



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

 Møtedato: 23.02.2021 kl. 09:00

Møtested: Digitalt møte

Arkivsak: 19/04931

 Eventuelt forfall må meldes snarest. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksliste Stavanger bispedømmeråd 23.02.2021.

6/21 19/04931-51

Forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste godkjennes.

Saker til behandling

7/21	21/00733-1	Spørsmål til årsrapport 2020
8/21	21/00290-2	Høringssvar: Ressursfordelingsmodell for menighetsprestetjenesten
9/21	21/00342-2	Høringssvar: Ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år
10/21	21/00437-2	Høringssvar: Endring i kirkeordningen som følge av ny kirkebyggforskrift og nytt kirkerundskriv
11/21	21/00721-1	Inkluderingsarbeid i Stavanger bispedømme
12/21	21/00067-2	Møte med studentpresten i Stavanger

Orienteringssaker

13/21	17/02948-54	Medarbeiderundersøkelse Covid 19
14/21	17/02948-53	Stiftsdirektørens rapport februar 2021
15/21	17/00844-4	Rapport fra medlemsundersøkelse høst 2020
16/21	17/02948-55	Arbeidsgiverstrategi vedtatt av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg (AGU) (33/20)
17/21	19/04978-3	Debattinnlegg til Aftenbladet: Diskriminering eller inkludering

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	103	21/00733-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
7/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Spørsmål til årsrapport 2020

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd og Stavanger biskop skal senda inn årsrapport til Kyrkjerådet innan 15. mars 2021.

Årsrapporten blir laga i administrasjonen og blir signert av biskop, leiaren i bispedømmerådet og stiftsdirektøren. Rapporten skal vera eit styringsreiskap for bispedømmerådet, og rådet vil få rapporten til orientering, med høve til å peika på viktige oppfølgingspunkt vidare ut frå funna i rapporten.

Sidan rapporten blir bygt på materiale som kjem inn i løpet av februar, er det ikkje mogleg å drøfta resultat for 2020 på dette tidspunktet. Bispedømmerådet kan likevel gjerne drøfta nokre av dei spørsmåla Kyrkjerådet ønsker tilbakemelding på, slik at moment frå samtalen kan bli med i relevante deler av rapporten.

Det er særleg tre punkt bispedømmerådet alt nå kan kommentera:

- Rapporten startar med ei vurdering av året som har gått. Dette blir skrive på bakgrunn av funn i rapporten og kva som har hendt. Finst det viktige hendingar og utviklingstrekk frå 2020 bispedømmerådet meiner det er viktig å kommentera?
- Kirkerådet spør kva kyrkja har lært under koronapandemien og kva me skal ta med oss vidare. Dei spør kva følgjer livet etter korona og «den nye normalen» vil ha for arbeidet i kyrkjelydane og bispedømma.
- Rapporten sluttar med en vurdering av framtidsutsiktene for kyrkja. Her spør Kyrkjerådet spesielt om korleis kyrkja kan bidra til at sivilsamfunnet kan koma på fote igjen. Korleis kan kyrkja bidra i møte med utfordringar i arbeidsmarknaden, demokrati, psykisk helse, einsemd, vald og overgrep, digitalisering, mm. Korleis kan kyrkja sitt diakonale og samfunnsbyggjande arbeid gjerast synleg som ein del av sivilsamfunnet?

Innspela frå bispedømmerådet vil så kunne bli ein del av desse delane av rapporten.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd har drøfta viktige utviklingstrekk i kyrkja i 2020 og vegen vidare, spesielt i lys av kyrkja sine erfaringar frå koronapandemien. Innspel frå samtalen blir med i det vidare arbeidet med bispedømmet sin årsrapport for 2020.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	110	21/00290-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Svar på høring om ressursfordelingsmodell for menighetsprestetjenesten

Saksorientering

Innledning

I 2019 vedtok Kirkemøtet en ny nasjonal modell for ressursfordeling til prestetjeneste. Disse midlene utgjør en stor del av budsjettet for bispedømmerådene. Den nye modellen gav grunnlag for en ny fordeling av disse midlene.

Fordelingsnøkkelen bygger på at det er mulig å beskrive prestetjenesten statistisk. Prestenes oppgaver varierer med antall gudstjenester og kirkelige handlinger, størrelse på menigheter og geografi. Siden de ulike oppgavene likevel slår ut relativt likt på ulike steder, kan man beskrive oppgavene i prestetjenesten ut fra statistikk på disse områdene.

Dette har det vært jobbet grundig med, og i 2019 ble det vedtatt en fordelingsnøkkel for menighetsprestetjenesten som ble vurdert som mer presis og bedre enn det kirken har hatt til nå.

Flere personer fra ulike bispedømmer og Kirkerådet har arbeidet med modellen, som fikk bred oppslutning i Kirkemøtet. Stavanger bispedømme har lang erfaring med å bruke tenkningen som ligger til grunn for nøkkelen, siden modellen først ble utviklet her og siden overført, justert og tilpasset til nasjonalt nivå. Det krevde en del administrativt arbeid å utvikle, sette opp og etablere modellen på regionalt og nasjonalt nivå, men selve driftsfasen er i utgangspunktet, på bakgrunn av bispedømmets egne erfaringer, mindre ressurskrevende.

Kirkerådet melder at de har støtt på noen praktiske og noen prinsipielle utfordringer i bruken av fordelingsnøkkelen. Ut fra dette foreslår de å basere framtidig fordeling på resultatene man har kommet fram til fra 2019 av og utover, men ikke oppdatere ressursmodellen framover. Dette forslaget er sendt på høring.

Vurdering

Kort sagt kan Stavanger bispedømmeråd slutte seg til forslaget. Siden det normalt ikke er så store endringer fra år til år i det statistiske grunnlaget for fordelingen, vil det resultatet som er grunnlag for den gjeldende fordelingen kunne stå seg over flere år.

Rettferdig ressursfordeling er viktig for prosessene internt i kirken, prestatjenesten og menighetene. Det gjør det også fornuftig å bruke noen ressurser på grunnlaget for fordelingen. De utfordringene Kirkerådet peker på i bruken av modellen er løsbare. Selv om forslaget kan støttes, er det flere elementer i argumentasjonen som bør kommenteres.

Det ville vært uforsvarlig å basere ressursfordeling på gudstjenestestatistikk i koronatiden. Fordelingen bør basere seg på tall fra en mer normal situasjon.

Det finnes også en annen mulig løsning på utfordringen med gudstjenestestatistikk. Fram til den nye fordelingsnøkkelen ble vedtatt, brukte Stavanger bispedømme en måte å beregne dette på som baserer seg på antall gudstjenestesteder og størrelsen på menigheter, ikke antall faktisk avholdte gudstjenester. Beregningene fulgte et gjennomsnittlig behov for gudstjenester pr. sokn, ikke tilfeldige eller faktiske variasjoner på hvor mange gudstjenester hvert sokn har. Arbeidet for å utvikle denne fordelingen var overkommelig og ville også vært mulig på nasjonalt nivå.

Denne måten å beregne ressurser gudstjeneste på vil kunne gi en tryggere og bedre fordeling enn dagens fordelingsnøkkel. Den ville heller ikke fratatt biskopene muligheten til å justere gudstjenestefordelingen i sitt bispedømme gjennom gudstjenesteforordningene, men ville gitt biskopene et godt statistisk utgangspunkt for dette arbeidet.

Samtidig ville en også tatt bort en innebygd sårbarhet i den vedtatte fordelingsnøkkelen. I dag kan i teorien bispedømmene påvirke resultatet av modellen ved å holde flere gudstjenester. Slike valg bør baseres på andre vurderinger enn at man ønsker seg mer ressurser. Dagens fordelingsnøkkel har fungert siden en ikke har bygd på tall som har vært forsøkt påvirket på denne måten, men man kunne unngått sårbarheten ved å bruke mer objektive tall.

Utfordringen med effekten av koronapandemien er derfor løsbar på flere måter, enten gjennom å bruke tidligere tall eller gjennom å gjøre noen justeringer i fordelingsnøkkelen.

Mangelen på tilgjengelig statistikk for noen typer reiser kan la seg løse gjennom å bruke tidligere tall, eller eventuelt gjennom å hente inn data manuelt, med passende mellomrom. I sin tid avdekket fordelingsnøkkelen at avstander og geografi hadde blitt vektlagt noe tyngre enn det en fant statistisk grunnlag for. Det kan svare seg å gjøre noe innsats for å slippe usikkerhet rundt dette.

Kirkerådet har allerede klart å tilpasse fordelingsnøkkelen til nye grenser mellom bispedømmene. Grensejusteringer vil alltid føre til endret ressursbehov for enheter som blir større eller mindre. I slike tilfeller vil det kunne trygge vurderingene å ha en etablert modell som grunnlag for å beregne konsekvenser.

Det argumentet som da gjenstår for å gå bort fra ressursmodellen er at den krever for mye administrativt arbeid å vedlikeholde. Det er en god idé å gi bispedømmene forutsigbarhet gjennom å ikke justere for ofte. Det vil likevel være behov for jevnlig justeringer, for eksempel hvert femte år eller én gang pr. kirkemøteperiode. Før eller siden vil grunnlaget for fordelingen være såpass endret at det går ut på dato.

Forslag til høringssvar

Stavanger bispedømmeråd takker for muligheten til å delta i vurderingen av hvordan ressursfordeling til prestatjeneste skal fordeles framover. God ressursfordeling er viktig for prestene, forholdet mellom bispedømmene og de lokale menighetene.

Bispedømmerådet er positivt innstilt til forslaget om å bruke resultatet fra fordelingsnøkkelen i noen år til framover, uten å oppdatere tallgrunnlaget. Befolkningsendringer og mengden oppgaver i prestetjenesten endrer seg i ikke så fort at det er behov for årlige justeringer.

Fordelingsnøkkelen har vist at det er mulig å beskrive de grunnleggende behovene i prestetjenesten statistisk, på en måte som behandler like forhold i ulike bispedømmer på samme måte. Det er viktig at det er oppgavene i prestetjenesten som gir grunnlaget for tildeling av ressurser. Stavanger bispedømme tror derfor det vil være vanskelig å finne måter å fordele ressursene på som vil fungere bedre enn den vedtatte fordelingsnøkkelen. Det vil fort resultere i en mer usikker fordeling, gi nytt administrativt arbeid eller skape uønsket og uryddig kamp om ressurser mellom bispedømmer.

Det vil for eksempel ikke være ønskelig å gå over til at ressurser i større grad avhenger av politisk påvirkning internt i kirken. Det vil kunne gi en situasjon der hvert bispedømme framhever sine særpreg for å skaffe seg mer ressurser. Disse vil det være vanskelig å veie opp mot hverandre. Det er gunstig at prestetjenesten har så mye felles på tvers av bispedømmene at den egner seg for den typen fordelingsnøkkel som Kirkemøtets vedtak fra 2019 representerer, der ressurser fordeles ut fra en mer felles statistisk beskrivelse av oppgaver, geografi og menighetsstruktur.

I notatet nevnes muligheten for å vurdere insentivbaserte fordeling. Her kan det tenkes ulike modeller. Flere av disse vil kunne slå uheldig ut. Selv om Stavanger bispedømme har gode forutsetninger på mange områder, vil det ofte ikke være rettferdig å la det gi utslag i økte ressurser. På mange områder av kirkelig virksomhet er det også mange ytre forhold som påvirker resultatene. Når det ikke er en kjent, direkte og oversiktlig sammenheng mellom innsats og resultater, vil det ikke være grunnlag for resultatbasert insentivstyring.

Når det grunnleggende behovet for prestetjeneste er dekket, kan det likevel være hensiktsmessig å sette av noe av kirkens samlede ressurser til strategiske satsinger. Disse trenger ikke nødvendigvis fordeles likt mellom bispedømmer, men kan plasseres der det er mulighet og behov. Dette bør imidlertid ikke erstatte den grunnleggende fordelingen av ressurser til prestetjeneste, fordi alle sokn uansett vil ha behov for prestetjeneste til gudstjenester, kirkelige handlinger og menighetsarbeid, på et sammenliknbart grunnlag.

Mange av de utfordringene Kirkerådet peker på i høringsnotatet er ellers mulige å løse innenfor eksisterende fordelingsnøkkel, uten et administrativt arbeid som ikke lar seg forsvare ut fra gevinsten.

Det ville, som høringsnotatet sier, ikke vært forsvarlig å basere ressursfordeling på gudstjenestestatistikk i koronatiden. Det er naturlig at fordelingen bør basere seg på tall fra en mer normal situasjon, og det er mulig å bruke tall fra før pandemien en stund framover.

Det finnes også en annen mulig løsning på denne utfordringen. Fram til den nye fordelingsnøkkelen ble vedtatt, har Stavanger bispedømme brukt en måte å beregne ressurser til gudstjeneste på som baserer seg på antall gudstjenestesteder og størrelsen på menigheter, ikke på faktisk avholdte gudstjenester. Ressursene følger derfor et gjennomsnittlig behov for gudstjenester pr. sokn, ikke tilfeldige eller faktiske variasjoner på hvor mange gudstjenester hvert sokn har. Gudstjenesteforordningen i bispedømmet baserer seg på samme statistikk, med mulighet for variasjoner når lokale forhold taler for det. Arbeidet for å utvikle denne fordelingen har vært overkommelig og ville også vært mulig på nasjonalt nivå.

Denne måten å beregne ressurser gudstjeneste på vil kunne gi en tryggere og bedre fordeling enn dagens fordelingsnøkkel. Den ville også gitt biskopene et godt statistisk utgangspunkt for arbeidet med gudstjenesteforordninger.

Denne varianten ville også tatt bort en innebygd sårbarhet i den vedtatte fordelingsnøkkelen. I dag kan i teorien bispedømmene påvirke resultatet av modellen ved å holde flere gudstjenester. Slike valg bør baseres på andre vurderinger enn at man ønsker seg mer ressurser. Dagens fordelingsnøkkel har fungert siden en ikke har bygd på tall som har vært

forsøkt påvirket på denne måten. Man kan likevel unngå sårbarheten ved å bruke mer objektive tall.

Utfordringen med effekten av koronapandemien er løsbart på flere måter, enten gjennom å bruke tidligere tall eller gjennom å gjøre noen justeringer i fordelingsnøkkelen.

Mangelen på tilgjengelig statistikk for noen typer reiser lar seg også løse gjennom å bruke tidligere tall, eller eventuelt gjennom å hente inn data manuelt, med passende mellomrom. I sin tid avdekket fordelingsnøkkelen at avstander og geografi hadde blitt vektlagt noe tyngre enn det en fant statistisk grunnlag for. Det er derfor verdt bryet å gjøre noe innsats for å slippe å vurdere dette mer enn nødvendig ut fra intuisjon og skjønn.

Kirkerådet har som notatet sier allerede klart å tilpasse fordelingsnøkkelen til nye grenser mellom bispedømmene. Dette er derfor heller ikke noe argument for å ta den ut av bruk. Grensejusteringer vil alltid føre til endret ressursbehov, og da vil fordelingsnøkkelen være et godt grunnlag for å beregne konsekvensene.

I sum finnes det altså løsninger på flere av de problemene høringsnotatet nevner. Samtidig kan bispedømmerådet støtte notatets konklusjon, at fordelingen gjerne kan baseres på dagens situasjon i noen år framover. Når det blir behov for en oppdatering, vil den vedtatte fordelingsnøkkelen være et godt utgangspunkt. Nøkkelen bør derfor ikke legges til side før det finnes et alternativ som på en bedre måte ivaretar de behovene dagens fordelingsnøkkel er laget for å løse.

Justeringer i modellen kan vurderes underveis, men det administrative arbeidet med å oppdatere dagens modell vil trolig være betydelig mindre enn de prosessene som kreves for å lage et helt nytt alternativ som svarer godt til prestetjenesten.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd sender svar på høringen i tråd med forslaget i saksframlegget, med de endringene som kom fram i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	220	21/00342-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Høringssvar: Ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Vedlegg:

21_00231-1Høring om ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år med vedlegg.pdf

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har mottatt en høring om ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år. I høringsnotatet beskrives bakgrunnen og behovet for ordningen på følgende måte:

Innenfor dagens rammer har det ikke vært mulig å ha fast arbeid i rettssubjektet Den norske kirke etter fylte 70 år. Hovedregelen er at den alminnelige aldersgrense er 70 år, og at arbeidstakeren plikter å fratrukket ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd.

Det har blitt jobbet med å kartlegge konsekvensene av at arbeidstakere jobber etter fylte 70 år, og finne kompensierende tiltak og nødvendige tilpasninger i avtaleverk for å kunne legge til rette for arbeid etter fylte 70 år.

Kirken har behov for å kunne bruke den arbeidskraftsressursen arbeidstakere som er over 70 år utgjør. Alderssammensetningen i presteskapet tilsier at det er mange som i en del år fremover vil kunne være i posisjon for arbeid etter fylte 70 år hvis forholdene blir lagt til rette for det.

I en del tilfeller vil det være ønskelig at arbeidsforholdet avsluttes ved fylte 70 år, enten fordi arbeidstakeren selv ønsker å gå av, eller fordi arbeidsgiver ser behov for å avslutte arbeidsforholdet. Det er mange ulike grunner som kan tilsa et behov for avslutning av tjenesten, og ulike hensyn må vektas mot hverandre. Det legges derfor opp til at det ikke er en individuell rett for arbeidstakeren å fortsette i stilling ut over 70 år, men at arbeidsgiver som tilsetningsmyndighet kan tilby midlertidige forlengelser av arbeidsforholdet på ett år av gangen, inntil aldersgrenselovens begrensning på maksimalt fem år.

I høringsnotatet beskrives en ordning for hvordan arbeidstakere kan tilbys å fortsette i arbeidsforholdet utover aldersgrensen på 70 år. Ettersom det ikke er knyttet en individuell rettighet knyttet til å kunne fortsette etter fylte 70 år, er det arbeidsgiver som eventuelt tilbyr den enkelte å fortsette i arbeidsforholdet. For prester og proster er det bispedømmerådene som er tilsetningsmyndighet, og som i utgangspunktet har myndighet å tilby forlengelse av arbeidsforholdet.

I høringsnotatet foreslås det at det legges opp til en ordning der det enkelte bispedømmeråd delegerer myndighet til biskopen til å inngå avtaler ut over 70 år med proster og prester. Det foreslås videre en saksbehandlingsregel om at biskopen:

... før forlengelse tilbys prest eller prost, må rådføre seg med bispedømmerådsleder og stiftsdirektør.

Som arbeidsgiver er biskopen et organ, og ikke en person. Stiftsdirektøren er biskopens administrasjon og saksbehandler. Derfor er det ikke hensiktsmessig med en regel om at i saker om inngåelse av avtaler om å fortsette i arbeid ut over 70 år, skal biskopen som person rådføre seg med stiftsdirektøren. Stiftsdirektøren vil allerede være involvert i beslutningen som administrasjon og saksbehandler for biskopen.

