i vigsling av likekjønnede par, selv om alle menigheter er forpliktet til å tilby vigsel til alle. På denne måten har en institusjonalisert et kompromiss, det er to teologisk legitime syn i Kirken. Denne situasjonen med to syn og hvordan det påvirker LHBT+-ansatte i Kirken, er et av forskningsspørsmålene og et av temaene vi vil drøfte i denne rapporten.

Å snakke om to syn er sannsynligvis en sterk forenkling, det kan være mange nyanser og varianter av disse holdningene. Dette gjør det også vanskelig å omtale de ulike synene på en nyansert måte i teksten. Vi bruker flere steder begrepene *konservativ* og *liberal*. Dette er gjort fordi vi trenger en enkel og tydelig begrepsbruk, selv om vi ikke oppfatter at disse to begrepene nødvendigvis er dekkende for hva den enkelte mener. Dette er imidlertid i tråd med en helt vanlig måte å omtale det vi oppfatter som to hoveddimensjoner i debatten, på. Med konservativ mener vi posisjonen som sier at personer som lever i et likekjønnet parforhold, ikke skal kunne inneha vigslende stillinger i Kirken, og/eller at Kirken ikke skal vie likekjønnede par, mens vi med liberal mener en posisjon som sier at homofile og lesbiske skal kunne inneha alle stillinger i Kirken, og/eller at Kirken skal vie likekjønnede par. I praksis er selvsagt dette en debatt med mange nyanser og grader. Den handler heller ikke bare om samliv, men også om synet på kjønn og kjønnsidentitet. Vi bruker likevel begrepsparet konservativ/liberal, fordi disse begrepene ofte har vært brukt på denne måten.

I forkant av Kirkevalget 2015 mottok ni biskoper og preses et brev fra en gruppe prester som uttrykte bekymring for hvordan ansatte med LHBT-identitet opplevde debattklimaet om hvorvidt Den norske kirke skulle innføre vigsel for likekjønnede par. Brevsenderne beskrev også en generell uro over LHBT-ansattes arbeidssituasjon, forskjellsbehandling av jobbsøkende LHBT-personer samt opplevelse av diskriminering og trakassering. Det «finnes en ukultur som har fått lov til å vokse fram over flere tiår som det er viktig å adressere og ta et felles ansvar for å jobbe med», ble det sagt (se LHBT arbeidsgruppe / Den norske kirke 2018). Dette brevet og ytterligere et brev fra samme gruppe med presisering av gruppens ønsker og spørsmål bidro til at Bispepøstet opprettet en arbeidsgruppe som i 2016–2017 jobbet med innspillene.

Med denne prosessen som bakgrunn gjorde Kirkerådet i september 2018 et vedtak med fire hovedpunkter: nedsetting av et LHBT-utvalg, gjennomføring av en arbeidslivsundersøkelse, utvikling av et kompetansehevende kurs- og samtaleopplegg og videre jobbing med strategiplan for likestilling.

Etter en anbudsrunde ble Fafo i samarbeid med KIFO tildelt oppdraget med å gjennomføre arbeidslivsundersøkelsen. Kirkerådets LHBT-utvalg har fungert som referansegruppe for prosjektet.

Det må understrekes at oppdraget omfatter hele spekteret i forkortelsen LHBT. Vedtakene som er referert over, handler i hovedsak om lesbiske og homofile. Både bifile og transpersoner er ganske usynlige i den debatten som har foregått. Vi må imidlertid regne med at det er tilsvarende underliggende uenigheter når det gjelder Kirkens syn på bifile og transpersoner. Sannsynligvis er det slik at bifile av mange vil bli betraktet ut fra om de har en seksuell praksis rettet mot eget kjønn eller ikke. Videre er det kommet til overflaten noe kirkelig uenighet når det gjelder synet på biologisk kjønn. Dette gjelder både en diskusjon om det bare finnes to kjønn, og en diskusjon om det er mulig å endre det kjønn en ut fra en biologisk betraktning ble tildelt ved fødsel. Vi har antakelig bare sett begynnelsen på denne diskusjonen. I skrivende stund er transpersoners kår og behandlingen av kjønnsinkongruens høyt på dagsordenen i den offentlige debatten. Vi må regne med at denne debatten også vil påvirke den kirkelige samtalen.

1.2 LHBT

Lesbiske, homofile menn, bifile og transpersoner er hovedmålgruppen i undersøkelsen. Dette er imidlertid ikke grupper som det er helt enkelt å definere eller enkelt å nå med en undersøkelse som dette. Derfor er det nødvendig å definere noe tydeligere hvem som er målgruppen. Når det gjelder de tre første av disse gruppene (LHB), skilles det ofte mellom tre tilnærminger eller definisjoner: identitet, seksuell/følelsesmessig tiltrekning, seksuell erfaring. Enkelte vil foretrekke begrepet *skeiv*. Dette begrepet sees ofte som mer relativt og har som utgangspunkt at det er flytende overgang mellom identitetene. Betegnelsen «transpersoner» brukes om en gruppe personer som på en eller flere måter bryter med den rådende tokjønnsmodellen i samfunnet. En typisk definisjon er individer hvis kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk, tidvis eller alltid, skiller seg fra samfunnets normer for kjønn. Transpersoner kan både være personer som primært oppfatter at de tilhører et annet kjønn enn det de er registrert som, eller det kan være personer som oppfatter at de ikke passer inn i tokjønnsmodellen.

Vi vil i dette prosjektet ta utgangspunkt i personer som selv oppfatter seg som lesbiske, homofile, bifile, transpersoner eller *skeive*. Grunnen til at vi valgte selvidentifisering som utgangspunkt for å definere målgruppen, er at dette er den eneste realistiske tilnæringsmåten når vi skal rekruttere informanter til prosjektet.

Det er et mål at det språket vi bruker om grupper som kan være utsatt for marginalisering eller diskriminering, ikke skal være stigmatiserende eller oppleves sårende for dem det gjelder. I den innledende teksten har vi benyttet forkortelsen LHBT+ for å markere et ønske om å inkludere alle aktuelle grupper i studien. I den videre teksten vil vi imidlertid benytte LHBT som begrep. Grunnen til dette er delvis at i praksis er denne forkortelsen dekkende for de gruppene vi har nådd gjennom undersøkelsen, delvis er det språklig enklere. Det finnes mange nedsettende betegnelser for de gruppene vi her snakker om. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har laget en ordliste som beskriver positive og negative begreper innenfor LHBT-feltet.

1.3 LHBT-ordliste

Seksuell orientering: Seksuell orientering handler om hvem vi blir forelsket i og seksuelt tiltrukket av. De vanligste seksuelle orienteringene er heterofil, homofil, bifil og lesbisk. Noen bruker også begrepet *skeiv*.

Seksuell legning: Betyr omtrent det samme som seksuell orientering, men blir ikke like ofte brukt i dag, ettersom orientering er et mer åpent uttrykk.

Lesbisk: Å være lesbisk vil si at en identifiserer seg som kvinne og tiltrekkes av eller forelsker seg i andre kvinner.

Homofil: Å være homofil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i personer av samme kjønn. En homofil mann tiltrekkes av andre menn, mens en homofil (lesbisk) kvinne tiltrekkes av andre kvinner.

Bifil: Å være bifil vil si å tiltrekkes av eller forelske seg i mennesker uavhengig av hvilket kjønn den andre har.

Skeiv: *Skeiv* er en norsk oversettelse av det engelske begrepet «*queer*». Som identitetsbetegnelse blir *skeiv* brukt av mennesker som ikke finner seg til rette med betegnelser som heterofil, lesbisk, homofil eller bifil, og som ikke vil plassere sin seksualitet i en bås.

Kjønnsuttrykk: Et kjønnsuttrykk er den måten en person gir seg til kjenne på som enten kvinne, mann eller motstander av samfunnets tokjønnsnorm.

Kjønnsidentitet: En persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene.

Transperson: Transperson er et paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel. «Personer med kjønnsidentitetstematikk» er et alternativt paraplybegrep for personer som har et utseende eller identitet som uttrykker et annet kjønn enn det kjønn som ble tillagt dem ved fødsel.

Transkvinne: Transkvinne brukes ofte om en person som fikk tillagt mann som kjønn ved fødselen, men som har en kvinnelig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. Betegnelsen MtK (mann-til-kvinne) brukes også.

Transmann: Transmann brukes ofte om en person som fikk tillagt kvinne som kjønn ved fødselen, men som har en mannlig kjønnsidentitet. Personen kan ha gjennomgått kjønnsbekreftende behandling eller ikke. KtM (kvinne-til-mann) brukes også.

Interkjønn: Et paraplybegrep som viser til kroppslig mangfold blant personer født med atypiske kjønnskarakteristika. I norsk helsepraksis er betegnelsen «usikker kroppslig/somatisk kjønnsutvikling» rådende.

1.4 Lovgivning setter rammer

I det følgende vil vi nevne noen viktige årstall når det gjelder lovgivning og LHBT-personers rettigheter i Norge, samt presentere antidiskrimineringslovgivningen.

I **1963** ble det mulig for kjønnsopererte å få endret juridisk kjønn og personnummer. I **1972** ble straffelovens forbud mot mannlig homoseksualitet opphevet. I **1981** ble det innført et eget straffevern mot diskriminering av homofile. I **1993** kom partnerskapsloven, og i **1998** ble det innført en antidiskrimineringsparagraf i arbeidsmiljøloven. I **2008** ble det vedtatt en felles ekteskapslov, i **2013** ble lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vedtatt, og i **2016** kom det en ny lov om endring av juridisk kjønn.

I **2017** ble det også vedtatt en ny lov om likestilling og forbud mot diskriminering. I denne loven samles ulike diskrimineringsgrunnlag i en felles lov. Dette gjelder blant annet diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Loven erstatter også arbeidsmiljølovens bestemmelser mot diskriminering.

Lovens hovedregel er et forbud mot diskriminering. Den gir imidlertid trossammen rett til å forskjellsbehandle. Det stilles to krav, forskjellbehandlingen skal være saklig begrunnet og nødvendig. I den grad arbeidsgivere i Den norske kirke (bispedømmeråd, fellesråd) benytter retten til forskjellbehandling, skjer dette med henvisning til at det er to teologisk legitime syn i Kirken, og at dette gjør at en kan benytte seg av retten til å forskjellsbehandle på religiøst grunnlag. Mens dette skrives, foregår det en debatt i flere av bispedømmerådene om en skal kunne spørre om samlivsform ved ansettelser. Det er i skrivende stund tre bispedømmer av elleve som har gjeldende vedtak om at det skal sies i utlysningen at det kan spørres om samlivsform. Det er også ulik lokal praksis i de kirkelige fellesrådene i kommunene, de har arbeidsgiveransvar for blant annet kateketer, diakoner, kantorer, kirketjenere og lokalt administrativt personell.

Loven sier at alle arbeidsgivere skal «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering [...]». Dette kravet gjelder også Kirken som arbeidsgiver, uavhengig av om en benytter seg av unntaksregelen når det gjelder forskjellbehandling.¹

1.5 Noen milepæler i den kirkelige striden om LHBT

De lovendringene vi har beskrevet over, gjenspeiler endringer i samfunnets holdninger til LHBT. Utviklingen av den kirkelige LHBT-debatten speiler på mange måter disse endringene og kan settes opp på følgende tidslinje.

- 1954: Biskopene uttaler at «Homoseksuelle handlinger må få gjelde som de perverse handlinger de er [...] En må være oppmerksom på at vi her står overfor en fare av verdensdimensjoner».
- 1976: Åpen kirkegruppe stiftes.
- 1977: Biskopene kommer med en uttalelse som skiller mellom homofili og homofil praksis.
- 1992: Et lesbisk par velsignes i Paulus kirke.
- 1995: Utredningen «Homofili i kirken» legges fram av en arbeidsgruppe nedsatt av Bispemøtet. Et flertall argumenterer for at Kirken burde akseptere homofilt samliv.
- 1995: Kirkemøtet gjør et vedtak som innebærer at en ikke skal ansette personer som lever i et homofilt samliv, og at en heller ikke vil vedta en liturgi for en forbønnshandling for partnerskap.
- 1997: Kirkemøtet bekrefter vedtaket fra 1995 og sier at personer som lever i likekjønnet samliv, ikke kan inneha vigslede stillinger.
- 1999: Biskopen i Hamar gir en kapellan som var suspendert på grunn av partnerskapsinngåelse, tilbake stillingen.
- 1999: Organisasjonen Til Helhet stiftes og skal bistå personer med uønsket seksuell orientering eller følelser.
- 2001/2002: I Oslo bispedømme blir flere lesbiske og homofile ordinert eller får nye stillinger. En prest som inngår partnerskap, får beholde stillingen.
- 2006: Lærenemnda kommer med uttalelsen «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken». Lærenemnda er delt på midten.
- 2007: Kirkemøtet vedtar endring i ansettelsespolitikken som betyr at lesbiske og homofile kan ansettes i vigslede stillinger, det blir opp til det lokale bispedømmet og den lokale biskop å bestemme ansettelsespolitikken.
- 2014: Kirkemøtet avviser både et forslag om at det skal utarbeides en egen vigselsliturgi for likekjønnede par, og at det skal lages en forbønnsliturgi for borgerlig inngått ekteskap mellom to av samme kjønn.
- 2015: Ved kirkevalget stiller nystiftede Åpen folkekirke lister i de fleste bispedømmene. De vinner kirkevalget, dermed endres den kirkepolitiske situasjonen til fordel for LHBT.
- 2016: Nytt flertall på Kirkemøtet ber om at det legges fram forslag til liturgi for vigsel av likekjønnede par.
- 2017: Kirkemøtet vedtar liturgi for kirkelig vigsel av likekjønnede par.
- 2018: Kirkerådet setter ned et LHBT-utvalg. Mandatet inkluderer hele spekteret av grupper, også transpersoner / personer med kjønnsidentitetstematikk.

¹ Se lovdata: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

- 2019: Ved kirkevalget får igjen Åpen folkekirke flest stemmer. Den nystiftede Bønnelista som ønsker å reversere vedtakene om LHB, får samtidig valgt inn representanter fra alle bispedømmer.
- 2020: Undersøkelse om arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Dnk.²

1.6 Spørsmål som vil bli belyst i prosjektet

Da det er første gang det er gjort en slik undersøkelse i Kirken, har prosjektet nødvendigvis en utforskende tilnærming. Utgangspunktet for undersøkelsen er en rekke spørsmål som ligger til grunn for metodebruk og innhold i spørreskjema og intervjuguider.

- Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?
- I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?
- Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?
- Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?
- Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer? Opplever de at det skjer diskriminering eller inkludering?
- Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?
- I hvilken grad har en gjort erfaringer som gjør at en vurderer å slutte i stillingen?

Disse spørsmålene ligger bak spørreskjema og intervjuguide. I kapittel 6 vil vi prøve å oppsummere hva vi har funnet av svar.

² Se Laksaa, T. mfl. (2016) *Jeg slipper deg ikke før du velsigner meg*. Åpen kirkegruppe.

2 Metode

Vi har benyttet to metodiske hovedgrep. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i Den norske kirke (Dnk), og det er gjennomført kvalitative intervjuer med 17 ansatte i Dnk som selv identifiserte seg som tilhørende LHBT-gruppene. Ved å kombinere kvalitative intervjuer med en spørreskjemaundersøkelse kan vi både få fram noe om opplevelser og prosesser på den ene siden og utbredelse av de ulike fenomenene på den andre.

2.1 Kvantitativ spørreundersøkelse til alle ansatte i Dnk

Den ene delstudien består av en nettbasert spørreundersøkelse rettet til ansatte i Den norske kirke uavhengig av stilling, arbeidsgiver og seksuell orientering og identitet. Vi var opptatt av at undersøkelsen skulle dekke alle ansatte i begge arbeidsgiverlinjer, både de som er ansatt av Den norske kirke (ca. 1600), og de som er ansatt på menighetsnivå og kirkelige fellesrådsnivå. Vi har fått opplyst at dette til sammen dreier seg om rundt 7500 personer. Totalt mottok vi 5452 e-postadresser fra Kirkerådets administrasjon. Av de 5452 e-postadressene vi mottok, var det 155 som ikke kunne nås, og dette skyldes sannsynligvis feil ved den manuelle registreringen av e-postadressene før de ble samlet i lister hos Kirkerådet. De resterende 5297 mottok en invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen. Av disse valgte 1964 å delta i undersøkelsen, og av disse fullførte 1801 respondenter hele undersøkelsen. Dette utgjør en responsrate på 34 prosent, som er svært nært gjennomsnittet for spørreundersøkelser i organisasjoner generelt (Baruch & Holtom 2008). De 1801 som svarte på undersøkelsen, sammen med de kvalitative intervjuene, utgjør datagrunnlaget for denne rapporten.

Kirkerådet som oppdragsgiver og Fafo/KIFO som prosjektansvarlige var enige om at vi ønsket en spørreundersøkelse som omfattet alle ansatte. En viktig årsak til at vi ønsket å sende ut undersøkelsen til alle ansatte, var at data om LHBT-personer i Den norske kirke er vanskelig å fortolke uten at en har noe å sammenlikne med. Det er dessuten interessant å få et bilde av hvordan ansatte generelt oppfatter at arbeidsmiljøet er for kollegaer med LHBT-identitet.

Det finnes selvsagt ikke en liste over ansatte i Dnk med LHBT-identitet. Metodisk er det derfor en fordel å inkludere alle i undersøkelsen, fordi vi potensielt også kan nå ut til alle LHBT-ansatte som vi ikke nødvendigvis ville fått svar fra ellers.

Spørreundersøkelsen inneholdt en fellesdel med spørsmål som ble stilt til alle om arbeidsmiljø, samarbeid med andre, uenighet og konflikt, vurderinger om å forlate Kirken som arbeidsplass i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Videre hadde vi i spørreundersøkelsen en egen del med spørsmål til LHBT-ansatte og en spørsmålsdel til kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet/-orientering.

Spørsmålene rettet til LHBT-ansatte tok for seg erfaringer og opplevelser knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet med tanke på arbeidssituasjon, ansettelsesprosess, sosial støtte på arbeidsplassen, relasjon til ledelse, medarbeidere, frivillige og kirkegjengere/medlemmer, erfaringer med negative kommentarer, ekskluderende arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i tilknytning til seksuell orientering.

ring/kjønnsidentitet. Vi var opptatt av å fange opp alle former for opplevelse av urettferdig behandling, ekskludering, trakassering og diskriminering. Arbeidsplassen kan også være sted for støtte i stressomme situasjoner. Vi ønsket derfor å fange opp erfaringer hvor LHBT-personer har opplevd arbeidsmiljøet som en støtte, for eksempel i komme-ut-prosesser. Det vil også være relevant å inkludere spørsmål om hvordan en tenker om egen seksuell orientering og kjønnsidentitet, hvorvidt en er åpen om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, og tilfredshet når det gjelder grad av åpenhet (se Anderssen mfl. 2016: 34). Videre er vi opptatt av hvordan ansatte med LHBT+-identitet har opplevd den offentlige debatten.

Kirkelig ansatte som oppgir at de ikke har en LHBT-identitet, har fått spørsmål om holdninger til LHBT-tematikk, inkludert holdninger til LHBT-personer, til det å jobbe med personer med LHBT-identitet, meninger om skillet mellom seksuell legning og praksis som har vært en tendens i kirkelig diskurs, holdninger til å likekjønnet ekteskap etc. I tillegg ble det spurt om opplevelse av holdninger og erfaringer med diskriminering av LHBT-personer i arbeidsmiljøet, og om de har opplevd at kollegaer er blitt diskriminert eller dårlig behandlet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Det har vært et mål å gjøre spørsmålene til de to gruppene så like som mulig.

Spørreundersøkelsen ble bygget opp i moduler med disse temaene:

- bakgrunn
- kjønnsidentitet og seksuell orientering
- stilling og ansettelsesforhold
- sosiale forhold på arbeidsplassen
- holdninger og erfaringer knyttet til LHBT

Spørreundersøkelsen ble gjennomført elektronisk, med bruk av tjenesten/programmet Questback EFS. En nettbasert undersøkelse forutsetter at en kan sende spørsmål om deltakelse med lenke til spørreskjemaet til mulige respondenter ved hjelp av e-post. En av de første utfordringene vi møtte, var derfor å skaffe slike e-postadresser. Kirkerådets sekretariat påtok seg arbeidet med å samle inn e-poster. De henvendte seg til kirkevergene ved hjelp av Norges kirkevergelags sin adresseliste. Som nevnt tidligere mottok KIFO samlet sett 5297 gyldige e-postadresser fra Kirkerådets sekretariat. Det betyr at alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, det vil si prester, ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet sentralt, fikk undersøkelsen. Når det gjelder ansatte i menigheter og fellesråd, det betyr blant annet kantorer, organister, diakoner, kateketer, trosopplærere, ungdomsarbeidere, kirketjenere, lokalt administrativt ansatte osv., var vi avhengige av at kirkevergene fulgte opp. Vi fikk derfor ikke en helt uttømmende liste over alle ansatte i Kirken; enkelte kirkeverger kan ha latt være å sende inn lister over sine ansatte innen fristen, og enkelte ansatte kan ha latt være å dele sin e-postadresse med arbeidsgiver.

For å ivareta personvernet til respondentene ble e-postadressene overlevert og lagret via fysisk minnepinne hos KIFO og slettet etter at invitasjonene til undersøkelsen var avsluttet. E-postadressene ble kun brukt til å sende ut invitasjoner og purringer og er ikke koblet til respondentenes svar. Disse holdes anonyme. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i første kvartal 2020. Det ble sendt ut to purringer med én til to ukers mellomrom.

Vi kan ikke utelukke at frafallet fra undersøkelsen har vært systematisk, og dette er et grunnleggende problem som en generelt ikke har mulighet til å gardere seg mot. Som vi vil diskutere i slutten av dette kapittelet, vekket undersøkelsen stor ekstern interesse og både positive og negative reaksjoner. Det er mulig at individer med

sterke meninger om temaet – i positiv eller negativ forstand – er overrepresentert i utvalget vårt, og dette har vi ingen måte å undersøke nærmere. Samtidig kan de som har en personlig tilknytning til tematikken, oppleve det som belastende å svare på en slik undersøkelse og derfor avstå. Likevel har vi fått svar fra en såpass stor andel av populasjonen vi er interessert i å uttale oss om – ansatte i Den norske kirke – at vi ikke er svært bekymret for representativiteten til utvalget vårt.

2.2 Beskrivelse av variabler og utvalg

Kjønn, seksuell orientering og operasjonalisering av LHBT-begrepet

Sentralt for analysen er hvordan vi identifiserer personer med LHBT-identitet. Denne kategorien opererer langs to ulike dimensjoner: *kjønn* og *seksuell orientering*. Utformingen av spørsmål om seksuell orientering og kjønnsidentitet byr på noen grunnleggende utfordringer, og en er nødt til å vurdere hvorvidt spørsmålene skal være åpne eller begrenset til et mindre antall kategorier. I det første tilfellet har en fordel med å gi respondentene frihet til å selv definere sin identitet, men variasjonen i svar kan gjøre videre analyser vanskelig. I vårt tilfelle var vi avhengige av å identifisere personer med LHBT-identitet tidlig i spørreundersøkelsen, slik at vi kunne bruke denne informasjonen til å avgjøre hvilket sett av videre spørsmål respondentene skulle få. Derfor laget vi sett med kategorier som forhåpentligvis fanger opp de fleste kjønnsidentiteter og seksuelle orienteringer (men høyst sannsynlig ikke alle).

Spørsmålet om respondentenes *kjønn* ble innledet på følgende måte:

«Er du ...», etterfulgt av seks svarkategorier: «mann», «kvinne», «transmann», «transkvinne», «annet», og «ønsker ikke svare». De respondentene som svarte enten «transmann», «transkvinne» eller «annet», ble videre kategorisert i gruppen med LHBT-identitet.

Spørsmålet om respondentenes seksuelle orientering ble formulert slik: «Hvordan definerer du deg selv?», etterfulgt av syv svaralternativer: «heterofil», «homofil», «lesbisk», «bifil/biseksuell», «skeiv», «usikker på hvordan jeg vil definere meg», og «ønsker ikke svare». Respondentene som svarte «homofil», «lesbisk», «skeiv» eller «usikker på hvordan jeg vil definere meg» ble gruppert som personer med LHBT-identitet.

Koding av andre variabler

Variabelen for *alder* består av fem kategorier for å gjøre det umulig å identifisere enkeltindivider. *Utdanning* består også av fem kategorier: «ingen fullført utdanning», «grunnskole», «videregående skole», «lavere grads universitetsutdanning (bachelor o.l.)» og «høyere grads universitetsutdanning (master o.l. eller høyere)». *Arbeidssted* tilsvarer de elleve bispedømmene i tillegg til Kirkerådet som eget svaralternativ. *Stilling* består av 14 kategorier, og disse finnes i tabell 2.1. Til slutt inkluderte vi et tilleggsspørsmål om hvorvidt respondenten er ansatt i en *vigslet* stilling, og dette er en dikotom variabel med verdiene «ja» og «nei». Disse variablene vil brukes i regresjonsanalysene videre i dette kapitlet.

Beskrivelse av utvalg

Tabell 2.1 viser beskrivende statistikk for utvalget vårt langs bakgrunnsvariablene beskrevet i forrige avsnitt.

Tabell 2.1 Beskrivende statistikk for sentrale variabler. N = 1801.

	Antall	Prosent
Alder		
Under 25 år	18	1
25–39 år	366	20,3
40–49 år	450	25
50–59 år	599	33,3
Over 60 år	365	20,3
Ikke svart	3	0,2
Kjønn		
Mann	814	45,2
Kvinne	979	54,4
Transmann	1	0,1
Transkvinne	3	0,2
Annet	2	0,1
Ønsker ikke svare	2	0,1
Ikke svart	0	0
Seksuell orientering		
Heterofil	1654	91,8
Homofil	45	2,5
Lesbisk	20	1,1
Bifil/biseksuell	38	2,1
Skeiv	5	0,3
Usikker på hvordan jeg vil definere meg	12	0,7
Ønsker ikke svare	27	1,5
Ikke svart	0	0
Utdanning		
Ingen fullført utdanning	3	0,2
Grunnskole	21	1,2
Videregående opplæring	246	13,7
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)	513	28,5
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)	1012	56,2
Ikke svart	6	0,3
Arbeidssted		
Agder og Telemark	15	8,3
Bjergvin	207	11,5
Borg	197	10,9
Hamar	132	7,3
Møre	75	4,2
Nidaros	200	11,1
Nord-Hålogaland	86	4,8
Oslo	261	14,5
Stavanger	178	9,9
Sør-Hålogaland	104	5,8
Tunsberg	158	8,8
Kirkerådet	24	1,3
Ikke svart	29	1,6

Stilling	Antall	Prosent
Prest (inkludert biskop, prost, spesialprest, kapellan o.l.)	555	30,8
Kantor, organist, dirigent eller korleder	120	6,7
Diakon eller diakoniarbeider	98	5,4
Kirkeverge	95	5,3
Daglig leder i menighet	68	3,8
Klokker	11	0,6
Kirketjener, vaktmester, renholder, ingeniør eller fagarbeider	153	8,5
Menighetssekretær, kontomedarbeider eller sekretær	90	5
Kateket, menighetspedagog eller trosopplæringsansvarlig	205	11,4
Rådgiver, konsulent, saksbehandler, prosjektleder o.l.	158	8,8
Klubbleder, miljøterapeut/-arbeider eller fritidsleder	11	0,6
Pedagogisk leder, barnehagelærer, barnepleier, barnevernspedagog eller sykepleier	16	0,9
Stiftsdirektør, avdelingsdirektør, seksjons-/mellomleder o.l.	46	2,6
Annet	62	3,4
Ikke svart	113	6,3
Vigslet stilling?		
Ja	840	46,6
Nei	922	51,2
Ikke svart	39	2,2
Arbeidsgiver		
Kirkelig fellesråd / menighetsråd	1071	59,5
Bispedømmeråd/Kirkerådet	723	40,1
Ikke svart	7	0,4

Utvalget har en medianalder mellom 50 og 59 år og består av noe flere kvinner (54,4 prosent) enn menn (45,2 prosent). Et lite antall – om lag 0,5 prosent av utvalget – identifiserer seg utenfor disse to kjønnskategoriene eller ønsket ikke å svare. Dette gjør det vanskelig å si noe spesifikt om opplevelsene til denne gruppen ved hjelp av det kvantitative materialet, men i de videre analysene er disse inkludert i kategorien av ansatte med LHBT-identitet. I tillegg inkluderte vi et åpent spørsmål mot slutten av spørreundersøkelsen, hvor personer som identifiserte seg som trans, fikk mulighet til å utdype særskilte erfaringer knyttet til kjønnsidentitet. Alle spørsmålene rettet mot LHBT-personer ble som nevnt også formulert som å gjelde både seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet. 91,8 prosent identifiserer seg som heterofile, og i underkant av 7 prosent identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive eller usikre. 1,5 prosent av respondentene ønsket ikke å svare på spørsmålet, og disse er ekskludert fra de videre analysene. Antallet personer i utvalget med LHBT-identitet – totalt 120 – er tilstrekkelig til å gi et helhetlig inntrykk av gruppens opplevelser, men egner seg lite til mer nyanserte analyser hvor en vanligvis ville delt gruppen opp. Eksempelvis ville det vært svært interessant å se hvordan ansatte med LHBT-identitets hverdag varierte på tvers av arbeidssted, stillingstyper eller kjønn. Ved slike inndelinger blir det statistiske grunnlaget for svakt.

Respondentene har i gjennomsnitt høyere utdanningsnivå enn den øvrige norske befolkningen: Totalt 84,7 prosent har høyere utdanning tilsvarende bachelor- eller mastergradsnivå, sammenliknet med 34,6 prosent i den norske befolkningen totalt.³ Dette er ikke overraskende, da utvalget består av ansatte i Den norske kirke og har en relativt høy gjennomsnittsalder. Ser en på respondentenes arbeidssted, har vi relativt

³ <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar>

god geografisk spredning. Vi har ikke en detaljert oversikt over antallet ansatte per bispedømme i Den norske kirke, men sammenlikner en med antall stemmeberettigede per bispedømme,⁴ ser det ikke ut til at det er noen geografisk systematikk i frafall. Med andre ord er bispedømmene representert i den grad en skulle forvente, ut fra deres relative størrelse. Til slutt har vi også bred representasjon av ulike stillingstyper, med en hovedvekt av prester (inkludert relaterte stillingstyper: biskoper, spesialprester osv.). I underkant av halvparten (45,6 prosent) av respondentene er ansatt i vigslede stillinger. 59,5 prosent har kirkelige fellesråd eller menighetsråd som arbeidsgiver, mens 40,1 prosent (723 personer) har bispedømmeråd eller Kirkerådet.

2.3 Kvalitative intervjuer med LHBT-ansatte

Målet med den kvalitative delen av undersøkelsen har vært å få en bedre forståelse av i hvilke sammenhenger en kan oppleve å være diskriminert eller utsatt for trakassering, og hvordan dette rent konkret kan arte seg. Intervjuene kan gi mer dyptgående fortellinger om erfaringer og opplevelser knyttet til det å være ansatt i Den norske kirke. På den måten kan dette gi oss kunnskap om konkrete forhold som er beskrivende for situasjonen LHBT-ansatte befinner seg i i dag, og historiske data om hvordan det var før vedtak av ny vigselsturgi etc. Videre har vi spurt om tilsettingsprosessen (utlysningen, intervjuet, tilsettingsutvalgets behandling/vurdering, uttalte krav/forventninger fra arbeidsgiver og biskopens tilsyn ved tilsettingen der dette er aktuelt). Når det gjelder opplevelse av diskriminering eller trakassering, har vi vært opptatt av arbeidsgivers reaksjon og oppfølging av varsling. Dessuten har vi vært opptatt av endringer i opplevd arbeidsmiljø som forbindes med den ansattes livssituasjon (for eksempel samliv/samboerskap/ekteskap) og med endringer i omgivelsene (for eksempel ny overordnet prest eller biskop, ny kirkepolitikk etter valget i 2015, endring i menighetsrådet). Forholdet til frivillige i menigheten er også et tema som inkluderes i spørsmålene.

Vi begynte arbeidet med å rekruttere kvalitative informanter tidlig i prosessen. Målet var å gjennomføre noen av de kvalitative intervjuene *før* vi utarbeidet surveyen, og noen etterpå. På denne måten kunne foreløpige funn fra det tidlige kvalitative materialet bidra til å gjøre spørreundersøkelsen bedre, og de senere kvalitative intervjuene kunne trekke på resultatene fra spørreundersøkelsen. Helt konkret utførte vi tidlig i prosessen to gruppeintervjuer med det vi definerte som *ressursgrupper*. Dette dreide seg om nøkkelinformanter som hadde god kjennskap til situasjonen for LHBT-personer i sine områder og kunne hjelpe oss videre med å rekruttere andre. Disse nøkkelinformantene ble rekruttert via nettverk og kjente og åpne personer i LHBT-miljøet.

Da vi rekrutterte informanter, bestrebet vi oss på å oppnå en variasjon langs mange akser. Vi ønsket for det første å få til en geografisk variasjon. I tillegg ønsket vi en variasjon i yrke og stilling – vigslet og ikke-vigslet, begge arbeidsgiverlinjene representert, overordnet og underordnet stilling. Vi ønsket også å få til en balanse mellom kjønn og ulike typer identiteter innenfor LHBT-paraplyen.

Informantene ble i stor grad rekruttert via snøballmetoden – folk vi snakket med, satte oss i kontakt med andre. Vi sådde imidlertid ulike «frø» innledningsvis – vi brukte ulike nettverk, og noen tok også kontakt med oss direkte etter at det var blitt informert om prosjektet på Kirkens e-post og nettsider. Snøballmetoden gir alltid en

⁴ Hentet fra Kirkerådets valgmodul.

risiko for skjevrekuttering. Vi opplever likevel at vi etter hvert oppnådde en viss *metning*, det vil si at vi hadde fått dekket mange erfaringer og historier, som begynte å gå igjen.

Til sammen intervjuet vi 17 informanter. De bor og jobber på Østlandet, Sørlandet, Vestlandet, Innlandet, Trøndelag og Nord-Norge. Rundt halvparten av disse informantene var prester. De andre var ansatt i fellesråd eller menighetsråd og representerte både vigslende og ikke vigslende stillinger. Når vi intervjuet disse personene, hadde vi en løst intervjuguide som inneholdt noen temaer vi ønsket å få dekket:

- holdninger på arbeidsplassen
- opplevd psykososialt miljø på arbeidsplassen
- åpenhet om egen identitet
- erfaringer med holdninger i menigheten og lokalsamfunnet
- egne erfaringer med diskriminering/trakassering
- opplevelse av trygghet, respekt og ivaretagelse fra arbeidsgiver

Vi var opptatt av ikke å legge ord i munnen på informantene, men å stille åpne spørsmål de selv kunne utvikle. I det store og hele opplevde vi at informantene var åpne, og at de delte mer utover i intervjuet etter at tillit og fortrolighet bygget seg opp.

2.4 Andre datakilder

I tillegg til disse datakildene har KIFO gjennom spørreundersøkelsen *Religion 2019* ferske data på holdninger til LHBT blant medlemmer av Den norske kirke. Dette vil kunne si noe om hvilken kontekst kirkelig ansatte med LHBT-identitet jobber i, og eventuelle forskjeller mellom steder i landet.⁵

2.5 Interesse for prosjektet

For å få oppmerksomhet rundt undersøkelsen og motivere til deltakelse ble det sendt ut informasjon om prosjektet. Dette ble gjort via Kirkerådets nyhetsbrev og via KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter sitt nyhetsbrev.

Mens spørreskjemaundersøkelsen var ute, fikk forskerne som var ansvarlige for undersøkelsen, en rekke henvendelser og spørsmål. Dette er ikke uvanlig ved gjennomføringen av spørreundersøkelser, men uten at vi har målt dette spesifikt, kan det se ut som om disse henvendelsene var noe mer omfattende i dette prosjektet enn det som er vanlig. Dette oppfatter vi som et resultat av at temaer knyttet til LHBT og kirke fortsatt er kontroversielle og av mange oppfattes som vanskelige. Vi har notert oss disse henvendelsene og bruker dem som informasjon i arbeidet med analysene.

To reaksjoner skilte seg litt ut fra de andre. Den ene var fra styret i Frimodig kirke som var opptatt av at også situasjonen til medarbeidere med LHBT-identitet som ut fra sin overbevisning og forståelse av Bibelen velger å avholde seg fra ekteskap/partnerskap og seksuelt samliv, gjøres synlig. Forskerne er selvsagt opptatt av å få fram mangfoldet av erfaringer og har etter beste evne prøvd å følge opp utfordringen fra Frimodig kirke.

Den andre reaksjonen kom fra Bønnelista. De gikk ut i offentligheten med en oppfordring til ikke å delta i undersøkelsen. Blant annet stilte de spørsmål om personvernet. Prosjektleder svarte på dette innlegget på Facebook og på Verdidebatt.no. Følgende er sakset fra vårt svar til Bønnelista:

⁵ Se <http://www.kifo.no/kifo-har-utfort-stor-kartlegging-av-tro-og-livssyn-i-norge/>

«[...] Personvern hensyn og konfidensialitet er godt ivaretatt i denne undersøkelsen, dette er vi som forskere veldig opptatt av å sikre. Vi er også veldig opptatt av at resultatene skal presenteres med utgangspunkt i funn, ikke i forhåndsdefinerte politisk korrekte svar. Det er viktig for oss å ivareta forskningens uavhengighet. Vi har gjennom holdningsspørsmål prøvd å ivareta ulike kirkelige meninger om LHBT. Derfor ville det være synd om personer som støtter Bønnelista unnlater å delta i undersøkelsen. Det ville gi dårligere resultater og usynliggjøre denne delen av kirkas ansatte.»

Det er mulig at denne oppfordringen til ikke å delta har ført til at en del potensielle respondenter ikke har svart. Vi har imidlertid ikke fått andre tilbakemeldinger som tyder på omfattende eller systematisk frafall med denne bakgrunnen. I og med at svarprosenten er i tråd med hva som er vanlig i organisasjonsundersøkelser, tror vi ikke at dette har gitt store utslag på funn.

2.6 Etiske hensyn og personvern

Det er flere forskningsetiske hensyn å ivareta i denne typen prosjekt: For det første må resultatene presenteres slik at personidentifiserbare opplysninger ikke gjøres kjent (anonymisering). Fafos og KIFOs forskning sikres på dette punktet ved at NSD, personvernombud for forskning, vurderer og gir tilråding om gjennomføring. Dataene fra spørreundersøkelsen og intervjuene er derfor anonymisert. Videre har vi søkt å gjengi sitater fra informantene på en måte som gjør at de ikke skal kunne gjenkjennes.

En del av de historiene informantene fortalte som gjengis i det kvalitative kapitlet ville gjøre det mulig å identifisere dem, dersom de ble gjengitt her nøyaktig slik vi hørte dem. Der det har vært nødvendig for å unngå identifisering har vi derfor endret på noen nøkkelopplysninger – f.eks. endret kjønn, eller stillingsbeskrivelse. Det vi har vært opptatt av å holde på er de opplysningene som er analytisk sentrale. Dersom en lesbisk organist forteller om avlyste spilleoppdrag fra andre menigheter, for eksempel, ville mye av poenget med den historien bli borte dersom vi hadde gjort henne om til en kirketjener. I så fall har vi beholdt opplysningen om at hun er organist – men kanskje endret kjønn, geografi, eller andre opplysninger. I andre tilfeller kan hovedpoenget nettopp være at en person er lesbisk, mens stillingstypen har mindre å si. I de tilfellene har vi beholdt opplysningen om legning, men endret andre opplysninger. De informantfortellingene som gjengis i kapittel 5 er nå såpass anonymisert at informantene det gjelder ikke kan identifiseres.

Det er viktig at resultatene ikke bidrar til å forverre situasjonen for personer som fra før av kan være i en utsatt posisjon, for eksempel ved å bidra til stigmatisering eller ved at selve undersøkelsen oppleves som belastende. Verken forespørselen om intervju eller selve intervjuet skal medføre ubehag eller utrygghet for respondenten. Denne problemstillingen gjelder både på gruppenivå og individnivå. Det har vært et klart mål for oss å bidra til et nyansert bilde, også i positiv forstand. Vi har derfor sett det som mål å synliggjøre grupper som utgjør få individer, men som kan ha sine egne utfordringer som må tas på alvor.

Forskningsetikk er nært knyttet til forskningens kvalitet. Fafos og KIFO har interne kvalitetssikringsrutiner som sikrer at prosjektene følger høye forskningsfaglige og forskningsetiske standarder gjennom hele prosessen, fra oppstart til ferdig rapport. Prosjektet har fulgt Fafos rutiner for kvalitetssikring.

3 Tidligere forskning

I de siste årene har det vært økt forskningsaktivitet rundt ulike temaer som angår LHBT-personers erfaringer, levekår og livskvalitet. Det er imidlertid gjort lite samfunnsvitenskapelig forskning som direkte tar opp LHBT-personers erfaringer som kirkelig ansatte. Allikevel finnes det en del forskning som kan være relevant og gir relevant bakgrunnsinformasjon for denne undersøkelsen. Slik informasjon kan finnes i annen forskning om LHBT, levekår og arbeidsliv. Likeledes kan det finnes relevant informasjon i forskning om kirke, arbeidsliv og holdninger. Eksempler på slik forskning er arbeidslivsundersøkelser blant LHBT-personer eller blant kirkelig ansatte (Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010; Høeg & Gresaker 2009; Gresaker 2009, 2011; Lau 2012).

Temaer knyttet til religion og LHBT kommer fram i flere undersøkelser selv om undersøkelsene i utgangspunktet ikke gjelder spørsmål om religion. Eksempelvis er det i flere av levekårsundersøkelsene som Fafø har gjennomført blant ulike grupper LHBT-personer, hvor det religiøse aspektet har kommet fram selv om det ikke nødvendigvis har blitt spurt direkte om betydningen av religiøse holdninger. Dette gjelder for eksempel i en undersøkelse om lesbiske og homofile samer, om LHBT-personer med funksjonsnedsettelse og om LHBT-personer med etnisk minoritetsbakgrunn (se f.eks. Grønningsæter & Hauland 2013; Lescher-Nuland & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Nuland 2009; Grønningsæter 2006; Bakkeli & Grønningsæter 2013; Grønningsæter & Hauland 2012; Grønningsæter & Nuland 2008; Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). Funnene i disse undersøkelsene tyder på at religion og religiøse holdninger bidrar på minst to måter til å påvirke LHBT-personers levekår og livskvalitet negativt. For det første er det mange som strever med å komme til rette med egen tro og holdninger de har fått med seg gjennom ulik grad av religiøse forestillinger. For det andre er det opplevelser av møter med religiøst basert fordømmelse fra omgivelsene.

En studie av ulike diskrimineringsarenaer viste også at kirker og religiøse organisasjoner er en utfordrende arena for lesbiske, homofile og bifile. Studien påpeker at et av de kompliserte temaene har vært møtet mellom retten til ikke å bli diskriminert på den ene siden og religionsfriheten på den andre. Mange homofile og lesbiske har opplevd seg stengt ute fra menigheter og religiøse fellesskap. Studien viser også til at det er et rom for diskriminering i den sjelesørgeriske samtalen. Dette blir ikke mindre alvorlig av at det er en relativt stor andel av de ansatte i kirkene som har negative holdninger til homofilt samliv (Grønningsæter & Nuland 2008).

Videre viste en undersøkelse om arbeidsmiljøet for LHB-personer i Bergen kommune at arenaer som skole og helsetjenester, det vil si arenaer som forutsetter holdninger og verdier, var noe mer problematiske enn andre. Sammenliknet med i kommunen generelt var det noe mindre positive holdninger i disse sektorene. I denne undersøkelsen finner en også at ansatte som representerer majoritetsbefolkningen, gir et noe mer positivt bilde av situasjonen enn ansatte med LHB-identitet (Grønningsæter & Nuland 2010). Det metodiske opplegget og en del av spørsmålene i vår undersøkelse har hentet inspirasjon fra denne undersøkelsen i Bergen.

Funnene fra denne forskningen som primært har et annet hovedtema enn religiøse holdninger, tyder altså på at holdningene til kirkelige og religiøse organisasjoner kan ha en større betydning for respondentene enn forskerne i utgangspunktet forventet.

En rapport om presters arbeidsforhold (Høeg & Gresaker 2009) viser at 76 prosent trives i sin nåværende arbeidssituasjon. På den andre siden rapporterte også 4 prosent om et ganske dårlig eller dårlig trivselsnivå. Blant dem som har kommentert lav trivsel, begrunnes dette med arbeidspress, dårlig ledelse og uklare ledelseslinjer, svak bemanningsdekning, dårlig relasjon til kollega / sosialt arbeidsmiljø og teologisk uenighet. Teologisk uenighet trekkes særlig fram blant prestene i Bjørgvin og Sør-Hålogaland. 16 prosent sier at de (i høy eller noen grad) er involvert i en interessekonflikt på jobb, det vil si uenighet om en sak. 10 prosent er for tiden i en personkonflikt. Blant saker det er interessekonflikt om, nevnes homofilispørsmålet og teologiske uenigheter. Ledelse og personalomsorg er det tredje hyppigste området som framheves på spørsmål om hvilke områder som kan forbedre deres arbeidssituasjon (bemanning/vikartilgang er mest nevnt). Samtidig nevner en ikke ubetydelig andel at for å skape en bedre arbeidssituasjon må teologiske spenninger og uenigheter forbedres. Deriblant kommenterer en respondent at det er «bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og praksiser i homofilisaken. Da teller nok flere av oss på knappene om vi fortsetter» (Høeg & Gresaker 2009: 73).

Rapporten *I gode og onde dager ...* (Gresaker 2009) satte søkelys på trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester. Undersøkelsen ble foretatt blant menighetsprester under 60 år i seks utvalgte bispedømmer ett til to år etter arbeidsforholdsundersøkelsen. Studien finner at prestene som ikke opplever støtte fra overordnede ved tyngende arbeidspress eller har en konstruktiv relasjon til overordnede, skårer lavere på trivsel i arbeidssituasjonen. Dessuten er det en tydelig sammenheng mellom opplevelsen av konflikt med kollegaer eller en konfliktsituasjon i menighetens stab og mistrivsel (Gresaker 2009: 24–27). Videre er det hele 39 prosent som mener at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje (Gresaker 2009: 34). Dette er en ganske stor økning fra det som ble meldt av PIA-stiftelsens arbeidsforholdsundersøkelse blant prester i 1999, da åtte prester på den tiden opplevde «psykiske lidelser» på grunn av arbeidsforholdene (PIA 1999: 25).

Den nyeste studien på arbeidsforholdene blant ansatte – og ikke bare prester – i Den norske kirke ble gjennomført av AFI-forskeren Bjørn Lau. I rapporten *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke* (2012) setter Lau søkelys på såkalt belønnende arbeidsmiljøforhold og utfordrende sider ved arbeidsforholdene. Funnene viser at en ikke ubetydelig andel blant kirkelig ansatte opplever utfordrende arbeidsforhold, især når det gjelder høye arbeidskrav og fag- og personkonflikter på arbeidsplassen. Sammenliknet med andre undersøkelser skårer ansatte i Den norske kirke høyt på utbrenthet, særlig blant prester og kirkemusikere, noe Lau ser i sammenheng med arbeidskrav og konflikter på arbeidsplassen (Lau 2012: 33–34; se Lau 2007).

I rapporten *Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke* fra 1998 belyser Ida Marie Høeg hvordan kvinner opplever ansettelsesprosessen og det å være ansatt i Den norske kirke. Høeg finner at kvinneprestmotstand er et problemfelt for kvinnelige prester. Flere trekker også fram en opplevelse av forskjellsbehandling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen og at de møtes med fordommer mot det å være kvinnelig prest. Samtidig peker Høeg på forskjeller mellom kvinnelige prester når det gjelder perspektiv på det å være kvinnelig prest og de problemer de møter (Høeg 1998: 160–162). Det kan være paralleller å trekke mellom kvinners erfaringer som prester i en periode hvor diskusjonene om kvinnelige

prester fortsatt var aktuell, og LHBT-personers erfaringer i dag hvor deres rolle og plass i Kirken er under til dels høyrøstet debatt. Samtidig som de kan dele en rekke erfaringer og forståelser, vil det være variasjoner – ikke bare knyttet til stilling og arbeidssted, men også på det individuelle plan – som det er viktig å fange opp.

I NOVAs rapport *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* fra 1999 ble en homofil prest intervjuet. Presten forteller at han har måttet velge mellom å jobbe i Kirken og leve i et forpliktende samliv. Han har også opplevd å bli diskriminert i ansettelsesprosesser, selv om han ikke er i et forhold. Presten sier: «Jeg har nok inntrykk av at man i Kirken har hatt et lite register i en hemmelig skuff eller noe sånn og har fulgt med» (Hegna mfl. 1999: 242).

En KIFO-rapport, *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015), tar opp Kirkens formidling av seksualitet og rus blant unge. Studien finner at 62 prosent av undervisningsansvarlige i menigheter og kristne organisasjoner formidler om seksualitet og samliv til ungdom. 19 prosent innlemmer seksuell identitet som tema i undervisningen (Botvar & Gresaker 2015: 27, 41). De som ble intervjuet fra Den norske kirke, var opptatt av å normalisere homofili eller å benytte et inkluderende språk for ikke å skille ut noen seksualiteter som avvikende eller annerledes sammenliknet med andre/heteroseksualitet. De formidlingsansvarlige i Den norske kirke framhever dessuten at det er viktig for dem å poengtere at det er ulike meninger om homofili i Kirken (Botvar & Gresaker 2015: 57–58).

I rapporten *Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg* (Botvar & Gresaker 2015) ble respondentene bedt om å ta stilling til påstanden «Det er ikke galt at to av samme kjønn lever i forpliktende samliv» (se Botvar & Gresaker 2015: 40). 41 prosent av respondentene er enige i dette. Prester og trosopplærere i Den norske kirke utgjør omtrent halvparten av respondentene, resten er ansatt i organisasjoner og frikirker. Det er noe mer liberale holdninger blant dem som jobber i Den norske kirke (og KFUM/KFUK) enn blant de øvrige respondentene. Vi har gjentatt dette spørsmålet i vår undersøkelse, svarene gjengis i kapittel 4.

Heteronormativitet innebærer at heteroseksuell orientering, stort sett alltid, tas som en implisitt forutsetning når mennesker møtes. Følgelig kan begrepet brukes for å beskrive situasjoner der den heterofile livsstilen blir tatt for gitt og andre måter å leve på blir usynlige. Begrepet heteronormativitet kan representere en fruktbar tilnærming for å forstå opplevelser av diskriminering og utenforskap i arbeidsmiljøet. Som vi kommer tilbake til senere i rapporten, kan dette begrepet bidra til å forklare en spenning mellom positive funn av et godt og inkluderende arbeidsmiljø på den ene siden og på den andre siden at enkelte samtidig opplever utenforskap. Dersom en skiller seg fra den innforståtte heteronormen, blir en på denne måten usynliggjort. Det å bryte slike heteronormative barrierer krever både mot og krefter. Dette kan bidra til at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner kan oppleve seg utenfor det heterofile fellesskapet. Resultatet kan også bli at en hele tiden må forklare seg, en er i en slags konstant komme-ut-prosess (se Hualand & Grønningsæter 2012).

I dette prosjektet bygger vi derfor videre på kunnskap fra forskning om presters arbeidsforhold, forskning om LHBT, diskriminering og arbeidsliv, LHBT-forskning i bred forstand og forskning om religion og holdninger.

4 Funn fra spørreundersøkelsen

I dette kapittelet vil vi gi en oversikt over funnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen gjennomført blant ansatte i Den norske kirke.

- 1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, herunder forhold til medarbeidere, ledere og brukere av Kirken? På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?
- 2 I hvilken grad opplever ansatte med LHBT-identitet å bli ekskludert eller diskriminert på grunn av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet?
- 3 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger og til LHBT-tematikk mer generelt?

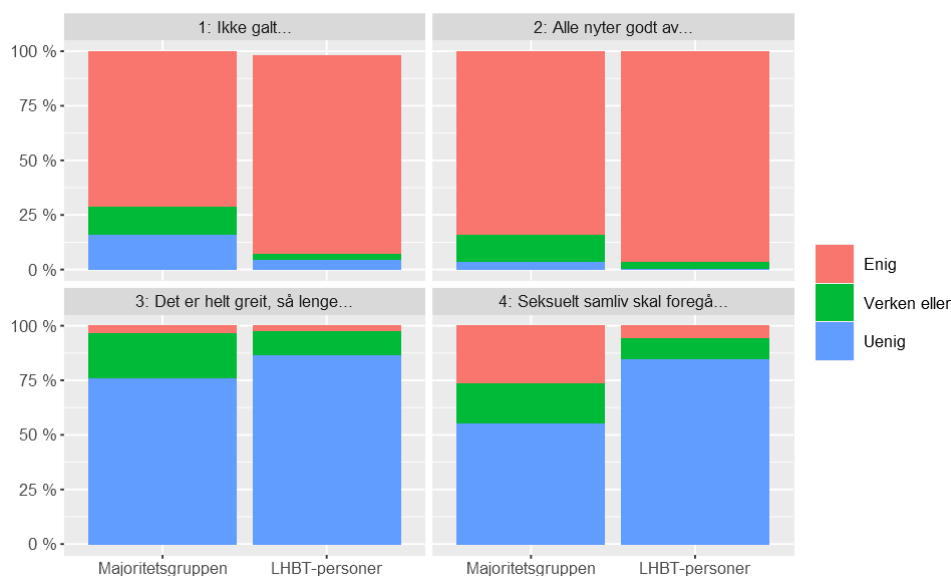
Vi vil først konsentrere oss om de ansatte i Den norske kirkes holdninger til ulike LHBT-relaterte spørsmål, for å danne et bakteppe for de videre analysene. Disse spørsmålene ble stilt til alle Kirkens ansatte og gir oss en oversikt over ulike aspekter ved LHBT-tematikk som Kirkens ansatte må forholde seg til. Videre vil vi undersøke hvorvidt personer med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs ulike dimensjoner: opplevelse av trivsel, medvirkning, og grad av sosial omgang med kollegaer. Deretter vil vi fokusere på opplevelser av diskriminering og forskjellsbehandling blant de ansatte med LHBT-identitet samt grad av åpenhet på arbeidsplassen og ellers. Gjennomgående vil vi også undersøke nærliggende problemstillinger, for eksempel variasjon mellom stillingstyper og bispedømmer.

Analysene vil i hovedsak bestå av krysstabeller hvor vi sammenlikner svarfordelinger langs ulike kategorier og grafiske framstillinger av disse sammenhengene. Der det er behov for å kontrollere for bakenforliggende variabler i analysene, vil vi benytte oss av lineære regresjons- og sannsynlighetsmodeller. Disse finnes beskrevet i detalj i vedlegget og vises hovedsakelig i teksten gjennom figurer. Vi vil presentere resultatene i tre underkapitler, med hovedvekt på hver sin av de tre delene av spørreundersøkelsen: spørsmålene som ble stilt til alle ansatte uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, spørsmålene som kun ble stilt til ansatte med LHBT-identitet, og til slutt spørsmålene som kun ble stilt til de øvrige ansatte.

4.1 Holdninger til LHBT-tematikk blant Kirkens ansatte

For å tegne et oversiktsbilde av miljøet som personer med LHBT-identitet møter som ansatte i Kirken, laget vi et spørsmålsbatteri om generelle holdninger til LHBT-spørsmål. I figur 4.1 og 4.2 sammenlikner vi svarene på disse spørsmålene for gruppen med LHBT-personer og gruppen med øvrige ansatte.

Figur 4.1 Påstander om LHBT-tematikk.



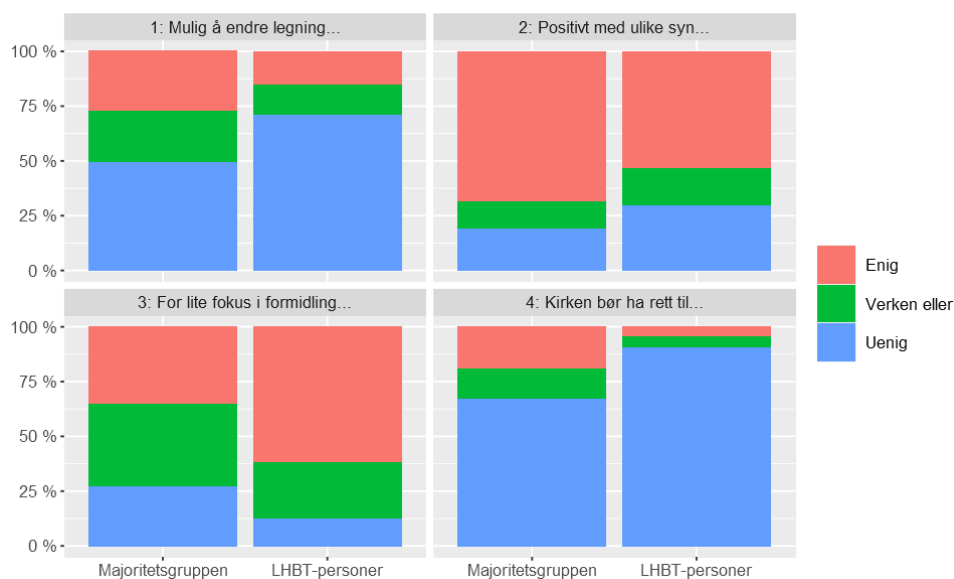
Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er ikke galt i det hele tatt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold.
- 2 Alle nyter godt av å være en del av en arbeidsplass der lesbiske, homofile og bifile kan være åpne.
- 3 Det er helt greit å være lesbisk, homofil eller bifil, så lenge man ikke snakker om det på jobben.
- 4 Seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap.

Den første påstanden, om at det ikke er galt i det hele tatt med homofilt samliv, er en nøyaktig formulering fra KIFOs representative spørreundersøkelse til alle Kirkens medlemmer, *Religion 2019*. Hensikten er å kunne sammenlikne ansatte i Kirkens generelle holdninger til homofili med Kirkens medlemmer generelt og med ansatte med LHBT-identitet. I *Religion 2019* svarer 78,1 prosent av medlemmene av Den norske kirke som helhet at de er helt enige eller enige i påstanden. I figur 4.1 ser vi at Kirkens ansatte *uten* LHBT-identitet er noe mer konservative i dette spørsmålet enn Kirkens medlemmer generelt (71,2 prosent er enige), mens de ansatte *med* LHBT-identitet – kanskje ikke overraskende – er mer liberale (91,3 prosent er enige).

Tendensen mot at gruppen ansatte med LHBT-identitet er mer liberale enn de øvrige ansatte fortsetter for de neste to påstandene, som mer direkte omhandler LHBT-personer i arbeidslivet. Her er forskjellene i svar også noe mindre; de aller fleste, uavhengig av egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, er for eksempel enige i at alle nyter godt av en arbeidsplass hvor LHBT-personer kan være åpne. På spørsmålet om hvorvidt seksuelt samliv skal foregå innenfor rammene av et heterofilt ekteskap, er skillet mellom de to gruppene mer markant; her er 55,1 prosent av majoriteten uenige, mot 84,5 prosent blant gruppen med LHBT-identitet. Her er det også verd å merke seg en mulig svakhet i måten spørsmålet er formulert; enkelte kan ha oppfattet spørsmålet som å dreie seg hovedsakelig om seksuelt samliv utenfor ekteskap og ikke om spørsmålet om likekjønnet ekteskap som sådan.

Figur 4.2 Påstander om LHBT-tematikk, fortsettelse.



Fullstendige formuleringer av påstander:

- 1 Det er mulig for mennesker å endre sin seksuelle legning, og man bør få støtte i dette om man ønsker det.
- 2 Det er positivt at Dnk tillater ulike syn på likekjønnet ekteskap.
- 3 Det er for lite fokus på spørsmål om seksualitet og kjønnsidentitet i formidlingen til barn og unge i Dnk.
- 4 Kirken bør ha rett til å spørre om seksuell orientering og kjønnsidentitet i ansettelsesprosesser.

Påstanden om at det er mulig å endre sin legning, og at en bør få støtte i dette, ble inkludert for å fange opp den pågående diskusjonen om såkalt homoterapi eller sjelesorg i forbindelse med det som for den det gjelder, oppfattes som uønskede homofile følelser. Vi anerkjenner at påstanden strengt tatt inneholder to formuleringer hvor en *kan* være delt i synet; en kan for eksempel mene at mennesker kan endre seksuell orientering, men likevel være imot forsøk på «behandling». Likevel er svarene interessante og viser mer delte syn enn i de øvrige holdningsspørsmålene. Også her er gruppen med LHBT-identitet mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden (70,7 prosent mot 49,4 prosent blant de øvrige ansatte).

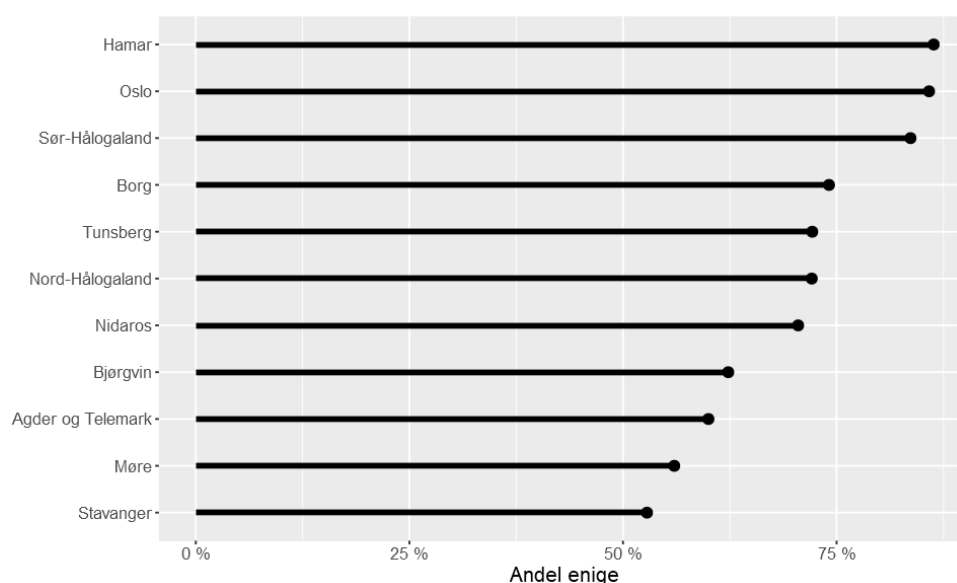
Som vi har diskutert innledningsvis, ble det på Kirkemøtet i 2007 åpnet for at de to synene i homofilspørsmålet får følger for ansettelse i vigslede stillinger. Majoriteten av ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, er positive til at Kirken tillater to syn på spørsmålet. Påstanden om formidling av kjønn og seksualitet til barn og unge er den enkeltpåstanden hvor respondentene er mest delte i sine svar, og her er skillet mellom de to gruppene ansatte størst. I alle de andre påstandene, tross ulike fordelinger, deler de to gruppene den hyppigst oppgitte kategorien, mens i dette tilfellet svarer et flertall av majoritetsgruppen at de verken er enige eller uenige. Et flertall av de ansatte med LHBT-identitet mener derimot at det er for lite søkelys på seksualitet og kjønn i formidling til barn og unge. Til slutt er flertallet i begge grupper uenige i at Kirken skal ha rett til å spørre om seksuell orientering eller kjønnsidentitet i ansettelse. Her bør vi likevel merke oss at personer med LHBT-identitet er noe mer tilbøyelige til å anse to syn-situasjonen for problematisk. Dette kommer vi også tilbake til senere i analysen.

Alt i alt er altså flertallet av ansatte i Kirken, uavhengig av seksuell orientering og kjønnsidentitet, relativt positive til spørsmål knyttet til LHBT-tematikk. Det er mest konsensus rundt påstanden om at en arbeidsplass nyter godt av at personer med

LHBT-identitet kan være åpne, mens respondentene er mer delt når det gjelder påstanden om formidling av spørsmål om seksualitet og kjønn til barn og unge gjennom trosopplæring, og påstanden om endring av seksuell legning. Her er også forskjellene i holdninger mellom de ansatte med LHBT-identitet og de øvrige ansatte størst. Til slutt er det verd å påpeke at, til tross for at gruppen øvrige ansatte systematisk rapporterer mer konservative holdninger enn gruppen med LHBT-identitet, er de to gruppene relativt like: For alle påstandene deler de to gruppene den svarkategorien som oftest oppgis, med unntak av spørsmålet om formidling til barn og unge. Også gruppen med øvrige ansatte er i stor grad liberale i de overordnede spørsmålene om LHBT-tematikk.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt bispedømmene skiller seg fra hverandre i generelle holdninger til homofili.