Det fremgår av personalreglement for Den norske kirke § 2 at ved tilsetning av prest for kortere tid enn ett år gjøres tilsetning av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Ut fra personalreglementet har altså biskopen myndighet til å tilsette prester for en periode på inntil ett år. Slik tilsetning skjer uten at biskopen skal rådføre seg med bispedømmerådets leder.

Det foreligger ikke andre saksområder med saksbehandlingsregler om at biskopen skal rådføre seg med bispedømmerådets leder. Så lenge det allerede finnes en ordning der biskopen kan tilsette prester for inntil ett år, uten å rådføre seg med bispedømmerådets leder, anses det som lite hensiktsmessig å innføre ordningen i saker om inngåelse av avtaler om å fortsette i arbeid utover aldersgrensen på 70 år. Det å gi bispedømmerådsleder en selvstendig rolle og myndighet i forbindelse med tilsetningssaker, vil representere en ny og lite hensiktsmessig ordning. Vi legger til grunn at det ikke er ønskelig at det etableres saksbehandlingsregler på arbeidsgiverområdet der bispedømmerådsleder gis en selvstendig rolle og myndighet.

I forslaget til ordning er det videre kort gjort rede for konsekvensene for sykepengerettigheter, egenmelding, seniordager, pensjonsutbetaling, oppsigelse m.m. Det foreslås at Stavanger bispedømmeråd støtter forslaget om ordning for fortsatt tilsetning etter fylte år, men at det påpekes at det ikke er ønskelig at biskopen skal måtte rådføre seg med stiftsdirektør og bispedømmerådsleder før den ansatte tilbys forlengelse av arbeidsforholdet utover aldersgrensen på 70 år.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd avgir høringssvar om ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år i samsvar med saksframlegget og eventuelle endringer som ble gjort i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger bispedømmeråd
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 25.01.2021

Vår ref: 21/00231-1

Deres ref:

Høring om ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Innenfor dagens rammer har det ikke vært mulig å ha fast arbeid i rettssubjektet Den norske kirke etter fylte 70 år. Hovedregelen er at den alminnelige aldersgrense er 70 år, og at arbeidstakeren plikter å fratrukke seg ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd.

Kirkerådet sender på høring et forslag om å etablere en ordning hvor ansatte i rettssubjektet Den norske kirke kan tilbys arbeidsavtaler for ett år av gangen etter fylte 70 år, inntil maksimalt fylte 75 år.

Høringen sendes til bispedømmerådene, KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter og arbeidstakerorganisasjonene i rettssubjektet Den norske kirke. Andre interesserte kan også delta i høringen. Høringssvar sendes til post.kirkeradet@kirken.no.

Frist for å avgi høringssvar er 25. februar 2021.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Jan Rune Fagermoen
forvaltningsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Høringssnotat: Ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Mottakere:

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

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

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Kristian Myhre

Fagforeningene ved de tillitsvalgte		
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
KA - Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon	Postboks 1034 Sentrum	0104 OSLO

Høringsnotat – Ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Innenfor dagens rammer har det ikke vært mulig å ha fast arbeid i rettssubjektet Den norske kirke etter fylte 70 år. Hovedregelen er at den alminnelige aldersgrense er 70 år, og at arbeidstakeren plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd.

Det har blitt jobbet med å kartlegge konsekvensene av at arbeidstakere jobber etter fylte 70 år, og finne kompensierende tiltak og nødvendige tilpasninger i avtaleverk for å kunne legge til rette for arbeid etter fylte 70 år.

Kirken har behov for å kunne bruke den arbeidskraftsressursen arbeidstakere som er over 70 år utgjør. Alderssammensetningen i presteskapet tilsier at det er mange som i en del år fremover vil kunne være i posisjon for arbeid etter fylte 70 år hvis forholdene blir lagt til rette for det.

I en del tilfeller vil det være ønskelig at arbeidsforholdet avsluttes ved fylte 70 år, enten fordi arbeidstakeren selv ønsker å gå av, eller fordi arbeidsgiver ser behov for å avslutte arbeidsforholdet. Det er mange ulike grunner som kan tilsi et behov for avslutning av tjenesten, og ulike hensyn må vektas mot hverandre. Det legges derfor opp til at det ikke er en individuell rett for arbeidstakeren å fortsette i stilling ut over 70 år, men at arbeidsgiver som tilsetningsmyndighet kan tilby midlertidige forlengelser av arbeidsforholdet på ett år av gangen, inntil aldersgrenselovens begrensning på maksimalt fem år.

I forslaget til ordning er det kort gjort rede for konsekvensene for sykepengerettigheter, egenmelding, seniordager, pensjonsutbetaling, oppsigelse m.m.

Det rettslige grunnlaget

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke er omfattet av Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn m.fl. fordi vi er innlemmet i Statens pensjonskasse (SPK), jf § 1: «*Denne lov gjelder for den som har stilling som er eller blir innlemmet i Statens pensjonskasse, (...)».*

I § 2 fastsettes den alminnelige aldersgrense til 70 år. Fjerde ledd fastslår at arbeidstakeren plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd. Mye regelverk og ordninger i Statens pensjonskasse hviler på fratreden ved fylte 70 år.

Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense ble i 2015 hevet fra 70 til 72 år. Det innebærer at arbeidstakernes stillingsvern varer til fylte 72 år, og det kreves saklig grunn fra arbeidsgiver for oppsigelse frem til fylte 72 år. Medlemmer i SPK er likevel ikke omfattet av endringen i arbeidsmiljøloven, fordi bestemmelsene i Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn går foran. Regjeringen sendte imidlertid i desember 2020

på høring et forslag om å øke aldersgrensen i staten til 72, og dersom forslaget ender med endring av aldersgrenseloven vil aldersgrensen i Statens pensjonskasse endres tilsvarende.

Fra aldersgrenselovens § 3 fremgår det at tilsettingsmyndigheten kan treffe bestemmelse om at en tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten utover den aldersgrense som gjelder for stillingen, når tjenestemannen fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år. Dette innebærer at stillingsvernet opphører ved fylte 70 år, og arbeidsgiver trenger ikke bevise saklig grunn for oppsigelse. Samtidig kan arbeidsgiver ensidig tilby arbeidsavtaler. Det er vurdert som hensiktsmessig å kunne tilby dette for ett år av gangen, selv om loven gir adgang til å inngå toårskontrakt første gang, og deretter for ett år av gangen. Uansett er det ikke mulig etter fylte 75 år.

Forslag til fremgangsmåte ved delegasjon

For prester, proster og biskoper er det bispedømmerådene og Kirkerådet som er tilsettingsmyndighet, og som i utgangspunktet har myndighet til å tilby forlengelse av arbeidsforholdet. En rådsbehandling av arbeidsforhold på denne måten er lite hensiktsmessig, og muligheten for avvísning etter rådsbehandling vil trolig gjøre at færre arbeidstakere ytrer ønske om å fortsette i tjenesten.

Det anbefales derfor at det i hvert enkelt bispedømmeråd fremmes sak om delegasjon fra bispedømmeråd til biskop for å inngå avtaler om arbeid ut over 70 år med proster og prester. På samme måte vil det fremmes en sak for Kirkerådet om delegasjon til preses for tilsvarende avtale med biskop.

For de tilfellene det er gitt delegasjon vil det foreslås egne saksbehandlingsregler der biskop, før forlengelse tilbys prest eller prost, må rådføre seg med bispedømmerådsleder og stiftsdirektør, og preses må rådføre seg med Kirkerådets leder og direktør. Dersom det i disse samtaler ikke er enighet om at det er ønskelig at arbeidstakeren fortsetter i stillingen, bør ikke forlengelse tilbys.

For tilsatte i administrasjonene vil det være tilsettingsrådet som treffer beslutning om å tilby slik avtale, og det er derfor ikke nødvendig med delegasjon. Det foreslås ikke at myndigheten til å tilby forlengelse delegeres når det gjelder stiftsdirektører.

På dette grunnlaget foreslår arbeidsgiverutvalget å innføre en mulighet for å inngå avtale om arbeid etter fylte 70 år. En slik ordning vil være ett av flere tiltak som vil inngå i en livsfasepolitikk som det nå arbeides med.

Forslag til ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Ordningen gjelder for rettssubjektet Den norske kirke. Arbeidstakere kan tilbys å fortsette utover aldersgrensen på 70 år. Det er ingen individuell rettighet knyttet til å kunne fortsette etter fylte 70 år, og det er arbeidsgiver som eventuelt tilbyr den

enkelte å fortsette arbeidsforholdet. Dette er ikke til hinder for at den enkelte kan tilkjenne et ønske om å fortsette.

En avtale om arbeid ut over 70 år må følge direkte i forlengelse av ordinær arbeidsavtale. I utgangspunktet blir det lagt til grunn at lønnsavtale videreføres uten nye tillegg.

Sykepengerrettigheter

HTA § 8.1 avgrensar arbeidsgivers plikt til å forskuttere lønn under sykefravær og foreldrepenger til den tiden arbeidstakeren har rett til slike ytelser. Ansatte vil etter fylte 70 ikke ha sykepengerrettigheter etter folketrygdloven¹. Ved sykdom utover egenmelding vil det derfor ikke bli utbetalt lønn. Hvis vedkommende ikke kommer tilbake i stilling vil for mye utbetalt lønn bli avregnet i sluttoppgjøret. Dette utgjør en risiko for arbeidstakeren som må vurderes inn i helheten i en ny ettårig arbeidsavtale etter fylte 70 år.

Egenmelding

Ansatte over 70 år gis anledning til å bruke egenmelding² på linje med øvrige ansatte. Kvoten gis forholdsmessig.³ Saldo for bruk av egenmelding nullstilles ved overgang fra ordinær arbeidsavtale til avtale etter fylte 70 år.

Seniordager m.m.

Hovedregelen vil være at de ordninger som gjelder for ansatte under 70 år også gjelder for de over 70 år. Hvis arbeidsavtalen gjelder for deler av året blir det en forholdsmessig kvote. Dette gjelder for eksempel for seniordager og Nord-Norge-uka. Arbeid etter fylte 70 år gir ikke grunnlag for ytterligere utvidet kvote.

Konsekvenser for pensjonsutbetaling

Tilsetningsforhold etter fylte 70 år kan ha betydelige konsekvenser for pensjonsutbetalingen til den enkelte. Det må derfor sikres at den enkelte er kjent med informasjon fra Statens pensjonskasse om dette. Bekreftelse på at arbeidstaker er informert om konsekvensene for pensjon formaliseres gjennom arbeidsavtalen.

Arbeidsavtale - avtalelengde ⁴

Ved arbeid etter 70 år inngås ny arbeidsavtale. Avtalen kan inngås for inntil ett år og kan senere forlenges med inntil ett år om gangen, til og med den måneden den ansatte fyller 75 år.

Avslutning av arbeidsavtalen

I avtaleperioden gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

¹ Folketrygdloven § 8-3 første ledd

² Egenmelding etter denne ordningen er en intern løsning for rettssubjektet Den norske kirke i fravær av mulighet for egenmelding etter fylte 70 år etter folketrygdloven.

³ Eks: Ved arbeidsavtale for 6 måneder gis det 12 dager, 18 dager ved 9 måneder osv. ved 100 % stilling.

⁴ Det vil bli utarbeidet en egen mal for arbeidsavtaler etter fylte 70 år som synliggjør hvilke vilkår som gjelder.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	004	21/00437-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Høringssvar: Endring i kirkeordningen som følge av ny kirkebyggforskrift og nytt kirkerundskriv

Vedlegg:

21_00209-3Høringsbrev - endring i kirkeordningen som følge av ny kirkebyggforskrift og nytt kirkerundskriv med vedlegg.pdf

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har mottatt høring fra Kirkerådet om endring i reglene for kirkebygg som følge av kirkebyggforskriften og nytt kirkerundskriv.

Fra 1. januar 2021 gjelder kirkebyggforskriften vedtatt av Kongen 18. desember 2020 i medhold av trossamfunnsloven § 15 annet ledd. Det nye kirkerundskrivet av samme dato erstatter rundskrivet fra 2000.

I denne høringen fremmes fire regelforslag for å innfri de føringer som følger av henholdsvis kirkebyggforskriften og det nye kirkerundskrivet.

Kirkebyggforskriften gjelder bare for de listeførte kirkene. Kirkeordningens bestemmelser om kirkebygg er i dag felles for alle kirker. For to av de tre forslagene som hører inn i selve kirkeordningen, anbefales dette videreført.

Følgende endringer er foreslått:

1. Kirkemøtet har utpekt både et godkjenningsorgan og et klageorgan for de listeførte kirker ved henholdsvis avhending, nedlegging og tiltak ut over vanlig vedlikehold, der det siste svarer til ombygging og utvidelse etter dagens ordning. Kirkerådet foreslår at ordningene om avhending, nedlegging og ombygging og utvidelse skal gjelde *for alle* kirker.
2. Biskopen og ikke bispedømmerådet, skal godkjenne både avhending og nedlegging av kirkebygg og at Kirkerådet er klageorgan.
3. Kirkerådet foreslår at biskopen skal godkjenne visse tiltak på uteområder ved listeførte kirker som ikke har gravplass. Biskopen skal på forhånd konsultere rette kulturmiljømyndighet.

4. Kirkerådet foreslår at biskopen skal konsultere Riksantikvaren ved utøvelsen av sin godkjenningsmyndighet for fredede og listeførte kirker om saker av fjerning og avhending av liturgisk inventar og utstyr.

I høringsbrevet kommer Kirkerådet med vurderinger vedrørende avhending og nedlegging og foreslår følgende ordlyd på *avhending* i § 20 annet ledd i Kirkeordningen:

Kirker kan ikke avhendes, pantsettes eller påheftes bruksretter. Biskopen kan likevel samtykke i avhending når særlige grunner tilsier det. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens avgjørelse kan påklages til Kirkerådet

Kirkerådets forslag til bestemmelser om *nedlegging* i § 23 foreslås slik ordlyd:

Nedlegging av kirke skal godkjennes av biskopen. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens avgjørelse kan påklages til Kirkerådet.

I Kirkerådets forslag til visse tiltak på uteområder foreslås et nytt ledd i kirkeordningen §23:

På uteområdet ved en listeført kirke som ikke har en tilknyttet gravplass, skal tiltak som ikke er søknadspliktige etter plan- og bygningsloven og som vil kunne ha en negativ innvirkning på kulturhistoriske verdier, ikke finne sted uten biskopens godkjenning. Før biskopen treffer sin avgjørelse, skal saken forelegges rette kulturmiljømyndighet for uttalelse.

I Kirkerådets forslag om regler for liturgisk inventar og utstyr § 26 ønskes det et tillegg i reglene:

For fredede og listeførte kirker skal biskopen på forhånd innhente uttalelse fra Riksantikvaren.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd gir sin tilslutning til fremlagte forslag til endring i kirkeordningen og regler om liturgisk inventar og utstyr som følge av ny kirkebyggforskrift og nytt kirkerundskriv.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger bispedømmeråd
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 28.01.2021

Vår ref: 21/00209-3 ob377

Deres ref:

Høringsbrev - endring i kirkeordningen som følge av ny kirkebyggforskrift og nytt kirkerundskriv

Fra 1. januar 2021 gjelder kirkebyggforskriften vedtatt av Kongen 18. desember 2020 i medhold av trossamfunnsloven § 15 annet ledd. Det nye kirkerundskrivet av samme dato erstatter rundskrivet fra 2000.

Denne høringen følger opp endringene som følger den nye kirkebyggforskriften og det nye kirkebyggrundskrivet.

Høringsdokumentet ligger også på nettadressen kirken.no/hoeringer. Vi ber dere sende høringsuttalelsene elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no. For å rekke å behandle saken på Kirkemøtet i 2021, er høringsfrist fastsatt til **1. mars 2021**.

Med vennlig hilsen

Jan Rune Fagermoen
Ass direktør

Ole Inge Bekkelund
seksjonsleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsnotat - endring i reglene for kirkebygg som følge av kirkebyggforskriften og nytt kirkerundskriv.docx

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjørgvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Hamar biskop	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros biskop	Kongsgårdsgata 1a,Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Oslo biskop	Postboks 9307 Grønland	0135 Oslo
Bjørgvin biskop	Postboks 1960	5817 BERGEN
Møre biskop	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Agder og Telemark biskop	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Nidaros bispedømmeråd, Nidaros biskop og Preses i Bispemøtet		
Stavanger biskop	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Tunsberg biskop	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Borg biskop	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Sør-Hålogaland biskop		
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Nord-Hålogaland biskop	Postboks 790	9258 TROMSØ
Kirkelige fellesråd v/kirkevergen Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - KA		



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Høring om endring i reglene for kirkebygg som følge av kirkebyggforskriften og nytt kirkerundskriv

Høringsnotat 26. januar 2021

I Bakgrunnen for høringen

Fra 1. januar 2021 gjelder kirkebyggforskriften vedtatt av Kongen 18. desember 2020 i medhold av trossamfunnsloven § 15 annet ledd. Det nye kirkerundskrivet av samme dato erstatter rundskrivet fra 2000.

I denne høringen fremmes fire regelforslag for å innfri de føringer som følger av henholdsvis kirkebyggforskriften og det nye kirkerundskrivet.

Kirkebyggforskriften gjelder bare for de listeførte kirkene. Kirkeordningens bestemmelser om kirkebygg er i dag felles for *alle* kirker. For to av de tre forslagene som hører inn i selve kirkeordningen, anbefales dette videreført.

II Endringer som følge av kirkebyggforskriften

Kirkebyggforskriften om godkjenning og klage ved avhending, riving eller tiltak ut over vanlig vedlikehold:

§ 3. Kirkelig godkjenningsorgan

Kirkemøtet fastsetter ett eller flere organ for godkjenning av avhending, riving eller tiltak ut over vanlig vedlikehold, jf. § 1 annet ledd.

§ 4. Saksbehandling

Søknad om avhending, riving eller tiltak ut over vanlig vedlikehold av listeført kirke sendes til godkjenningsorganet kirken fastsetter, jf. § 3. Søknadspliktig er også tiltak som berører fast inventar som inngår i en kulturhistorisk sammenheng med kirkebygget, som altertavle, prekestol, døpefont, kirkebenker, orgel, kirkeklokker, kunstnerisk utsmykning mv.

Dersom organ for soknet er i tvil om tiltaket omfattes av første ledd, skal Riksantikvaren konsulteres.

Før godkjenningsorganet treffer sin beslutning, skal saken forelegges Riksantikvaren til uttalelse.

Godkjenningsorganets avgjørelse kan legges frem til ny vurdering og avgjørelse av det organ Kirkemøtet utpeker.

Kirkemøtet må som følge av forskriften sørge for at det ved avhending, riving samt tiltak ut over vanlig vedlikehold er en ordning for både *godkjenning* og *klage*.

Gjeldende rett om avhending og nedlegging – egen høring om ombygging og utvidelse

Slik lyder i dag bestemmelsene i kirkeordningen §§ 20 og 23 om henholdsvis avhending og nedlegging:

Kirker kan ikke avhendes (...) Kirkerådet kan likevel samtykke i salg når særlige grunner tilsier det.