Figur 4.3 Andel enige i at seksuelt samliv mellom voksne ikke er galt, per bispedømme.



Figur 4.3 viser andelen som er enige i den første påstanden vist i figur 4.1 altså påstanden om at det ikke er galt i det hele tatt at to voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. Her ser vi at ansatte i Hamar, Oslo og Sør-Hålogaland skiller seg ut som de mest positive, mens ansatte i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjergvin i gjennomsnitt er mindre positive.

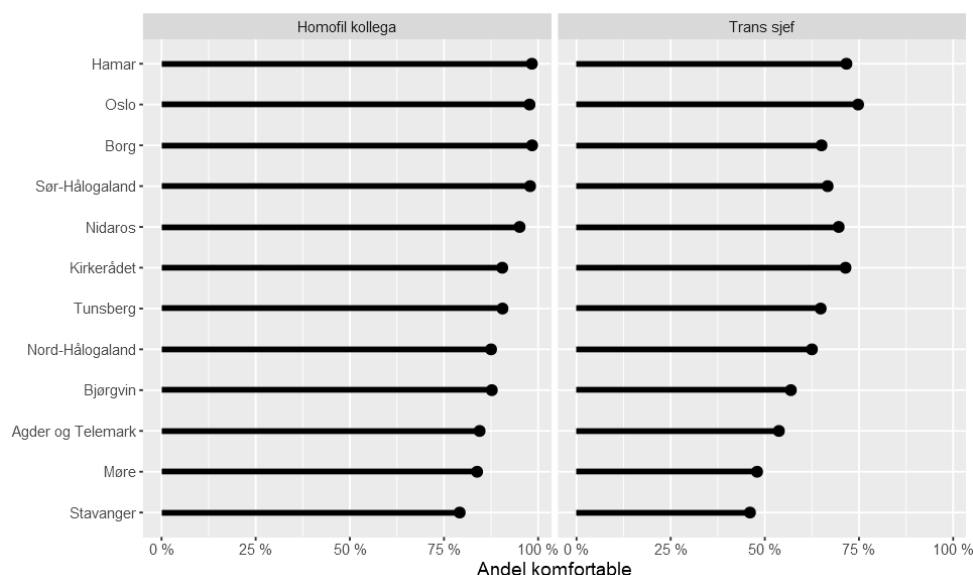
Til nå har vi undersøkt ansatte i Den norske kirkes generelle holdninger relatert til kjønn og seksualitet. Et av forskningsspørsmålene vi skisserte i innledningen, er mer konkret: Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger? Vi stilte også konkrete spørsmål om hvorvidt respondentene ville vært komfortable med en sjef eller kollega som var henholdsvis homofil, lesbisk, bifil eller trans. Svarfordelingen på disse spørsmålene er gjengitt i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Ville du vært komfortabel med en sjef/kollega med LHBT-identitet? Prosent. N = 1654.

	Ja	Nei	Vet ikke
Sjef			
Homofil	88,3	4,6	5,9
Lesbisk	87,2	4,7	6
Bifil	76,5	7,6	13,7
Trans	61,5	10,6	25,8
Kollega			
Homofil	90,5	2,9	5,3
Lesbisk	89,8	2,9	5,4
Bifil	79,9	5,3	12,7
Trans	66,9	8,0	23,1

Generelt er også et flertall positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men det finnes noen nyanser. For det første er respondentene noe mindre positive til en overordnet enn en nær kollega med samme seksuelle orientering eller kjønnsidentitet. Videre er aksepten høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en substansielt større andel svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Vi vet fra tidligere studier av holdninger til homofile, lesbiske, bifile og transpersoner at dette «hierarkiet» er relativt vanlig; generelt finner en mer negative holdninger rettet mot bifile enn mot homofile og enda mindre aksept for transpersoner (se f.eks. Andersen, Normann & Malterud 2013).

Figur 4.4 Andel komfortable med henholdsvis homofil kollega og trans sjef, per bispedømme.



For å undersøke variasjon på tvers av bispedømmer tar vi utgangspunkt i to eksempler fra tabell 4.1 spørsmålet hvor de ansatte generelt er mest positive, overfor en ho-

mofil kollega, og spørsmålet hvor de er mest negative, overfor en sjef som er transperson. Figur 4.4 viser andelen som svarer «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med dette, fordelt på bispedømmer. Her kan vi se en god del variasjon mellom bispedømmene. Nesten alle respondentene svarte «ja» på spørsmålet om hvorvidt en er komfortabel med en homofil kollega i Hamar, Oslo, Borg og Sør-Hålogaland, mot mellom 75 og 80 prosent i Stavanger, Møre, Agder og Telemark og Bjørgvin. Et liknende mønster ser vi for spørsmålet om en potensiell sjef som er transperson: Her svarer eksempelvis 75 prosent av respondentene i Oslo «ja» mot under 50 prosent i Møre og Stavanger.

4.2 Opplevelser av tilhørighet, trivsel, medvirkning og sosial omgang med kollegaer

Vi vil nå fokusere på det første forskningsspørsmålet nevnt i innledningen: Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet ulike sider ved sin yrkesutøvelse, og på hvilke måter skiller disse seg fra øvrige ansatte i Den norske kirke? Her vil vi benytte oss av spørsmålene som ble stilt til alle ansatte, uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, og systematisk sammenlikne respondenter med LHBT-identitet med de uten.

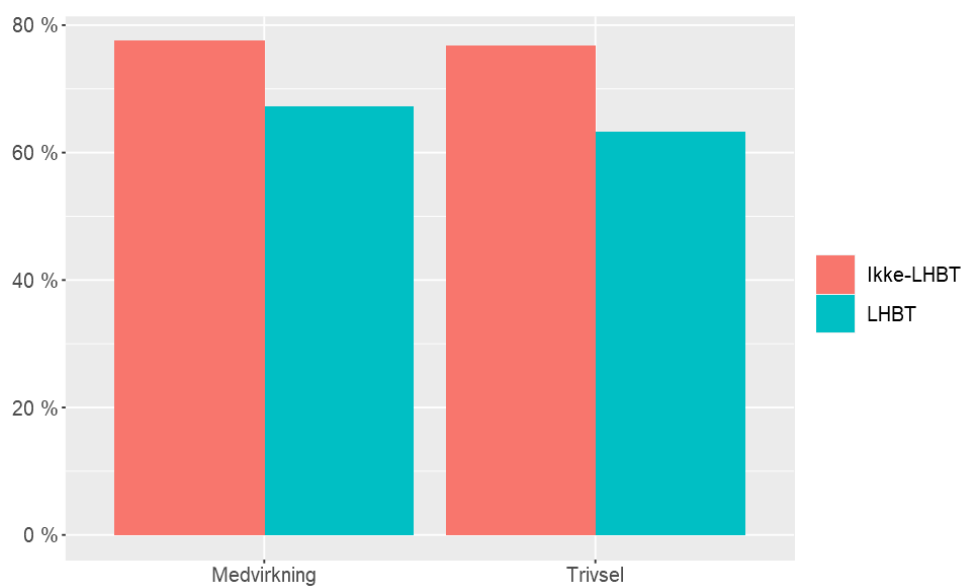
Tabell 4.2 Opplevd tilhørighet, trivsel, grad av sosial omgang og medvirkning blant respondentene. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1654	LHBT-personer N = 120
Tilhørighet		
I stor grad	72,7	57,5
I noen grad	23,0	31,7
I liten grad	3,6	8,3
Ikke i det hele tatt	0,4	2,5
Trivsel		
I stor grad	76,4	61,7
I noen grad	20,5	28,3
I liten grad	2,4	7,5
Ikke i det hele tatt	0,3	0,0
Sosial omgang		
I stor grad	6,5	8,3
I noen grad	37,9	35,0
I liten grad	43,9	45,0
Ikke i det hele tatt	11,1	10,8
Medvirkning		
I stor grad	64,5	50,0
I noen grad	29,6	36,7
I liten grad	5,0	10,0
Ikke i det hele tatt	0,6	2,5

Tabell 4.2 viser fordelingen blant majoritetsgruppen og de ansatte med LHBT-identitet på fire brede spørsmål om opplevelser av tilknytning til arbeidsplassen. Respondentene ble alle spurt om i hvilken grad de opplever tilhørighet, trivsel og medvirkning ved sin arbeidsplass, i tillegg til at de fikk et spørsmål om grad av sosial omgang med andre ansatte ved arbeidsplassen. I alle tilfeller, med unntak av det sistnevnte, er det systematiske forskjeller mellom de to gruppene: Ansatte med LHBT-identitet rapporterer lavere grad av opplevd trivsel, tilhørighet og medvirkning ved sin arbeidsplass enn det de øvrige ansatte gjør. De to gruppene rapporterer lik grad av sosial omgang med kollegaer.

Det kan tenkes at gruppen med LHBT-identitet skiller seg fra de øvrige ansatte langs andre dimensjoner – for eksempel arbeidssted, utdanning, stillingstype eller alder – som igjen har en sammenheng med opplevelser av tilhørighet, trivsel og medvirkning. Med andre ord kan en direkte sammenlikning av disse variablene være misvisende med mindre vi tar høyde for andre, bakenforliggende variabler som kan tenkes å skape sammenhengen. Dette har vi gjort ved hjelp av lineære sannsynlighetsmodeller, og resultatet fra denne analysen kan sees i tabell A1 i vedlegget. Vi viser en visuell forenkling av resultatet i figur 4.5.

Figur 4.5 Forventet sannsynlighet for å svare «i stor grad» på spørsmål om trivsel og medvirkning. Estimert fra modell 5 i tabell A1 og A2 i vedlegg.



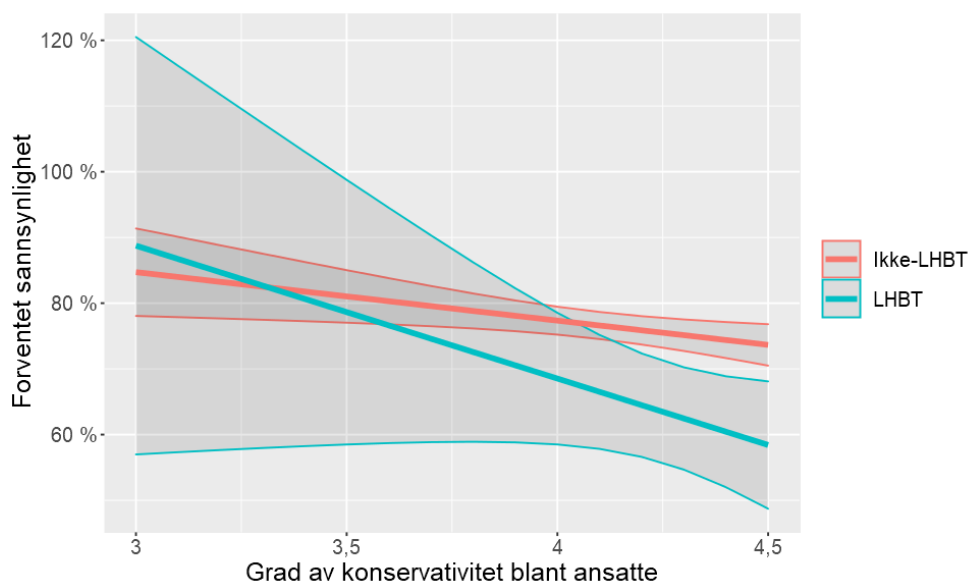
Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å rapportere henholdsvis stor eller svært stor grad av trivsel, for respondenter både med og uten LHBT-identitet. Her har vi tatt høyde for eventuelle gjennomsnittsforskjeller i alder, kjønn, utdanningsnivå, arbeidssted og stillingstype. Likevel ser vi altså at til tross for at de fleste respondenter i stor grad trives og opplever medvirkning på sine arbeidsplasser, er det systematiske forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

I det neste vil vi forsøke å belyse mulige faktorer som spiller inn for LHBT-ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Utfordringen er, som nevnt innledningsvis, at utvalgsstørrelsen (om lag 120 respondenter med LHBT-identitet) gjør det vanskelig å bryte denne gruppen ned for sammenlikninger. Derfor er vi noe begrenset i hvilke analyser vi kan gjøre, og generelt vil det være vanskelig å finne statistisk signifikante sammenhenger, selv om de skulle finnes i populasjonen.

Vi vil først prøve å undersøke om det finnes geografisk variasjon i forskjellen i trivsel og medvirkning mellom LHBT-ansatte og majoritetsgruppen. Det er grunn til å anta at de ansatte med LHBT-identitet samvarierer med holdningene til både sine kollegaer og til brukere og kirkegjengere. Vi tar først utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt respondentene er enige i påstanden om at det ikke er galt at voksne av samme kjønn har seksuelle forhold, da dette spørsmålet finnes både i denne undersøkelsen og i KIFOs *Religion 2019*-undersøkelse til Kirkens medlemmer. Ved hjelp av dette spørsmålet kan vi konstruere et grunnleggende mål på hvor konservative både de ansatte (fra denne spørreundersøkelsen) og brukerne/kirkegjengerne (fra *Religion 2019*) er i spørsmålet om homofilt samliv. Videre kan vi undersøke om disse målene samvarierer med LHBT-personers opplevelse av trivsel og medvirkning. Med andre ord vil vi forsøke å belyse følgende spørsmål: Trives LHBT-personer i mindre grad i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i spørsmålet om homofilt samliv? Trives de i mindre grad i bispedømmer hvor kirkegjengerne er mer konservative i spørsmålet? Til dels overlapper disse to spørsmålene, men i datamaterialet er ikke målene sterkt korrelerte ($r = 0,11$). Derfor er det interessant å undersøke begge deler.

Resultatene, som i detalj kan leses i tabell A3 i vedlegget, viser at vi ikke finner noen signifikante samspill mellom graden av konservativitet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet og forskjellen i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.6 illustrerer sammenhengen mellom ansattes trivsel, både med og uten LHBT-identitet, og hvor konservative de ansatte i bispedømmet i gjennomsnitt er i spørsmålet om homofilt samliv.

Figur 4.6 Forventet sannsynlighet for å trives i høy grad, etter gjennomsnittlig grad av konservativitet i bispedømmet.

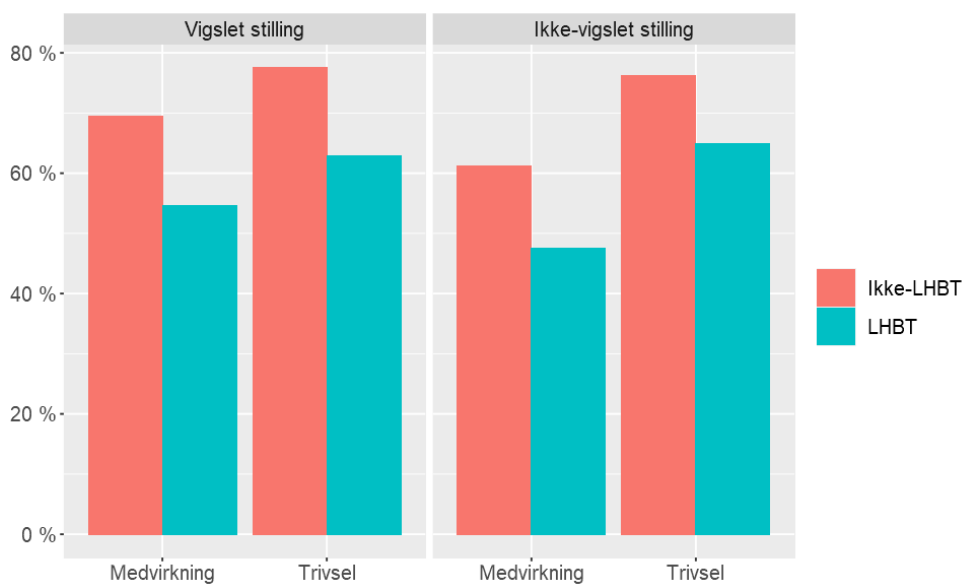


Linjene viser altså den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad for ansatte med og uten LHBT-identitet, gitt ulike grader av konservativitet blant de ansatte generelt i bispedømmet. De skraverete områdene viser et såkalt 95 prosenters konfidensintervall: Jo større dette intervallet er, jo større er usikkerheten knyttet til estimatene våre. Vi ser at for begge grupper ansatte synker den forventede sannsynligheten for å trives i stor grad noe når gjennomsnittsverdien for spørsmålet om homofilt samliv nærmer seg «uenig». Med andre ord er ansatte i bispedømmer hvor respondentene i

større grad er konservative i spørsmålet om homofilt samliv, noe mindre tilbøyelige til å oppgi at de trives i stor grad på arbeidsplassen. Vi ser også at denne effekten er noe større for ansatte med LHBT-identitet, altså at den forventede sannsynligheten synker kraftigere for denne gruppen. Dette er kanskje i tråd med hva en skulle forvente, men forskjellen er altså ikke statistisk signifikant. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke kan stole på at den ikke bare skyldes tilfeldigheter i vårt utvalg. Det kan hende en slik sammenheng finnes, men at utvalget vårt er for lite til å oppdage den. Det kan også hende at det ikke finnes en slik sammenheng i det hele tatt, eller at lokal variasjon *innad* i bispedømmer har mer å si enn hvor konservative de ansatte i bispedømmene som helhet er.

Det kan også hende at det finnes forskjeller i trivsel og medvirkning blant ansatte med LHBT-identitet i ulike typer stillinger. Det er grunn til å tro at seksuell orientering og kjønnsidentitet særlig er relevant i stillinger som dreier seg om formidling av teologi, sammenliknet med mer administrative stillinger. Variabelen for hvorvidt respondentene er ansatt i en vigslet stilling – som i stor grad overlapper med stillingskategorien for prester og relaterte stillinger – er relevant i denne sammenhengen. I tabell A4 i vedlegget undersøker vi hvorvidt sammenhengen mellom det å ha en LHBT-identitet og henholdsvis opplevelser av trivsel og medvirkning på arbeidsplassen varierer med hvorvidt respondenten er ansatt i en vigslet stilling eller ikke. Resultatet vises i figur 4.7.

Figur 4.7 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter LHBT-identitet og stillingstype.

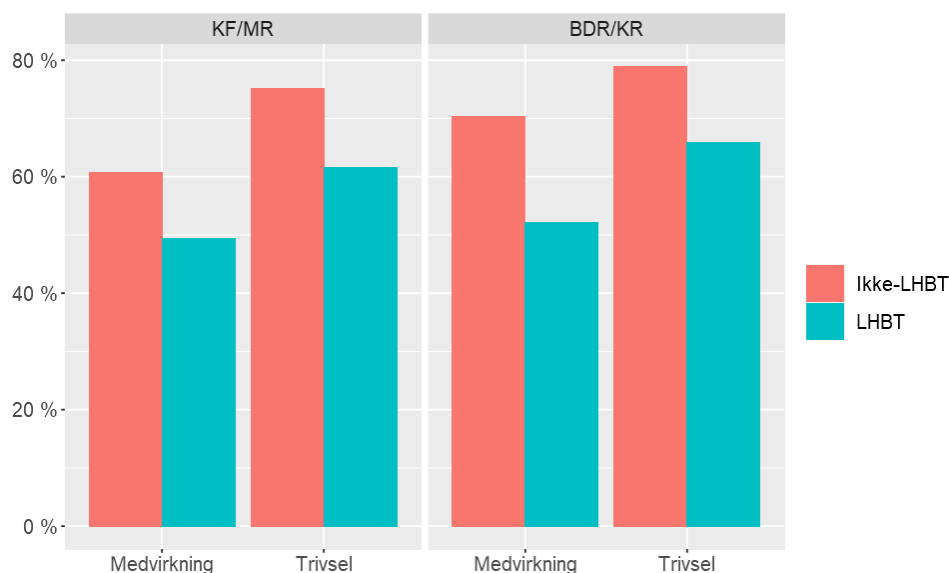


Figuren viser de forventede sannsynlighetene for å henholdsvis rapportere stor grad av trivsel og medvirkning, etter LHBT-identitet og stillingstype (vigslet eller ikke). Vi ser at forskjellen i trivsel mellom ansatte med og uten LHBT-identitet består, uavhengig av stillingstype: Det finnes altså ikke noen signifikant sammenheng mellom stillingstype og forskjeller i opplevd trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

Til slutt vil vi undersøke hvorvidt den ansattes arbeidsgiver – kirkelig fellesråd/menighetsrådene eller bispedømmeråd/Kirkerådet (rettssubjektet Den norske kirke) – er av betydning for de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning, og

hvorvidt dette har ulik betydning for ansatte med og uten LHBT-identitet. Figur 4.8 viser de forventede sannsynlighetene, estimert fra modellene i tabell A5 i vedlegget.

Figur 4.8 Forventet sannsynlighet for å oppleve trivsel og medvirkning i stor grad, etter arbeidsgiver.



Figuren viser at ansatte med bispedømmerådene eller Kirkerådet som arbeidsgiver er noe mer tilbøyelige til å oppgi at de opplever både trivsel og medvirkning i stor grad, men forskjellen mellom ansatte med LHBT-identitet er tilnærmet lik. Det ser altså ikke ut til at arbeidsgiver – overordnet sett – har betydning for forskjellene i trivsel og medvirkning mellom ansatte med og uten LHBT-identitet.

4.3 Oppfatninger av Kirkens arbeid vedrørende mangfold og varsling

I det følgende vil vi igjen sammenlikne svarmønstrene til ansatte med LHBT-identitet og gruppen øvrige ansatte når det gjelder spørsmål om Kirkens arbeid rundt LHBT-relaterte problemstillinger. Med andre ord: Hvordan opplever de ansatte at Kirken* som helhet jobber for å ivareta LHBT-personers hverdag? Oppfatter personer med LHBT-identitet selv situasjonen ulikt fra de øvrige ansatte?

Tabell 4.3 viser igjen svarfordelingene for de to gruppene på fire påstander om Kirkens ivaretagelse av ansatte med LHBT-identitet.

Som helhet virker det som at de fleste respondentene har et positivt bilde av hvordan Kirken prioriterer arbeid for økt mangfold. De fleste oppfatter også en generell positiv utvikling: Det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke. Samtidig er det noe mer ambivalens i spørsmålet om hvorvidt fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne: Her svarer nesten en fjerdedel (22,4 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at de er ganske eller helt uenige, mens en større andel av de øvrige ansatte – ikke overraskende – svarer at de ikke vet.

Tabell 4.3 Påstander om LHBT-personers arbeidsmiljø. Prosent.

	Majoritetsgruppen N = 1637	LHBT-personer N = 116
Dnk prioriterer å arbeide for økt mangfold		
Ganske/helt enig	67,7	58,6
Verken enig eller uenig	19,2	19
Ganske/helt uenig	7,4	19,8
Vet ikke	5,7	2,6
... at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne		
Ganske/helt enig	38,2	34,5
Verken enig eller uenig	27,3	31,0
Ganske/helt uenig	7,1	22,4
Vet ikke	27,4	12,1
... at varsling tas på alvor		
Ganske/helt enig	37,8	34,5
Verken enig eller uenig	18,1	16,4
Ganske/helt uenig	2,6	9,5
Vet ikke	41,5	39,7
... at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Dnk		
Ganske/helt enig	63,3	75,9
Verken enig eller uenig	13,1	13,8
Ganske/helt uenig	5,4	7,8
Vet ikke	18,2	2,6

Når det gjelder spørsmålet om fagforening og verneombud, kan det være særlig relevant å bryte svarene ned på arbeidsgiver. Dette gjør vi i tabell 4.4.

Tabell 4.4 Svarfordeling for påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne. Prosent.

	KF/MR-ansatte (1071)	BDR/KR-ansatte (723)
Ganske/helt enig	27,3	53,6
Verken enig eller uenig	29,7	24,1
Ganske/helt uenig	9,7	5,8
Vet ikke	33,2	16,4

Her ser vi at det finnes noen nyanser i oppfatningen av fagforening og verneombuds ansvar avhengig av arbeidsgiverlinje. Ansatte i fellesrådene eller menighetsråd er mindre tilbøyelige til å være ganske eller helt enige i påstanden (27,3 mot 53,6 prosent) og mer tilbøyelige til å være ganske eller helt uenige (9,7 mot 5,8 prosent) eller svare «vet ikke» (33,2 prosent mot 16,4 prosent).

Vi finner også her signifikant ulike svarmønstre for de to gruppene for alle de fire påstandene. Ansatte med LHBT-identitet er i mindre grad enige i påstanden om at Den norske kirke prioriterer å arbeide for økt mangfold (67,7 mot 58,6 prosent sier seg ganske eller helt enige). De er altså i langt større grad tilbøyelige til å være uenige

i påstanden om at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at LHBT-personer kan være åpne, og de er i noe mindre grad enige i at varsling tas på alvor. De har derimot *større* tilbøyelighet til å være enige i påstanden om at det har blitt lettere for LHBT-personer å være ansatt i Den norske kirke (75,9 versus 63,3 prosent hos de øvrige ansatte). Her skyldes forskjellene i svar i stor grad at de ansatte uten LHBT-identitet oftere svarer «vet ikke», som er forståelig. Likevel kan det sees som et godt tegn at en så stor andel av de ansatte med LHBT-identitet danner seg et bilde av en positiv utvikling.

4.4 LHBT-personers opplevelser av diskriminering og eksklusjon

Åpenhet på arbeidsplassen

Vi vil nå konsentrere oss om de delene av spørreundersøkelsen som rettet seg spesielt mot personer med LHBT-identitet. I første omgang vil vi se på generelle spørsmål om hvorvidt respondentene er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, og om hvilke grunner de oppgir for å ikke være åpne i større grad. Deretter vil vi diskutere de mer eksplisitte spørsmålene om opplevelser av forskjellsbehandling.

Tabell 4.5 Åpenhet, generelt og på arbeidsplass. Prosent.

	Prosent
Hvor gammel var du da du fortalte noen?	
Under 16 år	8,3
16–20 år	30,8
21–29 år	28,3
30–39 år	12,5
40–49 år	2,5
Over 50 år	1,7
Jeg har ikke fortalt det til noen	5,8
Åpen for familie?	
Alle / de fleste vet	54,2
Noen få vet	18,3
Ingen vet	12,5
Vet ikke	4,2
Jeg har ingen familie/venner	0,8
Åpen for venner?	
Alle / de fleste vet	60,0
Noen få vet	21,7
Ingen vet	5,0
Vet ikke	2,5
Åpen på arbeidsplass?	
Jeg er åpen for alle	32,5
Jeg er åpen for de fleste	16,7
Jeg er åpen for noen	18,3
Jeg er ikke åpen for noen	22,5

Tabell 4.5 viser svarfordelingene blant respondentene med LHBT-identitet på en rekke spørsmål om åpenhet. Dette gir oss et bilde av den gjennomsnittlige ansatte med LHBT-identitet. De fleste er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor familie og venner, men kun om lag en tredjedel svarer det samme om arbeidsplassen sin. De fleste stod fram – for noen, men vi unnlot å spørre om hvem de først fortalte til – om sin seksuelle orientering da de var mellom 16 og 30 år gamle, men det finnes også en gruppe som aldri har fortalt noen. Flertallet er åpne for alle / de fleste i familien (54,2 prosent) og blant venner (60 prosent), mens bare en tredjedel (32,5 prosent) er åpne for alle på arbeidsplassen. Respondentene som svarte at de enten var åpne for noen eller ikke åpne for noen, fikk i tillegg et oppfølgingsspørsmål om *hvorfor* de ikke er åpne for flere ved arbeidsplassen. Tabell 4.6 viser fordelingen av svar.

Tabell 4.6 Grunner til å ikke være åpen i større grad på arbeidsplass. Prosent. N = 49.

	Prosent
Redd for negative konsekvenser for mitt arbeidsforhold	22,4
Redd for å bli behandlet annerledes av kollegaer	42,9
Redd for å bli behandlet annerledes av menigheten eller samarbeidspartnere utenfor Kirken	28,6
Ikke naturlig å snakke om privatlivet på jobb	55,1
Andre grunner	40,8

I overkant av halvparten svarer altså at de ikke er åpne fordi de ikke opplever det som naturlig å snakke om privatlivet på jobb (55,1 prosent). Mange (42,9 prosent) er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer, mens et mindretall er redde for konkrete negative konsekvenser for sitt arbeidsforhold (22,4 prosent). De som svarte «andre grunner» (40,8 prosent), fikk i tillegg muligheten til å utdype med tekstsvar. Her understreker flere følelsen av at det ikke oppleves relevant å snakke om seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet i jobbsammenheng, men det finnes også enkelte som lever skjult – som for eksempel lever i heterofile forhold og ikke ønsker å skape belastning for barn og ektefelle.

Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Tabell 4.7 Åpenhet overfor nærmeste leder og leders reaksjon. Prosent.

	Prosent
Har du fortalt nærmeste leder?	
Ja	45,0
Nei	45,0
Opplevde at vedkommende ville ikke snakke om det	
I noen grad	1,9
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	9,6
Ikke i det hele tatt	76,9
Opplevde leder som støttende og interessert	
I stor grad	61,5
I noen grad	25
I verken stor eller liten grad	11,5
I liten grad	1,9
Leder reagerte overordnet sett positivt	
I stor grad	67,3
I noen grad	9,6
I verken stor eller liten grad	17,3
I liten grad	3,8
Ikke i det hele tatt	1,9

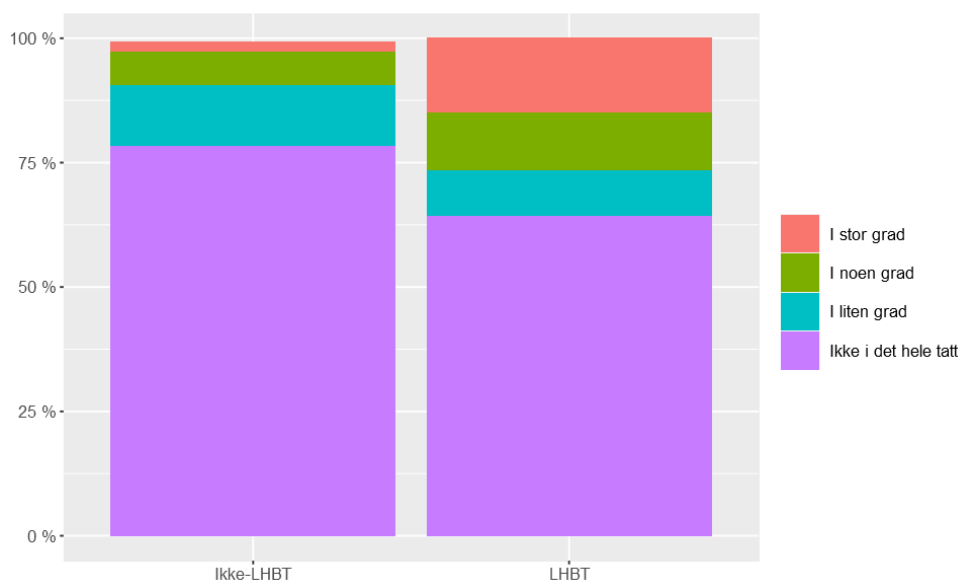
Tabell 4.7 viser at halvparten av respondentene med LHBT-identitet er åpne om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet overfor nærmeste leder, og kun et fåtall ser ut til å ha hatt negative erfaringer med møtet med leder i denne sammenheng. Nærmere 90 prosent opplevde i liten eller ingen grad at leder ikke ønsket å snakke om temaet, og omtrent tilsvarende andel opplevde leder som støttende og interessert i stor eller noen grad. Ser vi på de oppgitte grunnene til hvorfor en *ikke* er åpen overfor nærmeste leder, finner vi et liknende mønster som i spørsmålet om åpenhet overfor kollegaer generelt: De fleste (72,2 prosent) oppgir at det ikke er naturlig å fortelle om dette til sjefen, mens et fåtall er redde for negative konsekvenser (14,8 prosent) eller for å bli behandlet annerledes (16,7 prosent). Noen oppgir også at de ikke har hatt anledning til å fortelle sin nye overordnede, men at dette vil være naturlig å gjøre etter hvert som en blir bedre kjent. Andre nevner igjen at de ikke har hatt anledning, fordi den nærmeste overordnede allerede var klar over deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.

Til slutt stilte vi også hele utvalget spørsmålet om hvorvidt seksuell orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.

Figur 4.9 viser at det også her er påfallende forskjeller mellom ansatte med og uten LHBT-identitet. Blant ansatte med LHBT-identitet svarer til sammen 27,7 prosent at seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen i en eller annen grad. Til sammenlikning svarer bare 8,9 prosent av de øvrige ansatte det samme. Det er rimelig å anta at disse opplevelsene er avhengige av bispedømme, da det er opp til bispedømmerådene lokalt å bestemme hvorvidt denne praksisen skal tillates. På tidspunktet da spørreundersøkelsen ble gjennomført, var det kun Møre, Stavanger og Agder og Telemark som tillot arbeidsgivere å spørre om jobbsøkeres samliv. Når det gjelder ansatte i fellestrådene, kan det være lokale praksiser, men en

kan forvente at det er en viss sammenheng i holdninger mellom de ulike nivåene lokalt.

Figur 4.9 Spørsmål om hvorvidt seksuell orientering/kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Svarfordeling.



Konkrete opplevelser med diskriminering eller forskjellsbehandling

Vi vil nå se på konkrete opplevelser av diskriminering og eksklusjon på arbeidsplassen. Tabell 4.8 viser svarfordelingen på spørsmålet om respondentene har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet. De som svarte «ja», fikk i tillegg en liste over opplevelser der de kunne velge flere alternativer.

Tabell 4.8 Opplevelser av diskriminering/forskjellsbehandling. Prosent. N = 120.

	Prosent
Har du opplevd diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ja, senest de siste 12 månedene	5,0
Ja, senest de siste 5 årene	7,5
Ja, senest de siste 10 årene	5,0
Nei	60,8
Vet ikke	11,7
<hr/>	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at jeg ville hatt	9,2
Ikke fått stilling jeg har søkt	10,0
Kollegaer morer seg på min bekostning	8,3
Blitt holdt utenfor fellesskapet	6,7
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	12,5
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	5,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	5,8
Føler meg overvåket i min omgang med brukere/kirkegjengere	5,0

På spørsmålet om hvorvidt en har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet, svarer om lag en femtedel (17,5 prosent) bekreftende på dette, mens om lag 60 prosent svarer nei. Den hyppigst rapporterte formen for diskriminering er å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), som altså er om lag dobbelt så utbredt som opplevelsene av å ha blitt trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent).

10 prosent rapporterer også å ha opplevd å bli forbigått i ansettelsesprosesser. Det er viktig å være klar over at slike prosesser er uoversiktlige for jobbsøkeren, og hvorvidt forskjellsbehandling har funnet sted, kan være vanskelig å ha kunnskap om. Dette kan igjen føre til at subjektive mål på diskriminering i ansettelsesprosesser kan formes av både over- og underrapportering. Likevel så vi tidligere at en substansiell andel ansatte med LHBT-identitet – nærmere en tredjedel av utvalget – opplevde at deres seksuelle orientering eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen. Den norske kirke er i en særstilling i sin unntakelse fra diskrimineringsloven, som diskutert i innledningen. Dette kan tyde på at måten seksuell orientering og kjønnsidentitet håndteres på i ansettelsesprosesser, utgjør en utfordring for Kirken i dens arbeid for å bedre ansatte med LHBT-identitets arbeidssituasjoner.

Det er altså et mindretall av respondentene som rapporterer å ha opplevd konkrete episoder som de vil karakterisere som diskriminering eller forskjellsbehandling. Det er viktig å være klar over at slike opplevelser kan forstås svært ulikt av ulike mennesker, og mer subtile former for forskjellsbehandling vil ikke av alle bli forstått innenfor disse kategoriene. Vi stilte også et sett av spørsmål for å nettopp fange opp de mer subtile belastningene personer med LHBT-identitet kan tenkes å oppleve i sin arbeidshverdag i Kirken. Tabell 4.9 viser svarfordelingene til disse spørsmålene.

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig, høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

Tabell 4.9 Opplevelser for dem med LHBT-identitet. Prosent. N = 108.

	Prosent
Alle behandler meg med respekt uavhengig av S.O./K.I.	
I stor / ganske stor grad	74,1
Verken – eller	8,3
I liten / ganske liten grad	4,6
Vet ikke	13,0
Vanskelig å snakke naturlig om privatlivet mitt fordi det blir mye fokus på LHBT-spørsmål	
I stor / ganske stor grad	17,6
Verken – eller	23,1
I liten / ganske liten grad	41,7
Vet ikke	17,6
Må holde skjult for at jeg ikke skal bli behandlet annerledes	
I stor / ganske stor grad	19,4
Verken – eller	16,7
I liten / ganske liten grad	56,5
Vet ikke	7,4
Opplevs som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng	
I stor / ganske stor grad	41,7
Verken – eller	12,0
I liten / ganske liten grad	25,0
Vet ikke	21,3
Anstrengende å forholde seg til offentlig debatt i Kirken	
I stor / ganske stor grad	46,3
Verken – eller	17,6
I liten / ganske liten grad	32,4
Vet ikke	3,7

Her ser vi noen interessante kontraster: Samtidig som de fleste (71,4 prosent) opplever å bli behandlet med respekt uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, opplever under halvparten det som naturlig å ta med partner i jobbsammenheng (41,7 prosent), og nesten halvparten opplever det som anstrengende å forholde seg til offentlig debatt vedrørende homofili i Kirken (46,3 prosent). Det er mulig at de øvrige ansatte, som ikke ble stilt disse spørsmålene, også ville vært delt i hvorvidt det oppleves som naturlig å ta med partner i jobbsammenhenger. Likevel er andelen som ikke opplever det som naturlig, høy blant de ansatte med LHBT-identitet. Til tross for at de som opplever at de må holde sin identitet skjult, er i mindretall (19,4 prosent), utgjør de en substansiell andel av Kirkens ansatte. Dette peker igjen på at selv om direkte erfaringer med diskriminering og forskjellsbehandling er relativt uvanlig, er opplevelser av mer subtile former for eksklusjon utbredt.

4.5 De øvrige ansattes opplevelser av LHBT-personers hverdag

Vi har til nå sett at Kirkens ansatte i hovedsak stiller seg positive til arbeid for mangfold og inkludering, samtidig som et fåtall har innsigelser mot å ha kollegaer eller

overordnede med LHBT-identitet. I forrige underkapittel undersøkte vi også de ansatte med LHBT-identitets opplevelser av direkte diskriminering eller forskjellsbehandling, og det overordnede bildet var at dette opplever de relativt sjelden. Vi stilte det samme spørsmålsbatteriet til de øvrige ansatte, men formulert som beskrevet i tabell 4.10. Har de øvrige ansatte inntrykk av at diskriminering av kollegaer med LHBT-identitet forekommer?

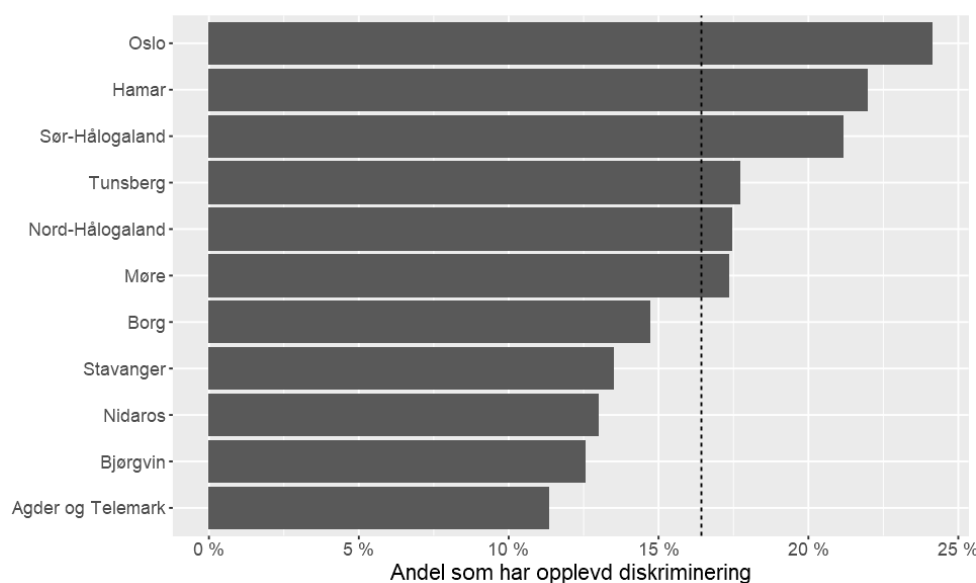
Tabell 4.10 Øvrige ansattes erfaringer med forskjellsbehandling av LHBT-personer. Prosent. N = 1654.

	Prosent
Har du inntrykk av at kollegaer med LHBT-identitet opplever diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ja, senest de siste 12 månedene	3,7
Ja, senest de siste 5 årene	5,9
Ja, senest de siste 10 årene	6,8
Nei	69,8
Vet ikke	12,9
Hva slags diskriminering/forskjellsbehandling?	
Ikke fått oppgaver det er naturlig at de ville hatt	3,8
Ikke fått stilling de har søkt	6,7
Kollegaer morer seg på deres bekostning	2,8
Blitt holdt utenfor fellesskapet	1,2
Blitt trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere	4,9
Blitt trakassert/mobbet av kollegaer	2,8
Blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	1,2
Følt seg overvåket i sin omgang med brukere/kirkegjengere	2,6

Mønstrene i tabellen likner funnene fra de samme spørsmålene stilt direkte til personer med LHBT-identitet: Her svarer 16,4 prosent at de har erfart at diskriminering eller forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet har forekommet de siste ti årene, mot 17,5 prosent da det samme spørsmålet ble stilt personer med LHBT-identitet direkte. Det ser altså ikke ut til å være noen diskrepans mellom hva personer med LHBT-identitet selv og de øvrige ansatte opplever. Av de konkrete erfaringene er også her mobbing eller trakassering fra brukere eller kirkegjengere, samt det å bli tilsidesatt i ansettelsesprosesser, de hyppigst nevnte.

Det er interessant å undersøke hvorvidt det finnes geografisk variasjon i opplevelser med diskriminering og forskjellsbehandling blant ansatte med LHBT-identitet. Som diskutert i innledningen til dette kapitlet er gruppen i seg selv for liten til at det gir mening å fordele den på bispedømmenivå. Derimot kan vi kombinere spørsmålet om selvopplevd diskriminering med variabelen som er gjengitt i tabell 4.10, da dette spørsmålet ble stilt til alle ansatte. Da er datagrunnlaget tilstrekkelig stort til å kunne forsøke å danne et bilde av variasjon på tvers av bispedømmer. Er det geografisk variasjon i hvor ofte LHBT-ansatte selv, eller de øvrige ansatte mer indirekte, opplever diskriminering eller forskjellsbehandling?

Figur 4.10 Opplevelser av forskjellsbehandling (av seg selv eller av kollegaer med LHBT-identitet), etter bispedømme.



Figur 4.10 viser andelen respondenter som enten har opplevd diskriminering eller forskjellsbehandling på bakgrunn av seksuell orientering personlig eller har opplevd at kollegaer har blitt forskjellsbehandlet, fordelt på bispedømme. Den vertikale stippledde linjen indikerer gjennomsnittet for hele utvalget. Mønsteret likner, kanskje noe overraskende, påfallende mye på det vi så i figur 4.3 og 4.4 tidligere i kapittelet: Det ser ut til at andelen som har opplevd diskriminering – enten personlig eller av kollegaer – har en *positiv* sammenheng med hvor liberale de ansatte i bispedømmet er, både med tanke på toleranse overfor ledere og kollegaer med LHBT-identitet og spørsmål om homofilt samliv mer generelt. Med andre ord er det i Oslo og Hamar (henholdsvis 24 prosent og 22,5 prosent) vi finner de høyeste andelen av respondenter som rapporterer opplevelser knyttet til forskjellsbehandling av ansatte med LHBT-identitet.

Det er minst tre ulike forklaringer på denne noe overraskende sammenhengen. I utgangspunktet kunne en kanskje forvente at LHBT-personer opplever mer diskriminering eller forskjellsbehandling i bispedømmer hvor deres kollegaer er mer konservative i synet på homofilt samliv. Men vi vet også at hvor tilbøyelig en er til å *oppfatte* forskjellsbehandling, henger sammen med hvor bevisst en er på problemstillingen. Hvis en oppfatter forskjellsbehandling av LHBT-personer som et viktig problem, vil en være mer tilbøyelig til å identifisere denne typen forskjellsbehandling i sitt miljø. Dette harmonerer med studier av andre former for diskriminering, hvor en også finner liknende tilsynelatende paradoksale mønstre. Samtidig kan det være at ansatte med LHBT-identitet i konservative miljøer, som kan tenkes å være mer vant til stigma rundt egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet, har en høyere terskel for å identifisere hendelser som relatert til nettopp dette. Dette kan knyttes til begrepet *adaptive preferanser*, som vi vil komme tilbake til i analysen av det kvalitative materialet.

En annen forklaring er seleksjon av personer med LHBT-identitet til ulike bispedømmer. For at en skal kunne oppleve forskjellsbehandling av kollegaer med LHBT-identitet, må en også *ha* kollegaer – kanskje gjerne nære – med LHBT-identitet. Vi unngår å oppgi nøyaktige antall respondenter med LHBT-identitet i hvert bispedømme i denne rapporten, men det finnes antydninger til en viss seleksjon: Det kan

se ut til at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, sannsynligvis for å bevisst unngå mulig forskjellsbehandling. Det er også mulig at en større andel av de ansatte med LHBT-identitet i konservative bispedømmer lever med sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet skjult, men dette har vi ikke grunnlag til å undersøke tallmessig. Dette ville kunne forklare noe av variasjonen mellom bispedømmene når det gjelder i hvor stor grad deres *kollegaer* opplever at LHBT-ansatte blir forskjellsbehandlet eller diskriminert.

Til slutt er det også mulig at bispedømmenivå er for grovkornet til å være et meningsfylt utgangspunkt for en slik analyse. Variasjonen i hvor ofte forskjellsbehandling forekommer, eller hvor ofte ansatte opplever forskjellsbehandling som relatert til seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet, kan være større *innad* i bispedømmer enn på tvers av dem.

4.6 Oppsummering og diskusjon

I dette kapitlet har vi tatt for oss den kvantitative spørreundersøkelsen og forsøkt å belyse noen bestemte problemstillinger knyttet til arbeidsmiljøet til ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke. Nedenfor følger noen hovedfunn.

- Et mindretall, men en ikke ubetydelig andel, av ansatte med LHBT-identitet i Den norske kirke opplever erfaringer med direkte diskriminering eller forskjellsbehandling. De mest vanlige opplevelsene er å bli mobbet/trakassert av brukere eller kirkegjengere, å bli forbigått eller tilsidesatt i ansettelsesprosesser og å ikke få arbeidsoppgaver det oppleves som naturlig å få.
- De gangene de opplever slike ting, er det som oftest rettet fra brukere/kirkegjengere/menigheten for øvrig og sjeldnere fra kollegaer eller overordnede. Dette understrekes også ved at de aller fleste kom ut overfor nærmeste leder, hadde positive erfaringer med dette og opplevde vedkommende som støttende.
- Et flertall av de ansatte i Dnk er relativt liberale i spørsmål om homofilt samliv, men her er det en del variasjon mellom ulike LHBT-relaterte temaer. Her ser vi dessuten en del variasjon mellom bispedømmer. Ansatte uten LHBT-identitet er også stort sett positive til å ha kollegaer og/eller overordnede med LHBT-identitet – men her finnes det tegn til et hierarki: Størst er aksepten for homofile og lesbiske, deretter bifile og til slutt transpersoner. Dette harmonerer med tidligere forskning på temaet. Samtidig er det også her variasjon på tvers av bispedømmer.
- Samtidig virker mer subtile former for grensedragnings og eksklusjon mer vanlige, om ikke direkte uttalt forskjellsbehandling eller diskriminering: En stor andel av de ansatte med LHBT-identitet opplever den overordnede debatten rundt seksualitet og kjønn som belastende, de er i snitt mer negative til Kirkens «to syn»-politikk, og mange opplever det som unaturlig å ta med seg en eventuell partner i sosiale sammenhenger på arbeidsplassen. Nærmere en tredjedel opplever også at seksualitet og/eller kjønnsidentitet ble tematisert i ansettelsesprosessen.
- Ansatte med LHBT-identitet er også generelt mindre tilbøyelige til å rapportere høye grader av trivsel og opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen. Disse sammenhengene er robuste, selv når vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, kjønn og alder. Noe av «LHBT-effekten» på trivsel reduseres når vi tar høyde for alder: Dette kan forklares med at de er overrepresentert blant yngre, og at yngre generelt trives i noe mindre grad. Tyngdepunktet aldersmessig for de med LHBT-identitet

er 25–39 år (39,2 prosent), mens for de øvrige ansatte er det 50–59 år (33,8 prosent).

- Forskjellen i opplevd trivsel og medvirkning ser ikke ut til å være relatert til verken stillingstype (vigslet eller ikke-vigslet), arbeidsgiver (kirkelig fellesråd og menighetsråd eller bispedømmeråd og Kirkerådet) eller hvor konservative de øvrige ansatte i respondentenes bispedømme er.
- En ganske stor andel ansatte med LHBT-identitet har blandede følelser rundt verneombud og fagforeningenes bidrag til å gjøre det lettere for LHBT-personer å være åpne.
- Til slutt bør det nevnes at det er grunn til å tro at det finnes en del geografisk variasjon i hvordan en LHBT-identitet spiller ut som ansatt i Dnk: om ikke på grunn av holdningene til kollegaer og overordnede, så på grunn av holdningene til brukere og kirkegjengere. Her vil det sannsynligvis også være en seleksjon i at personer med LHBT-identitet søker seg til arbeidssteder hvor de regner med å møte mer aksept (underbygges i det kvalitative materialet). Vi har forsøkt å undersøke dette nærmere på to måter. På grunn av LHBT-gruppens størrelse i utvalget (120 respondenter) blir det vanskelig å gjøre statistiske analyser på bispedømmenivå. Vi har derfor laget en variabel for hvor konservativt bispedømmet er, noe som gir oss et kontinuerlig mål, og undersøkt hvordan dette sammenfaller med de ansattes opplevelser av trivsel og medvirkning. Her finner vi et mønster der LHBT-ansatte i mindre grad trives i konservative bispedømmer, men sammenhengen er ikke statistisk signifikant. Senere undersøkte vi hvorvidt det finnes variasjon mellom bispedømmene i hvor ofte ansatte – enten på egne eller kollegaers vegne – opplever at LHBT-personer blir forskjellsbehandlet. Her finner vi, kanskje overraskende, at det er i de liberale bispedømmene, som Oslo og Hamar, at de ansatte rapporterer flest slike opplevelser.
- At de ansatte rapporterer flest negative opplevelser i de liberale bispedømmene, kan forklares med minst tre ulike faktorer. For det første vet vi at bevissthet rundt LHBT-tematikk – som kan antas å være høyere i de mer liberale bispedømmene – igjen kan henge sammen med rapportering av forskjellsbehandling. Videre vet vi at enkelte ansatte med LHBT-identitet unngår å søke seg til de konservative bispedømmene, og denne underrepresenteringen kan føre til at færre av deres kollegaer har inntrykk av at diskriminering forekommer. Til slutt kan det være at bispedømmenivået ikke er tilstrekkelig finkornet, og at det er variasjon i kollegaers holdninger *innad* i bispedømmene – for eksempel på den lokale arbeidsplassen eller blant kirkegjengere i menigheten – som har en reell betydning for LHBT-ansattes arbeidsmiljø.

5 Kvalitative funn

I dette kapittelet skal vi gjennomgå noen funn fra de kvalitative intervjuene. Kvalitativ forskning skiller seg fra kvantitativ forskning ved at den er mindre representativ. Det kan være vanskelig å vite i hvilken grad informantenes fortellinger gjelder andre enn dem selv. Til gjengjeld gir kvalitativ forskning oss muligheten til i større grad å gå i dybden på menneskers erfaringer, og den kan hjelpe oss til å forstå hva som ligger bak de kortere svarene som gis i spørreundersøkelser.

Fordelen ved å kombinere kvantitativ og kvalitativ forskning, som vi gjør i denne rapporten, er at det gir oss en mulighet til å se de kvantitative og kvalitative funnene i sammenheng. Hvordan skal funnene i spørreundersøkelsen tolkes? Er det fenomener som fanges opp av de kvalitative intervjuene, som i liten grad blir fanget opp av spørreundersøkelsen? Er det temaer i de kvalitative intervjuene som sannsynligvis er lite representative, om vi sammenlikner med spørreundersøkelsen?

I denne studien er det relativt godt samsvar mellom funnene i spørreundersøkelsen og funnene i de kvalitative intervjuene, noe som er positivt. Samtidig hjelper de kvalitative intervjuene oss til å tolke funnene i spørreundersøkelsen enda bedre.

Et av funnene i de kvalitative intervjuene er at LHBT-informantene i Dnk i liten grad ser ut til å oppleve aktiv lovstridig diskriminering, selv om det har forekommet. De kvalitative intervjuene støtter dermed opp om funnene i spørreundersøkelsen, nemlig at de fleste ansatte i Kirken stort sett følger arbeidsmiljøloven og Kirkens eget regelverk.

Samtidig er det mange av LHBT-informantene som forteller om til dels svært vanskelige erfaringer, og mange har et ambivalent forhold til arbeidsmiljøet i Kirken. Dette handler ofte om at de opplever at deres identitet som LHBT-personer som ønsker å leve ut sin seksualitet, ikke blir akseptert, og gjelder i større grad for LHBT-personer som jobber i sammenhenger der det er liten aksept for homofilt samliv. Flere av intervjuene indikerer at LHBT-personer forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen, og har *adaptive preferanser*: Forventningene deres blir justert ut fra hva de tror det er realistisk å oppnå.

5.1 Diskriminering og arbeidsmiljø

Det første vi vil diskutere, er i hvilken grad informantene i de kvalitative intervjuene opplever diskriminering eller tydelige brudd på arbeidsmiljøloven i sitt arbeid. Før vi fortsetter med å diskutere deres opplevelser og erfaringer, slik de delte dem med oss, vil vi følge opp diskusjonen i kapittel 1 om hva diskriminering kan dreie seg om i arbeidslivet generelt og i Den norske kirke spesielt.

Den norske kirke følger arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven, som angir klare regler for hvordan arbeidstakere skal bli møtt av kollegaer og overordnede. Når det gjelder diskriminering av LHBT-personer i Dnk, er det juridiske grunnlaget ikke umiddelbart enkelt å forstå for utenforstående som ikke kjenner ansettelsesreglementet til Dnk. Den norske kirke, i likhet med andre trossamfunn, har rett til å ikke ansette LHBT-personer i visse stillinger, dersom det er knyttet til tros-

samfunnets lære.⁶ Når en LHBT-person først har blitt ansatt i Kirken, gjelder imidlertid lovens vern mot diskriminering, og LHBT-personer skal da behandles som alle andre. Hva er så diskriminering? Blant forskere på feltet forstås ofte diskriminering som usaklig forskjellsbehandling. I arbeidslivet generelt har forskere vist at diskriminering kan gjelde på ulike felt. Å bli ansatt eller ikke er et opplagt tema, som har blitt mye studert i forbindelse med diskriminering i arbeidslivet. Men diskriminering kan også vise seg på områder som opprykk, lønn, tildeling av oppgaver eller oppsigelser. Dersom LHBT-personer i mindre grad stiger i lønn eller får tildelt relevante oppgaver, eller blir holdt utenfor viktige sosiale arenaer, dreier det seg om former for diskriminering.

Slike typer diskriminering dreier seg om ikke å få del i samme goder som andre, slik som høyere lønn eller interessante oppgaver m.m. Derfor kan det ofte være vanskelig å avgjøre om noe er diskriminerende eller ikke. Dersom en LHBT-person ikke blir tildelt visse arbeidsoppgaver, *kan* det være fordi vedkommende ikke har de faglige kvalifikasjonene, men det kan også være fordi vedkommende har LHBT-identitet. I tillegg kan det forekomme *negativ særbehandling* både i arbeidslivet generelt og i arbeidsmiljøet i Dnk – altså mobbing, trakassering eller ulike former psykisk vold.

Personene vi intervjuet i dybden for denne rapporten, fortalte i liten grad om uttalt diskriminering eller trakassering fra sjefer eller kollegaer og bekrefter slik sett hovedbildet i spørreundersøkelsen. En av informantene, en prest, fortalte for eksempel om sitt ambivalente forhold til en biskop hen hadde hatt som leder, som var mot likekjønnet samliv:

Jeg opplevde ham som en dobbel person. Han sa helt tydelig at han var mot homofile. Han nektet å skrive ut tjenestebrev til flere av vennene mine, fordi de levde i homofile forhold. Jeg opplevde det som en knyttneve i magen at han mente at sånne som meg ikke burde jobbe i Kirken. Og han var sjefen min, tenk på det, og mente i prinsippet at jeg ikke burde jobbe her. Men han var alltid hyggelig med meg personlig når vi møttes. En gang da en nærstående person ble syk, så sendte han oss blomster. Han grep også inn på min side en gang da jeg ble involvert i en konflikt. Så han var alltid ryddig formelt, det skal han ha. (Intervju med informant 3)

Denne informanten hadde et vanskelig forhold til denne biskopen. På den ene siden opplevde hen det intenst vanskelig at biskopen var uttalt mot homofilt samliv, og hen følte seg veldig utrygg av å vite at hens overordnede i prinsippet skulle ønske at hen ikke skulle jobbe som vigslet prest. På den andre siden måtte hen samtidig anerkjenne at biskopen hadde vært «ryddig formelt».

Denne typen spenning går igjen i mange av intervjuene. Informantene kunne oppleve negative episoder fra kirkegjengere og kunne oppleve det generelt utrygt å være ansatt i en institusjon der de visste at mange anså dem som uønsket (som skal drøftes senere i kapittelet). Men få av dem fortalte om eksplisitt diskriminering eller om lovstridig trakassering fra kollegaer eller sjefer.

Noen få slike episoder hørte vi likevel om, og vi skal huske på at spørreundersøkelsen viser at 12,5 prosent av informantene eksplisitt anga å ha opplevd diskriminering de siste fem årene. Intervjuene antyder at denne typen episoder kan oppleves svært vanskelige og utfordrende for dem det gjelder. En av informantene, en homofil menighetsarbeider, var gift med en mann som også arbeidet i Kirken. Informantens mann hadde blitt ansatt i en ikke-vigslet stilling, uten at hans seksuelle legning var

⁶ Se også kapittel 1.

blitt gjort til et tema under ansettelsen. En stund etter at han var blitt ansatt, ble han utsatt for lovstridig diskriminering knyttet til hans legning.

Hele den episoden sjokkerte meg. Jeg trodde liksom at det var greit å være homo nå i Kirka. Mannen min starta i jobben på en vanlig måte, og alt var ok. Men så begynte det å bli bråk på grunn av at noen oppdaget at han var homofil [...] Det verste var at presten og lederen i menighetsrådet godtok det, de satte ikke ned foten, selv om vi trodde de var på vårt lag. De lot de andre holde på og sa at vi skulle diskutere det. Og så bestemte de seg for å føye seg etter de som ikke ville ha han der. Jeg opplevde det som ... ja, bare så vondt. Mannen min gråt og gråt og gråt. Jeg ble både veldig lei meg og veldig sint. Men vi ga oss ikke. Til slutt vant vi. Men etter det – du kan tenke deg, du skal jobbe med en sjef som ikke støttet deg når noe sånt stod på. Det går jo ikke. Mannen fikk jo rett, men han klarte ikke jobbe der så lenge etter det.

(Intervju med informant 6)

Slike saker tilhører likevel unntakene i materialet vårt. Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen tyder derfor på at eksplisitt diskriminering av LHBT-personer som bryter med arbeidsmiljøloven, foregår, men likevel ikke er veldig utbredt i Kirken nå for tiden.

Noen av intervjuene har også passasjer som kan indikere at flere aktører på den konservative siden i Kirken, som er mot homofilt samliv, gjør forsøk på å behandle LHBT-personer ryddig. Som vi kommer tilbake til, er dette ikke noe som LHBT-personer nødvendigvis opplever enkelt. En av informantene, en homofil mann som jobber i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

For å være ærlig er jeg lei av, hva skal jeg kalle det, gråtemøter eller gråtesamtaler. Greia er, liksom, vi er uenige, det er vondt og vanskelig, la oss stå sammen og være uenige og behandle hverandre med respekt. Altså, du mener i prinsippet at jeg ikke skal jobbe i Kirken fordi jeg elsker mannen min, eller kanskje mener du til og med at jeg havner i helvete selv om jeg tror på Jesus, og så forventer du at jeg skal sette meg ned med deg en hel kveld og snakke ut om hvor vanskelig vi har det begge to? (Intervju med informant 8)

Vi tolker det som at denne personen opplever en frustrasjon over en type forsoningsmøter som ikke griper tak i det han anser som det grunnleggende problemet, at en del konservative i Kirken ikke aksepterer hans legning. Likevel tyder sitatet på at vedkommende har interagert med personer som ønsker å gjøre et forsøk på å behandle ham bra, gitt deres teologiske utgangspunkt – som forblir at han lever i synd fordi han lever i et likekjønnet ekteskap.

Intervjuene antyder likevel at det kan foregå en del skjult diskriminering, for eksempel ved ikke å bli inkludert i visse oppgaver, som er vanskeligere å få øye på og identifisere. En av informantene sa det slik:

Jeg har ikke opplevd tydelig diskriminering så veldig ofte. Jeg mener, det er ingen som roper «homo» etter meg på kirkekontoret, liksom. Det er mer alle de gangene man ikke blir spurt om å gjøre den eller den tingen. De gangene man ikke tas med på en like selvsagt måte som om man var hetero. Jeg er ganske sikker på at jeg ville blitt behandlet annerledes av mange i jobben min hvis jeg var hetero. Og det er vel også en form for diskriminering, er det ikke? (Intervju med informant 12)

Denne fortellingen kan også forstås gjennom begrepet *heteronormativitet*. Det begrepet fanger inn at heteroseksualitet ofte er den selvsagte normen i samfunnet – mens andre former for seksualitet eller kjønnsuttrykk er et avvik. Denne informanten opplevde at heterofili var normen, og at han derfor ble behandlet annerledes.

Slik vi skal komme tilbake til senere, vil antakelig opplevelsen av dette også preges av hvilke forventninger en har i utgangspunktet. Hvorvidt en opplever ulike former for oppførsel som diskriminering eller utestengelse, handler antakelig også om hvilke forventninger en har.

5.2 Minoritetsstress: konsekvensene av opplevd avvisning

I det kvalitative materialet er det imidlertid mange fortellinger om LHBT-personer som opplever – eller har opplevd – arbeidssituasjonen i Kirken som svært vanskelig og utfordrende. Vår tolkning er at disse opplevelsene ofte dreier seg om relativt grunnleggende spørsmål: hvorvidt en føler at en blir akseptert som hele den en er, inkludert sin seksualitet og legning. Dette kan kobles til det teoretiske perspektivet *minoritetsstress*: at opplevelser av eksklusjon, utenforskap og diskriminering over tid kan føre til forverret fysisk og psykisk helse (Meyer 1995).

Flere av informantene fortalte om til dels svært vanskelige erfaringer og opplevelser. Mange snakket om at de hadde vært gjennom depresjon, og et viktig tema i mange av intervjuene var hvordan de hadde lært seg mestringsstrategier for å leve som LHBT-person innenfor Kirken.

En person som jobbet i en ikke-vigslet stilling, sa det slik:

Jeg kan kjenne på en del sårhet. Jeg kjenner på eksklusjon, at jeg ikke får høre til, på en måte. Jeg husker at jeg var på et seminar for kvinnelige prester som lurte på om de hadde valgt riktig vei. Er jo fortsatt en del konservative i Kirka, så mange av dem hadde slitt med kvaler om hvorvidt det var ok å være kvinnelig prest eller ikke. På seminaret snakket de om sårhet, om å føle seg ekskludert, at de ikke blir sett på som likeverdige. Og så plutselig husket jeg på at mange av dem er mot å være homo. Det traff meg i mellomgulvet. Her står de og snakker om eksklusjon og sårhet, men samtidig ekskluderer de meg. Da kjente jeg en ufattelig slitenhet og sårhet.