...nedlegging av kirke skal godkjennes av Kirkerådet.

Forskriften omtaler *riving*, mens kirkeordningen § 23 fjerde anvender begrepet nedlegging. En kirke som nedlegges, trenger ikke bli revet – men en kirke som rives, vil nødvendigvis også bli nedlagt som kirke. Forskriftens krav til Kirkemøtet om bestemmelser om riving for de listeførte kirkene, vil derfor kunne ivaretas gjennom de alminnelige bestemmelser om nedlegging.

I forbindelse med en høring høsten 2020 om endringer i kirkeordningen og enkelte andre regler foreslo Kirkerådet slik, ny ordlyd i bestemmelsen om ombygging og utvidelse:

Ombygging og utvidelse av kirke skal godkjennes av biskopen. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens vedtak kan påklages til Kirkerådet.

I lys av høringsuttalelsene ligger det an til at dette også blir Kirkerådets forslag overfor Kirkemøtet.

Forskriftens anvendte uttrykk «tiltak ut over vanlig vedlikehold» var ikke kjent da høringen fant sted. Men det *svarer til* «ombygging og utvidelse». Dette er presisert i rundskrivet side 7. Det taler for at det ikke er *nødvendig* å bytte ut uttrykket i kirkeordningen for å kunne oppfylle forskriftens krav. Kirkerådet mener det heller ikke er *ønskelig* å bytte ut det innarbeidede uttrykket «ombygging og utvidelse».

Kirkerådets vurderinger vedrørende avhending og nedlegging

Klageorgan

Én mulig løsning for å innføre et klageorgan for avhending og nedlegging kunne være å beholde Kirkerådet som *godkjenningsorgan* og å utpeke Den norske kirkes klagenemnd til klageorgan.

Kirkerådet anbefaler ikke denne løsningen. Grunnen er at det er *ønskelig* med en *regional forankring* i disse sakstypene. Det skyldes behovet for en større nærhet mellom godkjenningsorganet og det berørte sokn. Slike saker vil ha sitt tyngdepunkt i avveininger knyttet til blant annet kirkelig nærvær i soknet, soknestructur og økonomiske prioriteringer innenfor soknet, kommunen og bispedømmet. Det taler for at ikke Kirkerådet men *et organ på bispedømmenivå* er godkjenningsorgan.

Samtidig kan det reises innvendinger mot å gi Den norske kirkes klagenemnd oppgaven som *klageinstans*. Mye av intensjonen med å opprette klagenemnda var at

den kun skal ha oppgaver der det er *påkrevd*, altså der det fra før ikke er et annet nasjonalkirkelig organ som egner seg.

I lys av dette og at heller ikke Bispemøtet ikke er et egnet organ, foreslås at *Kirkerådet* blir klageorgan ved avgjørelser om avhending og nedlegging.

Godkjenningsorgan

Kirkerådet foreslår at det er *biskopen* og ikke bispedømmerådet som blir godkjenningsorgan.

Riktig nok har Kirkemøtet av prinsipielle grunner tidligere lagt vekt på å unngå å sette biskopene i et underordningsforhold til Kirkerådet, som her er foreslått som klageorgan. Hvis Kirkerådet er klageorgan, vil et underordningsforhold bli etablert i disse sakstypene. Isolert sett vil dette derfor tale for å legge oppgaven til bispedømmerådet og ikke biskopen.

Men på samme måte som i saker om ombygging og utvidelse, bør dette prinsipielle hensynet etter Kirkerådets mening vike for andre, mer tungtveiende hensyn.

Avgjørende for Kirkerådets forslag om at biskopen gis denne myndighet, er at det er biskopen som vigsler kirke, forordner gudstjenester og dessuten har annen beslektet myndighet vedrørende kirken, herunder knyttet til bruk av bygget og om fjerning av inventar og utstyr. Det er en nær sammenheng mellom avhending eller nedlegging av en kirke og biskopens myndighet til å godkjenne avhendelse og annen fjerning av kirkens inventar og utstyr.

I lys av høringssvarene i saken om *langtidsutleie* som var på høring i fjor høst, vil biskopen trolig også bli godkjenningsmyndighet i saker om påhefte av bruksretter. Med forslaget her i denne høringen, vil biskopen få *et bredt og helhetlig faglig ansvar på kirkebyggfeltet*.

Også *bispedømmerådet* har i dag myndighet på kirkebyggfeltet gjennom en godkjenningsrolle etter kirkeordningen §§ 20 tredje ledd og § 21. Dette vedrører spørsmål av fortrinnsvis økonomisk karakter. Men biskopens myndighet i dag har langt større nærhet til eventuelle fremtidige saker om avhending og nedlegging.

Kirkerådets forslag til bestemmelser om avhending og nedlegging

I lys av ovennevnte foreslås slik ordlyd om *avhending* i § 20 annet ledd:

Kirke kan ikke avhendes, pantsettes eller påheftes bruksretter. *Biskopen* kan likevel samtykke i *avhending* når særlige grunner tilsier det. *Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens avgjørelse kan påklages til Kirkerådet.*

I § 23 foreslås slik ordlyd om *nedlegging*:

Nedlegging av kirke skal godkjennes av *biskopen*. *Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens avgjørelse kan påklages til Kirkerådet.*

III Endringer som følge av det nye kirkebyggrundskrivet

I kirkerundskrivet heter det om tiltak på tomt ved listeført kirke som ikke har tilknyttet gravplass:

4.4.2 Tiltak som ikke er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven

Plan- og bygningsloven §§ 20-5 og 20-6 omtaler tiltak som ikke krever søknad og tillatelse etter loven. Dette kan for eksempel være en mindre frittliggende bygning, et mindre tiltak i en eksisterende bygning, et mindre tiltak utendørs, en fasadeendring som ikke endrer bygningens karakter samt en tilbakeføring av fasade til tidligere dokumentert utførelse. Tiltakene er unntatt kommunal behandling etter plan- og bygningsloven, dersom de ellers er i overensstemmelse med bestemmelser og gjeldende arealplaner, og ikke er i strid med særlover som kulturminneloven, trossamfunnsloven mv. Unntatt er også tiltak som behandles etter konsesjonslov eller annen særlov, jf. byggesaksforskriftene kapittel 4.

Slike tiltak i en kirkes uteområder kan for eksempel omfatte oppsetting av lyktestolper, varmpumpehus eller mindre servicebygg, samt endringer av anlagte strukturer i grøntanlegg, gravplassporter eller gravplassinngjerding. Slike og liknende tiltak vil kunne ha innvirkning på kulturhistoriske verdier.

(...)

På uteområdet ved en listeført kirke som ikke har en tilknyttet gravplass, bør tiltak som nevnt ovenfor i andre avsnitt, der disse vil kunne ha en negativ innvirkning på kulturhistoriske verdier, ikke finne sted uten godkjenning av det kirkelige godkjenningsorgan som Kirkemøtet utpeker og etter de retningslinjer Kirkemøtet fastsetter. Der kirkens godkjenningsorgan er forelagt en slik sak fra tiltakshaver, skal godkjenningsorganet innhente uttalelse fra rette kulturmiljømyndighet. **5**

Note 5: Ordningen her forutsetter Kirkemøtets tilslutning. Slik tilslutning vil i så fall vil kunne gis i april 2021.

Kirkerådets vurderinger og forslag til bestemmelse

Kirkerådet foreslår at det tas inn i kirkeordningen en bestemmelse om godkjenningsorgan for tiltak på tomt ved listeført kirke som ikke har tilknyttet gravplass.

Grunnet det nære slektskapet med saker om ombygging og utvidelse av selve kirkebygget, foreslår Kirkerådet at biskopen utpekes som kirkelig godkjenningsorgan i slike saker.

Kirkerådet foreslår å *avgrense* ordningen til bare å gjelde for de listeførte kirkene, altså for tiltak på *uteområdet* (tomten) til slike kirker.

I stedet for at Kirkemøtet fastsetter retningslinjer, er det mer hensiktsmessig at dette overlates til Kirkerådet, for eksempel i et rundskriv. Det vil i alle fall være lite hensiktsmessig at Kirkemøtet gir slike retningslinjer *i selve kirkeordningen*.

Retningslinjene kan blant annet omhandle saksbehandlingen og hvilke tiltak som er omfattet, sml. første og andre avsnitt i sitatet fra kirkerundskrivet.

En ny bestemmelse kan gis i et nytt ledd i kirkeordningen § 23. Det foreslås slik ordlyd:

På uteområdet ved en listeført kirke som ikke har en tilknyttet gravplass, skal tiltak som ikke er søknadspliktige etter plan- og bygningsloven og som vil kunne ha en negativ innvirkning på kulturhistoriske verdier, ikke finne sted uten biskopens godkjenning. Før biskopen treffer sin avgjørelse, skal saken forelegges rette kulturmiljømyndighet for uttalelse.

IV Regler om liturgisk inventar og utstyr § 26 – tillegg om forelegging for Riksantikvaren

I kirkerundskrivet side 18 heter det (tekst kursivert her):

2.5.1 Generelt om anskaffelse og avhending av inventar og utstyr

(...)

Etter Kirkemøtets egne regler skal biskopen konsultere Riksantikvaren ved anskaffelse av «alt nytt inventar og utstyr» i fredet eller listeført kirke, jf. regler om liturgisk inventar og utstyr § 24. *Ved fjerning eller avhending av inventar og utstyr i fredet eller listeført kirke er det ikke gitt en tilsvarende konsultasjonsplikt, jf. særreglene om liturgisk inventar og utstyr § 26. 2*

Riksantikvaren skal godkjenne alle tiltak som er søknadspliktige etter kulturminneloven uavhengig av om de kirkelige reglene gjenspeiler slik saksgang. Det samme gjelder for tiltak som er søknadspliktige etter kirkebyggforskriften. *Selv om særreglene om liturgisk inventar og utstyr § 26 ikke pålegger biskopen en konsultasjonsplikt ved fjerning og avhending av inventar og utstyr i fredet eller listeført kirke, bør biskopen likevel konsultere Riksantikvaren dersom det rår tvil om inventaret eller utstyret er fredet eller verneverdig etter kulturminneloven eller kirkebyggforskriften.*

Note 2: Også her vil det kunne komme en endring i de kirkelige reglene slik at de gjenspeiler kulturminneloven og kirkebyggforskriftens regler, jf. også påfølgende avsnitt.

Gjeldende rett

I dagens kirkeordning skal biskopen godkjenne anskaffelse og avhendelse av kirkelig inventar og utstyr, jf kirkeordningen § 20 fjerde ledd:

Anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr skal godkjennes av biskopen.

Kirkeordningens bestemmelse gjentas og utdypes i regler om liturgisk inventar og utstyr §§ 24 og 26:

§ 24. Nytt inventar og utstyr

Alt nytt inventar og utstyr skal på forhånd være godkjent av biskopen, for fredede og listeførte kirker skjer det etter uttalelse fra Riksantikvaren. Dette gjelder også for gaver, prøveinstallasjoner og midlertidige installasjoner i kirkerommet, dersom slike ikke inngår i et arrangement. I så fall kommer regler for bruk av kirkene til anvendelse.

§ 26. Biskopens myndighet

Inventar og utstyr må ikke fjernes eller avhendes uten samtykke fra biskopen, jf. kirkeordningen § 20 fjerde ledd. Dette gjelder også midlertidig fjerning av inventar og utstyr.

Kirkerådets vurderinger og forslag til bestemmelse

Det er vel så gode grunner til at biskopen skal konsultere Riksantikvaren ved fjerning og avhending av inventar og utstyr som ved anskaffelse. Da reglene ble vedtatt i 2015, var det antakelig en glipp at ikke *også* § 26 inneholdt en foreleggings- eller konsultasjonsplikt for biskopen.

I lys av dette og rundskrivets omtale ovenfor foreslår Kirkerådet følgende tillegg i regler om liturgisk inventar og utstyr § 26 – som et *nytt siste punktum*:

For fredede og listeførte kirker skal biskopen på forhånd innhente uttalelse fra Riksantikvaren.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Leif Joh. Netland	701	21/00721-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Inkluderingsarbeid i Stavanger bispedømme

Saksorientering

I Den norske kirke er det mange mennesker med utviklingshemming. De er en viktig del av kirken. På nasjonalt, regionalt og lokalt nivå har kirken lenge satset på å inkludere mennesker med utviklingshemming og gi dem et godt kirkelig tilbud. I Stavanger bispedømme har vi både regionale tiltak og mange grupper i lokalmenighetene. «Noen må ha litt ekstra for å kunne få like mye» er et uttrykk som gjerne brukes om arbeidet.

I denne saken vil bispedømmerådet bli presentert for inkluderingsarbeidet i bispedømmet. Det innebærer innblikk i historikk og bakgrunn, organisering, eksempler fra praksisfeltet, fokus på hovedsatsinger og refleksjon om hva dette arbeidet betyr for hele kirken. Inkluderingsrådgiverne vil også innlede muntlig om inkluderingsarbeidet i starten på samtalen om saken.

Historikk

I 1978-80 arbeidet Kirkerådet og Kirkens forsøksutvalg med et forsøk i Stavanger bispedømme kalt «Som ringer i vann». Hensikten var å utarbeide et opplegg for utdanning og undervisning av mennesker med utviklingshemming, med inkludering som hovedmål. Prosjektet munnet ut i konfirmantopplegget «Fader, du har skapt meg». Med 80- og 90 årenes nedbygging av sentral-institusjoner; innføringen av ansvarsreformen og den dominerende tanken om integrering, ble kirkens arbeid for målgruppen nå mest preget av diakonalt omsorgsarbeid.

I 2009 leverte Kirkerådet sin uttalelse «*Den norske kirkes betjening av mennesker med utviklingshemning. Likeverd, inkludering og tilrettelegging*» (sak KR 57/2009). Her holder KR tydelig fram den retten mennesker med utviklingshemning har til å delta i kirkens fellesskap og minner om kirkens ansvar for å legge forholdene til rette for dette.

Uttalelsen blir så grunnlag for Kirkemøtets behandling og vedtak i 2012: «*Inkludering og tilrettelegging. Mennesker med utviklingshemning i Den norske kirke*» (sak KM 9/2012). Her ber KM om at KR's uttalelse «*legges til grunn for arbeidet i lokalmenigheten, og at dette området synliggjøres i menighetenes og bispedømmenes planer og rapporter*». (Se begge dokumenter i vedlegg)

Fremdeles utgjør disse uttalelsene en basis for inkluderingsarbeidet også i vårt bispedømme.

Alle menneskers rett til tros- og livssynsfrihet er nedfelt bla i Grunnlovens §2 og FNs menneskerettserklæring. Dersom dette skal bli en reell rettighet også for de som har en funksjonsnedsettelse, må forholdene på alle plan i vår kirke tilrettelegges og tilpasses.

Lokalt/Eget bispedømme

Inkluderingsarbeidet har senere vokst i omfang og vi bygger videre på nyttig erfaring, gode tradisjoner og et velutviklet samarbeid med Diakonistiftelsen Rogaland, en selvstendig stiftelse opprettet av Det Norske Diakonforbund. Stiftelsen har til formål på kristen grunn og i samsvar med Den norske kirkes bekjennelse å forvalte stiftelsens midler og eiendommer til beste for mennesker med utviklingshemming i Rogaland, med særlig vekt på trivsels- og velferdstiltak. Diakonistiftelsen ansatte i 1986 en konsulent som fortsatt arbeider med inkluderingsarbeid i Stavanger bispedømme.

I dag har vi derfor to rådgivere i til sammen 1,75 % stilling, hvorav bispedømmerådet finansierer 1,25%. (se organisering og detaljer i vedlagte samarbeidsavtale).

Tilrettelagte klubber, lørdagskafèer, weekender, gudstjenestearbeid, konfirmantgrupper og tilrettelagte trosopplæringstiltak er gjerne de områdene lokalmenighetene arbeider på, hver for seg, men ofte og gjerne i samarbeid menigheter imellom og på tvers av prostiene.

I siste årsrapport ser vi f.eks at 54 sokn sier de har tilbud rettet mot mennesker med funksjonshemninger og 32 av disse sier de samarbeider med andre sokn om tilbudet. Klubber/kafèer for unge/voksne er tiltak som ofte samler deltakere og ledere på tvers av soknegrenser. HEL-konfirmantarbeidet i Bogafjell og «Tilrettelagt» i Madlamark er eksempler på aktive tilbud for konfirmanter fra hele prostier, innarbeidet gjennom mange år, med god deltakelse og takknemlige tilbakemeldinger.

Inkluderingsrådgiverne har nær kontakt med dette arbeidet og dets medarbeidere og følger det opp gjennom besøk og aktiv medvirkning på arrangementer og samlinger.

Arbeid med større fellesarrangementer er viktig for å utvide fellesskapene og gi inspirasjon og ideer.

Det samarbeides også med andre aktører om allmenne tiltak, f.eks på Verdens Down syndrom-dag 21.mars.

I tillegg til lokale weekender har satsing på en stor fellesweekend på Lundheim folkehøgskole Moi, gitt gode resultater. Denne er nå fast det året vi ikke har Solgården-tur. Rådgivernes nærhet til lokalt arbeid bygger også broer videre til bofellesskap og kommunalt ansatte tjenesteytere. Det åpner f.eks dører for kurs og samtaler med ansatte om omsorg ved livets slutt og om ivaretagelse av beboeres åndelige behov.

2020, og en vedvarende korona-situasjon, har hatt stor innvirkning også på inkluderingsarbeidet. Mange lokale tiltak har gjennomlevd perioder med avlysninger og utsettelse av arrangementer. Dette har medført mye usikkerhet og uforutsigbarhet i planlegging, med utfordringer knyttet til informasjon og oppdatering til en sammensatt brukergruppe. Samtidig har lokale ledere vist oppfinnsomhet, kreativitet og tålmodighet i sin tjeneste for målgruppen. De har søkt å opprettholde kontakt med deltakere og bistandsyttere så godt det lar seg gjøre. Et lyspunkt gjennom året var likevel at høsttakkefest i nordfylket lot seg gjennomføre. Nytt HEL-kor på Karmøy kom også i gang og ny tilrettelagt kirkeklubb på Moi startet opp. Weekend-arbeid og noen andre større fellestiltak måtte dessverre avlyses.

At korona-situasjonen har stor innvirkning på svært mange deltakeres hverdag og livskvalitet er hevet over tvil og er bekymringsfullt. Mye mindre aktivitet og fellesskap generelt, strenge smitteverntiltak i bofellesskap og stenging av tilrettelagte arbeidsplasser har preget tiden. Konsekvenser av dette har vært økt passivitet og ensformighet for mange. At noe av dette rett og slett har truet grunnleggende menneskerettigheter har vært oppe til refleksjon og debatt i media og sier noe om en såkalt «sårbar gruppes» livsvilkår. Vi får bekreftet at kirkens arbeid utgjør en forskjell for mange og bidrar til økt livskvalitet og glede. Vi ser virkelig fram til å kunne samles igjen!