Jeg har det greit i dag. Jeg prøver å ikke tenke mye på hva andre tenker. Det er min strategi. Jeg må stå støtt i meg selv. Og jeg har ektefellen min som elsker meg, og venner og familie som godtar meg. Men dette er noe jeg har måttet kjempe fram. For noen år siden ble jeg sykemeldt og deprimert – fordi jeg følte meg så utenfor, jeg ble ikke tatt imot av folk i denne institusjonen som jeg egentlig er så glad i. Det endte med at jeg fikk et sammenbrudd og ble innlagt på en institusjon. Faktisk. Der møtte jeg en kristen psykolog som hjalp meg. Han vred tankene mine bort fra å kreve ytre bekræftelse. Etter det har jeg hatt det ok. Men jeg kan ikke tenke for mye på hva andre tenker om meg her i kirka. (Intervju med informant 10)

Sitatet i dette intervjuet omtaler en situasjon som ikke rammes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. De kvinnelige prestene på dette sitatet sa ifølge informanten ingenting negativt om homofili eller om denne kirkeansatte. Likevel gikk hen derfra med en følelse av «ufattelig slitenhet og sårhet». Vissheten om at de andre på seminaret ikke inkluderte hen, var tilstrekkelig til at hen opplevde denne situasjonen som en belastning. Det er i tråd med minoritetsstress-perspektivet: Å ikke oppleve at en er inkludert, kan føre til økt stress og indre uro.

Liknende historier fikk vi høre av flere andre. Mange av informantene fortalte at de hadde kjempet seg fram til en livssituasjon de trivdes med, men at dette tidvis hadde vært vanskelig. En homofil mann sa det på denne måten, om hvordan han opplevde det å bli negativt omtalt som homofil:

Nå snakker jeg kanskje veldig negativt her. Men jeg har masse allierte, selv om det ikke høres sånn ut. Veldig mange støtter meg. Kanskje et flertall egentlig, jeg vet ikke. Men det tar ikke vekk den andre siden. Du kan tenke på det sånn: Anta at du en dag møter to personer som sier at du er en forferdelig person som like gjerne kunne kastet deg ut av vinduet, og så møter du åtte personer som sier at du er en flott person som er like mye verdt som alle andre. Hva husker du på kvelden? Selvfølgelig husker du på de to personene som sa du kunne kastet deg ut av vinduet. Negative utsagn om meg, eller om homofile generelt, det henger i. Det slipper ikke taket.

Jeg kan fortsatt huske på ting folk sa til meg for mange år siden, små ting, kommentarer som kanskje er uskyldige [...] Iblant blir jeg irritert på meg selv for at jeg ikke klarer slippe det, men jeg klarer det bare ikke. Det er som om hver eneste negative kommentar bare legger seg oppå alle de andre. Men jeg har jo funnet en måte å leve med ting på. Jeg har det ok i hverdagen, det er ikke det. Likevel har det vært tøft. For en del år siden var jeg nær ved å bli klinisk deprimert. Jeg hadde det ikke bra. Folk så det på meg. Jeg kom meg heldigvis gjennom det. Likevel gjør det meg fortsatt sint, når jeg hører folk komme med kommentarer om homofile. Skjønner de ikke hva det gjør med meg og andre? (Intervju med informant 14)

Det denne informanten sier, er i tråd med mye psykologisk forskning: Negative utsagn og negative opplevelser sitter ofte i lenger enn positive utsagn og opplevelser. En amerikansk psykolog oppsummerte det slik: «Bad is stronger than good» (Baumeister 2001). For denne informanten veide altså ikke støtten han opplevde, opp for de negative erfaringene han hadde.

Slike opplevelser ser ut til å være relativt grunnleggende for de aller fleste informantene. De har båret i seg en grunnleggende usikkerhet knyttet til sin legning og seksualitet, som gir dem utfordringer ved å jobbe i Kirken uavhengig av om de opplever det de opplever, som diskriminering eller ikke. Slik vi beskrev i forrige kapittel, er det en spenning i datamaterialet når det gjelder hvordan respondentene opplever å jobbe i Kirken. Samtidig som de fleste LHBT-respondentene oppgir at de trives i Kirken, er det nesten en halvpart som enten ikke er åpne om identiteten sin eller bare i liten grad er åpne. Det er også en betydelig andel som ikke vil oppleve det naturlig å ta med sin partner i jobbrelaterte sosiale sammenhenger. En tolkning av denne spenningen er at det handler om slike spørsmål: Samtidig som det ikke er mange som opplever trakassering eller tydelig diskriminering, kan det være utbredt å oppleve en usikkerhet koblet til i hvilken grad ens legning blir akseptert.

Som et eksempel kan vi nevne en informant som i stor grad fortalte gjennom intervjuet at han opplevde det kurant å være homofil. Vedkommende jobbet i en ikke-vigslet stilling i en av de mest liberale menighetene i et liberalt bispedømme. Likevel sa han dette da han kom inn på pride-messene han hadde deltatt på:

Jeg husker første gang jeg deltok på en pride-messe. Det var som om ... jeg følte meg fri og avslappet. Plutselig visste jeg uten fnugg av tvil at det ikke var noen der som var skeptiske til meg. Det var et frirom. Jeg var lettet, jeg pustet dypere på en måte. Jeg husker at jeg reflekterte over det etterpå. For til vanlig gikk jeg

jo ikke rundt og tenkte at jeg følte meg undertrykt. Likevel må jeg ha følt på det, et eller annet sted, at det var noe slitsomt med å være tema i en teologisk debatt hele tiden. Først på pride-messen var jeg helt sikker på at jeg var helt og fullt ønsket. (Intervju med informant 5)

Liknende fortellinger hørte vi fra andre informanter, som også opplevde at pride-messer og egne arrangementer for kristne LHBT-personer var en viktig arena der de kunne slappe av og være seg selv.

5.3 Å søke seg til trygge områder: institusjonell utrygghet og institusjonell trygghet

Sitatene ovenfor underbygger et funn som kom tydelig fram i de kvalitative intervjuene, men som i mindre grad var tydelig i spørreundersøkelsen: at LHBT-personer opplevde stor forskjell på å jobbe i sammenhenger der deres overordnede var positive til homofilt samliv, og i sammenhenger der deres overordnede var negative til homofilt samliv.

I de kvalitative intervjuene er mønsteret stort sett dette: De informantene vi snakket med som i størst grad rapporterte om at de opplevde livet eller jobben som utfordrende, jobbet i sammenhenger der kollegaer og overordnede var negative til homofilt samliv. De informantene som i størst grad opplevde at livet og jobben var uproblematisk, jobbet i områder der kollegaer og overordnede var positive til homofilt samliv. Det er også et tydelig mønster i flere av intervjuene at LHBT-personer ser ut til å søke seg til områder der de har grunn til å tro at både kirkegjengere og kollegaer vil møte dem positivt.

For informantene dreide dette seg om i hvilken grad de opplevde at deres overordnede og kollegaer ville støtte dem dersom det oppstod vanskelige situasjoner. Flere informanter beskrev hvor viktig det kunne være for dem å få støtte fra overordnede. Slik vi beskrev i forrige kapittel, var den hyppigst rapporterte formen for diskriminering å bli trakassert/mobbet av brukere/kirkegjengere (12,5 prosent), en betydelig høyere andel enn de som opplevde å bli trakassert/mobbet av kollegaer (5,8 prosent) og overordnede (5,8 prosent). Dette går også igjen i de kvalitative intervjuene. Mange av de mest negative historiene folk fortalte, handlet om deres interaksjon med kirkegjengere mer enn med kollegaer.

Det som imidlertid hadde mye å si, var hvilken støtte de opplevde at de fikk fra sine overordnede og andre kollegaer. Noen av informantene opplevde å få slik støtte. Andre gjorde det ikke. En av informantene, en homofil prest, fortalte for eksempel om en episode da han fikk stor støtte.

En gang hadde jeg gudstjeneste der det plutselig var en av kirkegjengerne som reiste seg og begynte å rope til meg. Jeg husker ikke helt, jeg tror han sa noe om at jeg var homofil og ikke burde være prest, eller liknende. Så skal det sies at dette var en person som allerede var kjent av folk i kirken, han var ustabil og kunne iblant være oppfarende. Likevel var det veldig ubehagelig for meg. Det satte seg i meg, jeg ble først urolig for at det kunne skje igjen. Men det som var fantastisk da, var hvilken støtte jeg fikk. Umiddelbart etterpå kom folk bort til meg og spurte hvordan det gikk, og hva de kunne gjøre. Etterpå fikk jeg en telefon fra flere av mine overordnede, både sognepresten og biskopen, hvis jeg ikke husker feil. Og ikke minst tok folk i kirken affære overfor vedkommende.

De tok kontakt med ham og gjorde det klart at det der ikke var akseptabel oppførsel, som ikke ble tolerert i kirken. Alt i alt endte den episoden med å føle meg enda tryggere på at jeg hører til her. (Intervju med informant 9)

Et motsatt eksempel kan vi finne i historien vi siterte i avsnitt 5.1, om den lesbiske ikke-vigslede ansatte som ble forsøkt fratatt noen av sine arbeidsoppgaver. Da det skjedde, opplevde hun tvert imot ikke støtte fra sine overordnede. For henne førte det til at hun ble nedbrutt og etter hvert søkte seg bort. Vi tolker disse to historiene som uttrykk for noe av det samme – behovet for institusjonell trygghet, å vite at en har backing hos sine overordnede hvis noe vanskelig skulle oppstå.

Flere av de vi intervjuet, fortalte at de var nøye på hvor de søkte jobb. De ønsket å jobbe i omgivelser der de visste at de var ønsket. Det handlet delvis om at de ikke ville bruke tid på jobbsøknader som uansett var nytteløse – hvis det dreide seg om konservative menighetsråd som av prinsipp ikke ville ansette LHBT-personer – og delvis om at de ikke ville utsette seg for negative opplevelser.

En av informantene, en lesbisk prest, sa det slik:

Da jeg søkte min første jobb, var jeg veldig nøye på hvor jeg søkte. Jeg søkte på et sted hvor jeg visste helt sikkert at det ikke ville være noe problem at jeg er skeiv. Jeg ville ikke ta sjansen på at min første jobbsøknad skulle bli avvist på grunn av at jeg er den jeg er. Det vil sette seg i kroppen, tenkte jeg.

Men så en stund senere måtte vi flytte fordi kona mi fikk en jobb i [et annet sted i Norge] som hun ikke kunne si nei til. Da vi kom dit, kunne jeg ikke få jobb som prest fordi jeg var lesbisk. Det var et konservativt område. Men jeg kunne jobbe administrativt i kirken, som var den jobben jeg fikk. Jeg husker at jeg gikk på jobb og var deprimert. Jeg følte meg annenrangs. Jeg hadde jobbet som prest, og så kunne jeg ikke gjøre det lenger. Jeg var degradert. Andresortering, liksom. Jeg endte med å bli sykemeldt i flere perioder. Til slutt fikk kona mi heldigvis ny jobb her vi bor nå, og jeg kunne jobbe som prest igjen. (Intervju med informant 1)

Denne typen erfaringer og fortellinger gikk igjen i flere av intervjuene. Informanter fortalte at de ofte unngikk å søke stillinger dersom de visste at det der var stor skepsis til å ansette personer i likekjønnede ekteskap eller forhold, og vice versa gjerne søkte seg til stillinger der det var åpenhet for homofilt samliv. Antakelig er det derfor symptomatisk at det framstod relativt enkelt for oss å få tak i informanter i områder som lenge har vært relativt liberale, som Oslo, Hamar, Trøndelag og Nordland. Når det gjelder Sørlands-området og Rogaland, derimot, tok det lang tid før vi fant informanter som ville la seg intervjuet.

Vi tror at dette er bakteppet for de relativt positive funnene i studien: Personer med LHBT-identitet har antakelig i stor grad søkt seg til tjenestesteder hvor de forventer å bli møtt med aksept, både innad i bispedømmer og mellom bispedømmer. Det bidrar nok til at mange LHBT-personer i dag opplever at de kan utøve yrket uten å oppleve diskriminering.

5.4 «Jeg blir jo ikke steinet»: adaptive preferanser

Mange av informantene vi intervjuet, så ut til å utvise det som ofte blir kalt *adaptive preferanser*. Filosofen og samfunnsforskeren Jon Elster innførte begrepet *adaptive preferanser* i den moderne faglitteraturen i en kjent utlegning av en av Æsops fabler, *Reven og druene* (Elster 1983). Fabelen handler om en rev som ikke får tak på druene han har lyst på, fordi de henger for høyt. Da er reaksjonen: «Høyt henger de, og sure er de». Moralene i fabelen er at en tilpasser preferansene og forventningene sine til

hva en realistisk har mulighet til å få. Etter Elsters utlegning har begrepet om adaptive preferanser blitt tatt i bruk av mange samfunnsforskere på ulike områder.

I flere av intervjuene vi gjorde, var det klare tegn på at informantene tilpasset seg en situasjon som kunne være utfordrende, ved å justere ned hva de kunne forvente. Noen informanter kunne åpne intervjuet med å si at de egentlig hadde det ganske ok. Men etter hvert som vi spurte mer om deres opplevelser som LHBT-personer i Kirken, kunne de fortelle om til dels svært vanskelige erfaringer, og noen begynte til og med å gråte.

Vi gjengir en slik historie fra intervjusituasjonen, for å illustrere hvordan det kunne arte seg. Informanten var en lesbisk/homofil prest (vi anonymiserer her kjønn) som hadde jobbet i Kirken i flere år, i et relativt liberalt bispedømme. Hen fortalte dette om sine erfaringer, i ulike etapper i intervjuet:

Jeg kom ut av skapet på 2000-tallet. Alle i menigheten godtok meg. De fleste i hvert fall, det var noen få kirkegjengere som sluttet å gå der da. Men det var bare noen få. De aller fleste syntes at det var helt ok og ga meg mye støtte. Jeg strevde egentlig aldri med samvittighetsnag eller kvaler i forhold til skriften, ingenting sånt. Jeg syntes det var problematisk i perioden før jeg stod åpent fram. Det er aldri behagelig å ikke være ærlig. Men etter det gikk det egentlig fint. Jeg hadde aldri dårlig samvittighet eller sånt i forhold til skriften eller sånne ting. Jeg hadde jo fulgt med på kampen for kvinnelige prester, og da lærte jeg nok til å skjønne at man kan lese Bibelen på forskjellige måter. Jeg hadde ikke noen sånne problem egentlig. Altså, det er jo ikke godt å si hva man har på dypet, men jeg opplevde det ikke sånn. Jeg synes det har vært en velsignelse å være prest.

[senere i intervjuet]

Som prest – jeg blei i den menigheten. Jeg trivdes og hadde en god stab. Ønsket ikke så mye debatt om meg selv. Så jeg klatret ikke i systemet. Ikke noen grunn til det, tenkte jeg. Strengt tatt hadde jeg ikke noen mulighet til det heller, da, på grunn av legningen min, men det var ikke noe jeg hadde noe behov for. Men ja, hadde jeg villet, hadde jeg ikke kunnet det.

[til slutt i intervjuet – mer stille]

Når jeg tenker på autoritetene i Kirken ... Så har jeg vel egentlig vært redd for dem hele tiden, om jeg skal være ærlig. Jeg har vært mye sint på dem. Vært veldig sint. Jeg har ikke hatt noen tro på dem. Jeg har ikke tenkt at de var sanne kristne ledere. Og nå, når det har endra seg litt ... så venter jeg vel på noe. Jeg har venta på at Kirken skal be om unnskyldning for et aller annet. Jeg har venta på at Kirka skal si at «vi har gjort feil, vi har behandlet dere dårlig».

Jeg hadde en samtale nylig med en av mine overordnede, for eksempel. Etterpå kjente jeg at jeg var så skuffa. Så veldig skuffa. Hva var det jeg ønsket meg? At hen sa «takk», kanskje, for at du har stått i det, at du har orket å stå i det i så mange år.

Det har vært så mye sorg opp gjennom, så mye bitterhet, det har nok det. Det går på selvfølelsen løs. Jeg har prøvd å heve meg over det og tenke at jeg ikke trenger noe fra dem, at jeg har det bra der jeg har det. Men jeg er sint. (Intervju med informant 4)

Progresjonen i dette intervjuet var interessant. Så vidt vi kan forstå, stilte vi ikke ledende spørsmål underveis i intervjuet, men ba hen primært om å utdype og fortelle mer. Jo mer hen fortalte, jo mer viste det seg at hen gikk og bar på sorg og sinne. Samtidig hadde hens innledende selvframstilling vært at det å være prest var «en velsignelse», og at hen ikke hadde opplevd store utfordringer knyttet til det å være lesbisk/homofil – hen var fornøyd med den posisjonen hen hadde lokalt. Senere kom hen selv fram til at hen faktisk ikke ville hatt noen mulighet til å stige i gradene i kirkehierarkiet. Til sist kom det fram at hen faktisk følte seg dårlig behandlet, og at det nok ikke hadde vært like enkelt å være prest som hen framstilte det som.

Denne historien kan forstås gjennom adaptive preferanser-begrepet. Fordi situasjonen var som den var, gjorde hen det beste ut av det og forsøkte å være takknemlig for det hen hadde. Men når hen tillot seg selv å føle på vonde følelser, kom de fram. Dette betyr ikke at opplevelsen av at det var en velsignelse å være prest, var feil eller falsk. Sannsynligvis har informanten opplevd det *også*. Det virket likevel som erfaringene til vedkommende var mer sammensatte enn hva hen først ga uttrykk for.

Også flere andre intervjuer inneholdt liknende passasjer og tematikk. En av dem vi intervjuet, var en homofil mann som jobbet i en relativt konservativ menighet. Gjennom intervjuet hadde han fortalt om flere svært vanskelige og utfordrende episoder, blant annet at han hadde fått nedverdiggende kommentarer kastet etter seg av kirkegjengere, og at det hadde skjedd flere ganger at jobboppdrag ble avlyst når folk fikk vite at han var homofil. Likevel konkluderte han etter hvert slik:

Men altså, jeg vet ikke om jeg skal klage. Jeg har det jo greit. Har jeg ikke det, da? Det er verken forfølgelse eller steinkasting. Jeg blir jo ikke steinet. I noen land er det jo det man opplever som homofil. Jeg er jo superprivilegert mot hva jeg kunne opplevd, egentlig. (Intervju med informant 6)

Han som sa dette, mente ikke dette som en spøk, så vidt vi kunne bedømme. Det virket som han oppriktig mente at han hadde grunn til takknemlighet: Det kunne vært så mye verre for ham som homofil. Samtidig er dette et tydelig eksempel på hvordan han tilpasset forventningene til situasjonen. Noen av episodene han fortalte om, framstod for oss som relativt alvorlige. Men han levde med situasjonen og gjorde det beste ut av det, delvis gjennom å sammenlikne seg selv med folk som hadde det verre.

Også andre informanter delte historier som vi tolket gjennom begrepet om adaptive preferanser. En informant, en homofil prest som hadde begynt i en ny jobb for ikke så lenge siden, fortalte dette om en samtale de hadde hatt i staben. De hadde diskutert et tema som hadde å gjøre med kjoler som noen jenter i menigheten skulle ha på seg på et arrangement. Da var det en av de ansatte i staben som sa noe som gjorde ham forlegen:

Altså, hun er jo blant dem som egentlig er mest åpne for homofili. Men nå slang hun plutselig ut, helt ut av det blå, foran alle de andre: «Du som er homo, du er jo vant til å gå i kjole, så du vet vel en del om dette?» Jeg ble forlegen og prøvde bare å gå videre uten å svare. Jeg tror hun mente det som en vits. Men det var jo utrolig uprofesjonelt av henne. Det er uprofesjonelt, og det sømmer seg virkelig ikke. Men jeg opplevde det ikke som homofobi. Jeg opplevde det som mangel på profesjonalitet. Derfor har jeg i økende grad blitt privat på jobben, jeg tenker at jeg ikke trenger snakke så mye om privatlivet, det fører så lett til sånne situasjoner. (Intervju med informant 9)

Gitt tolkningen til informanten er det relativt sannsynlig at han ikke ville krysset av i spørreskjemaet for at dette var diskriminering – det vi i spørreskjemaet har spurt

om som «kollegaer morer seg på min bekostning». For oss som utenforstående forskere er det likevel naturlig å tolke dette nettopp som et uttrykk for homofobi, om enn ubevisst. Slengkommentaren spilte på en stereotyp oppfatning om homofile menn som feminiserte og ble dessuten ytret uten at han var komfortabel med det. I forskningen på diskriminering er en ofte mer opptatt av handlinger og ytringer i seg selv enn av intensjonen som eventuelt ligger bak – og denne typen ytringer spilte helt klart på en homofob diskurs. Men denne informanten tolket det snarere som mangel på profesjonalitet. Det er ikke unaturlig å se dette også som en type adaptiv preferanse: Det kan kanskje være lettere å forholde seg til at kollegaer i staben er uprofesjonelle, enn at de tar del i en homofob diskurs.

Intervjuet indikerte også at informanten på grunn av denne og liknende episoder hadde endt med å gjøre det mange av respondentene i spørreundersøkelsen sa at de gjorde: tenkte at det «ikke var naturlig å snakke om privatlivet på jobb». Selv om mange av respondentene i undersøkelsen ikke så ut til å knytte dette til diskriminering, tyder denne og andre historier fra det kvalitative materialet på at det kan være ulike årsaker til at det ikke oppleves som «naturlig». Å la være å snakke om privatlivet på jobb, eller å ikke ta med partneren i sosiale sammenhenger, er antakelig også en type tilpasning. Ved å gjøre det beskytter en seg selv mot at ubehagelige situasjoner kan oppstå.

En annen informant tematiserte dette direkte underveis i intervjuet. Han fortalte at han hadde vokst opp på et mindre tettsted.

Man blir jo litt hardhudet. Jeg har vokst opp med at et massivt antall mennesker er mot at homofile skal gifte seg, såpass gammel er jeg. Da jeg vokste opp i [mindre tettsted], opplevde ikke jeg å bli aktivt trakassert. Men noen av kompisene mine, hva var det de gjorde på lørdagskvelden? Jo, de skulle inn til byen og banke homofile. Det var det de skulle. De skulle banke femigutter. Jeg tuller ikke. De sa til meg «ikke deg, da, du er grei», men noen av de andre. Så jeg tror at man blir nødt til å ståsette seg, du kan ikke la ting gå altfor mye inn på deg. (Intervju med informant 8)

I større eller mindre grad var dette en tematikk som gikk igjen i mange intervjuer. Informantene fortalte om vanskelige erfaringer og hvordan de hadde lært seg å håndtere dette over tid.

5.5 Strategier for å håndtere situasjonen: grader av åpenhet, aksept og strid

I intervjuene kunne vi identifisere ulike strategier for å håndtere situasjonen de møter i Kirken. Den grunnleggende opplevelsen mange av informantene hadde, som har blitt illustrert i avsnittene over, er at de opplever det vanskelig å leve med at Kirken har to syn. Dette er i tråd med resultatene i spørreundersøkelsen, der 70 prosent av respondentene med LHBT-identitet var negative til at Kirken har to syn. Intervjuene indikerer som nevnt at mange ansatte i Kirken ser ut til å gjøre genuine forsøk på å behandle LHBT-personer så bra som mulig, enten de er positive eller negative til homofilt samliv.

Men mange intervjuer indikerer at det uansett er vanskelig for LHBT-personer å håndtere at andre i Kirken er mot deres legning. En av informantene, en organist, fortalte for eksempel dette om da han kom ut av skapet første gang. Han hadde da en overordnet som kalte ham inn til samtale og fortalte ham at han mente homofili var mot Guds vilje. Informanten sa at hans reaksjon da var slik:

Da var jeg såpass tøff at jeg sa dette: «Du, du kan ta en kniv, og så stikker du den i siden min og så vrir du rundt. *Sånn* oppleves det du sier nå». Det sa jeg til han. Da opplevde jeg at han roet seg litt ned og liksom: «Oi! Er det *sånn* det oppleves?» Jeg tror han ble litt sjokkert over at det var sånn det opplevdes, og at jeg sa det så tydelig. (Intervju med informant 7)

Slik vi beskrev i avsnittene over, går slike erfaringer igjen i mange av intervjuene. Den samme informanten som over sa også at han syntes det var stor forskjell på å spille til gudstjeneste med en konservativ og en liberal prest. Det dreide seg ikke nødvendigvis om konkrete episoder, men om en generell følelse.

Når en av disse veldig konservative prestene som er her, holder gudstjenesten, så kjenner jeg jo at det er veldig tøft å være der, selvfølgelig. Det merker jeg. Det er ikke så lett å sette ord på, men ... jeg kjenner bare sånn forskjell på når det er en prest som inkluderer meg, og når det ikke er det. Når en inkluderende prest er der, så merker jeg bare forskjellen på at det er så godt å være der, og jeg kjenner at – at jeg blir – at jeg er et fullt menneske og blir respektert 100 prosent. Og at jeg er viktig – det er viktig at jeg er der. *Det* kjenner jeg nok ikke når det er en konservativ prest som er der.

Og det dreier seg ikke om at det skjer noe dårlig eller noe sånt. Vi er jo voksne folk, vi oppfører oss jo, og det er aldri noe diskusjon eller krangel eller noe sånt. Men jeg merker bare at – det er *tungt*. Og jeg har jo hørt andre som har sagt det også, at – at ja, vi merker det, at det var – det var tykk luft. (Intervju med informant 16)

I større eller mindre grad ser disse opplevelsene ut til å gå igjen hos mange informanter. Slik vi beskrev i avsnitt 5.4, ser en del informanter ut til å søke seg til områder og menigheter der de antar at homofilt samliv blir akseptert, for å minimere den typen spenninger som informanten over beskrev. Utover dette kunne vi også identifisere andre typer strategier hos informantene, knyttet til både *åpenhetsdimensjonen* og en dimensjon ved *aksept/strid*.

Grader av åpenhet

Slik spørreundersøkelsen viser, er det variasjon i hvem informantene er åpne overfor. Mens 5 prosent ikke er åpne overfor venner og 12 prosent ikke er åpne overfor familie, er det 22,5 prosent som ikke er åpne overfor noen på arbeidsplassen. Også blant dem som er åpne overfor arbeidsplassen, er det mange som opplever at det ikke er naturlig å ta med partneren på en sosial setting i jobbrei eller å snakke om privatlivet. Slik de foregående avsnittene har vist, gjenfinner vi også dette i de kvalitative intervjuene. I en rapport skrevet for noen år siden av to av forskerne bak denne rapporten, om LHBT i minoritetsgrupper, opererte vi også med ulike grader av åpenhet. Noen lever i et åpent rom, noen lever i et lukket rom, og noen lever i et halvåpent rom (Elgvin, Bue & Grønningsæter 2014). De samme strategiene kan i stor grad gjenfinnes i dette materialet. Mange informanter lever helt åpent. Et par informanter lever mer eller mindre lukket. Men mange lever med varierende grad av åpenhet: De sier det til noen, men ikke alle, og de gjør typisk ikke noe vesen ut av legningen sin overfor personer de ikke kjenner.

I likhet med hva vi fant i rapporten om LHBT i minoritetsgrupper, indikerer denne rapporten at de LHBT-personene som ikke er 100 prosent åpne, bruker en del energi på å håndtere denne delvise åpenheten. En av informantene, en homofil mann som jobber i en administrativ stilling, sa det slik:

Noen av kollegaene mine vet om det, men ikke alle. Jeg er nøye med hvem jeg sier det til, og hvem jeg ikke sier det til. En del av meg tenker at det hadde vært lettere å være helt åpen, å bare få det ut. Men jeg er nok ikke klar for det ennå. Det er også mange situasjoner som er vanskelige. Noen ganger hender det jo at folk spørker om kjønn på en måte der de bare antar at jeg er heterofil. Skal jeg le med da eller ikke? Slike situasjoner får meg ofte til å føle meg forlegen. (Intervju med informant 15)

Noen av de informantene som ikke lever helt åpent, rapporterer også om at det er vondt å høre folk som ikke vet at de har LHBT-identitet, snakke nedsettende om homofili. Det ser ut til å skape en usikkerhet for dem og gjør det enda vanskeligere å tenke på å bli helt åpne.

Aksept og konfrontasjon: «å være en sak»

Intervjuene tyder også på ulike strategier blant informantene når det gjelder å gå i kamp for LHBT-saken i det private. Noen få av de vi intervjuet, var interessert i å kjempe og ta konfrontasjoner. Men langt de fleste ønsker bare å leve livene sine innenfor Kirken som LHBT-personer, uten for mye om og men. Det synes også å backes opp av spørreundersøkelsen, der mange velger å ikke være åpne og holder legningen sin privat.

De aller fleste informantene vi snakket med, støttet arbeidet for LHBT-saken i Kirken bestemmende organer. Men i sin egen arbeidssituasjon forsøkte de fleste å minimere konflikter. En av informantene sa det slik, i et sitat som har gitt navn til rapporten:

Vi ønsker jo bare å være vanlige mennesker, vanlige folk i kjerka, på en måte. Det er jo ingen som vil gå rundt og være et tema eller et problem. Vil man det? Som skeiv så går du rundt og vet inni deg at du er en sak. Du og livet ditt er temaer. Vi er en sak, nonstop. Men vi vil jo bare være vanlige folk. (Intervju med informant 18)

Dette ønsket om ikke å «være en sak» kan også avleses i tendensen til å søke ansettelse i kontekster der en antar at folk er positive, som vi beskrev i avsnitt 5.4. Vi møtte ingen informanter som bevisst hadde søkt en stilling for å markere et poeng eller liknende.

Hos flere av informantene var det også en tendens til å forsøke å avdramatisere det som fantes av kimer til konflikt eller dramatik. En av informantene – en lesbisk prest – fortalte at hun hadde fått en ny prestekollega som var konservativ. Ifølge henne selv hadde hun aldri forsøkt å diskutere homofilis spørsmålet med ham:

Hvis jeg jobber med en konservativ prest, er det sjelden det blir konflikt. Det bare murrer litt, hvis man kan si det slik? Når man blir kjent med dem, så kommer de kanskje og sier noe av typen «selv om jeg ikke vil vie homofile, så håper jeg det går fint å jobbe sammen». Jeg er litt ambivalent til de greiene der, kjenner jeg, men ok. Jeg husker jeg fikk en ny kollega for en stund siden. Og han sa dette til meg, hvis jeg husker riktig: «Først var jeg mot kvinnelige prester, men jeg jobbet mye med meg selv, og nå er jeg for det. Nå er jeg mot homofili, men jeg jobber med meg selv». Jeg tenkte at jeg kan jo ikke be om så mye mer enn det, kan jeg? (Intervju med informant 4)

Ifølge det hun fortalte, gikk hun sjelden i teologisk diskusjon med de hun var uenige med. Hun forsøkte å jobbe med prestene på den konservative siden så konstruktivt

hun var i stand til. I denne fortellingen møtte hun den konservative kollegaen sin med *aksept* – ikke med *konfrontasjon*. På samme tid støttet hun aktivt andre LHBT-personer i Kirken, blant annet gjennom en støttegruppe for LHBT-personer som ikke var åpne. Men hennes måte å kjempe for LHBT-saken på handlet om gradvis endring, ikke om konfrontasjon.

Den typen fortellinger går igjen hos flere informanter. En av informantene fortalte at hen hadde havnet i en konflikt fordi hen valgte å gifte seg med en partner av samme kjønn. Men også for denne personen var ikke dette en konflikt hen i utgangspunktet hadde søkt. Hen fortalte om det på denne måten:

Mitt perspektiv var i utgangspunktet at jeg måtte velge mellom jobben og kjærligheten. Jeg hadde ikke noe ønske om å leve mitt liv i konflikt. For min del så jeg selvfølgelig ikke noe teologisk problem med å være gift. Men jeg visste også at det ville skape mye konflikter hvis jeg fortsatte som prest der jeg var, samtidig som jeg giftet meg. Og jeg var jo glad i menigheten, i folka der, tross alt, og ville ikke lage komplikasjoner for dem. Og jeg kom til det at hvis jeg måtte velge det ene framfor det andre, så ville jeg velge kjærligheten.

Så ja. Inne i hodet mitt kladdet jeg veldig mange ganger oppsigelsen min, sånn som jeg hadde tenkt, ikke sant. Altså jeg skulle si opp. Finne jobb et annet sted hvor det var mer åpent. Men jeg hadde også blitt ordinert og lovet for Gud og mennesker at jeg skulle gjøre mitt beste som prest, der jeg var. Så av en eller annen grunn så var jeg bare der i livet at jeg ikke kunne gjøre det. Jeg kunne *ikke* si opp stillingen min fordi jeg hadde funnet kjærligheten. For det var lik-som de to fineste tingene i livet. Den jobben jeg hadde da, og partneren min. Da tok jeg den konflikten. Men jeg hadde ikke planlagt det sånn. (Intervju med informant 13)

Slik vi ser i dette sitatet, ønsket ikke denne personen i utgangspunktet konfrontasjon som strategi. Det at det ble konflikt, var ikke hens primære ønske. Det var noe som ble slik, men som ikke var planlagt. Etter at denne konflikten fikk en løsning, har ikke vedkommende vært i andre konflikter knyttet til LHBT-tematikk, ifølge det hen sa i intervjuet. Dette ser ut til å være gjennomgående i materialet: Konfrontasjon er noe de færreste ser ut til å ønske i det private.

Noen få av de vi intervjuet, ga imidlertid uttrykk for at de ofte tok konfrontasjoner med folk de møtte. En av de vi intervjuet, ga for eksempel uttrykk for at han ofte følte seg sint over hvordan han og andre LHBT-personer ble behandlet i Kirken. Han gjenfortalte en historie om en gang han møtte en person som ikke visste at han var homofil.

Jeg har masse sinne i meg. Det er der hele tiden. Hadde det vært sambandsfolk her i rommet, for eksempel ... så hadde jeg slitt. Jeg må innrømme det. Jeg klarer ikke alltid tenke konstruktivt. Men jeg har opplevd så mye at jeg sliter med å være høflig.

Jeg husker for eksempel en gang vi var en gjeng som diskuterte, og så var det en der som ikke visste at jeg var homofil. Så detter det ut av ham: «Det har blitt mote å være homo». Inni meg ble jeg helt rødglødende. Jeg sa dette, tror jeg: «Jeg tror ikke du er riktig god! Så mange jeg kjenner som sier at de er skeive, har brukt år av sitt liv på å si at det er de ikke, eller på å be Gud om å slippe. Så det er respektløst å sitte og si at det er mote. Skjønner du det?»

Sånn har jeg opplevd mye av. Jeg tenker noen ganger at jeg skulle hatt mer tålmodighet, forstått det litt mer ... men jeg klarer det bare ikke. (Intervju med informant 8)

Denne informanten fortalte at han ofte endte opp i heftige diskusjoner. Det gjorde ham sliten, men inni seg kjente han på et sinne som gjorde at han ikke klarte å la være. En strategi denne informanten brukte, var ofte å utfordre det vi tidligere i kapittelet kalte heteronormativitet – altså den underforståtte antakelsen om at det er heteroseksualitet som er normalt, mens homofili er avviket.

Altså, det er ubegripelig for meg at de skal vekke så mye motstand. Homofili er jo normalt! Det er ikke et avvik. Det har vært en normalvariant i befolkningen over tusenvis av år, om enn prosentvis langt lavere enn heterofil seksualitet mann–kvinne. Det er en konstant variant av hva som er normalt, men ikke like vanlig som heterofile forhold. Det er ikke verre enn det. Det er normalt. Så hvorfor skal det vekke så innmari mye motstand? (Intervju med informant 8)

Slike fortellinger som dette utgjorde likevel unntakene i materialet. De aller fleste av informantene forsøkte i den grad de kunne, å unngå konfrontasjon og konflikt og tok bare konfrontasjoner når de opplevde det som helt nødvendig.

5.6 Endring over tid

Et av temaene som spørreundersøkelsen i liten grad kan si noe om, er endring over tid. De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første opplevde de at det hadde skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å ha to syn. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på likekjønnet samliv.

I tillegg opplevde de at også personer som ikke hadde forandret teologisk syn sånn prinsipielt, likevel var blitt mer opptatt av å omtale LHBT-personer med mer respekt. En av informantene sa det slik:

Det har vært en forandring de siste årene. Ikke at jeg er fornøyd, for jeg kan fortsatt høre *mye* rart, men det har vært en forandring. Hvordan ... altså, det kommer ikke opp så negativt lada diskusjoner så ofte. Jeg tror det er det. For noen år siden var det en som klaget på at jeg diskuterte for mye teologi og laget for mye problemer. Så jeg ble innkalt til en samtale og fikk høre at jeg var et arbeidsmiljøproblem.

Men altså, vi ble enige om at jeg ikke var et arbeidsmiljøproblem til slutt. Ja. Du kan tenke deg. Nå er det ikke sånne ting lenger. Om jeg skal være kynisk, tenker jeg at de konservative har blitt flinkere til å pakke det inn. De skjønner at de ikke kan komme unna med å si at sånne som meg er et arbeidsproblem. Men de tar ikke innover seg at de som de snakker om, blir snakket ned på grunn av hvem de er, at det handler om identiteten og livene våre ... Men ja, det er jo bedre nå enn før. (Intervju med informant 8)

Slik dette sitatet indikerer, opplevde denne informanten en del ambivalens knyttet til at det hadde skjedd en endring i hvordan folk snakket. Han kunne ikke helt tro på at den ytre endringen representerte en reell endring. Likevel må det kunne sies at det

er et framskritt for arbeidsmiljøet at slike ting i mindre grad skjer – enten det reflekterer en reell holdningsendring eller ikke.

Andre informanter sa ofte det samme: at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens av LHBT-personer selv.

En informant fortalte dette om en pride-messe han hadde deltatt på som prest:

På en av pride-messene vi hadde, husker jeg at det kom en person som var markert motstander av homofili. En av de mest ivrige, liksom. Jeg husker at jeg ble livredd. Hva skal han finne på, tenkte jeg. Skal han lage leven eller noe? Men så kom han bare og tok imot nattverd fra meg, faktisk. Han ville vise at vi var verdige mennesker, eller noe sånt, demonstrere at han ikke hadde noe imot oss som mennesker selv om han var mot likekjønnet ekteskap teologisk. Men jeg husker at jeg ble urolig. Det er trist at det skal være sånn. (Intervju med informant 13)

Også denne historien indikerer det samme: et ønske om ikke å diskriminere LHBT-personer som mennesker.

Til sammen tyder dette på at det har skjedd en holdningsendring de siste årene. Det reflekteres over både det at flere har gått fra å være konservative til liberale, og det at de som fortsatt står på et konservativt syn, ser ut til å ha blitt mer bevisst på hvordan de møter og behandler LHBT-personer. Slik vi har beskrevet i rapporten, er det fortsatt LHBT-personer som kan oppleve å bli diskriminert, trakassert eller usynliggjort. Men det virker likevel som om flere enn før bestreber seg på å behandle LHBT-personer godt.

5.7 De avholdende og/eller konservative LHBT-personene

I tillegg til gruppene vi har snakket om over, er det en gruppe til blant LHBT-personene i Den norske kirke som vi så langt ikke har skrevet om. Spørreundersøkelsen antyder at opptil 5 prosent av respondentene med LHBT-identitet kan se ut til å ha et konservativt syn – det vil si at de er kritiske til teologisk likestilling av heterofilt og likekjønnet samliv. I homofilidebatten i Kristen-Norge har denne posisjonen iblant blitt løftet fram og forsvart av personer på den konservative siden. En har gjort et skille mellom legning og praksis. Kirken skal ta imot alle personer uansett legning, har det blitt sagt, men en skal ikke gi et teologisk godkjent-stempel til likekjønnet praksis. Spørreundersøkelsen antyder altså at denne gruppen utgjør en andel av dem som identifiserer seg som LHBT-personer blant de ansatte i Kirken, selv om den andelen prosentvis er liten.

Da vi jobbet med denne rapporten, hadde vi som mål å gi et så helhetlig bilde som mulig av LHBT-personene som er ansatt i Kirken. Derfor ønsket vi også å komme i kontakt med og intervju LHBT-personer som hadde slike overbevisninger – som altså mente at det riktige var å leve avholdende. Vi kontaktet ulike personer og nettverk som vi hadde grunn til å tro kunne kjenne slike personer, blant annet nøkkelpersoner i organisasjoner som Frimodig kirke og andre. Etter hvert opprettet vi kon-

takt med to kirkelig ansatte med LHBT-identitet, som begge definerte seg som teologisk konservative og ønsket å leve avholdende, men som ønsket å være anonyme. Før vi fikk gjort intervju med dem, valgte imidlertid begge disse personene å trekke seg, uten å oppgi nærmere begrunnelse. Vi vet ikke hvorfor de trakk seg. En mulig grunn kan være at de ikke hadde tillit til oss som utfører undersøkelsen. En annen mulig grunn kan være at de var redde for ikke å bli tilstrekkelig anonymisert, og at andre kunne finne ut hvem de var. Til sist kan en også tenke seg at de ikke er helt sikre lenger på hva de tenker om disse temaene, eller at de kjenner på en ambivalens som kan gjøre det vanskelig å snakke med forskere.

Det at de trakk seg, tyder likevel på at også de konservative LHBT-personene kan oppleve situasjonen sin utfordrende. En åpenbar utfordring er selvfølgelig at de velger å leve sitt liv uten å kunne leve ut sin seksualitet med en partner. Men intervjuer som har blitt gjort av andre med konservative/avholdende LHBT-personer, tyder også på at de kan motta negative reaksjoner fra andre LHBT-personer, som mener at de svikter LHBT-saken. En av dem som har skrevet mest om denne gruppen i den norske konteksten, er informasjonslederen i Norsk Luthersk Misjonssamband, Espen Ottosen. I 2009 ga han ut boka *Mine homofile venner* (Ottosen 2009), der han intervjuet syv homofile personer som ønsket å leve avholdende. I 2020 fulgte han opp med boka *En annerledes vei* (Ottosen 2020). Denne boka inneholdt nye intervjuer med avholdende/konservative homofile og inneholdt nye betraktninger gitt endringene i det kirkepolitiske landskapet mellom 2009 og 2020. Etersom vi ikke fikk til å gjøre egne intervjuer med denne gruppen, vil vi skrive litt om hva som kommer fram i boka til Ottosen. Flere av informantene til Ottosen står fram med navn, og vi mener derfor at det metodisk lar seg forsvare å ta utgangspunkt i det Ottosen skriver der når det gjelder å presentere denne gruppen.

Intervjuene Ottosen har gjort – med både navngitte og anonyme personer – tyder på at det i denne gruppen finnes to grunnleggende måter å håndtere sin seksualitet på. Noen forsøker i større eller mindre grad å orientere seg bort fra dragningen mot folk av samme kjønn og inngår heterofile parforhold. Den svenske teologen Ray Baker er for eksempel åpen om at han fortsatt blir tiltrukket av andre menn, men likevel har et fungerende heterofilt ekteskap: «Kay og jeg har en dyp kjærlighet for hverandre og et meningsfylt og tilfredsstillende samliv. Jeg blir ikke tiltrukket av andre kvinner, men jeg tiltrekkes av henne. Og det holder.» (Ottosen 2020: 18) Andre, som teologi-professoren Bjørn Helge Sandvei, har valgt å leve enslig og avholdende.

Vi vet ikke hvordan personer som har en slik orientering, opplever det å jobbe i Den norske kirke. I intervjuet med Ottosen forteller Sandvei at han aldri opplevde utfordringer i kristne sammenhenger hvis han fortalte om sin legning:

«I all hovedsak har Bjørn Helge opplevd at mennesker har møtt hans historie på en god måte. Da han en gang på 70-tallet ble bedt om å arbeide i Den Norske Israelsmisjon, fortalte han generalsekretæren der at han opplevde seg som homofil. De fikk en god samtale, og Bjørn Helge syntes han ble møtt på en varm, fordomsfri og romslig måte. Det samme vil han si om hvordan kolleger og ledelse ved Menighetsfakultetet har møtt hans åpenhet.» (Ottosen 2020: 74)

Hvordan vil det være i dag, for LHBT-personer med konservative holdninger som er ansatt i Kirken, dersom de skulle si det samme? Det vet vi ikke. Men det er ikke urimelig å tenke seg at de ville møte mer skepsis enn det Sandvei gjorde i sin tid. Da Sandvei var kirkelig aktiv, var det den linjen han stod for, som var den dominerende, og det er derfor ikke så underlig at han ble møtt med velvilje. De som den gangen

møtte skepsis, var de LHBT-personene som var tydelige på at de ønsket å leve i likekjønnede forhold, og/eller mente at Kirken skulle anerkjenne slike forhold. I dagens kirkelige landskap har situasjonen i stor grad endret seg, og det er den konservative posisjonen som holder på å havne i mindretall. Da vi kontaktet Frimodig kirke, fikk vi høre av flere nøkkelpersoner – som riktignok ikke selv hadde LHBT-identitet – at konservative eller LHBT-personer kunne oppleve sosiale belastninger ved å stå fram.

5.8 Ansatte med kjønnsidentitetstematikk

Det har vært et mål i prosjektet å fange opp forhold knyttet til hele spekteret av identiteter som er dekket i forkortelsen LHBT. Når det gjelder transpersoner, er datagrunnlaget svært tynt. I spørreskjemaet ble transpersoner definert ut fra spørsmålet om kjønn. Bare fire personer i spørreskjemaundersøkelsen har svart dette. Vi har derfor ikke et omfattende datamateriale å bygge på når det gjelder denne gruppen.

De som identifiserte seg som transpersoner, fikk imidlertid ett åpent spørsmål som bare gikk til dem. Kunnskap fra tidligere forskning om utsatte grupper viser at usynliggjøring er et av de store problemene, og at usynliggjøring kan bidra til marginalisering. At det er få i undersøkelsen som identifiserer seg med transkategoriene, kan bety at denne gruppen ikke utgjør en stor gruppe av kirkelig ansatte, men det betyr samtidig ikke at deres utfordringer er uviktige, snarere tvert imot. Noen av respondentene i spørreskjemaundersøkelsen skriver følgende:

«Siden den medisinske prosessen er avsluttet er det ikke naturlig for meg å snakke om det. Alle opplever meg som mann og da er det ikke nødvendig å snakke om fortida mi.» (Transmann)

«Ønsker ikke å bli et samtaletema. Sjøl om seksualitet og identitet er viktig å fremholde og det er viktig å kjempe for identitet og likhet, vet jeg at å komme ut ville ført til stort personfokus både i negativ og nøytral forstand. Jeg vil heller [...]» (Transkvinne)

«Flere spørsmål fanger ikke opp nyansene ved å være i skapet og derfor ikke personlig ha opplevd angrep på sin egen seksualitet/identitet - men å vite fra måten kolleger snakker på at dersom det kommer ut vil det absolutt føre til [...]» (Transmann)

Disse sitatene peker mot at kjønnsidentitetstematikk ikke er noe en snakker om arbeidsmiljøet. De transmennene og transkvinnene som er sitert her, bidrar heller ikke til å gjøre det til et tema. De ser ut til å ha litt ulik motivasjon for dette. En ser ut til å oppleve at han er ferdig med prosessen, mens andre ser ut til å være mer opptatt av at de ikke ønsker den oppmerksomheten dette ville innebære. Det er en, antakelig berettiget, bekymring for reaksjonene i arbeidsmiljøet.

Det fjerde sitatet er av en litt annen karakter:

«Jeg som transperson M/F har fått av og til et signal om at mitt kvinnelige uttrykk kan stjele oppmerksomhet fra gudstjeneste spesielt ved konfirmasjon eller begravelser) noe som er helt absurdalt. Samme gjelder gudstjenester med barn. Jeg har fått et par spørsmål [...]»

Her forteller informanten om det som må oppfattes som negative reaksjoner. Og reaksjonene oppfattes åpenbart som i beste fall absurde. Som nevnt innledningsvis i dette avsnittet er transpersoner nesten usynlige i undersøkelsen. Og det ser det også ut som de er i arbeidsmiljøet i Kirken. De få relevante svarene vi har fått på spørsmål

om kjønnsidentitetstematikk, tyder på at dette er noe det snakkes lite om, og at det er eksempler på transpersoner ansatt i Kirken som har opplevd negative tilbakemeldinger i arbeidsmiljøet.

I spørreskjemaundersøkelsen har vi gitt en påstand som er direkte relevant når det gjelder kjønnsidentitetstematikk: Mennesker er skapt som mann eller kvinne, og det er ikke mulig å endre dette i løpet av livet (svarkategorier: «helt enig», «ganske enig», «verken enig eller uenig», «ganske uenig», «helt uenig»). Hvis vi slår sammen «helt enig» og «ganske enig» og «helt uenig» og «ganske uenig», ser vi at 19 prosent er enige i dette utsagnet, mens 52 prosent er uenige. Resten er usikre eller verken – eller. På dette spørsmålet finner vi med andre ord samme tendens som på mange av holdningsspørsmålene. Det er et flertall som svarer med det en kanskje kan kalle en åpen holdning, mens det er et forholdsvis stort mindretall som har en strammere oppfatning. Flertallet er imidlertid ganske lite.

I kapittel 4 ser vi at det er et flertall som er positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, men at det i dette bildet også finnes noen nyanser. Her er det verdt å nevne at det er lavest aksept for en eventuell sjef eller kollega som er trans; her svarer henholdsvis 61,5 og 66,9 prosent «ja», mens en forholdsvis stor gruppe svarer «vet ikke» (25,8 og 23,1 prosent). Dette funnet er i tråd med funn fra for eksempel levekårsundersøkelsen om LHBT-personer som ble publisert i 2013 (se Andersen & Malterud 2013).

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene. At det gjelder statistisk sett få personer, betyr ikke at dette ikke er et viktig tema for dem det gjelder, snarere tvert imot.

6 Oppsummering av funn

Det første vi kan fastslå når det gjelder resultatene av denne undersøkelsen, er at det er stor overenstemmelse mellom funn fra spørreundersøkelsen og funn fra de kvalitative intervjuene. En sammenkobling av disse metodiske tilnærmingene gir oss mulighet til både å si noe om utbredelse av enkelte fenomener og å gå mer i dybden når det gjelder opplevelser og erfaringer.

En veldig grov oppsummering av funnene våre tilsier følgende situasjonsbeskrivelse. Det generelle bildet er ganske positivt. De fleste opplever at det er et positivt arbeidsmiljø, og det er få opplevelser av direkte diskriminering. Men samtidig er en del av dette bildet ganske problematisk. For det første er det en forskjell i svarene mellom respondentene som oppgir at de har en LHBT-identitet, og dem som representerer majoriteten. Dette kan tyde på at det gjenstår noe når det gjelder forståelsen av og innsikten i hvordan ansatte med LHBT-identitet erfarer sin arbeidssituasjon. For det andre, selv om flertallet av ansatte med LHBT-identitet ikke oppgir at de har opplevd diskriminering, er det et ikke ubetydelig mindretall som faktisk har gjort det. Med andre ord skjer diskriminering. Dersom en skal ha nulltoleranse mot diskriminering, slik for eksempel lovgivningen forutsetter, er dette problematisk.

Når vi går inn i det kvalitative materialet, ser vi det samme bildet. Informantene beskriver i stor grad arbeidsmiljøet i positive vendinger. Samtidig ser vi at det er mye usikkerhet og til dels sårhet når en omtaler opplevelsen av å være ansatt i Kirken og samtidig ha en LHBT-identitet. Noen forteller om til dels veldig ubehagelige opplevelser av diskriminering eller trakassering.

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et konservativt syn på LHBT. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle en mer liberal eller et mer åpent syn på LHBT. Mer enn 70 prosent av respondentene mener at det ikke er galt av voksne av samme kjønn å ha et seksuelt forhold. Et annet spørsmål som sier noe om ansattes holdninger til «homofilisaken», gjelder spørsmålet om hvordan ansatte ville være komfortable med en kollega eller sjef som tilhørte en av LHBT-gruppene. Igjen er flertallet positive til både å ha en sjef og en nær kollega med LHBT-identitet, samtidig finnes det også her noen nyanser. Aksepten er høyest for en eventuell sjef eller kollega som identifiserer seg som homofil eller lesbisk, men lavere om vedkommende identifiserer seg som bifil. Lavest er aksepten for en eventuell sjef eller kollega som er transperson.

I innledningskapittelet presenterte vi en rekke forskningsspørsmål. Disse er direkte eller indirekte behandlet i kapittel 4 og 5. I de foregående kapitlene presenterer vi en rekke konkrete funn. I det følgende vil vi prøve å oppsummere spørsmål for spørsmål hva vi har funnet ut. Det gjelder disse spørsmålene og noen andre aspekter ved arbeidsmiljøet til ansatte i Kirken med LHBT-identitet.

6.1 Hvordan opplever ansatte med LHBT-identitet/-orientering ulike sider ved sin yrkesutøvelse?

Et underspørsmål gjelder forholdet til medarbeidere, ledere, frivillige og personer som etterspør kirkelige tjenester. På hvilke måter skiller disse seg eventuelt fra øvrige ansatte i Den norske kirke?

Igjen ser vi at det generelle bildet av hvordan ansatte opplever ulike sider ved jobben, er positivt. Samtidig er det noen alvorlige unntak og nyanser i dette bildet.

I spørreundersøkelsen kommer det for eksempel fram at det er mer problem med brukere og frivillige enn med ledere og kollegaer. LHBT-gruppene opplever lavere trivsel og medvirkning enn representantene for majoriteten. Vi har også undersøkt hvorvidt disse forskjellene mellom LHBT-ansatte og majoriteten er avhengige av stillingstype eller arbeidsgiver, men her finner vi lite tegn til variasjon. Både i vigslede og ikke-vigslede stillinger opplever LHBT-ansatte lavere grad av trivsel og medvirkning, og forskjellen består når vi tar høyde for hvorvidt respondentene er ansatt i fellesråd/menighetsråd eller bispedømmeråd/Kirkerådet. Det kvalitative materialet understreker tolkningen av spørreundersøkelsen. Vi bruker der begrepet *minoritetsstress* for å beskrive opplevelsene en del LHBT-personer har. Selv de personene som ikke har opplevd direkte diskriminering, sitter ofte med en opplevelse av utenforskap. De kan oppleve seg som en sak, noe som er slitsomt og skaper belastninger over tid.

Det er med andre ord en slags dobbelthet i funnene, trivsel og godt arbeidsmiljø på den ene siden og allikevel utfordringer og negative opplevelser på andre. Denne dobbeltheten kan det være vanskelig å håndtere for den enkelte, og den gjør også at andre i arbeidsmiljøet ikke nødvendigvis ser de problematiske situasjonene. Heteronormativitet, den implisitte forventningen om at alle er heterofile, kan være en forklaring på noe av denne dobbeltheten i funnene våre. En konsekvens av heteronormativiteten kan være en kontinuerlig komme-ut-prosess, som kan bli ganske slitsom.

Det kommer også fram at enkelte har opplevelser av avvisning, og at flere har angst for å bli avvist, noe som skaper usikkerhet i møte med kollegaer og arbeidsmiljø.

6.2 Hvordan opplevde LHBT-personene prosessen knyttet til deres ansettelse i Dnk?

Flere – både av respondenter og informanter – har opplevd å bli spurt om samlivsform i forbindelse med ansettelsesprosessen. Dette er mer utbredt blant ansatte med LHBT-identitet enn blant majoriteten. Dessuten har flere av de ansatte med LHBT-identitet opplevd ikke å få jobb eller forfremmelse. Flere er redde for at samlivsform skal bli brukt mot dem.

I den kvantitative undersøkelsen oppgir over en fjerdedel (27,7 prosent) av de ansatte med LHBT-identitet at samliv ble tematisert i ansettelsesprosessen. Det er grunn til å anta at dette varierer geografisk, men her er ikke det kvantitative materialet tilstrekkelig stort til å si noe videre.

Det ser også ut til å være en seleksjon i hvor personer med LHBT+-identitet søker jobb, ut fra hvor en forventer positive holdninger. Det er ulik personalpolitikk i de ulike bispedømmene og i ulike fellesråd, og folk søker seg til trygge steder. Dette er det vanskelig å se ut fra de kvantitative dataene, men det kommer fram i de kvalitative dataene. Tre bispedømmer har en policy som innebærer at en kan spørre om samliv i forbindelse med ansettelser. Vi har ikke oversikt over praksis blant fellesrådene.

6.3 I hvilken grad opplever en å bli ekskludert/diskriminert på grunn av seksuell orientering?

Hver femte LHBT-respondent har opplevd diskriminering, i tillegg har én av ti svart «vet ikke». Selv om flertallet ikke har opplevd dette, så er det så pass mange som har opplevd direkte diskriminering at den enkelte må oppfatte at faren for slike opplevelser er reell.

Av opplevelser med forskjellsbehandling eller diskriminering er opplevd mobbing og trakassering fra kirkegjengere/brukere det vanligste. Noen har opplevd tilsidesettelse ved ansettelse (én av ti). Det ser med andre ord ut til at flere har hatt negative erfaringer i møte med brukere og kirkegjengere enn i møte med kollegaer og andre ansatte.

Én av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Dette kan være resultat av heteronormativitet i arbeidsmiljøet. Kjønnnet til ektefellen eller partneren tas for gitt, og det blir for belastende å forholde seg til dette normbruddet. Heteronormativitet kan forekomme og forekommer også i tilsynelatende åpne miljøer.

Vi finner også interessante mønstre på tvers av bispedømmer i hvor ofte de ansatte som helhet opplever at personer med LHBT-identitet møter diskriminering og forskjellsbehandling. I de mer liberale bispedømmene er de ansatte som helhet mer tilbøyelige til å rapportere at LHBT-personer utsettes for forskjellsbehandling. Dette kan virke paradoksalt, men kan forklares av flere faktorer. For det første kan vi anta at personer med LHBT-identitet søker seg til mer liberale bispedømmer, og derfor kan flere av de ansatte i mer konservative bispedømmer mangle erfaring med å i det hele tatt ha kollegaer med LHBT-identitet. Samtidig vet vi fra studier på andre felt at bevissthet rundt diskriminering og eksklusjon kan bidra til å gjenkjenne slike situasjoner lettere. Til slutt kan vi ikke utelukke at bispedømmenivået er for stort til å være meningsfylt i en slik analyse: Lokal variasjon i holdninger til LHBT-identitet kan være mer utslagsgivende for LHBT-personers opplevelser, og det kan finnes mye slik variasjon innad – og ikke bare på tvers av – bispedømmer.

De kvalitative intervjuene gir også et viktig supplement til det kvantitative materialet. Hvordan en svarer på spørsmål om diskriminering, henger som nevnt sammen med bevissthet om diskriminering og hva en mener diskriminering er. De kvalitative intervjuene tyder på at mange LHBT-ansatte utviser det vi har kalt adaptive preferanser, det vil si at en tilpasser preferansene og forventningene sine til hva en realistisk har mulighet til å få. De tenker at de må takle en del ubehagelige episoder, og registrerer ikke nødvendigvis det som diskriminerende adferd. Selv om det overordnede bildet er positivt – flertallet av LHBT-ansatte i spørreundersøkelsen oppgir ikke at de har opplevd diskriminering – ser det ut til at det finnes erfaringer utenforstående ofte ville klassifisere som diskriminering, som ikke blir rapportert inn.

6.4 Hvordan virker kirkelige diskusjoner om seksuell orientering og samliv inn på LHBT-personer?

Kirken har åpnet opp for ansettelse av personer med LHBT+-identitet og for inkludering av likekjønnede par når det gjelder ekteskapsinngåelse. Allikevel er det en del av Kirkens offisielle ståsted at det er to ulike teologisk legitime syn på LHBT-problematikk i Den norske kirke. Problemstillingene knyttet til Kirkens «to syn» har kommet opp flere steder i rapporten. I spørreskjemaundersøkelsen er det stor oppslutning om at dette er positivt. På den andre siden ser vi av de kvalitative funnene at denne

situasjonen oppleves som belastende, og i den kvantitative undersøkelsen svarer nesten halvparten (46,3 prosent) at den offentlige debatten i Kirken er anstrengende å forholde seg til. Dette er tilsynelatende en motsetning i funnene våre. Men vi tror at det kanskje er det motsatte, en logisk sammenheng. For det første er det nok mange som opplever at de to synene er et ledd i en endringsprosess. For det andre kan dette knyttes til det vi har omtalt som adaptive preferanser. En aksepterer dette som en nødvendighet, selv om det oppleves som belastende. Vi har kalt rapporten *Å være en sak*. Uavhengig av egne meninger og valg av samlivsform er det en belastning å få sin seksuelle orientering, sitt samliv eller sin kjønnsidentitet stadig diskutert. Det å tilhøre LHBT-gruppene er derfor i seg selv en belastning fordi det stadig settes spørsmåltegn ved liv og følelser. Denne belastningen er det ikke nødvendigvis mulig å måle gjennom kartlegging av direkte eller indirekte diskriminering eller trakassering. «To syn» oppleves av flere LHBT-personer som en belastning.

Ansatte med LHBT-identitet har en noe lavere opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen enn andre og har noe lavere skår på trivsel og medvirkning. Denne forskjellen består selv om vi tar høyde for arbeidssted, stillingstype, alder og utdanning. Det at mange LHBT-personer både i det kvantitative og kvalitative materialet oppgir at de ikke er åpne om sin legning eller seksualitet, er også en indikasjon på at de kan oppleve det som komplisert å jobbe som LHBT-person i Kirken.

6.5 Hvilke holdninger har ansatte i Den norske kirke til å ha LHBT-personer som medarbeidere i kirkelige stillinger?

«Homofilisaken» har medført til dels høylytte diskusjoner i Kirken. Helt til for fem år siden var det flertall i de valgte styringsorganene sentralt i Kirken for det en kan kalle et restriktivt syn i homofilisaken. Det kan derfor oppfattes som overraskende at det i denne surveyen er et klart flertall for det en kan kalle et mer åpent syn på LHBT. Funnene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at over 70 prosent av de ansatte i Kirken mener det ikke er galt at voksne av samme kjønn har et seksuelt forhold. To av tre synes det er positivt at Kirken tillater ulike syn. Ut fra tidligere forskning og ut fra viten om at Kirkens offisielle ansettelsespolitikk og for eksempel syn på ekteskapsinngåelse er forholdsvis nylig endret, hadde vi nok ventet større grad av skeptiske holdninger.

Det er positive holdninger til å ha medarbeidere som er LHBT+, men i mindre grad når det gjelder bifile og transpersoner enn lesbiske og homofile. Det er også variasjon på tvers av bispedømmer i holdningene til å ha kollegaer og ledere med LHBT-identitet; respondentene i Oslo og Hamar er i større grad positive enn respondentene i Agder og Telemark, Møre og Stavanger.

Det kan dermed se ut til at såkalt liberale holdninger er mer utbredt blant de ansatte i Kirken enn inntil nylig var blant dem som har blitt valgt inn i de demokratiske organene i Kirken. Det er bare fem år siden flertallet i Kirkemøtet skiftet til fordel for det vi har kalt liberale holdninger til LHBT. Det ser dermed ut til å være samsvare mellom holdningene til flertallet av de ansatte og det som i dag utgjør flertallet i Kirkemøtet.

Flere har påpekt at det kan være interessant å sammenlikne med diskusjonen om kvinner i prestestillinger. Smertefulle prosesser, men raske holdningsendringer har preget også disse diskusjonene.

6.6 Hvordan oppfatter ansatte i Den norske kirke at arbeidsmiljøet håndterer LHBT-personer?

Som påpekt i flere av funnene i spørreundersøkelsen er det også her ulikheter mellom dem som identifiserer seg som LHBT-personer, og dem som representerer majoritetsbefolkningen. Eksempelvis opplever de som tilhører majoriteten, i større grad enn de som identifiserer seg som LHBT-personer, at Dnk prioriterer arbeid for økt mangfold. Det gjelder også oppfatningen av innsatsen til fagforeninger og verneombud for å jobbe for at personer med LHBT-identitet kan være åpne. Men også her er det delte oppfatninger blant de øvrige ansatte. Blant ansatte med LHBT-identitet er om lag en fjerdedel (22,4 prosent) uenige i påstanden, mens heller ikke blant de øvrige ansatte svarer mer enn 38,2 prosent at de er enige. Når vi deler respondentene etter hvem de har som arbeidsgiver, blir bildet mer nyansert: Over halvparten (53,6) av de ansatte med bispedømmerråd eller Kirkerådet som arbeidsgiver er enige i påstanden, mot bare 27,3 prosent av dem som har fellelrådene eller menighetsråd som arbeidsgiver. I sistnevnte gruppe er respondentene mer tilbøyelige til å svare «vet ikke». De kvalitative intervjuene tyder også – stort sett – på at ledere i Dnk tar diskriminering og trakassering av LHBT-personer på alvor. Selv blant de informantene som i størst grad ga negative beskrivelser av forholdene for LHBT-personer i Kirken generelt, ble det ofte anerkjent at ledere og overordnede forsøkte å ta diskriminering på alvor. Dette ser ut til å gjelde både konservative og liberale ledere. Det kvalitative materialet indikerer også at det finnes unntak her. Vi hørte historier om klare brudd på arbeidsmiljøloven, som så ut til å være knyttet til ansattes LHBT-identitet.