Solgården

«Kirkefellesskapstur til Solgården» i Spania har vært et satsingsområde for bispedømmet og Diakonistiftelsen i åtte år nå. Stiftelsen arrangerte en «prøvetur» med en håndfull deltakere i 2012, og fra 2013 har vi arrangert turer hvert år eller annenhvert år. Vi har reist med en

gruppe bare fra eget bispedømme, men de fleste gangene i samarbeid med Borg bispedømme. Gradvis er så prosjektet blitt landsdekkende. På siste tur, i 2019 (se vedlagt brosjyre), samarbeidet fem bispedømmer og vi fylte alle de 250 plassene på Solgården. Formålet har hele tiden vært å tilby mennesker med utviklingshemning en godt organisert ferieopplevelse i trygge og tilrettelagte rammer, med et kristent innhold og godt fellesskap. Fra vårt bispedømme har gruppen som reiser vokst fra 25 til 101, som vi var sist, og vi har alltid vært den største gruppen av deltakende bispedømmer.

Gjennom denne uken får deltakerne oppleve sol, fritid, varme og gode ferieopplevelser; turer og flott fritidsprogram i Solgårdens regi og et levende kirkefellesskap. Bibel-samlinger, aktivitetsgrupper, sang og musikk, kirkekonsert og gudstjeneste er kjernen i dette. Et lederteam på 20 personer fra eget bispedømme (kirkelig ansatte og frivillige fra lokalt arbeid) muliggjør at vi kan tilby ledsagertjenester for deltakere som ikke reiser med egen ledsager. Andre har med seg et familiemedlem, ansatte fra bofellesskap eller annen assistent.

Dette prosjektet har stor betydning for målgruppa og arbeidet vårt:

- Det bygger et fellesskap som varer langt ut over den tiden turen tar og bidrar til å utvide kontaktnett og brukerkontakt både lokalt og for oss rådgivere.
- Deltakerne får sterke fellesopplevelser, minner og gode ting å snakke om, også gjennom samlinger i forkant og etterkant av turene.
- Vi får utvikle kontakt og samarbeid med bofellesskap og ansatte tjenesteytere som deltar.
- Vi får delta aktivt i programutvikling og samhandling med kolleger/andre bispedømmer
- Lederfellesskapet utvikles og styrkes, og vi får bygget opp en «lederbank» der mange bidrar aktivt lokalt og også deltar på de andre store fellestiltakene.
- Nye grupper og enkeltpersoner fra menigheter kommer med og knyttes nærmere til arbeidet.

Fortsatt deltakelse vurderes etter hver tur. Diakonistiftelsen har dette som en prioritert satsing også for fremtiden. Etter 2019-turen ble 2021 vedtatt som neste turår, men koronavåren-20 viste fort at dette ville bli umulig. Solgårdens arbeid og tilbud er nå blitt svært hardt rammet, med fortløpende kanselleringer av turer fra slutten av mars-20. Nå er tur-programmet for hele 2021 kansellert, slik at 2022 vil være neste mulighet for oss.

Inkluderingsarbeidets bidrag til kirken

Det er viktig at arbeidet har appell, kvalitet og betydning for målgruppen, deres familier og pårørende, interesseorganisasjoner og ansatte tjenesteytere,- men også for hele kirken:

- Arbeidet er med på å levendegjøre kirkens menneskesyn og holde menneskeverdet oppe.
- Det minner om at alle mennesker skal ha samme mulighet til å delta og høre til i den lokale kirkes fellesskap som likeverdige mennesker, uavhengig av funksjonsevne og livssituasjon.
- Det bidrar til at menighetene kan tenke og planlegge helhetlig om universell utforming
- Trosliv og uttrykk hos mennesker med utviklingshemning og annen nedsatt funksjonsevne er en berikelse for fellesskapet. Her har vi alle mye å lære og inspireres av.
- Sommeren 2020 gjennomførte Opinion en medlemsundersøkelse i kirken om holdninger og erfaringer knyttet til Den norske kirke generelt – og i koronatiden spesielt. I Stavanger bispedømme deltok et tilfeldig, representativt utvalg på 306 medlemmer. Et av spørsmålene lød: «I hvilke situasjoner synes du Den norske kirke er samfunnsnyttig? Er det når kirken» Svaralternativet med høyest score var: **Når den «inkluderer mennesker med nedsatt funksjonsevne» 81%**

Kanskje ser vi her et signal om at vi gjennom dette arbeidet kan utøve kirkens syn på at alle mennesker har lik verdi – i praksis – på en måte som har betydning og ringvirkninger ut over selve arbeidet?

Utfordringer og satsinger fremover

I mye av det lokale arbeidet møter vi, i tillegg til kirkelig ansatte, mange frivillige medarbeidere som oppviser stor trofasthet, tålmodighet, varm omsorg og bidrar til kontinuitet. Deres tjeneste har ofte preg av å være en livsstil. Flere har vært med lenge – det vil naturlig nok være behov for rekruttering av nye.

Vi ser også en økning i gjennomsnittsalder hos deltakerne i tilrettelagt arbeid. Mange er trofaste gjennom lang tid, men det trengs også tilfang av yngre. Derfor betyr det mye med nytt HEL-kor på Karmøy for deltakere som har en utviklingshemming og er under 30 år. Koret består av deltakere og deres bistandsyttere og ledere, ca 35 til sammen. Arbeidet med å skape bevissthet, forståelse og engasjement for inkludering i menigheten og blant ansatte blir vi aldri ferdige med. Målet er jo at alle felt og fagområder har dette som et naturlig anliggende, og at vi sammen bygger kirke og fellesskap som favner alle.

Å arbeide med lederoppfølging, kurs og faglig påfyll i forskjellige former må fortsatt være viktig. Ved å ha jevnlig treffpunkt for ledere vil vi også kunne styrke samarbeidet på tvers av menighetsgrensene. Dette er et arbeid som må løftes fram og anerkjennes slik at ledere og frivillige får den honnør de fortjener. Gode lederfellesskap gjør det også lettere få til større arrangement som vil være for arbeidskrevende for den enkelte menighet.

Å videreutvikle gudstjenestearbeid for og med denne målgruppen vil berike fellesskapet, både lokalt og i større fora. I vårt arbeid for og med mennesker som har en utviklingshemming vil vi også berøre og kunne bety noe for familiene, bistandsyttere og arbeidsplasser.

Vi må fortsatt arbeide med verktøy og ressurser som kan hjelpe menighetene til å forplikte seg enda tydeligere og konkretisere sitt ansvar for målgruppen. Slik vil vi kunne være en hjelp til systematisk satsing i inkluderingsarbeidet.

Spørsmål til samtale:

- Hva i arbeidet med inkluderende kirkeliv er det viktig å ta vare på videre?
- Hva er det viktig å satse på framover på dette området?

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet takker for orienteringen om inkluderingsarbeidet. Mennesker med utviklingshemming er en viktig del av kirken. Framover blir det viktig å ta vare på det gode lokale arbeidet, gi god støtte fra regionalt nivå og arbeide videre for at mennesker med utviklingshemming i større grad skal bli sett som en ressurs og en uomstøttelig del av helheten i kirken og samfunnet.

Solgården

Trygg ferie i fantastiske omgivelser!

Solgården Ferie- og helsesenter er et tradisjonsrikt feriested på Costa Blanca mellom Alicante og Benidorm. Solgården ligger fritt og rolig til på et platå på oversiden av fiskelandsbyen Villajoyosa og har en fantastisk utsikt ut over Middelhavet. Det tar kun ca 35 min. å kjøre fra flyplassen i Alicante.

Gjestehusene ligger rundt på området med et koselig tun i midten. Solgårdens område er romslig, men likevel intimt. Den riktige sydenstemningen får du under de karakteristiske hvitkalkede buene på gjestehusene. Utenfor de fleste rom er det solrike terrasser med komfortable utemøbler. Rundt Solgården er det et fantastisk turterreng hvor du kan spasere og se ut over Middelhavet. Det er minigolf- og bocciabaner, du kan spille tennis, og hvis du har lyst prøve andre aktiviteter og tilbud i Fritidsparken.

Svømmebassengene er alltid tilgjengelige for deg. Bassengene har ramper og rullestoler som gjør tilgjengeligheten enkel.

I resepsjonen, hvor alle snakker norsk, vil du alltid få hjelp til det du trenger eller det du lurer på. Her finnes minibank, internetttilgang og en liten butikk med blant annet norske aviser og ukeblader.

Det ligger en flott kirke på Solgårdens område.

MINNEKIRKEN

Som populært kalles «Sydens katedral»



Kirkenes inkluderingsarbeid
inviterer til
ferie- og kirkefelleskapstur



Solgården, Spania
28. mai-4. juni 2019

Det er med stor glede vi ønsker velkommen til ny ferie- og kirkefelleskapstur til Solgården. Dette er et turopplegg spesielt tilrettelagt for mennesker med utviklingshemming. Vi ønsker å samle deltakere fra hele kirke-Norge.

Turen arrangeres av Solgården i samarbeid med Kirkerådet for Den norske kirke, Diakonistiftelsen Rogaland, Borg, Oslo og Stavanger bispedømmer.

Deltakere i alle aldre og med ulike funksjonsnivå er velkomne med, men alle deltakere forutsettes å ha med ledsager, enten sin egen, eller en man deler sammen med andre



Påmelding skjer skriftlig på Solgårdens eget påmeldingsskjema.
(Du kan få skjema hos den som delte ut brosjyren)

Vi åpner for påmelding 01.02.2018

Frist for påmelding er 01.11.2018

Påmeldingsskjema sendes direkte til Solgården.



PROGRAM



Til denne turen inviteres enkeltpersoner og grupper fra alle landets bispedømmer. Vi håper på deltakere fra Simen og Alf-klubber, fra lørdagskafèer, musikkafèer, kor og andre tilrettelagte tiltak i menighetene. Dette er en unik mulighet for tur og fellesskapsopplevelser for mennesker som ellers ikke har så mange ferietilbud.

Vi har vårt eget kirke-fellesskapsprogram gjennom hele uka:

Vi møtes til bibelsamlinger med mye sang og musikk, vi kan delta i ulike interessegrupper som kor, orkester, forming, drama og dans. Vi kan avslutte dagene med rolige kveldssamlinger der vi synger, deler gode ord til ettertanke og finner en god ro for natten. Sammen forbereder vi også søndagens gudstjeneste i Minnekirken som ligger like ved, og her deltar vi aktivt i en fargerik og livsglad gudstjeneste som inkluderer oss alle.

Vi nyter selvfølgelig også godt av Solgårdens eget ferieopplegg og flotte fasiliteter: soling, bading i basseng eller sjø, trim og turopplegg, minigolf, boccia og andre kjekke fritidsaktiviteter.

Det blir tilbud om turer til markeder, interessante byer i nærheten, dyrepark, og andre turistmål.

Om kveldene samles vi på festplassen til underholdning og felles aktiviteter.

Avslappende dager med fred og ro, sol, aktiviteter, underholdning og god mat. Tid til å nyte, være sammen og oppleve gode øyeblikk.

Trygghet,
trivsel og glede!

**På Solgården skal
livsgleden blomstre!**

PRAKTISK

- ⇒ Alle deltakere må ha med en ansvarlig ledsager, som deltaker selv betaler reise og opphold for, om ikke annet er avtalt. Det kan også gå an at flere deltakere deler på en ledsager, dersom funksjonsnivået gjør dette mulig. Det er mulig å søke om økonomisk støtte for utgifter til ledsager fra Wenche Foss' minnefond. Se informasjon om dette her:
- ⇒ <http://www.solgarden.org/solgarden/wenche-foss-minnefond/>
- ⇒ Turprisen gjelder pr.person og inkluderer reise (Oslo-Alicante t/r), opphold og full pensjon samt aktiviteter og underholdning på eget område. **Prisen pr.deltaker vil ligge på mellom 8.495,- og 9 995,- alt etter hvilken romstandard man velger.**
- ⇒ **Det er viktig at man har Europeisk helsekort. Dette fås via Helfos hjemmeside. Du må ha gyldig reiseforsikring, og gyldig pass. For å sikre alle våre gjester helsemessig sikkerhet og trygghet, må våre gjester levere egenerklæring om egen helse før avreise til Solgården.**

trygghet, trivsel og glede



Vi reiser med Solgårdens eget charterfly eller SAS rutefly fra Oslo til Alicante tur/retur. Reise fra ditt bosted til Oslo må du bestille selv. Reiser du fra en annen flyplass må du huske å bestille billett med gode tidsmarginer. (Vi anbefaler 3 timer)

Informasjon om Solgården, reise og avbestillingsvilkår mm. finner du på www.solgarden.no

For mer informasjon om Solgården:
24 14 66 60

For informasjon om turprogram:
Tor Ivar Torgauten 916 30 899
Ole Johan Beck 913 50 349
Leif Johannes Netland 414 30 558
Sølvi Dahle 916 43 143

Likeverd Inkludering Tilrettelegging

Mennesker med utviklingshemning i kirken



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

Likeverd – inkludering – tilrettelegging

Mennesker med utviklingshemning i kirken

Innhold

Mennesker med utviklingshemning - plogspiss og veiviser	3
Inkludering på dagsorden i menighetens liv	6
Gudstjenesten	6
Kunsten å bli kjent	7
I trosopplæringen	8
I konfirmasjonstiden	9
Samhandling med helse- og omsorgstjenesten	10
Sorgarbeid	11

Likeverd – inkludering – tilrettelegging
Mennesker med utviklingshemning i kirken
ISBN: 978-82-7545-133-8

© Kirkerådet, Den norske kirke, juli 2016

Bestilles fra Kirkerådets materiellekspedisjon
E-post: materiell@kirken.no

Kirkerådet, postboks 799 Sentrum, 0106 Oslo
Tlf 23 08 12 00

Finnes også på nettet på www.kirken.no

Produksjon: Kirkerådets kommunikasjonsavdeling

Mennesker med utviklingshemning - plogspiss og veiviser

I dette heftet rettes oppmerksomheten mot hvordan kirken arbeider for å inkludere mennesker med utviklingshemning. Lærer vi å se og inkludere mennesker med utviklingshemning, vil vi også lære å inkludere andre. I dette ligger en nøkkel til å være en kirke med rom for alle.

Bevissthet og aktiv handling

En kirke for, med og av alle, kommer ikke av seg selv. Temaet må aktivt settes på dagsorden og presenteres som en grunntanke i alt kirkens arbeid. Kirkens fellesskap skal bygges med rom og plass for alle.

Gudstjenestene og menighetsfellesskapene må hele tiden prøves på om de er åpne for alle, og om det virkelig legges til rette for at alle kan delta på en likeverdig måte. Dette er ikke et arbeid for de spesielt interesserte, men et ansvar som hviler på hele kirken. Kirkens ledere, på alle nivå, har et særskilt ansvar for å ta de nødvendige grep for å sikre at kirken inkluderer alle.

Den norske kirkes grunnlag

Den norske kirke er en kirke for, av og med alle. Dette betyr at alle kirkens medlemmer, uavhengig av funksjonsevne, etnisitet, kjønn, seksuell legning eller livssituasjon, skal ha like muligheter til å delta i den lokale kirkes fellesskap. Slik Gud tar imot oss, skal vi ta imot hverandre. Og slik Gud bekrefter vårt menneskeverd, skal vi bekrefte hverandres menneskeverd.

Alle som tilhører kirken, har sin rettmessige plass i kirkens gudstjeneste og menighetens forskjellige fellesskap. Dette handler om kirkens identitet; om forståelsen av menneskesynet og om forståelsen av evangeliet. Først når alle får mulighet til å delta i kirkens fellesskap, blir kirken en HEL kirke.

Hvert enkelt menneske bærer Guds bilde i seg. Derfor er alle likeverdige, uavhengig av funksjonsevne og livssituasjon. Gud vedkjenner seg hvert menneske han har skapt, uten unntak. Kirkens oppdrag er å vise dette i praksis.



Torunn Torgauten og Torstein Schjøtz Pedersen fra «kirkemøtet» i Fredrikstad.

Ta lærdom av historien

En kirke som i praksis ikke er HEL, mister sin troverdighet, og evangeliet mister sin kraft. Kirken er ikke HEL om ikke alle de som tilhører kirken, får mulighet til å være en naturlig del av kirkens fellesskap. Historien viser at mange grupper og enkeltpersoner har opplevd at det ikke var plass for dem i kirkens fellesskap. Overfor noen grupper har kirken offisielt bedt om tilgivelse. Men historien har dessverre tendens til å gjenta seg. Noen stengsler bygges ned, andre vokser fram.

Holdninger som stenger ute eller åpner opp

Flertallets holdninger til en minoritet kan være et hinder for at andre kan delta. Men holdninger kan også åpne fellesskapet opp for alle. Våre holdninger kommer til syne i hvordan vi møter hverandre.

Holdninger som verdsetter noen mennesker høyere enn andre, bygger i praksis gjerder rundt gudstjenesten og kirkens fellesskap. Vi må tenke gjennom hvordan holdninger til utsatte mennesker kommer til uttrykk ikke bare i våre ord, men i våre handlinger.

Se med Guds øyne

Det handler om å se hverandre med Guds øyne. Da ser vi hvert menneske som skapt i Guds bilde,

og med sitt menneskeverd fra den samme Skaperen. Alle kristne er en del av Kristi kropp og kirkens fellesskap: «Og de delene av kroppen som synes å være svakest, nettopp de er nødvendige» (1. Kor. 12.22). Når bevisstheten om dette gjennomsyrrer kirkens arbeid, skapes en HEL kirke.

Frykt og usikkerhet i møte med det ukjente gjør at vi ofte unnlater å ta kontakt med mennesker som er forskjellige fra oss selv. Kunnskap og kjennskap derimot, reduserer frykten og usikkerheten og åpner for ufarliggjøring, respekt og aksept. For å kunne forstå hverandre, må vi ha et minimum av kjennskap til hverandre. Mangfoldet kan da bli en ressurs for fellesskapet som helhet.

Diskrimineringslovgivningen

Norge har fire lover mot diskriminering. Lov om likestilling mellom kjønnene, lov om forbud om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, og lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Disse lovene gjelder også for arbeidet i Den norske kirke. Det betyr at lokalkirkens planer, strategier og visjoner aktivt må motarbeide diskriminering og sikre muligheten for inkludering og deltakelse.

Mennesker med utviklingshemning i kirken

Kirkemøtet i Den norske kirke har gjennom flere vedtak presisert at mennesker med utviklingshemning skal være en del av det ordinære menighets- og gudstjenestefellesskap.

Den norske kirke har mange gode tilrettelagte tilbud for mennesker med utviklingshemning. Dette skal utvikles videre. Samtidig må også menighetens hovedsamlinger og smågrupper utvikles slik at alle får mulighet til å delta. Det kan være snakk om fysisk tilgjengelighet, forskjellige former for bistand, endring av holdninger etc.



Reidun Elin Stokkedal og Astrid Meidell fra Hauge-sund. Gudstjeneste under tur til Solgården, Spania.