6.7 Hvordan har situasjonen til ansatte med LHBT-identitet/-orientering endret seg over tid, før og etter vedtak om vigselsturgi i 2017?

I spørreundersøkelsen formulerte vi spørsmål om opplevelser med diskriminering med hensikt å fange opp variasjon over tid ved å la respondentene spesifisere i hvilket tidsrom de hadde opplevd forskjellsbehandling (eksempelvis det siste året, de siste ti årene etc.). Antallet respondenter per kategori blir likevel for lavt til å trekke noen slutninger om opplevelser over tid. Hvis vi vender tilbake til historien om Kirkens diskusjon om LHBT, så vi at ansettelsespolitikken ble åpnet opp i 2007. Da Kirkemøtet i 2017 vedtok liturgi for ekteskapsinngåelse, fikk de liberale holdningene til LHBT styrket legitimitet. I de kvalitative intervjuene ser vi en tidsdimensjon. Et flertall av respondentene med LHBT-identitet er enige i påstanden om at situasjonen til ansatte med LHBT-identitet har blitt lettere over tid. Selv om vi ikke har data til å si noe klart om endringer før/etter 2017, ser vi av våre funn at det har skjedd en gradvis positiv endring over tid når det gjelder situasjonen til ansatte med LHBT-identitet.

De kvalitative intervjuene gir imidlertid klare indikasjoner på at det har skjedd en endring. Alle de vi intervjuet, oppgir at det har blitt lettere å være LHBT-person i Kirken. Dette gjelder på flere områder. For det første har det jo skjedd en objektiv endring: Kirken har gått fra å ha et restriktivt syn til å anerkjenne to teologisk legitime syn. Det liberale synet har nå flertall på Kirkemøtet, og vår undersøkelse viser at flertallet av de ansatte i Kirken også har et liberalt syn på LHBT. De vi intervjuet, anerkjente dette og opplevde at dette hadde ført til en stor endring for dem. Mange ga uttrykk for at personer de kjente til, hadde endret syn på homofilt samliv. Disse observasjonene er også i tråd med bredere trender i samfunnet, der majoriteten over tid har blitt mer og mer positive til homofili.

For det andre opplevde mange av informantene at det generelt var blitt en større bevissthet omkring diskriminering og trakassering av LHBT-personer, også blant dem som var konservative og mot kirkelig velsignelse av homofilt samliv. Det fantes flere historier i materialet om konservative kristne som ønsket å bevise at de ikke hadde noe mot homofile «som mennesker», og derfor gjorde det de kunne for å anerkjenne LHBT-personer som mennesker, selv om de ikke ville støtte homofilt samliv teologisk. Dette ser også ut til å føre til mindre diskriminering, selv om slik anerkjennelse «som mennesker» kan bli møtt med ambivalens og oppleves som problematisk av LHBT-personer selv.

6.8 Åpenhet i arbeidsmiljøet

Arbeidstakere generelt forteller i ulik grad sine kollegaer eller arbeidskamerater om livet sitt utenfor jobben. Det er selvsagt slik at den enkelte selv må bestemme i hvor stor grad en vil etablere en barriere mellom jobb og privatliv. Denne utfordringen fortøner seg imidlertid litt annerledes for en LHBT-person enn for en heterofil cisperson⁷. Den innforståtte heteronormativiteten gjør disse barrierene større. I tillegg kan en oppleve å møte negative holdninger, i kirkelig sammenheng kanskje til og med i større grad enn på andre arbeidsplasser.

De fleste i vårt datamateriale er åpne. Men allikevel er lukkethet (eller mangel på åpenhet) et utbredt fenomen. Flere er åpne i private sammenhenger enn på arbeidsplassen. Overfor venner er 5 prosent ikke åpne. Overfor familie er 12 prosent ikke åpne. På arbeidsplassen er det 22,5 prosent som ikke er åpne. Bare halvparten har fortalt om sin LHBT-identitet til nærmeste leder, men her må vi notere at noen opplyser om at de har latt være fordi de hadde inntrykk av at vedkommende var klar over situasjonen.

Respondentene oppgir at den viktigste grunnen til ikke å være åpen om sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet er redsel for negative konsekvenser, de er redde for å bli behandlet annerledes av kollegaer. Andre funn i undersøkelsen tyder på at dette er en reell redsel. Selv om det er et mindretall, er det er mange nok som har hatt slike negative opplevelser til at hver enkelt må vurdere risikoen ved åpenhet. Samtidig oppgir flere at de ikke opplever det som naturlig å snakke om seksuell orientering eller kjønnsidentitet på arbeidsplassen, som forklaring.

En av fire opplever ikke at det er naturlig å ta med partner i jobbsammenheng. Det betyr ikke nødvendigvis at det er de samme som ikke er åpne, men det kan tyde på at barrierene mellom de ulike sfærene som jobb og privatliv representerer, er forholdsvis store for LHBT-personer ansatt i Kirken.

6.9 Personlige strategier og adaptive preferanser

Spørsmålet om Kirkens holdninger til LHBT må kunne sies å ha vært en kampsak for mange. Vi ser blant de vi har intervjuet, at det finnes (minst) tre veldig ulike måter for ansatte med LHBT-identitet å håndtere dette på. Noen få slutter seg til dem som vil holde fast ved det som kan kalles konservative holdninger, og mener at sølibat er måten å takle sin seksuelle orientering på. Andre vil ha kamp for likestilling og aksept for hele spekteret av LHBT-grupper. En tredje gruppe ønsker fred og minst mulig

⁷ En ciskjønnnet person identifiserer seg med det kjønnnet vedkommende ble identifisert som ved fødsel

oppmerksomhet og finner mening i bare å være en vanlig ansatt. Her er det selvfølgelig glidende overganger, og de to siste gruppene ikke helt tydelig adskilt. De to siste er også dominerende sammenliknet med den første.

Vi finner slitasje og minoritetsstress. LHBT-personer tolererer mer – vi kaller det adaptive preferanser – men i dybdeintervjuene kommer det fram mange ulike aspekter ved den enkeltes personlige strategi. Noen søker seg bare til geografiske områder hvor de vet at de får aksept. Andre velger ulik grad av åpenhet.

6.10 Transpersoner/kjønnsidentitetstematikk

Det er få respondenter (i spørreskjemaundersøkelsen) og ingen informanter (i personintervjuene) som identifiserer seg som transperson. Men allikevel kommer det fram noen funn i spørreundersøkelsen. De funnene vi har, kan si noe om utbredelse av holdninger blant ansatte i Kirken, men de vi har med transpersonenes egne perspektiv, er så begrenset i antall at de må ansees som kvalitative funn, selv om de er fra spørreskjemaundersøkelsen.

Noen av respondentene som identifiserer seg som transmann eller transkvinne, sier at de ikke ønsker å bli et samtaletema, andre har opplevd negative tilbakemeldinger på sitt kjønnsuttrykk. Det ser ut til å være overveldende taushet både når det gjelder den enkelte og i de åpne diskusjonene.

Om lag halvparten av de ansatte har en åpen holdning til kjønnsidentitetstematikk. Mange er usikre. Det er et flertall som er positive til å få en kollega eller sjef som er transperson, selv om dette flertallet er mindre enn det er for de andre gruppene (LHB). Én av fire svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Her er det med andre ord mye usikkerhet. Det finnes også variasjon mellom bispedømmene i spørsmål om hvor komfortable respondentene er med en eventuell kollega eller sjef som er transperson: Blant ansatte i Oslo svarer for eksempel 75 prosent «ja» på spørsmålet, mens i Stavanger svarer under halvparten (49 prosent) det samme.

De få funnene vi kan vise til når det gjelder kjønnsidentitetstematikk, kan tyde på at det trengs mer jobbing med disse spørsmålene.

6.11 Om å tilhøre en gruppe

I vårt materiale kommer det fram en spenning mellom det å ikke nødvendigvis være utsatt for direkte eller indirekte individuell forskjellsbehandling eller trakassering og det å vite at en jobber med og/eller under folk som synes en ikke burde være der som et medlem av en gruppe. Dette ser for mange ut til å være en stor belastning. Slike opplevelser kan ha konsekvenser for helse. I kapittel 5 drøfter vi minoritetsstress. Dette kan være en form for slikt minoritetsstress. Imidlertid kan dette stresset for de ansatte i Kirken forsterkes av at de tilhører en gruppe som opplever å være under konstant diskusjon, det er legitimt å mene at en bryter med sentrale moralske normer, og at ens samliv er mindreverdige. Dette kan være en forklaring på den spenningen vi har sett i funnene mellom det positive arbeidsmiljøet og en sårhet og lukkethet som vi finner i deler av de kvalitative funnene. Det må også påpekes at selv om det er et mindretall som har opplevd direkte diskriminering eller trakassering, så er de der, og de er mange nok til at det kan være grunn til å skape frykt. Dette er et alvorlig funn.

Vi har flere steder i rapporten påpekt, som vi beskriver over, at det er en dobbelthet i funnene både på gruppe- og individnivå. En annen måte å forstå dette på kan være knyttet til personlige møter hvor en opplever å bli «tolerert». Det å bli «tolerert» ligger på en måte midt mellom å være inkludert og å være diskriminert, men gir ingen

kraftfull posisjon for å ta til motmæle. Det er vanskelig å kritisere noen for å tolerere en. Når en person med LHBT-identitet får beskjed om at en ikke har noe imot «LHBT-personer som mennesker», er det nettopp et uttrykk for en slik type tolerering. Denne toleransen kan oppleves som en slags abstrahering av levd liv, som om det er noe som kan eksistere som en størrelse utenfor det faktiske mennesket. Samtidig er dette ment som en utstrakt hånd, men aksepten kan faktisk gjøre det vanskeligere som LHBT-person å beskytte seg, fordi den andre har «sitt på det rene».

Kirkens policy med to legitime teologiske syn må ansees som et kompromiss eller som en måte å løse en vanskelig konflikt på. Et kompromiss innebærer at begge parter er villige til å ofre noen mål mot at andre gjør det samme. Problemet med slike kompromisser er at ingen blir helt fornøyd med resultatet. Et godt kompromiss forutsetter en maktbalanse. Det er en fare for at enkelte ansatte i Kirken med LHBT-identitet opplever en avmaktssituasjon som gjør at denne typen kompromisser kan oppleves som belastende.

Samtidig med at vi jobber med avslutningen av denne rapporten, publiserer SSB en rapport om en nasjonal studie av livskvalitet. I denne studien er utvalget så stort at de også har representative tall for LHBT-befolkningen. I denne studien kommer det fram at lesbiske, homofile og bifile skårer gjennomgående lavere enn den generelle befolkningen på indikatorer for livskvalitet, det gjelder både subjektive og objektive indikatorer. Eksempelvis er det betydelig flere blant lesbiske, homofile og bifile (34 prosent) enn i befolkningen generelt (22 prosent) som oppgir at de har lav tilfredshet med livet. Kanskje er det en del av det samme fenomenet vi finner i vårt materiale (Støren mfl. 2020). Det å leve i spenningen mellom åpenhet og toleranse på den ene siden og med opplevelse av annerledeshet og redsel for diskriminering og marginalisering på den andre er belastende. Når det gjelder Kirken som arbeidsplass, kan dette fenomenet, som er ganske allment i det norske samfunnet, bli forsterket. Dette kan blant annet skyldes at et restriktivt syn på likekjønnet samliv og restriktive holdninger til kjønnsidentitetstematikk har en sterkere legitimitet i Kirken enn i samfunnet generelt.

Til ettertanke

En rekke av funnene i dette prosjektet er av en slik karakter at det bør vurderes hvordan de kan følges opp. Avslutningsvis vil vi derfor med utgangspunkt i våre funn gi noen utfordringer til ettertanke og eventuelt handling.

Utfordring til Kirkerådet og til KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

- Vi har registrert psykososiale utfordringer ved det å være ansatt i Den norske kirke og ha en LHBT-identitet. Vi har ikke satt oss inn i hva som finnes av beredskap for å håndtere denne typen utfordringer, men vil oppfordre til at det vurderes om denne typen beredskap kan eller bør styrkes.
- Det skjer lovstridig diskriminering av LHBT-personer i Kirken i dag, selv om omfanget er begrenset. Vi oppfordrer derfor til å vurdere om kunnskap, beredskap og varslingssystemer er gode nok.
- Det er behov for i større grad å rette oppmerksomheten mot understrømmer av negative holdninger og heteronormativitet. Visse typer adferd eller utsagn oppleves som diskriminerende eller sårende, selv om den som står bak handlingen, ikke tenkte at den var det. Dette reiser behov for større bevissthet og bevisstgjøring når det gjelder opplevelser av arbeidsmiljøet.
- Det er massiv taushet knyttet til transpersoner som er ansatt i Kirken. Bryt denne tausheten.
- Bør det lages klare veiledere for å motarbeide diskriminering i arbeidsmiljøet?

Utfordring til fagforeninger og verneombud

- Skoler tillitsvalgte når det gjelder LHBT-personers utfordringer i arbeidslivet generelt og i Kirken som arbeidsplass spesielt.
- Sett mangfold og håndtering av konflikter om LHBT-spørsmål høyere på dagsordenen.

Utfordring til folkevalgte i Kirkerådet, bispedømmerådene og menighetsrådet

- Sett likestilling og ikke-diskriminering på den kirkepolitiske dagsordenen både lokalt og sentralt.
- Dette er en særlig utfordring til de bispedømmerådene og fellestrådene som har en policy som tillater forskjellbehandling ut fra samlivsform. Utfordringen gjelder på flere nivåer. Det gjelder både konsekvensene av å ha en slik policy og spørsmålet om på hvilken måte en vil ivareta LHBT-personer som i dag jobber i disse bispedømmene.

Utfordring til lokale menigheter

- Flere ansatte med LHBT-identitet har hatt negative opplevelser med brukere

og/eller menighetsmedlemmer. Bør menighetsråd, stab og kollegafellesskap, samt ledere på ulike nivåer, bedre sin beredskap for støtte til ansatte som opplever slike vanskeligheter?

Referanser

- Andersson, Norman, Liliana Buer, Oyeniyi Samuel Olaniyan og Kirsti Malterud 2016. Kartlegging av levekår blant lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Et indikatorsett for ti års oppfølging. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Anderssen, Norman og Kirsti Malterud (red.) 2013. Seksuell orientering og levekår. Bergen: UNI Research Helse.
- Bakkeli, Vidar og Arne Backer Grønningsæter 2013. LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang. Oslo: FAFO.
- Baumeister, R.F., E. Bratslavsky, C. Finkensuer og K.D. Vohns 2001. Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5 (4), 323-370.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2015. «Vi hjelper dem til å ta egne, gode valg.» Kristent ungdomsarbeid på rus- og seksualitetsfeltet. KIFO Rapport 2015:4. Oslo: KIFO.
- Botvar, Pål Ketil og Ann Kristin Gresaker 2016. Forandre for å bevare i kristent ungdomsarbeid? Nye tilnæringsmåter til temaene rusmidler og seksualitet. *Tidsskrift for sjelesorg* 1: 65–80.
- Botvar, Pål Ketil, Ånund Brottveit, Nina Hoel, Elisabeth Haakedal og Ulla Schmidt 2015. Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene. KIFO-rapport 2015:1. Oslo: KIFO.
- Den norske kirke 2015. Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015–2023.
- Den norske kirke 2018. Rapport fra Bispemøtets arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Eggebø, Helga, Elisabeth Stubberud og Henrik Karlstrøm 2018. Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. NF Rapport nr. 9/2018. Bodø: Nordlandsforskning.
- Eggebø, Helga, Maria Almli og Marte Taylor Bye 2015. Skeiv på bygda. KUN-rapport 2015: 2. Steigen: KUN Senter for kunnskap og likestilling.
- Elgvin, Olav, Kristine Bue og Arne Backer Grønningssæter 2014. Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper. Fafo-rapport 2014:49. Oslo: Fafo.
- Elster, Jon. 1983. *Sour grapes*. Cambridge university press.
- Flaata, S. 1998. Soknediakoners holdning til og kontakt med homofile i Den norske kirke. Hovedoppgave. Oslo: Det teologiske fakultet.
- Gresaker, Ann Kristin, Rønningen, Netta og Botvar, Pål Ketil 2018. «Bra nok som du er». Formidling til tweens i kirker og kristne organisasjoner. KIFO Rapport 2018:4. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2009. I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 6. Oslo: KIFO.
- Gresaker, Ann Kristin 2011. Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke. KIFO Notat nr. 2. Oslo: KIFO.
- Grønningsæter, A.B. (2006) Noen må gå foran – noen refleksjoner om homofilistri-den i Den norske Kirke. I *Festskrift for biskop Rose Maria Køhn*. Oslo: Pax.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hualand (2013) Dobbelt diskriminert? LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne. I Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) *Holdninger, levekår og livsløp*. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og H. Hualand (2012) Usynlig og selvlysende. Å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne. Fafo-rapport 2012:52. Oslo: Fafo.

- Grønningsæter, Arne Backer og Bjørn Richard Nuland 2008. Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang. Fafo-notat 2008:24. Oslo: Fafo.
- Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) (2013) Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønningsæter, A.B. og B.R. Lescher-Nuland (2010) Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune. Fafo-rapport 2010:33. Oslo: Fafo.
- Grønningsæter, A.B., B.R. Nuland (2009) Lesbiske og homofile i Sapmi. En narrativ levekårsstudie. Fafo-rapport 2009:26. Oslo: Fafo.
- Hegna, Kristinn, Hans W. Kristiansen og Bera Ulstein Moseng 1999. Levekår og livskvalitet blant lesbiske og homofile menn. NOVA Rapport 1/1999: Oslo: NOVA.
- Høeg, Ida Marie 1998. Rom i herberget? Kvinnelige menighetsprester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke. KIFO Rapport nr. 6. Trondheim: Tapir.
- Høeg, Ida Marie og Ann Kristin Gresaker 2009. Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold. KIFO Notat nr. 5. Oslo: KIFO.
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-21.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Over-qualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion*, 6(3), 78–103.
- Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., Koopmans, R., Larsen, E. ... & Soinee, H. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination-Codebook. Tilgjengelig fra: SSRN 3398273.
- Lau, Bjørn 2007. I jakten på det gode arbeidsmiljø – hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir, og belønningen man mottar i jobben? *Søkelys på arbeidslivet* 3: 315–321.
- Lau, Bjørn 2012. Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke. AFI-rapport 17/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.
- Lescher-Nuland, B.R. og Grønningsæter, A.B. (2013) Noe du legger igjen hjemme når du går på jobb? I Grønningsæter, A.B., BR. Lescher-Nuland og H.W. Kristiansen (red.) *Holdninger, levekår og livsløp. Forskning om lesbiske, homofile og bifile.* Oslo: Universitetsforlaget.
- LHBT-arbeidsgruppe/Den norske kirke 2018. Sluttrapport arbeidsgruppe for LHBT. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/om-oss/dokumenter/bispemotets-rapporter/sluttrapport-lhbt/> (lest 21. august 2019).
- Ljunggren, Gunilla, Kerstin Fredriksson, Åsa Greijer og Marie-Louise Jädert Rafstedt 2003. Svenska kyrkan. I *Arbetsvillkor och utsatthet – en studie genomförd som ett ledd i arbetet att moverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*, 63–80. Statistiska centralbyrån.
- Meyer, Ilan H. 1995. "Minority stress and mental health in gay men." *Journal of health and social behavior*: 38-56.
- Moseng, Bera Ulstein 2005. Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse. NOVA Skriftserie 3/05. Oslo: NOVA.
- Ottosen, Espen. 2009. *Mine homofile venner*. Kabb forlag.
- Ottosen, Espen. 2020. *En annerledes vei*. Lunde forlag
- Ros, Janneke van der 2013. Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk. Lillehammer: Likestillingssenteret.
- Støren, Kristina Strand, Elisabeth Rønning og Karin Hamre Gram (2020) Livskvalitet i Norge 2020. Statistisk sentralbyrå.
- Voll, Jorunn 1993. Du skal ikkje elske. Lesbisk kjærleik i kristen-Norge. Oslo: Samla-get.
- Åpen Kirkegruppe 1996. Lesbisk homofil – åpen himmel. Oslo: Åpen kirkegruppe.

Vedlegg

Tabell A1 Uavhengig variabel: trivsel på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,13 ^{***} (0,04)	-0,10 ^{**} (0,04)	-0,10 ^{**} (0,04)	-0,09 ^{**} (0,04)	-0,08 ^{**} (0,04)
Alder (ref.: 18-25 år)					
25-39 år		-0,06 (0,10)	-0,08 (0,10)	-0,12 (0,11)	-0,11 (0,11)
40-49 år		-0,03 (0,10)	-0,05 (0,10)	-0,08 (0,11)	-0,07 (0,11)
50-59 år		0,04 (0,10)	0,02 (0,10)	-0,004 (0,11)	0,01 (0,11)
Over 60 år		0,09 (0,10)	0,07 (0,10)	0,05 (0,11)	0,05 (0,11)
Kjønn (ref.: mann)					
Kvinne		-0,03 (0,02)	-0,04 [*] (0,02)	-0,04 [*] (0,02)	-0,04 [*] (0,02)
Annet		0,27 (0,30)	0,28 (0,30)	0,32 (0,30)	0,32 (0,30)
Ønsker ikke svare		0,19 (0,42)	0,17 (0,43)	0,20 (0,42)	0,17 (0,42)
Utdanning (ref.: grunnskole)					
Ingen fullført utdanning			0,36 (0,26)	0,31 (0,26)	0,31 (0,26)
Videregående opplæring			0,12 (0,10)	0,09 (0,10)	0,10 (0,10)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,14 (0,10)	0,12 (0,10)	0,13 (0,10)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,12 (0,10)	0,10 (0,10)	0,08 (0,10)
Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)					
Bjergvin				-0,07 (0,05)	-0,05 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,02 (0,05)
Hamar				-0,14 ^{***} (0,05)	-0,14 ^{***} (0,05)
Møre				-0,03 (0,06)	-0,02 (0,06)
Nidaros				-0,07 (0,05)	-0,07 (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,06)
Oslo				-0,03 (0,04)	-0,02 (0,04)
Stavanger				0,09 [*] (0,05)	0,09 [*] (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,03 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,05 (0,05)	-0,04 (0,05)
Kirkerådet				-0,02 (0,09)	0,02 (0,09)
Vigsløst stilling (ref.: ja)					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77 ^{***} (0,01)	0,77 ^{***} (0,10)	0,67 ^{***} (0,13)	0,75 ^{***} (0,14)	0,75 ^{***} (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: *p**p***p < 0,01

Tabell A1 viser resultater fra fem ulike lineære sannsynlighetsmodeller. Utfallsvariabelen *trivsel* er en omkodning av den opprinnelige variabelen på ordinalnivå («i stor grad», «i noen grad» osv.) vist i tabell 4.2 tidligere: Fordi variabelen ikke er kontinuertlig, har vi her omkodet den til en dummy-variabel med to verdier. Respondentene som svarte at de trives i stor grad, fikk verdien én, mens resten fikk verdien to. Her undersøker vi sammenhengen mellom LHBT-identitet og trivsel (kodet som en dikotom variabel) og tar stegvis høyde for forskjeller i alder, kjønn, utdanning, arbeidssted og stillingstype (vigslet eller ikke). Koeffisientene i tabellen kan dermed leses som endringen i sannsynlighet for å trives i stor grad, gitt at en sammenlikner den gitte forklaringsvariabelen med referansekategorien og holder de andre variablene i modellen likt. For eksempel kan tallet «-0,13***» i modell 1 tolkes som at personer med LHBT-identitet hadde 13 prosentpoengs lavere sannsynlighet for å trives «i stor grad» enn de øvrige ansatte. De tre stjernene indikerer at sammenhengen er statistisk signifikant, altså større enn hva vi skulle forvente ved tilfeldigheter alene.

Vi kan altså se at sammenhengen mellom det å ha LHBT-identitet og det å trives i mindre grad på arbeidsplassen er robust, og statistisk signifikant, når alle disse bakgrunnsvariablene tas hensyn til. Størrelsen på koeffisienten minker noe når vi introduserer aldersvariabelen, og kan tolkes på følgende måte: Gruppen ansatte med LHBT-identitet er noe yngre i gjennomsnitt, og yngre ansatte rapporterer generelt noe lavere trivsel enn de eldre. Det er også antydninger til forskjeller i trivsel generelt på tvers av bispedømmer, men ingen tydelige systematiske mønstre. Sammenliknet med menn ser det ut til at kvinner trives i noe mindre grad: I modell 3–5 har de 4 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å oppgi at de trives i stor grad.

I tabell A2 gjentar vi den samme øvelsen for variabelen «medvirkning» og inkluderer de samme kontrollvariablene. Her ser vi den samme, robuste sammenhengen mellom opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen og det å ha en LHBT-identitet. Sammenhengen er også sterkere for spørsmålet om medvirkning på arbeidsplassen sammenliknet med spørsmålet om opplevd trivsel ovenfor. Med andre ord opplever ansatte med LHBT-identitet sjeldnere stor grad av medvirkning på arbeidsplassen, og dette gjelder selv når en tar høyde for alle de tidligere nevnte kontrollvariablene. I tillegg ser vi her en enda tydeligere kjønnseffekt; kvinner opplever signifikant lavere nivå av medvirkning enn menn.

Tabell A2 Uavhengig variabel: medvirkning på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
LHBT-identitet (ref.: nei)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,14*** (0,05)	-0,12** (0,05)	-0,12** (0,05)
Alder (ref.: 18–25 år)					
25–39 år		0,11 (0,12)	0,02 (0,12)	0,001 (0,12)	0,001 (0,12)
40–49 år		0,13 (0,12)	0,05 (0,12)	0,03 (0,12)	0,03 (0,12)
50–59 år		0,14 (0,11)	0,07 (0,12)	0,06 (0,12)	0,07 (0,12)
Over 60 år		0,19 (0,12)	0,10 (0,12)	0,09 (0,12)	0,09 (0,12)
Kjønn (ref.: mann)					
Kvinne		-0,10*** (0,02)	-0,10*** (0,02)	-0,09*** (0,02)	-0,09*** (0,02)
Annet		-0,18 (0,34)	-0,21 (0,33)	-0,17 (0,33)	-0,17 (0,33)
Ønsker ikke svare		0,30 (0,48)	0,27 (0,47)	0,27 (0,47)	0,23 (0,47)
Utdanning (ref.: grunnskole)					
Ingen fullført utdanning			0,17 (0,29)	0,10 (0,29)	0,11 (0,29)
Videregående opplæring			-0,04 (0,11)	-0,07 (0,11)	-0,05 (0,11)
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)			0,16 (0,11)	0,13 (0,11)	0,14 (0,11)
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)			0,17 [†] (0,11)	0,15 (0,11)	0,14 (0,11)
Arbeidssted (ref.: Agder og Telemark)					
Bjergvin				-0,04 (0,05)	-0,02 (0,05)
Borg				-0,02 (0,05)	-0,01 (0,05)
Hamar				0,15*** (0,06)	-0,14** (0,06)
Møre				-0,03 (0,07)	-0,01 (0,07)
Nidaros				-0,11** (0,05)	-0,11** (0,05)
Nord-Hålogaland				0,02 (0,06)	0,03 (0,07)
Oslo				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Stavanger				0,10 [†] (0,05)	0,10 [†] (0,05)
Sør-Hålogaland				-0,04 (0,06)	-0,03 (0,06)
Tunsberg				-0,08 (0,05)	-0,06 (0,05)
Kirkerådet				-0,14 (0,10)	-0,11 (0,11)
Vigslet stilling (ref.: ja)					
Nei					-0,02 (0,03)
Konstantledd	0,77*** (0,01)	0,77*** (0,10)	0,67*** (0,13)	0,75*** (0,14)	0,75*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1761	1755	1727	1691

Note: *p**p***p < 0,01

Tabell A3

Uavhengig variabel:	Trivsel		Medvirkning	
	(1)	(2)	(3)	(4)
LHBT-identitet	0,43 (0,55)	-0,39 (0,43)	-0,08 (0,61)	-0,18 (0,48)
Konservativitet (ansatte)	-0,07** (0,03)		-0,11*** (0,03)	
LHBT * konservativitet (ansatte)	-0,13 (0,13)		-0,01 (0,14)	
Konservativitet (kirkegjengere)		0,02 (0,03)		0,01 (0,03)
LHBT-identitet * konservativitet (kirkegjengere)		0,06 (0,10)		0,01 (0,11)
Konstantledd	1,07*** (0,12)	0,70*** (0,12)	1,11*** (0,14)	0,61*** (0,14)
Antall observasjoner	1764	1736	1768	1740

Note: *p**p***p < 0,01

Tolkningen av koeffisientene i tabell A3 er noe mer komplisert enn i de tidligere regresjonstabellene, da vi har inkludert samspillsledd mellom variabelen for LHBT-identitet og de to målene på konservativitet (blant henholdsvis ansatte og kirkegjengere). I modell 1 er samspillsleddet negativt, men ikke statistisk signifikant. I gjennomsnitt ser det med andre ord ut til at ansatte med LHBT-identitet trives i mindre grad jo mer konservative de ansatte i bispedømmet er i vigselsspørsmålet. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant, betyr at vi ikke har godt nok grunnlag til å slutte fra utvalget vårt til populasjonen av ansatte i Kirken som helhet: Usikkerheten er svært stor, og den tilsynelatende sammenhengen kan skyldes tilfeldigheter i sammensetningen av utvalget vårt. Dette gjelder både når vi ser på trivsel (modell 1) og medvirkning (modell 2). Den eneste statistisk signifikante sammenhengen er at ansatte generelt – uavhengig av seksuell orientering og/eller kjønnsidentitet – rapporterer lavere grad av trivsel og medvirkning i bispedømmene med mer konservative ansatte. Ser vi på graden av konservativitet i homofilispørsmålet blant Kirkens medlemmer i bispedømmet, finnes det ingen sammenheng. Her må vi imidlertid være tydelige på at dette er et aggregert mål på holdningene til alle Kirkens medlemmer, og ikke nødvendigvis dem som faktisk er aktive brukere av Kirken, men sammenhengen er ikke tydelig nok til å konkludere utover nettopp dette utvalget.

Tabell A4

	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
Uavhengig variabel		
LHBT-identitet	-0,15** (0,06)	-0,15** (0,07)
Vigslet stilling: (ref.: nei)	0,01 (0,02)	0,08*** (0,02)
LHBT * vigslet stilling	0,03 (0,08)	0,01 (0,09)
Konstantledd	0,76*** (0,02)	0,62*** (0,02)
Antall observasjoner	1726	1730

Note: *p**p***p < 0,01

Her er vi igjen hovedsakelig interessert i samspillsleddet mellom variabelen for LHBT-identitet og variabelen for vigslet stilling. Modell 1 viser oss at den eneste variabelen med en merkbar sammenheng med trivsel er den for LHBT-identitet i seg

selv: Både variabelen for vigslet stilling og samspillsleddet er tilnærmet lik null. Dette betyr med andre ord at det ikke ser ut til at stillingstype – vigslet eller ikke, som i vårt materiale hovedsakelig skiller prester fra de andre ansatte – har noe betydelig å si for LHBT-ansattes trivsel.