Litteratur:

Den norske kirkes betjening av mennesker med utviklingshemning. Likeverd, inkludering, tilrettelegging. Uttalelse fra Kirkerådet november 2009 og vedtak fra Kirkemøtet april 2012.

Kirke og helse. Kirkemøtesak 09/15.(kirken.no/helse)

Sammen skal vi bygge menighet. Når mennesker med utviklingshemning blir kirkens veiledere. Tor Ivar Torgauten, Verbum forlag 2006.

Luthersk Kirketidende nr. 3 og 4/2016. *Å våge å være en kirke for, med og av alle.* Del I og del II.

Handling:

- Alle som har lederansvar i kirken gjøres kjent med Kirkemøtets vedtak av 2012 og 2015 (se ovenfor).
- Menighetsrådene utfordres til lage et vedtak som sier at deres menighet skal være en HEL kirke for, med og av alle, og ta de nødvendige grep for å sikre at alle også opplever at det er plass for dem i kirkens fellesskap.

Inkludering på dagsorden i menighetens liv

Gudstjenesten

Kirken og gudstjenesten er et treningssted i fellesskapsbygging. Å feire gudstjeneste er noe menigheten gjør sammen. I gudstjenesten møter vi Gud sammen. Vi sitter sammen. Vi synger sammen. Vi ber sammen. Vi lovpriser sammen. Vi mottar nattverden sammen. Vi er sammen for Guds ansikt.

Gudstjenesten er for alle. Ingen har forrang i gudstjenesten. Alle har sin rettmessige plass i dette fellesskapet. Denne forståelse av hva en gudstjeneste er, må gjennomsyre alt arbeid med gudstjenesten, salmer, bønner, forkynnelse/for midling osv. Gudstjenesten skal prøves på om den fungerer godt for alle.

Litteratur:

Gudstjeneste for Den norske kirke. kap. 7: Veiledning om ulike sider ved gudstjenesten: kap. 7.3 Noen hovedbegreper i ordningen, kap. 7.9 En gudstjeneste for alle, kap. 7.11 Universell utforming og kap. 7.17 Barn og unge i gudstjenesten.

Bønn med alle sanser. Bønnestasjoner til bruk i trosopplæring, gudstjeneste og smågrupper. I: Trosopplæring i praksis. Rune Rasmussen. IKO 2010.

Kirkeårets fortellingstekster Del I Fra advent til pinse. IKO Oslo 2011

Kirkeårets fortellingstekster. Del II. Fra Kristi himmelfartsdag til siste søndag i kirkeåret. IKO Oslo 2012.



Prekendramatisering i Nenset kirke i Skien på Maria Budskapsdag.

Handling:

- Kvalitetssikre at gudstjenesten inkluderer alle.
- Legge til rette for at mennesker med utviklingshemning får mulighet til å delta aktivt i gudstjenesten.
- Legge til rette for en kirkevennordning for dem som har behov for en å gå sammen til gudstjeneste.
- Legge til rette for mulighet for transport til menighetens gudstjenester.

Kunsten å bli kjent

Kjennskap kan effektivt fjerne gjerder som synes som uoverstigelige barrierer. Mennesker med utviklingshemning må få muligheten til å bli kjent i kirken; kjent med de andre som tilhører kirken, kjent med presten og diakonen, kjent med liturgien og kjent med kirkerommet. Andre i kirken må på sin side også få mulighet til å bli kjent med mennesker med utviklingshemning. Kunnskap og kjennskap gir trygghet. Ofte handler det om forberedelse slik at det som er ukjent og utrygt, blir kjent og trygt.

Litteratur:

Bli kjent i kirken. Trosopplæring i praksis. Sølvi Dahle, Heide Thorsen og Leif Arne Økland. IKO 2014.

Boka om kirken min. Aktivitetsbok. Sølvi Dahle, Heide Thorsen og Leif Arne Økland. IKO 2014.

Deltakelse og tilhørighet. Inkludering av mennesker med utviklingshemning i tros- og livssynssamfunn. Utgitt av Kirkerådet, Norges kristne råd og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn. Se www.deltakelse.no

Helt med! I samme fellesskap uavhengig av funksjonsevne. Sølvi Dahle og Tor Ivar Torgauten (red.) Gyldendal Akademisk. 2015.



Prestens gode hjelpere i Gimsøy kirke i Skien.

Handling:

- Legge til rette for at de som deltar i menighetens fellesskap får muligheten til å bli kjent med hverandre og får mulighet til å bygge relasjoner med hverandre.
- Legge til rette for at nye blir tatt imot på en god måte.
- Legge til rette for at enkeltpersoner og grupper kan få delta på et «bli kjent i kirken» kurs.

I trosopplæringen

Den norske kirkes trosopplæring er for alle døpte i alderen 0–18 år, uavhengig av funksjonsevne. Lokalkirkens oppdrag er å bygge fellesskap hvor alle barn og unge er naturlig med, og hvor de lærer å møte hverandre i gjensidig respekt og aksept. Troen praktiseres i fellesskap, og alle er med og bidrar.

Trosopplæring handler for alle, uavhengig av funksjonsevne, om å utforske identitet, bli kjent med sin egen religion og religiøsitet. Inkludering er en norm i skolen. Det er ingen grunn til at det ikke skal være det i kirken.

Litteratur:

Inkludering - Gud gir vi deler – med absolutt alle. I: OM – heftene Veiledning til trosopplæreren. «Verktøykassa for medarbeidere i trosopplæringen». Se www.verktøykassa.no

Trosopplæring for alle – uavhengig av funksjonsevne – skaper håp. I: Barnet i familien og menigheten. IKO I serien «Barn trenger håp». (Oslo 2013).

Trosopplæring og konfirmasjon med like muligheter for alle. Utgitt av KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter og Kirkerådet for Den norske kirke. Oslo november 2013. Bestilles hos KA: www.ka.no



Speidergutter Steinar Solheim Enæs (til venstre) og Petter Lothe Nes. Medlem av «Spesialistene» som er en speidergruppe for barn og unge med utviklingshemming i Norheim menighet, Stavanger bispedømme.

Handling:

- Kvalitetssikre trosopplæringen slik at alle barn og unge, uavhengig av funksjonsevne, får mulighet til å delta på en god og inkluderende måte.
- Lage egne prosedyrer for kontakt med barn og unge som har behov for en særskilt tilrettelegging for å kunne delta og med deres familier.

I konfirmasjonstiden

Konfirmasjonstiden er en del av trosopplæringen. De fleste menighetene har utviklet gode rutiner som sikrer at ungdom som har behov for en særskilt tilrettelegging i konfirmasjonstiden, får tilbud om et tilpasset opplegg. Et godt samarbeid med foresatte og konfirmantens nærpersoner er alltid et godt utgangspunkt når et konfirmantopplegg blir til.

Litteratur:

EgOg. Konfirmantopplæring for multifunksjonshemma. Jostein Bildøy. IKO Oslo 2011.

I samme fellesskap. Håndbok for inkluderende trosopplæring i praksis. IKO.2009.

Trosopplæring og konfirmasjon med like muligheter for alle. Utgitt av KA Kirkelig arbeids- og interesseorganisasjon og Kirkerådet for Den norske kirke. Oslo november 2013. Bestilles hos KA: www.ka.no

Se, smak og kjenn. Tilrettelagt konfirmantopplegg for mennesker med utviklingshemning med bakgrunns- og metodestoff. Til lederheftet er det laget en CD med kopieringsoriginaler og egne bilder på kort og CD. Rune Rasmussen, IKO 2006.

Handling:

- Kvalitetssikre at alle unge, uavhengig av funksjonsevne, får god informasjon om de mulighetene kirken kan gi den enkelte konfirmant.
- Sørg for at de ansatte som har ansvar for konfirmasjonsforberedelsen, får nødvendig opplæring.



Konfirmasjon i Bragernes kirke, Drammen. (Foto: Sveinung Bråthen)

Samhandling med helse- og omsorgstjenesten

En god relasjon og samhandling mellom lokalkirken og helse- og omsorgstjenesten i kommunen (og foreldre/foresatte/verge) er en forutsetning for om mennesker med utviklingshemning skal få mulighet til å delta i menigheten. Tjenesteyterne i helse- og omsorgstjenesten har ansvar for å kartlegge behov og ønsker og for å legge til rette for deltakelse. Lokalkirken har ansvar for å informere om hvilke tilbud og muligheter som finnes, og for å sørge for at informasjonen blir mottatt av den som trenger den. Tjenesteyterne, foresatte/verge og lokalkirken samarbeider om hvordan en best kan legge til rette for god praksis.

Litteratur:

Rundskriv I – 6/2009 Rett til egen tros- og livssynsutøvelse. Helse- og omsorgsdepartementet.

Utviklingshemning og tros- og livssynsutøvelse. Rettinger og tilrettelegging. Sølvi Dahle og Tor Ivar Torgauten. Universitetsforlaget. (Oslo 2010).

Veiledere: Samhandling mellom helse- og omsorgstjenesten i kommunene og tros- og livssynssamfunn. Den som mottar helse- og omsorgstjenester har også rett til å utøve sin tro eller sitt livssyn – alene og i fellesskap med andre. Utgitt av Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og Helsedirektoratet. (Oslo 2013.)

Retten til å praktisere tro- og livssyn. Hvordan kartlegge tjenestemottakers ønsker og behov? En veileder til kvalitetssikring av kartleggingssamtalen mellom tjenesteyter og tjenestemottaker. Utgitt av Fredrikstad



kommune og Borg Biskop/Borg bispedømmeråd. (Fredrikstad 2014)

Hvem jeg er og hva jeg vil. Jeg vil praktisere min tro eller mitt livssyn – alene og i fellesskap med andre. Utgitt av Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU), Kristelig studieforbund (K-stud) og Kirkerådet.

Heftene kan lastes ned fra www.deltakelse.no

Handling:

- Kvalitetssikre at mennesker med utviklingshemning får informasjon om menighetens aktiviteter og tilbud.
- Ta initiativet til god samhandling med ledelsen og tjenesteyterne i helse- og omsorgstjenesten og foresatte/verge.

Sorgarbeid

Erfaringen viser at mennesker med utviklingshemning ofte vil ha behov for ekstra oppfølging når noen av deres nærmeste dør. Det er derfor viktig at ansatte og frivillige i menigheten som møter mennesker i sorg, er oppmerksom på dette og tilegner seg den nødvendige kunnskapen.

Litteratur:

Sorgarbeid blant mennesker med utviklingshemning. Beredningsplaner. Einar Sand. Se <https://kirken.no/globalassets/bispedommer/agder-og-telemark/dokumenter/inkluderende-kirkeliv/sorgperm-hele.pdf>

Utviklingshemning og sorg. Sissel Bøckmann. Cappelen Damm. Oslo 2008.

Handling:

- Sikre at mennesker med utviklingshemning får oppfølging i situasjoner hvor en opplever sorg.
- Prest og diakon kan bistå tjenesteytere og foresatte med kurs og veiledning om sorgarbeid.



*Fra «Bli kjent i kirken» IKO-Forlaget 2014.
(Foto: Morten Krogvold)*

For nærmere informasjon og veiledning:

Kontakt det enkelte bispedømmekontor. Se bispedømmenes hjemmesider for kontaktinformasjon.

Eller kontakt Kirkerådets sekretariat: Telefon 23 08 12 00 - Epost: post.kirkeradet@kirken.no

En kirke med rom for alle

Dette heftet retter oppmerksomheten mot hvordan kirken arbeider for å inkludere mennesker med utviklingshemning. Lærer vi å se og inkludere mennesker med utviklingshemning, vil vi også lære å inkludere andre.

I dette ligger en nøkkel til å være en kirke med rom for alle.

Kjennskap kan effektivt fjerne gjerder som synes som uoverstigelige barrierer. Mennesker med utviklingshemning må få muligheten til å bli kjent i kirken; kjent med de andre som tilhører kirken, kjent med presten og diakonen, kjent med liturgien og kjent med kirkerommet.

Andre i kirken må på sin side også få mulighet til å bli kjent med mennesker med utviklingshemning.

Kunnskap og kjennskap gir trygghet.

Ofte handler det om forberedelse slik at det som er ukjent og utrygt, blir kjent og trygt.

Den norske kirkes betjening av
mennesker med utviklingshemning

likeverd inkludering tilrettelegging

Uttalelse fra Kirkerådet november 2009

Vedtak fra Kirkemøtet april 2012

 DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet



© Kirkerådet 2012

*Kirkerådets materiellekspedisjon
Postboks 799 Sentrum, 0106 Oslo
E-post: materiell@kirken.no
Tlf.: 23 08 12 00 Faks: 23 08 12 01*

gjennom livet



Uttalelse fra Kirkerådet 15. november 2009

Likeverd, inkludering og tilrettelegging

Den norske kirke skal være en kirke for alle. Alle kirkens medlemmer, uavhengig av livssituasjon, skal ha mulighet til å delta og høre til i den lokale kirkens fellesskap. For mennesker med utviklingshemning er dette ikke like selvsagt. Mange kommer aldri så langt som til kirkedøren, fordi ingen inviterte dem inn eller bekreftet at de var en del av menighetens fellesskap.

Med denne uttalelsen ønsker Kirkerådet å holde fram den retten mennesker med utviklingshemning har til å delta i kirkens fellesskap og minne om kirkens ansvar for å legge forholdene til rette for dette.

Kirkemøtet har i sitt visjonsdokument *I Kristus, nær livet* beskrevet Den norske kirke som *en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke*. Med dette som utgangspunkt vil Kirkerådet løfte fram følgende beskrivelse som en målsetting for Den norske kirke som skal være:

- *En bekjennende kirke* som i ord og gjerning viser at mennesker med utviklingshemning har en uendelig verdi.
- *En misjonerende kirke* som formidler evangeliet i ord og handlinger på en slik måte at det kommuniserer med mennesker med utviklingshemning.
- *En tjenende kirke* som gir mennesker med utviklingshemning mulighet til å være en naturlig del av menighetenes fellesskap der alle gir og mottar omsorg.
- *En åpen kirke* som lytter til den livs- og troserfaring mennesker med utviklingshemning har og som åpner opp for mangfoldet av trosuttrykk.

Med basis i uttalelsen *Den norske kirkes identitet og oppdrag* (sak KM 11/04) vil Kirkerådet konkretisere den rettmessige plass mennesker med utviklingshemning har i kirkens liv ved følgende:

- 1.) Den norske kirke har sitt grunnlag i Jesu liv, død og oppstandelse. Den består av mennesker som ved dåpen er satt inn i fellesskap med Gud og med hverandre. Dette betyr at alle dømte har lik rett til å tilhøre kirkens fellesskap. Mennesker med utviklingshemning må gis samme mulighet til å delta i kirkens fellesskap som alle andre.



- 2.) Troen er en gave som skapes av den treenige Gud, uavhengig av intellektuell utrustning eller kommunikasjonsevne. Troen er Guds verk, ikke en menneskelig prestasjon.
- 3.) Den norske kirke vil bekrefte og ivareta alle døpte som likeverdige medlemmer, og legge forholdene til rette slik at mennesker med utviklingshemning kan se gudstjenesten og menighetsfellesskapet som et sted der de kan uttrykke og finne styrke for troen ved å både motta fra og gi til fellesskapet.
- 4.) Den norske kirke rommer et mangfold av tradisjoner og uttrykksformer. Dette er en rikdom. Mennesker med utviklingshemning vil med sin tros- og livserfaring gi et unikt bidrag til både trosliv og teologi.
- 5.) I noen livsfaser og situasjoner kan det være vanskeligere enn ellers å benytte seg av lokalmenighetens tilbud. Mennesker med utviklingshemning vil i stor grad kunne være med i det ordinære fellesskapet, men vil ofte være avhengige av hjelp for å kunne delta. For kirken er det viktig at personer med utviklingshemning får den nødvendige støtten slik at den enkelte kan delta ut fra egne forutsetninger.
- 6.) En kirke hvor mennesker med utviklingshemning ikke får mulighet til å være en del av menighetsfellesskapet, blir selv en kirke med redusert funksjonsevne. Med sin tilstedeværelse og sine gaver har mennesker med utviklingshemning en viktig funksjon i kirkens liv.
- 7.) Religions- og livssynsfriheten er en grunnleggende menneskerett i Norge og i andre land. Den bekrefter enhver rett til å velge religiøs og livssynsmessig tilknytning. Den norske kirke har her en dobbel forpliktelse, å forsvare retten til fri religionsutøvelse for mennesker med utviklingshemning i andre religioner og tros-samfunn, og å samtidig sikre at sine egne medlemmer med utviklingshemning får reell mulighet til trosutøvelse alene og i fellesskap med andre.
- 8.) Den norske kirke erkjenner at den er en del av en historie der den retten mennesker med utviklingshemning har til å utøve sin tro i kirkens fellesskap, lenge har blitt oversett. Den norske kirke vil bekrefte at personer med utviklingshemning hører til i menighetens fellesskap som fullverdige medlemmer.

gjennom livet



Vedtak fra Kirkemøtet 2012

Inkludering og tilrettelegging. Mennesker med utviklingshemming i Den norske kirke

Kirkemøtekomiteens merknader

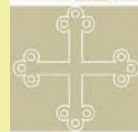
Komiteen understreker at alle mennesker har det samme menneskeverdet. Ingen egenskaper eller kvaliteter i mennesket gir det mer eller mindre verd. Gud elsker ethvert menneske like høyt og uten forbehold, og vil at alle mennesker skal leve i samfunn med seg og oppleve troen som en gave.

Kirkens oppdrag er å legge til rette slik at alle kan få mulighet til å leve i samfunn med Gud. Hvis noen av medlemmene utelukkes, blir ikke fellesskapet helt. Når alle deltar, fører det til gjensidig berikelse. En kirke som gir rom for det menneskelige mangfoldet, er en kirke med stort potensiale for vekst og utvikling. Utviklingshemmedes tro og livserfaring gir impulser til hele fellesskapet

Komiteen fremhever at gudstjenesten er for alle. I gudstjenesten er den enkelte en del av det større fellesskapet der ingen har forrang framfor andre. Det samme gjelder innen trosopplæringen. Dette utfordrer både liturgien, forkynnelsen, undervisningen og det sosiale fellesskapet. Dessuten utfordrer det kirkebygningenes og andre aktuelle lokalers universelle utforming.

Flere menigheter har gjort et godt arbeid med dette over tid. Kirkemøtet er takknemlig for den innsatsen som gjøres. Likevel er det langt igjen til at kirken er det inkluderende fellesskapet som den skal være.

Komiteen påpeker at det er en klar sammenheng mellom våre holdninger til født og ufødt liv. Hvordan vi behandler ufødte barn med funksjonshemninger, berører også vårt syn på fødte mennesker i tilsvarende situasjon.