Tabell A5

Uavhengig variabel:	Trivsel (1)	Medvirkning (2)
LHBT-identitet	-0,13*** (0,05)	-0,11* (0,06)
Ansatt i BDR/KR (ref.: ansatt i MR/FR)	0,04* (0,02)	0,10*** (0,02)
LHBT * BDR/KR	0,005 (0,08)	-0,07 (0,09)
Konstantledd	0,75*** (0,01)	0,61*** (0,02)
Antall observasjoner	1758	1762

Note: *p**p***p < 0,01

Å være en sak

Holdninger til og arbeidsmiljø for personer med LHBT-identitet som er ansatt i Den norske kirke er tema for denne undersøkelsen. Det er gjennomført en spørreundersøkelse til alle ansatte og intervjuer av ansatte i Kirken med LHBT-identitet. Holdningsspørsmålene viser at det er et flertall av de ansatte som har åpne holdninger til LHBT. Spørsmålene om arbeidsmiljø gir positive svar. Men det skjer også diskriminering. På tross av store holdningsendringer er det fortsatt ikke konsensus om kirkens holdninger til LHBT. Det oppleves som en stor belastning å tilhøre en gruppe hvor legitimiteten på arbeidsplassen stadig er under diskusjon.

Prosjektet er initiert og finansiert av Kirkerådet og gjennomført av KIFO Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning og Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning i samarbeid.



Fafo

Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2020:20
ID-nr.: 20755



Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen

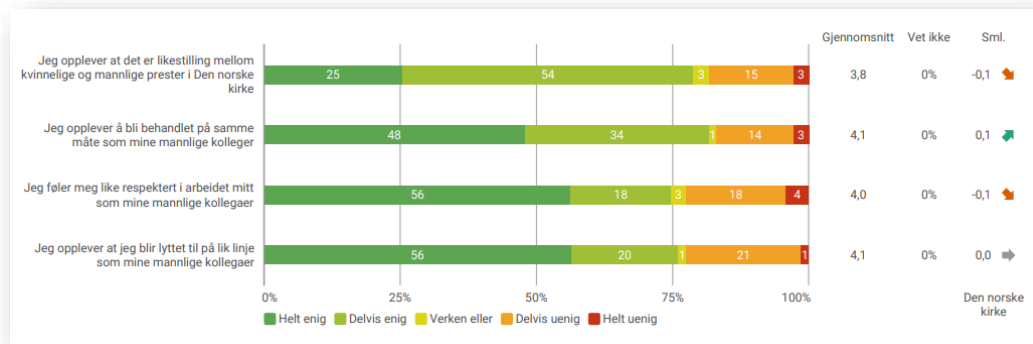
RAMBOLL

Bispedømmerapport

Svarprosent: 97%

Antall besvarelser: 32

Den norske kirke



På rapportens forside fremgår antallet besvarelser rapporten bygger på, samt svarprosent.

Resultatene blir presentert grafisk som gjennomsnitt (hovedområder) eller svarfrekvenser. Spørsmålene er gruppert under det hovedområdet de tilhører.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen er positivt ladet – det vil si at et «enig-svar» indikerer en positiv opplevelse. Andre spørsmål er negativt ladet, noe som innebærer at et «enig-svar» innebærer en negativ opplevelse. Du må derfor tolke andelen enig/uenig med varsomhet, og i forbindelse med hver enkel spørsmålsstilling. I rapporten er alle positive svar å finne på venstre side av figuren, og farget i grønn og lysegrønn. Alle negative svar er på høyre siden av figuren og farget i rødt og oransje.

Gjennomsnittet kan variere fra 1 (Helt uenig/Helt enig) til 5 (Helt enig/Helt uenig). Alle resultater er kodet slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt.

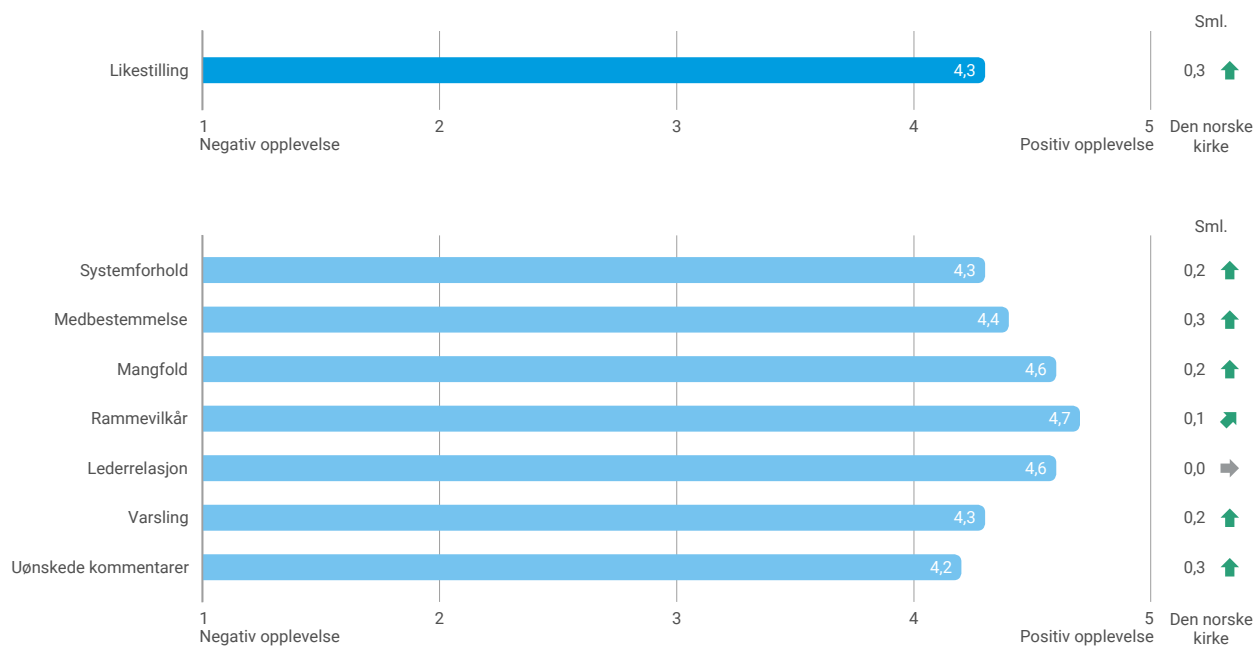
Svaralternativet «Vet ikke» er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises på høyre side av figuren.

I rapportene for bispedømmer er det til høyre for figuren satt opp sammenligning med resultatet for hele Den norske kirke. Positive forskjeller er markert med grønne piler, mens negative forskjeller er markert med røde piler. Dersom resultatet er det samme som totalresultatet, er det markert med en lysegrå pil. Tallene til venstre for pilen viser avvik i forhold til kirkens gjennomsnitt.

HOVEDOMRÅDER

STAVANGER

Denne siden viser resultatene på undersøkelsens hovedområder. Hovedområdene består av flere enkeltspørsmål. Hvert enkelt hovedområde brytes ned i underliggende spørsmål senere i rapporten.

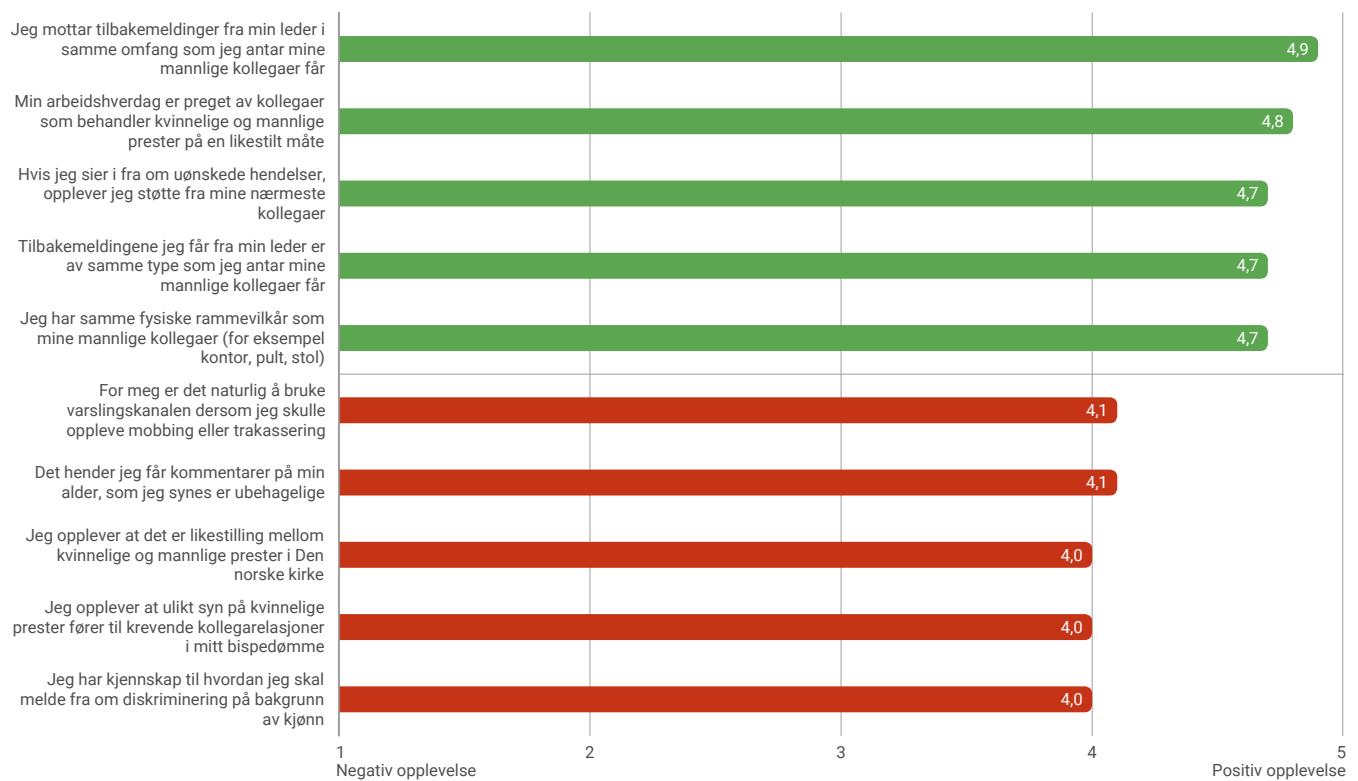


*I figuren over er alle resultater kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

TOPP OG BUNN

STAVANGER

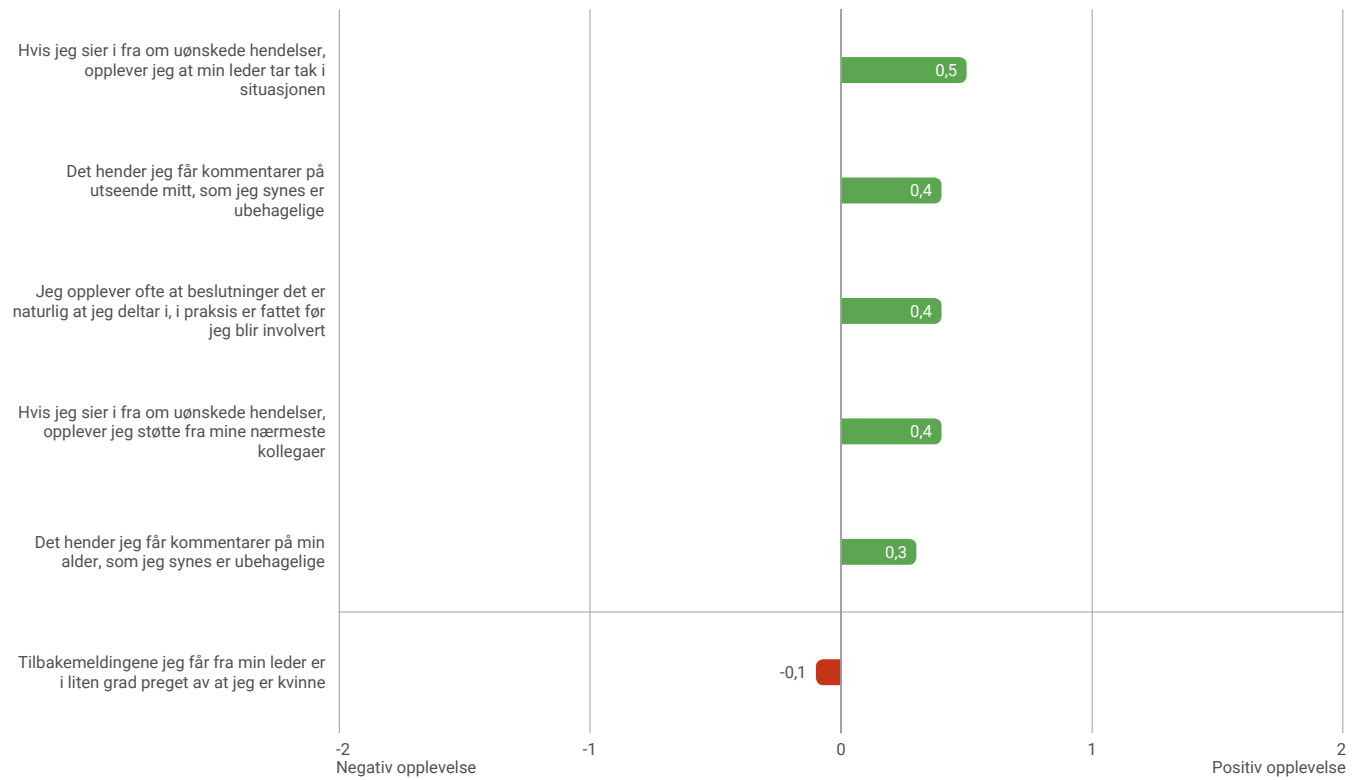
Figuren under viser de fem spørsmålene med mest positiv vurdering (grønn) og de fem spørsmålene med mest negativ vurdering (rød) i undersøkelsen. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



STØRSTE FORSKJELLER TIL DEN NORSKE KIRKE

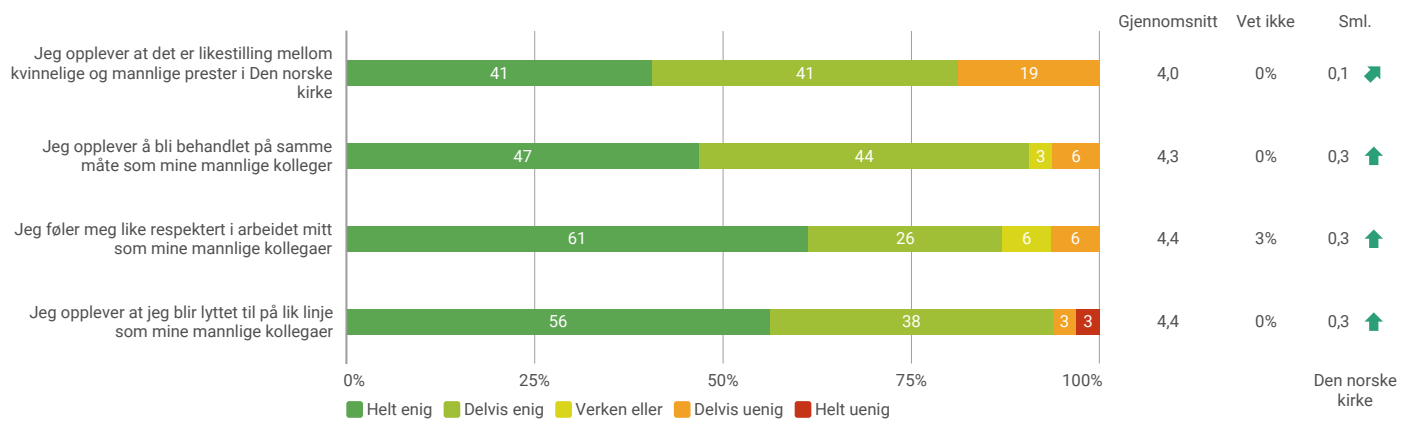
STAVANGER

Figuren under viser de fem spørsmålene med størst positiv differanse (grønn) og de fem spørsmålene med størst negativ differanse (rød) mot Den norske kirke totalt. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



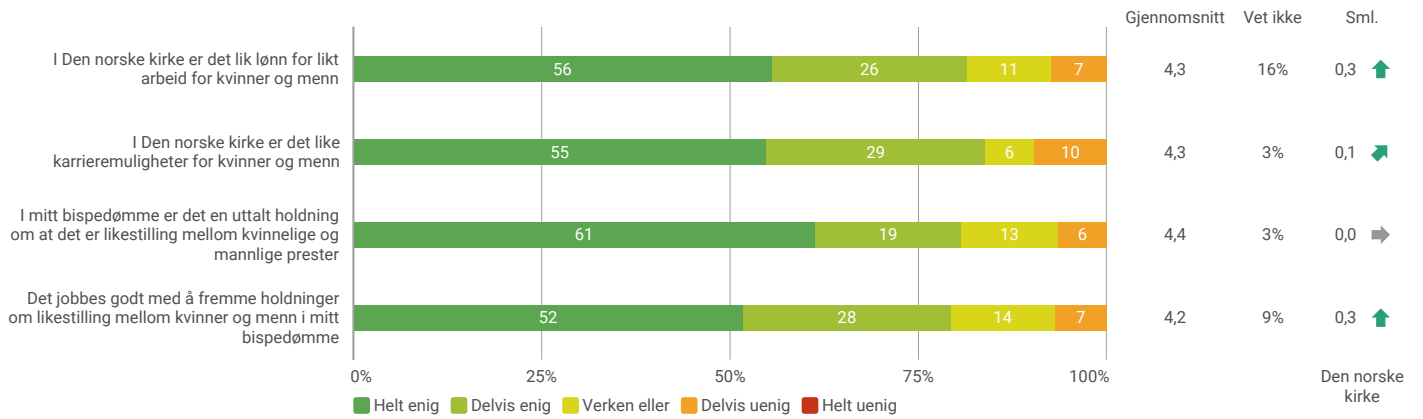
LIKESTILLING

STAVANGER



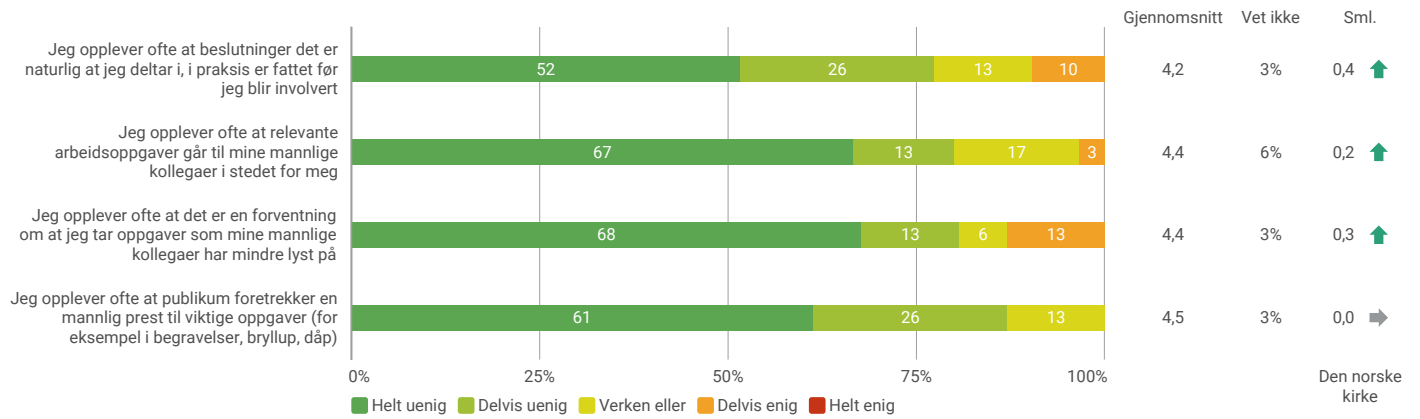
SYSTEMFORHOLD

STAVANGER



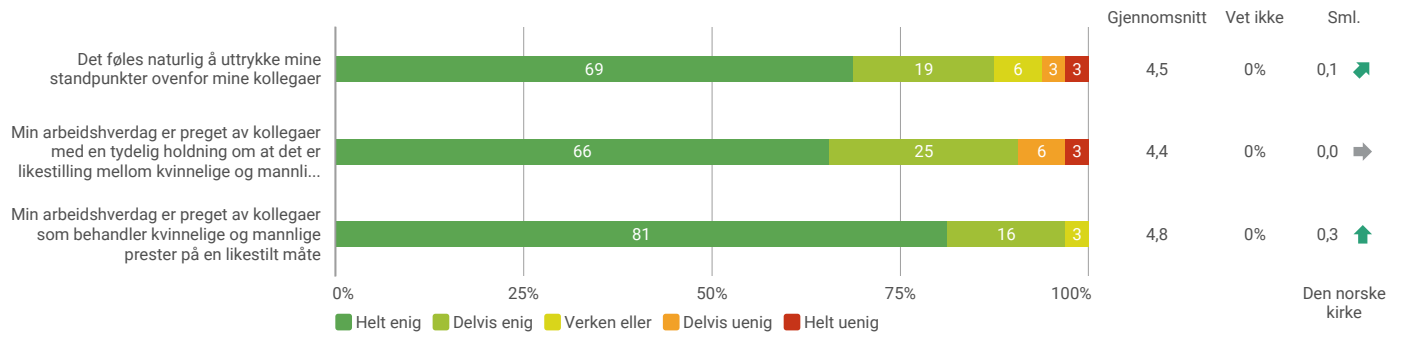
MEDBESTEMMELSE

STAVANGER



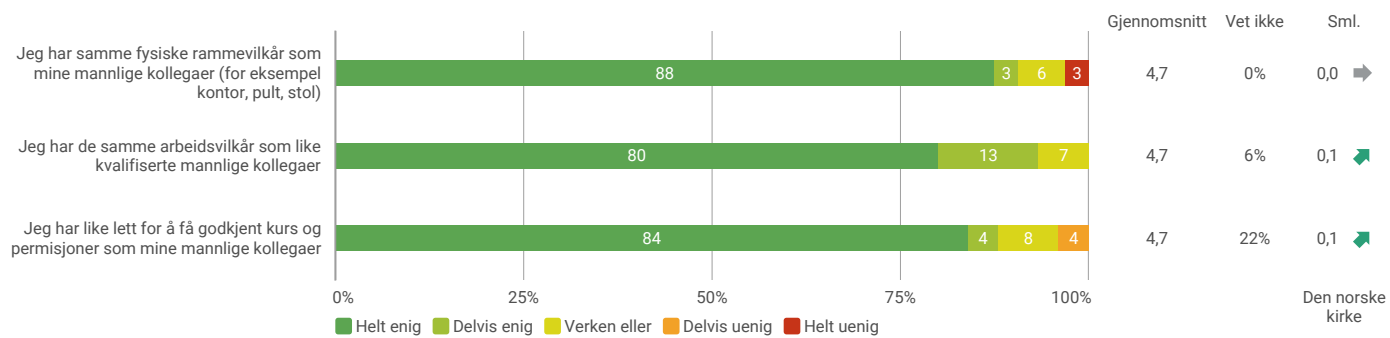
MANGFOLD

STAVANGER



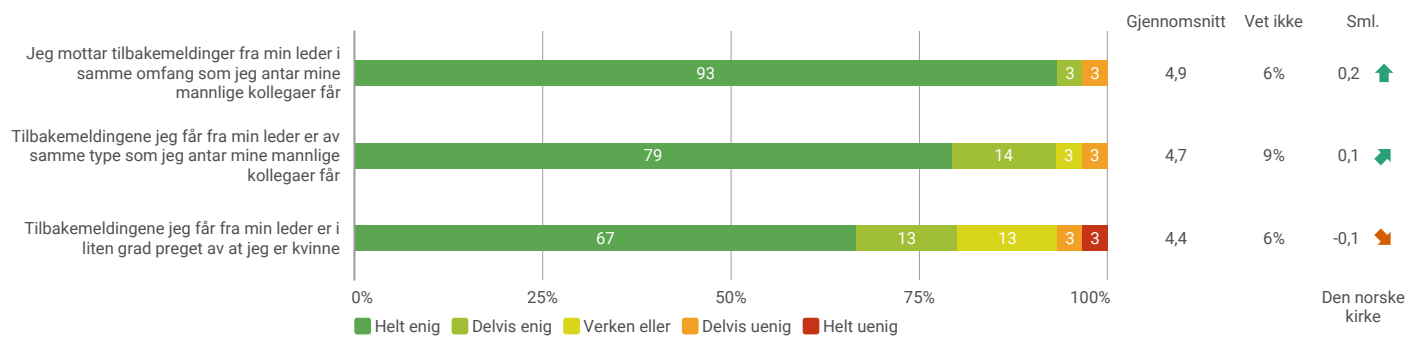
RAMMEVILKÅR

STAVANGER



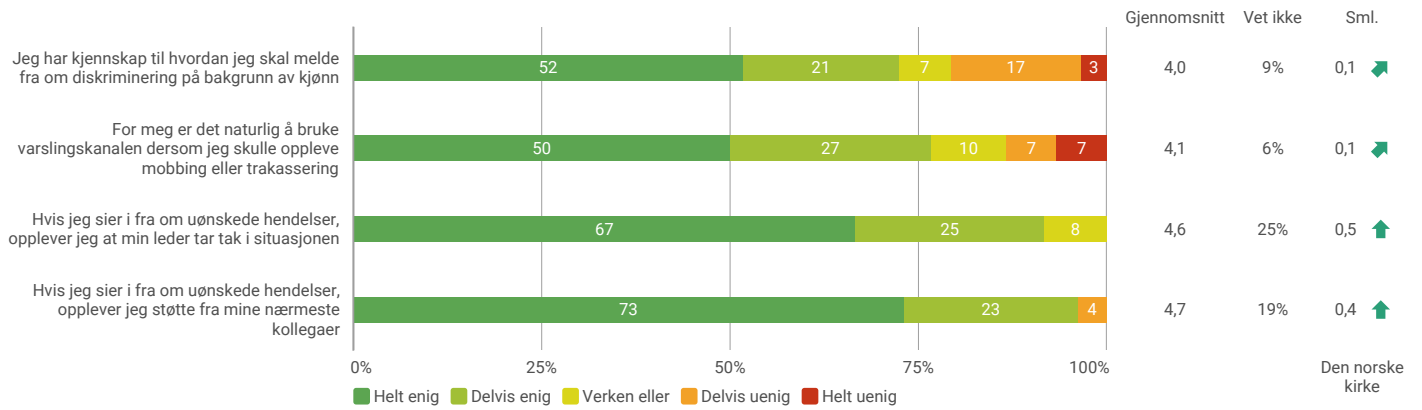
LEDERRELASJON

STAVANGER



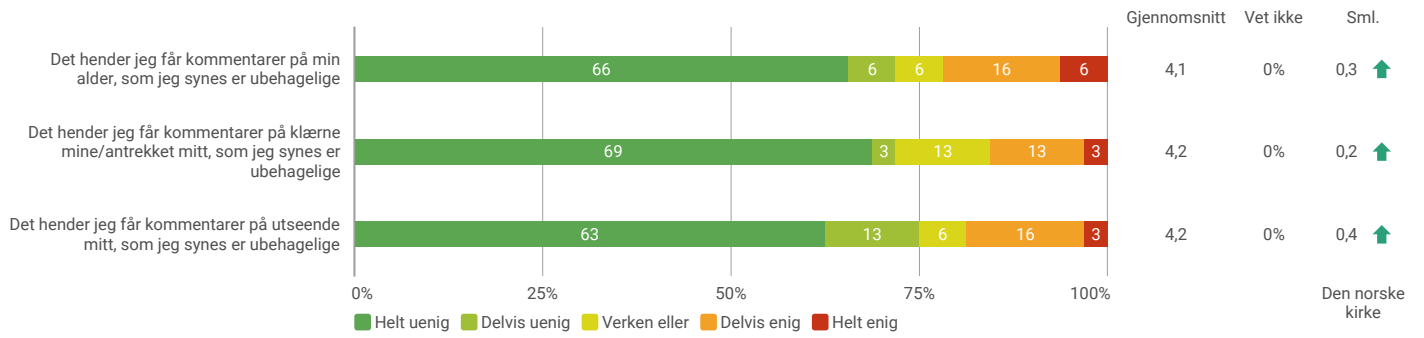
VARSLING

STAVANGER



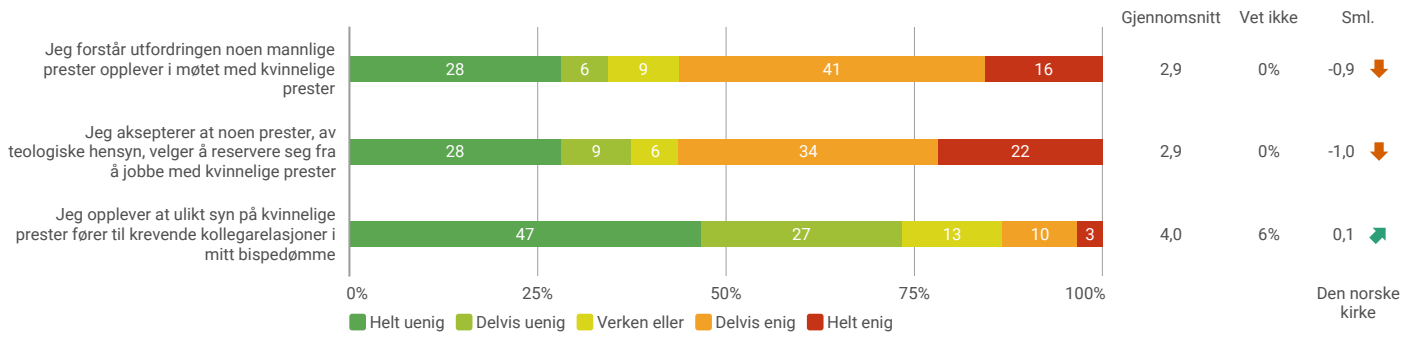
UØNSKEDE KOMMENTARER

STAVANGER

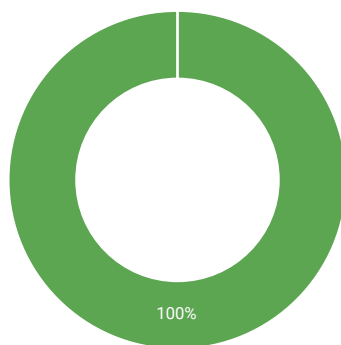


SAMVITTIGHETSRESERVASJON

STAVANGER



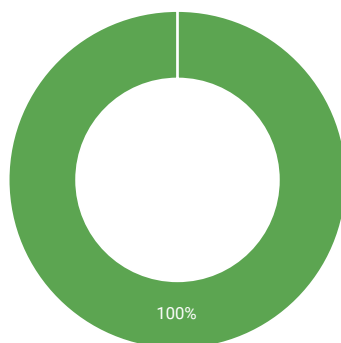
Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?



■ Nei

32 👤

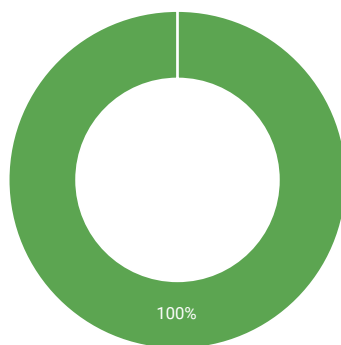
Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?



■ Nei

32 👤

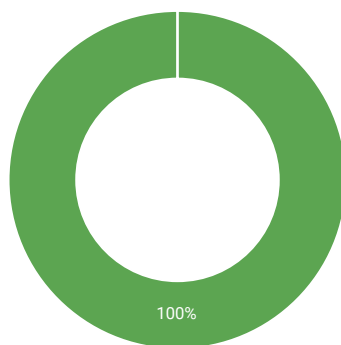
Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?



■ Nei

32 👤

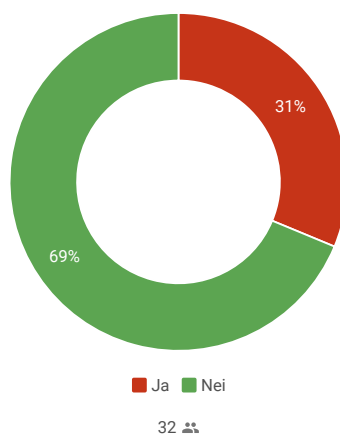
Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?



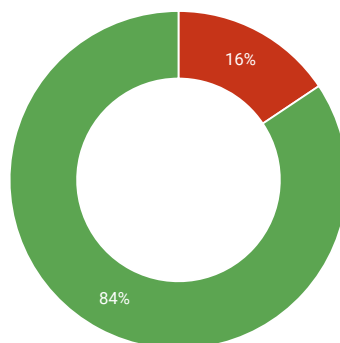
■ Nei

32 👤

Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?



Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?



■ Ja ■ Nei

32 👤