Kirkemøtets vedtak


- 1.) Alle mennesker skal ha samme mulighet til å delta og høre til i den lokale kirkes fellesskap som likeverdige medlemmer, uavhengig av funksjonsevne og livssituasjon. Kirkemøtet slutter seg til den prinsipielle forståelsen som kommer til uttrykk i Kirkerådets uttalelse *Den norske kirkes betjening av mennesker med utviklingshemning. Likeverd, inkludering og tilrettelegging* (sak KR 57/2009). Kirkemøtet ber om at denne uttalelsen legges til grunn for arbeidet i lokalmenigheten, og at dette området synliggjøres i menighetenes og bispedømmenes planer og rapporter. Kirkemøtet framholder dessuten at anliggendet i *Strategiplan for samisk kirkeliv* om rett til eget språk og kultur må realiseres også for mennesker med utviklingshemning innen den samiske befolkningen.
- 2.) Alle kirkens organer skal sikre at mennesker med utviklingshemning får en reell mulighet til å høre til og delta i sin lokale menighet. De som har problemer med å være i et stort fellesskap, må få tilbud som sikrer deltakelse og tilhørighet på andre måter.
- 3.) Kirkemøtet understreker den forpliktelsen vi som kirke har til å inkludere familier som får barn med spesielle behov, i menighetenes liv på en likeverdig måte.
- 4.) For at kirken skal kunne inkludere mennesker med utviklingshemning ut fra deres egne forutsetninger og på en likeverdig måte, kreves det kunnskaps- og kompetanseutvikling på alle nivå i kirken. Kirkemøtet oppfordrer derfor institusjonene som utdanner til kirkelig tjeneste, til å styrke denne tematikken både innen grunnutdanningen og i etter- og videreutdanningen. Kirkemøtet ber om at Kirkerådet tar initiativ til å utvikle opplæringsprogram for menigheter og kirkelig personell som gjør kirken bedre i stand til å inkludere mennesker med utviklingshemning.
- 5.) Kirkemøtet ber bispedømmerådene om å sikre at menighetene har tilgang til ressurspersoner som kan ivareta veilednings- og kompetanseutvikling for å sikre tros- og livssynsutøvelse for mennesker med utviklingshemning. Denne tilretteleggingen må ivaretas overfor både menigheter og kommuner, og må skje i samarbeid med pårørende, verger og andre som ivaretar interessene til personer med utviklingshemning. Også fellesrådene har et ansvar her. Kirkemøtet ber om at Kirkerådet finner en permanent ordning på nasjonalt nivå for å ivareta det faglige ansvaret for inkludering av mennesker med utviklingshemning.

gjennom livet



- 6.) Kirkemøtet understreker viktigheten av å opprette flere diakonstillinger. Gode personellmessige ressurser er svært viktig for at visjonen om en kirke for alle kan realiseres lokalt.
- 7.) Kirkemøtet understreker at hver enkelt menighet har ansvar for holdningskappende arbeid, slik at den enkelte kan bidra til at alle kan delta i det kristne fellesskapet.
- 8.) utfordringer til offentlige myndigheter:
- a.
Kirkemøtet vil sterkt framholde samfunnets forpliktelse til å sørge for at de familiene som har barn med spesielle behov, får den hjelp og støtte som de trenger og har rett på. Kirkemøtet oppfordrer Regjeringen til å framskynde arbeidet med å ratifisere FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne, som ble vedtatt i FNs generalforsamling 13. desember 2006 og som Norge har undertegnet.
- b.
Kirkemøtet ber myndighetene sørge for at helse- og omsorgstjenesten ivaretar den enkeltes rett til fri tros- og livssynsutøvelse (jfr Rundskriv 1 – 6/2009 og brev til fylkesmennene vedrørende implementering av rundskrivet). Kirken skal kunne bidra med kompetanse på dette området.
- c.
Kirkemøtet går i mot forslaget om å innføre tilbud om tidlig ultralyd for alle og slutter seg til Bispemøtets uttalelse om denne saken (BM 13/12) som ble vedtatt i februar 2012. Kirkemøtet vil advare mot en praksis som kan føre til at fostre med Downs syndrom eller tilsvarende funksjonshemninger velges bort ved abort. Dette kan i praksis fungere som sortering av mennesker og rangering av liv.
- (Enstemmig vedtatt).





«Alle kirkens organer skal sikre at mennesker med utviklingshemning får en reell mulighet til å høre til og delta i sin lokale menighet. Kirkemøtet understreker at hver enkelt menighet har ansvar for holdningsskapende arbeid, slik at den enkelte kan bidra til at alle kan delta i det kristne fellesskapet.»

Fra Kirkemøtets vedtak i sak KM 9/12



Samarbeidsavtale mellom Stavanger bispedømmeråd og Diakonistiftelsen Rogaland

1. Formål

Formålet med denne avtalen er å bidra til et godt kirkelig tilbud til mennesker med utviklingshemming i Stavanger bispedømme. Gjennom avtalen ønsker bispedømmerådet og Diakonistiftelsen å bidra til at kirkelige tilbud til denne gruppa blir prioritert og holder god faglig kvalitet i bispedømmets menigheter, slik at målgruppen kan oppleve seg som fullverdige kirkemedlemmer som blir sett og inkludert etter sine forutsetninger.

2. Forhold til tidligere avtaler

Denne avtalen viderefører en avtale mellom Diakonistiftelsen Rogaland og Stavanger bispedømmeråd som ble inngått 1. mars 2007. Den er også en justering og oppdatering av denne i lys av det som er skjedd ved tilsetting av en egen inkluderingsrådgiver ved bispedømmekontoret, ved punkter avtalt i møte 1. april 2014 og i møter høsten 2017.

Denne avtalen opphever og erstatter tidligere avtaler.

3. Samarbeid om stillinger ved bispedømmekontoret

Diakonistiftelsen Rogaland finansierer 50 % av en 100 % stilling som daglig leder av Diakonistiftelsen Rogaland og inkluderingsrådgiver i Stavanger bispedømme. Stavanger bispedømmeråd finansierer 25 % av 100 % stilling. Diakonistiftelsen dekker det som går ut over disse 25 prosentene.

Stavanger bispedømmeråd har arbeidsgiveransvaret for hele stillingen. Diakonistiftelsen betaler lønn og sosiale utgifter for sin andel av stillingen etter regning fra bispedømmerådet.

Som daglig leder av Diakonistiftelsen svarer stillingsinnehaveren til Diakonistiftelsens styre. Som inkluderingsrådgiver har stillingen avdelingsleder for menighetsutvikling som sin nærmeste overordnede.

Lønnsnivået for stillingen fastsettes gjennom de ordinære forhandlingene ved bispedømmekontoret, og stillingen er omfattet av hovedavtalen for rettssubjektet Den norske kirke, hovedtariffavtale og de avtalene og rammene som ellers gjelder for de ansatte i bispedømmeadministrasjonen.

Diakonistiftelsen refunderer lønns- og pensjonskostnader for sin andel av stillingen etter regning.

4. Stillingsinnhold

Begge inkluderingsrådgiverne i bispedømmet har ansvar for å styrke, opprettholde og sikre den faglige kvaliteten på kirkens arbeid for mennesker med utviklingshemming.

Stillingen som inkluderingsrådgiver med kontorsted på bispedømmekontoret har ansvaret for arbeidet med inkluderende kirkeliv i Sørfylket og for fellestiltak for hele bispedømmet, mens stillingen som har kontorsted i Nordfylket har det primære ansvaret her. Inkluderingsrådgiverne kan bistå hverandre etter behov og anledning.

Stillingsinnholdet i bispedømmerådsstillingene blir konkretisert i arbeidsavtale og stillingsbeskrivelser. Stillingene skal bidra med faglig rådgivning, saksbehandling, stimulere til tiltak, legge til rette for fellessatsinger i bispedømmet og delta i det konkrete inkluderingsarbeidet, innen

rammen av Den norske kirkes virksomhet. Innhold og prioriteringer i stillingene faller her inn under de vanlige ordningene for ledelse av ansatte ved bispedømmekontoret.

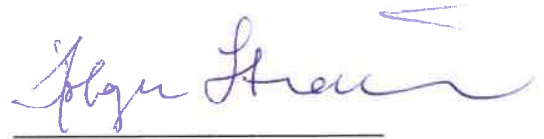
5. Varighet

Avtalen gjelder så lenge inkluderingsrådgiver Sølvi Dahle er tilsatt av Stavanger bispedømmeråd. Avtalen tas opp til vurdering på nytt ved endringer i stillingene med ansvar for inkluderende kirkeliv ved bispedømmekontoret. Ved enighet og behov kan avtalen endres.

Stavanger, 22.01. 2018



Jorunn Kraft Vistnes, e.f.
Stiftsdirektør



Holger Straum
styreleder, Diakonistiftelsen Rogaland



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	211	21/00067-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
12/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	23.02.2021

Møte med studentpresten i Stavanger

Vedlegg:

2020 Studentprestene i Den norske kirke
Invitasjon til bispedømmerådene.docx

Saksorientering

På møtet 23. februar får bispedømmerådet møta studentprest Leni Mæland. Ho har utført eit viktig arbeid som studentprest i fem år, men går snart over i ny teneste.

Det finst studentprestar fleire stader i landet. Dei har ønska å møta bispedømmeråda for å orientera om tenesta si og har sendt to bakgrunnsdokument, som ligg ved saka.

Informasjonen om studentpresten er nyttig bakgrunnsinformasjon for kyrkja sitt møte med unge vaksne. Bispedømmerådet skal også snart tilsetta ny studentprest og kan ha nytte av å kjenne verksemda då. Det blir høve til spørsmål og samtale etter presentasjonen.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd takkar for møtet med studentprestetenesta og tek informasjonen til orientering.



Studentprestene i Den norske kirke

"Kyrkjemøtet utfordrar Den norske kyrkja på alle plan til å vidareutvikla og fornya arbeidet med aldersgruppa 18–30 år. Det er viktig at dette blir gjort i samarbeid med ungdomsorganisasjonar og aktuelle institusjonar i landet vårt. Satsinga på denne aldersgruppa er avgjerande for framtida til folkekyrkja." (Kirkemøtet, 2009)

Vedtaket gjenspeiler kirkens virkelighet også i 2020, og satsingen på å nå aldersgruppen 18-30 år har blitt enda viktigere etter at kirken ble skilt fra staten. Studentprestene jobber nesten utelukkende med denne målgruppen. Gjennom stabilt nærvær møter studentprestene studentene der de oppholder seg. For Kirken er dette en fantastisk mulighet til å være tett på unge mennesker. I kirkens søken etter å forstå sin egen samtid og å møte framtiden er studentprestene en viktig lyttepost.

Samtaletilbud

Omkring 230 000 studenter er til enhver tid inne i høyere utdanningsløp i Norge, og om vi legger til de som er på utveksling eller studerer i utlandet er samlet tall 293 000+. For mange innebærer livet som student en første erfaring med oppbrudd fra hjem, familie og venner. 1 av 3 studenter rapporterer om psykiske symptomer, og 1 av 10 sier at de er ensomme (SHOT 2018).

Studentprestenes lavterskeltilbud viser at kirken tar på alvor og møter de psykiske utfordringene og den dype ensomheten studentene rapporterer om. Det kreves ingen henvisning for å oppsøke studentpresten, det er ingen ventetid, ingen journal, og vi har tid. Studentpresten kan den ene dagen være i det lukka samtalerommet, for så å være oppsøkende og dele ut pepperkaker og gløgg midt i mylderet av studenter en annen dag. Vi er der når krisen rammer, når konflikten blir for stor eller valgene u håndterbare.

Ansatte som sjelden eller aldri setter sine føtter i kirken, henviser studenter til studentpresten. Og studenter som ellers ikke ville oppsøkt kirken eller har en annen religiøs bakgrunn, oppsøker oss. Innholdet i samtaler spenner bredt: Angst, depresjon, rus, kjærlighetssorg, stress, ensomhet, samlivsbrudd, sorg, problemer med kjæreste, venner eller familie og mye mer. Mange oppsøker studentprestene for å bli tatt på alvor i sin søken etter mening eller tro. Med spesialkompetanse på samtale kan vi møte studenter med vonde religiøse erfaringer og bidra til en sunn og bærekraftig tro.

Avtalte 1-times samtaler føres det statistikk over. I tillegg kommer de uformelle samtaler – i gangen, på vei til forelesning eller kantina, i lunsjen, på vei ut fra et møte med andre universitetsansatte – eller ved kaffemaskina. På denne måten er kirken en troverdig og relevant samarbeidspartner både overfor unge mennesker og lærestedene.

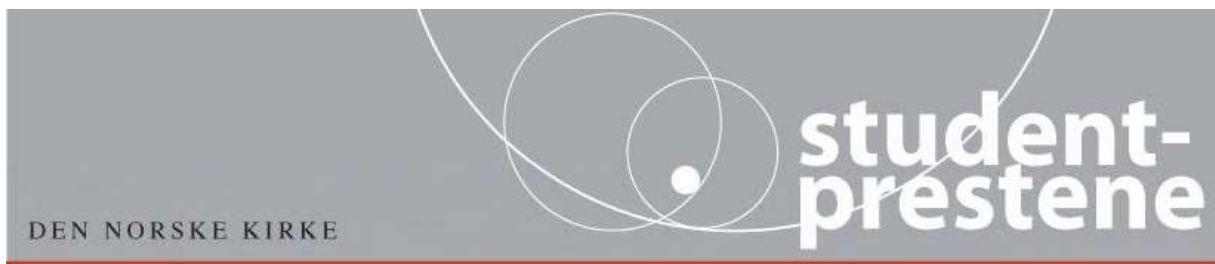
Krise og katastrofe

Når en student dør eller når en annen krise skjer på lærestedet eller i samfunnet, er studentprestene en viktig del av beredskapen. I mange tilfeller er det studentpresten som er ansvarlig for markeringer på lærestedet og oppfølgingen av medstudenter. Dette hviler på tillit, gode relasjoner og fungerende nettverk med både administrasjon og de ulike avdelingene og fakultetene på campus som er bygget opp over flere år. Studentprestene er verdsatt, blir lyttet til og tatt i bruk når kriser rammer.

Internasjonalisering. Campus speiler ikke lenger bare vårt eget samfunn, men det globale samfunn vi alle er en del av. Vi ser en økende andel studenter som drar på utveksling, og det er mange internasjonale studenter på lærestedene. Noen av lærestedene har avtaler med Sjømannskirken og deres studentprester, og vi samarbeider tett. Studentprestene deltar i årlige internasjonale studentprestekonferanser. Samlet sett gir dette oss et stort internasjonalt nettverk som vi drar veksler på når det trengs.

Framtidens studentprestedtjeneste

Studentprestene er et tilbud til alle studenter. Vår erfaring er at studenters livssyn er sammensatt og flytende og ikke nødvendigvis et uttrykk for hvilket tros- og livssynssamfunn de er medlemmer av. Kirken har ved sitt nærvær på sekulære læresteder en unik mulighet til å fremme en stor og romslig tro og et livssynsåpent samfunn. Dette kan utvikles videre. Internasjonalt ser vi en retning mot å skape «Multi-faith Chaplaincies». Hvilke modeller som skulle passe i Norsk kontekst, blir et viktig spørsmål i de neste årene.



BISPEDØMMETS STUDENTPRESTTJENESTE

Kjære bispedømmeråd!

Studentprestene i Norge henvender seg nå til alle nye bispedømmeråd og ber om mulighet til å få presentere arbeidet sitt i et bispedømmerådsmøte i løpet av 2020.

Det er i dag 18 studentprester som er ansatt i bispedømmene. De har offentlige universitet og høyskoler som tjenestested. Samarbeidet mellom Den norske kirke og de offentlige utdanningsinstitusjonene er basert på samarbeidsavtaler og en tillit som er opparbeidet over tid.

Det er omlag 300 000 studenter som tar høyere utdanning i Norge (SBB:2018), Flertallet er i aldersgruppen 18-30 år, som er et av kirkens satsingsområder i bispedømmene (jfr. KM vedtak 6/13).

Tjenesten til studentprestene etterspørres. Det gjelder særlig samtaletilbudet, men også studentprestenes kompetanse på områder som religion og livssyn, etikk, undervisning, beredskapsarbeid, læringsmiljø og fellesskapsbyggende tiltak.

Studentprestene arbeider på mange måter «på kanten» av kirken. Vi erfarer at studentprestetjenesten er godt kjent blant studenter og ansatte ved utdanningsinstitusjonene, men kanskje ikke like godt kjent i kirkens egne organer og strukturer. Når vi nå henvender oss til dere, er det for å utveksle kunnskap om tjenesten vår. Vi vil også utfordre bispedømmerådene til å si noe om hva de ønsker for studentpresttjenesten fremover.

Kanskje kan studentprestene være en lyttepost tilbake til kirken når det gjelder hva som «rører seg» i tiden? Universitetene har slagord om at *studenter er morgendagens samfunn*, og vi som studentprester omformulerer gjerne dette og sier at *studenter er morgendagens kirke*.

Vi vil be dere ta kontakt med studentpresten i deres bispedømme hvis dere ønsker et besøk. Dersom dere kan sette av 10-15 minutter vil studentpresten innlede med en kort presentasjon og det vil være tid til spørsmål og en begynnende samtale.

Med vennlig hilsen

FAST (Fagråd for Studentprester, PF)

Leni Mæland, leni.meland@uis.no, +4793018722 (leder)

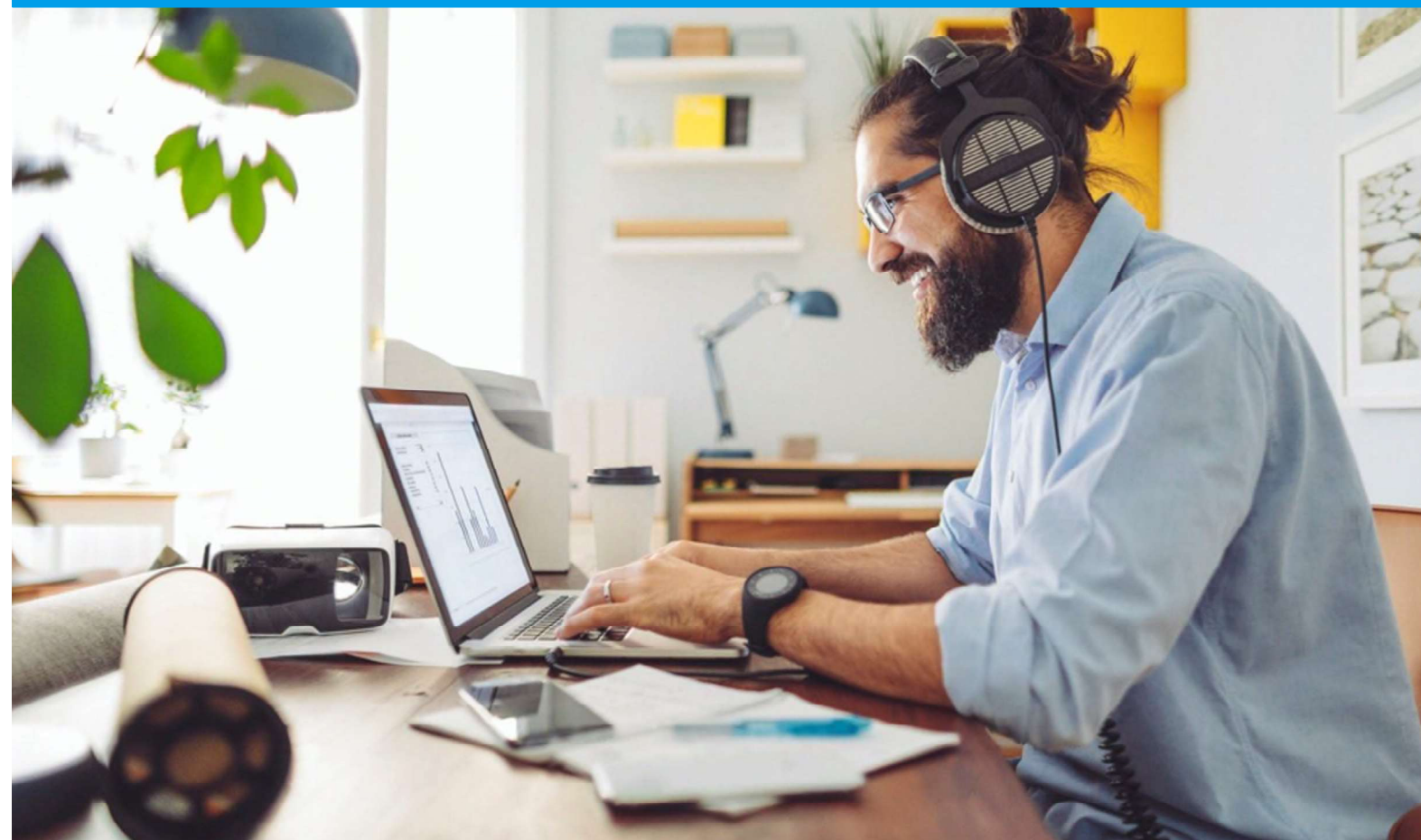
Pernille Astrup, pernille.astrup@usn.no, +4747401110

Camilla Winsnes, camilla.winsnes@ntnu.no +4790199048

Svein Valle, svein.valle@studentinord.no +4741258525 (vikar) .

Vedlegg: Studentprestene i Den norske kirke

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



RAMBOLL

Nivå 1

Svarprosent: 75%

Antall besvarelser: 83

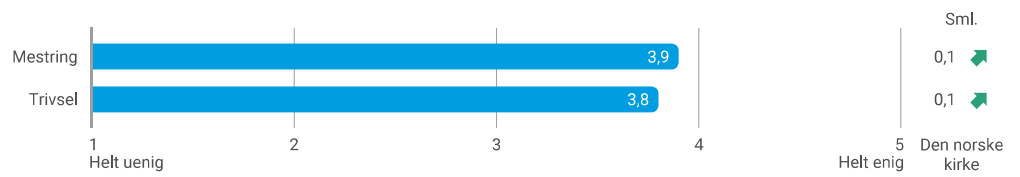
STAVANGER

HOVEDOMRÅDER

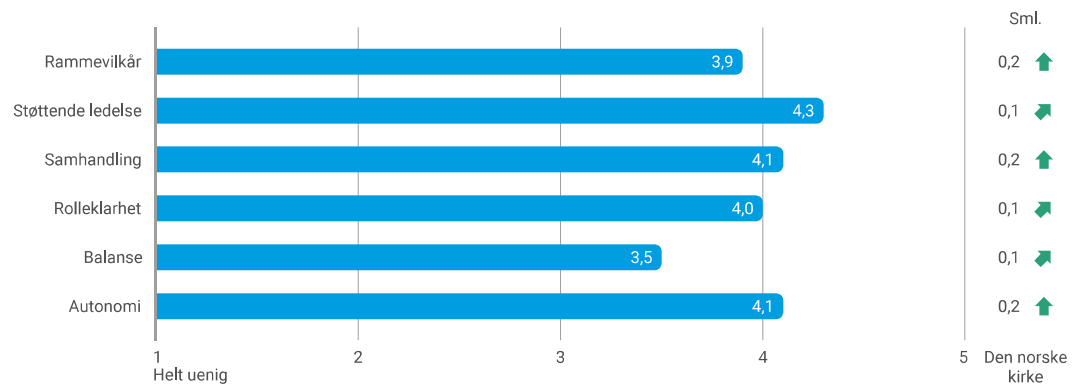
RESULTATRAPPORT

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

Utfallsvariabler



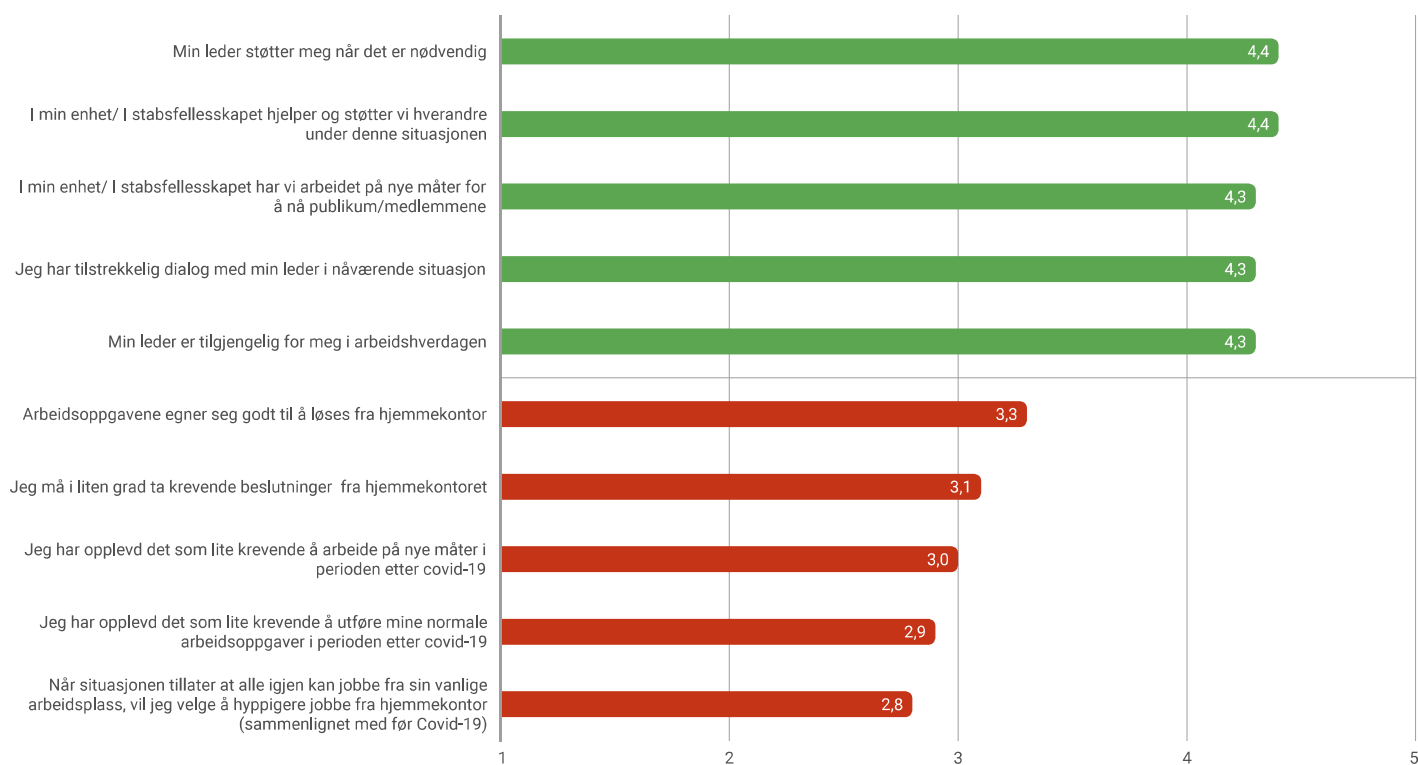
Årsaksvariabler



DE 5 HØYESTE OG 5 LAVESTE RESULTATENE

RESULTATRAPPORT

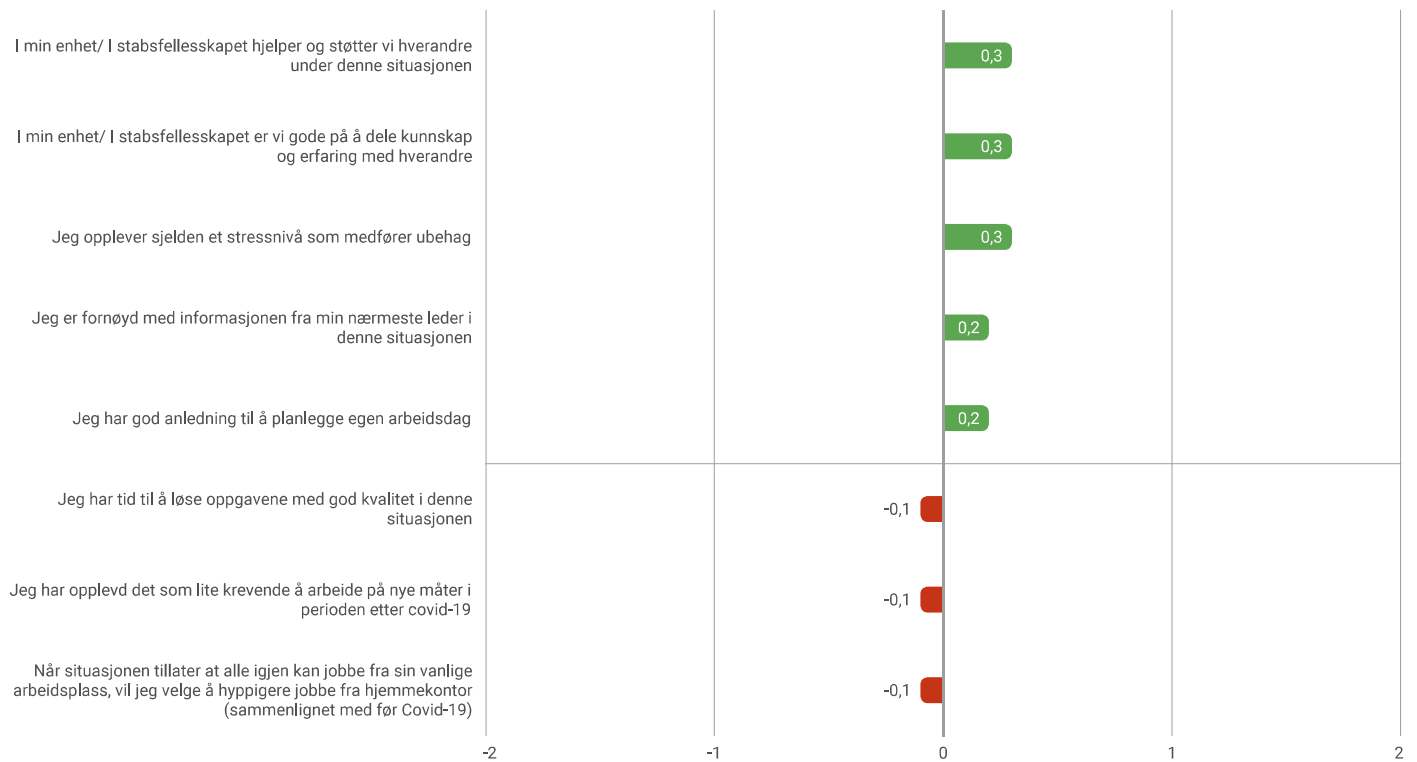
Nedenfor vises de fem spørsmålene med høyest, og de fem spørsmålene med lavest gjennomsnitt.



STØRST FORSKJELLER TIL VIRKSOMHETEN TOTALT

RESULTATRAPPORT

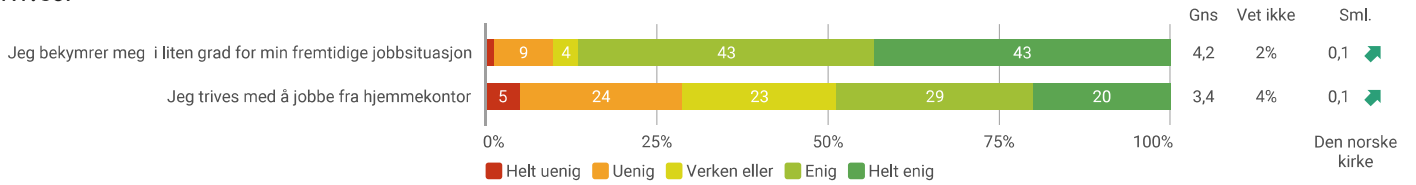
Nedenfor vises de fem spørsmål som avviker mest positivt og de fem spørsmål som avviker mest negativt sammenlignet med virksomheten totalt. Dersom det vises færre enn fem positive/negative spørsmål betyr det at det ikke er flere positive eller negative avvik.



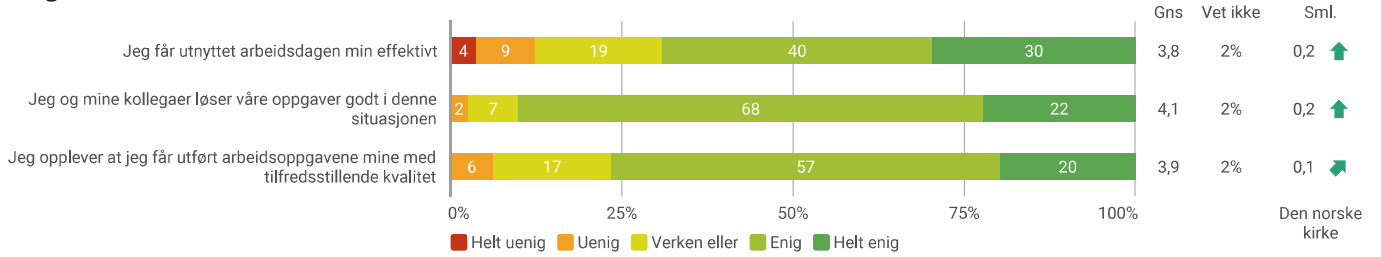
UTFALLSVARIABLER

RESULTATRAPPORT

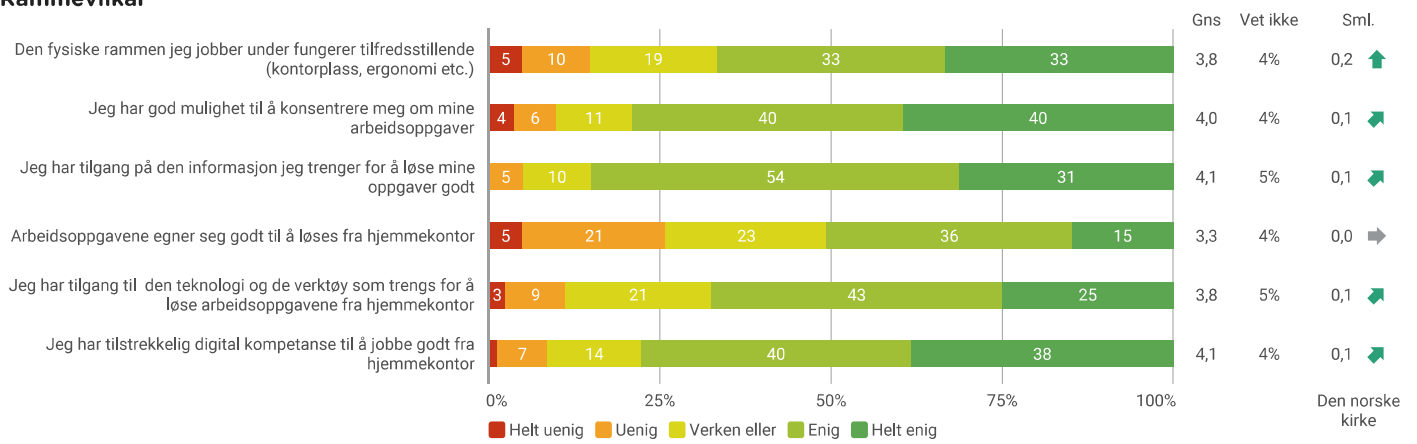
Trivsel



Mestring



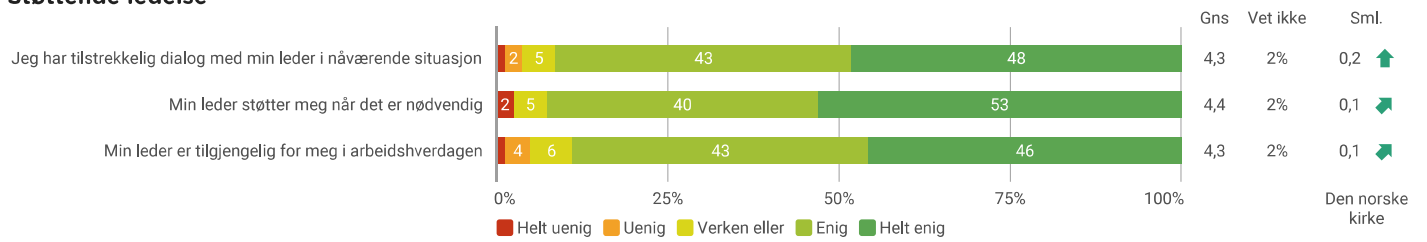
Rammevilkår



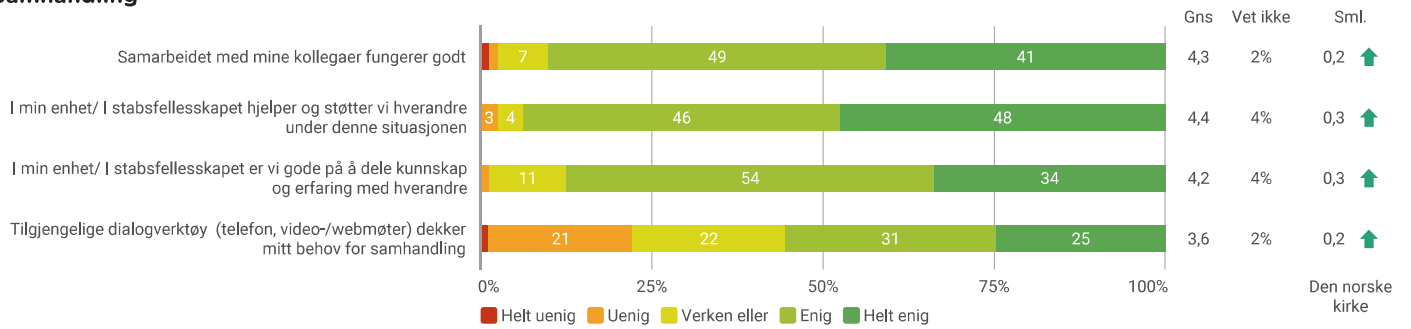
STØTTENDE LEDELSE OG SAMHANDLING

RESULTATRAPPORT

Støttende ledelse



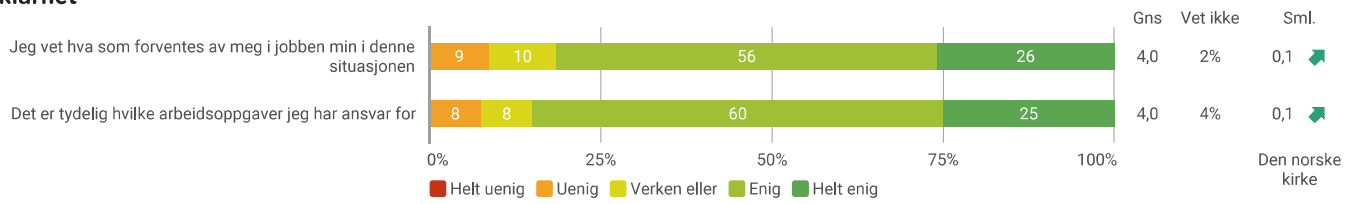
Samhandling



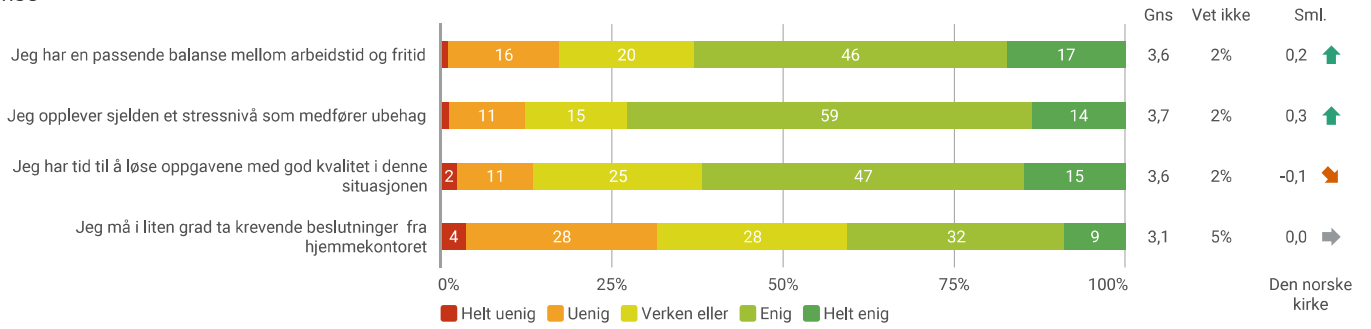
ROLLEKLARHET OG BALANSE

RESULTATRAPPORT

Rolleklarhet



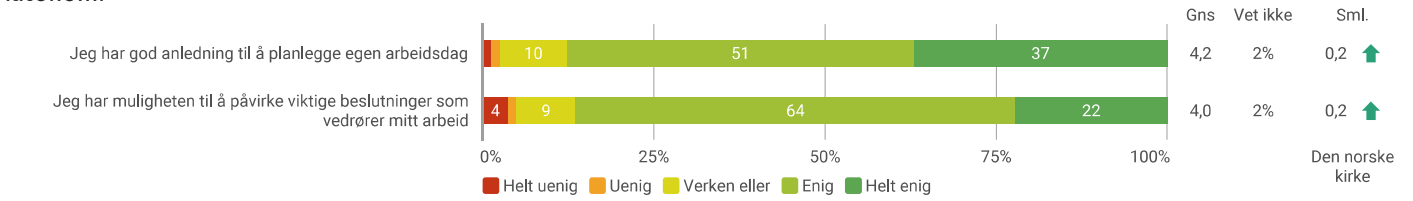
Balanse



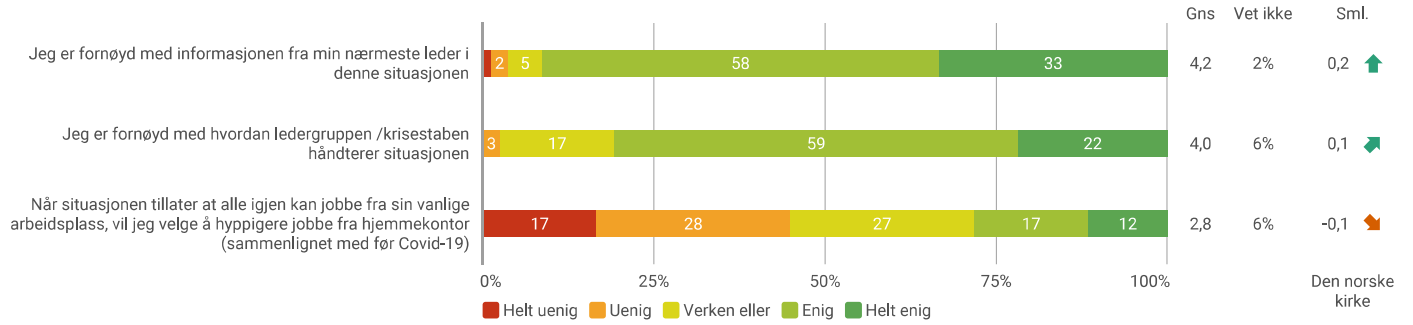
AUTONOMI OG DIVERSE

RESULTATRAPPORT

Autonomi

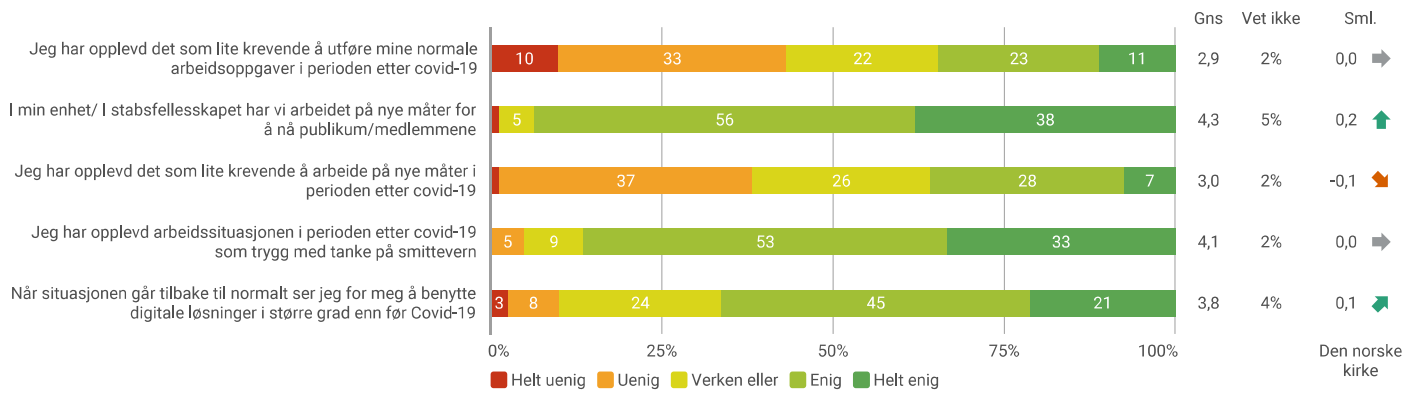


Diverse

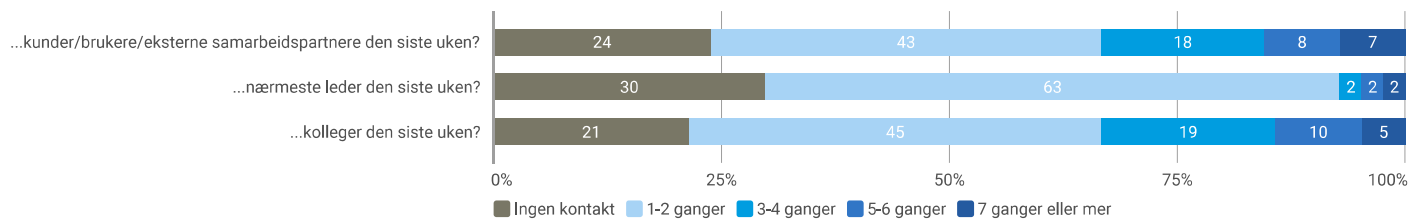


EGENDEFINERTE SPØRSMÅL

RESULTATRAPPORT



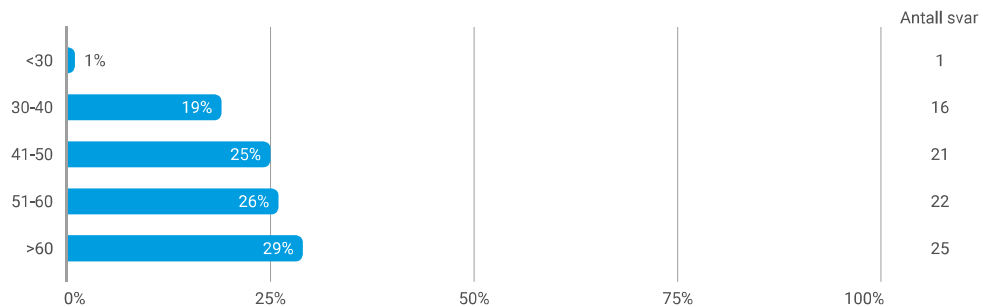
I hvilket omfang har du hatt telefon- og webmøter med:



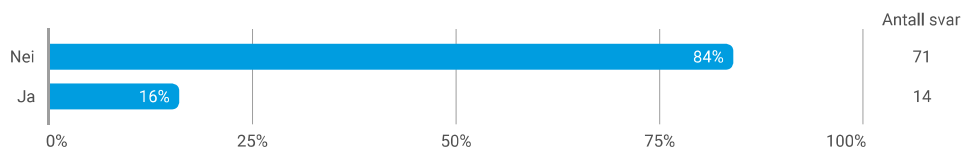
BAKGRUNNSVARIABLER

RESULTATRAPPORT

Hvilken aldersgruppe tilhører du?

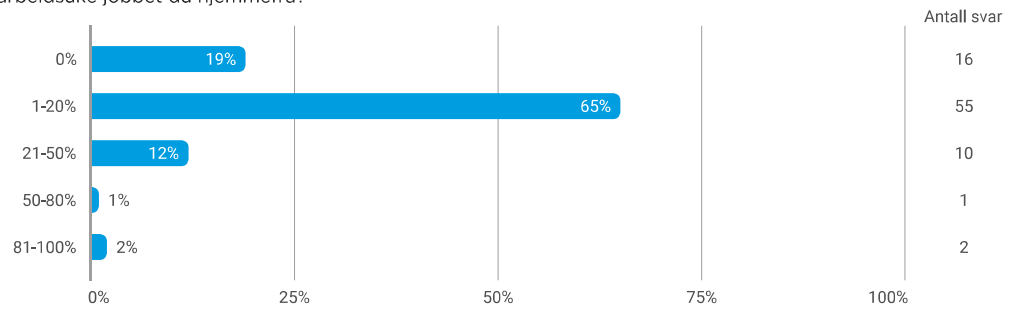


Er du leder med personalansvar?

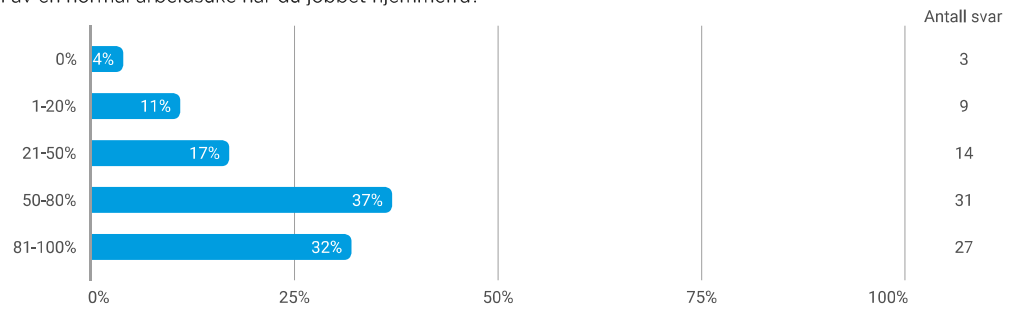


Hjemmekontor:

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

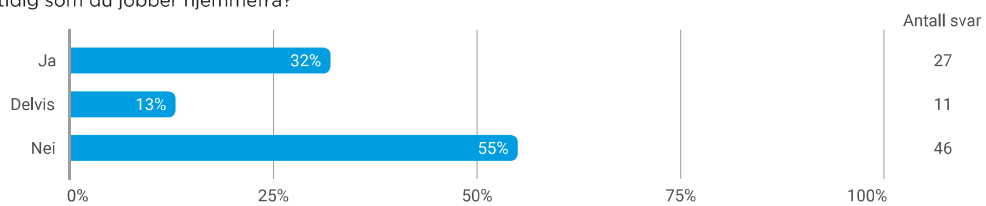


Etter Covid 19 (fra 12. mars); hvor stor andel av en normal arbeidsuke har du jobbet hjemmefra?



Omsorg:

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



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

Stiftsdirektørens rapport februar 2021

Personal

Leif Inge Norland Brekke tiltrer stillingen som sokneprest i Jæren prosti med særskilt tjenestested i Ålgård sokn, den 15. mars 2021.

Leni Mæland slutter som studentprest i Stavanger bispedømme den 6. april 2021.

Kari Kvangarsnes Miller vikarierer i 25 % stilling som prestevikar i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i Domkirken og St. Petri sokn, i perioden 01.02.2021-31.12.2022.

Torbjørn Nedrebø vikarierer i 100 % stilling som prestevikar i Stavanger domprosti, Ytre Stavanger prosti, Tungenes prosti og Sandnes prosti, i perioden 08.03.2021-28.02.2022.

Gudstjenester

Bispemøtet har godkjent en kort nattverdliturgi til bruk ved åpne kirker. Den gjør det mulig å holde korte gudstjenester for små grupper eller ha nattverd i forbindelse med at kirken er åpen. Den skal ikke brukes slik at det oppstår større samlinger enn det smittevernreglene åpner for, men det gjør det mulig å likevel tilby nattverd når den lokale smittevernsituasjonen tillater det. Vurderingene av dette gjøres lokalt, innenfor smittevernveilederen.

Konfirmasjoner 2021

Bispemøtet har også sendt ut beskjed om at konfirmasjonene til høsten bør vurderes utsatt. Det er menighetsrådene som vurderer dette lokalt. Informasjonen om dette var først tenkt sendt ut internt, men pressen fikk nyss i anbefalingen før den interne informasjonen var klar, noe som skapte noen utfordringer lokalt. Bispemøtet er klar over kommunikasjonsutfordringen. Mange menigheter har alt valgt å utsette konfirmasjonene til høsten, mens noen venter med beslutningen.

Venskapsbispedømmet i den anglikanske kirke

Et besøk fra vennskapsbispedømmet vårt i Carlisle er utsatt fra mai i år til uke 19 i mai 2022.



Opinion:

STAVANGER BISPEDØMME

MEDLEMSUNDERSØKELSE FOR DEN NORSKE KIRKE 2020

RAPPORT JANUAR 2021



Prosjektinformasjon



OPPDRAKSGIVER

Den norske kirke, v/Kirkerådet
Kontaktperson: Ingeborg Dybvig



FORMÅL

Undersøkelse blant kirkens medlemmer om bl.a. holdninger og erfaringer knyttet til Den norske kirke.



GJENNOMFØRING

Datainnsamlingen er gjennomført i perioden 2-22.10.2020.

Ansvarlig konsulent i Opinion: Nora Clausen, 984 03 047, nora@opinion.no



METODE

Webundersøkelse i befolkningen, 15 år og eldre. Utvalget er trukket fra Norstat-panelet (som er Norges største representative befolkningspanel)



MÅLGRUPPE OG UTVALG

Målgruppe for undersøkelsen er medlemmer av Den norske kirke. Utvalget nasjonalt er et representativt befolkningsutvalg, totalt 4521 respondenter, hvorav 2988 er medlemmer.

Undersøkelsen i Stavanger har tilsvarende totalt 393 respondenter hvorav 264 er medlemmer i Den norske kirke. Feilmarginene ved n=264 er mellom $\pm 2,6$ og $\pm 6,0$ prosentpoeng.

Resultatene er vektet på kjønn, alder og geografi (bispedømmer).





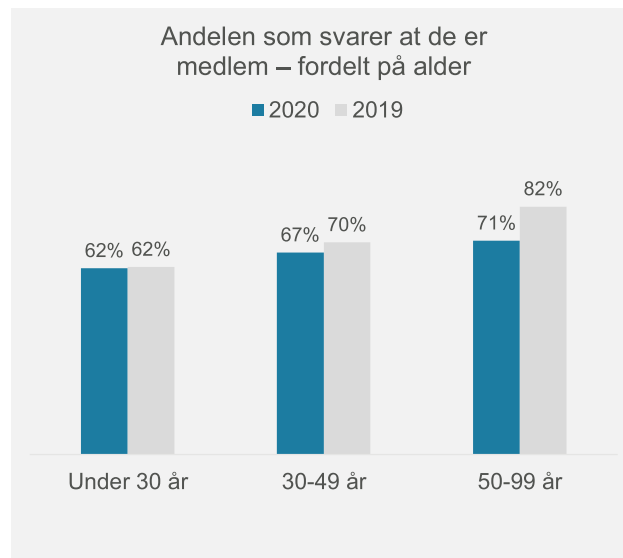
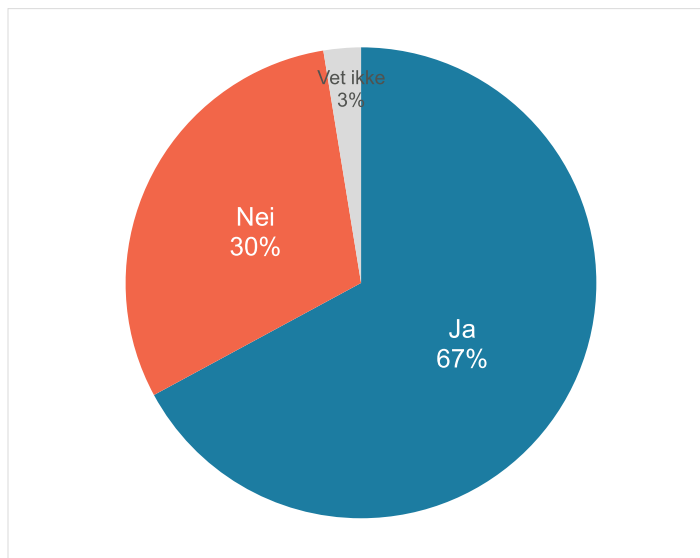
INNHold

4	MEDLEMSKAP OG SEGMENTERING
11	DELTADELSE
25	INFORMASJON OG KONTAKT MED KIRKEN
28	TRO
34	HOLDNINGER TIL LOKALKIRKEN/MENIGHETEN
36	OPPFATNINGER OM DEN NORSKE KIRKE
39	TRO I DET OFFENTLIG ROM
41	HOLDNING TIL KIRKEN SML. MED ANDRE SAMFUNNSAKTØRER



Medlemskap og segmentering

2 av 3 innbyggere i Stavanger bispedømme oppgir at de er medlem i Den norske kirke

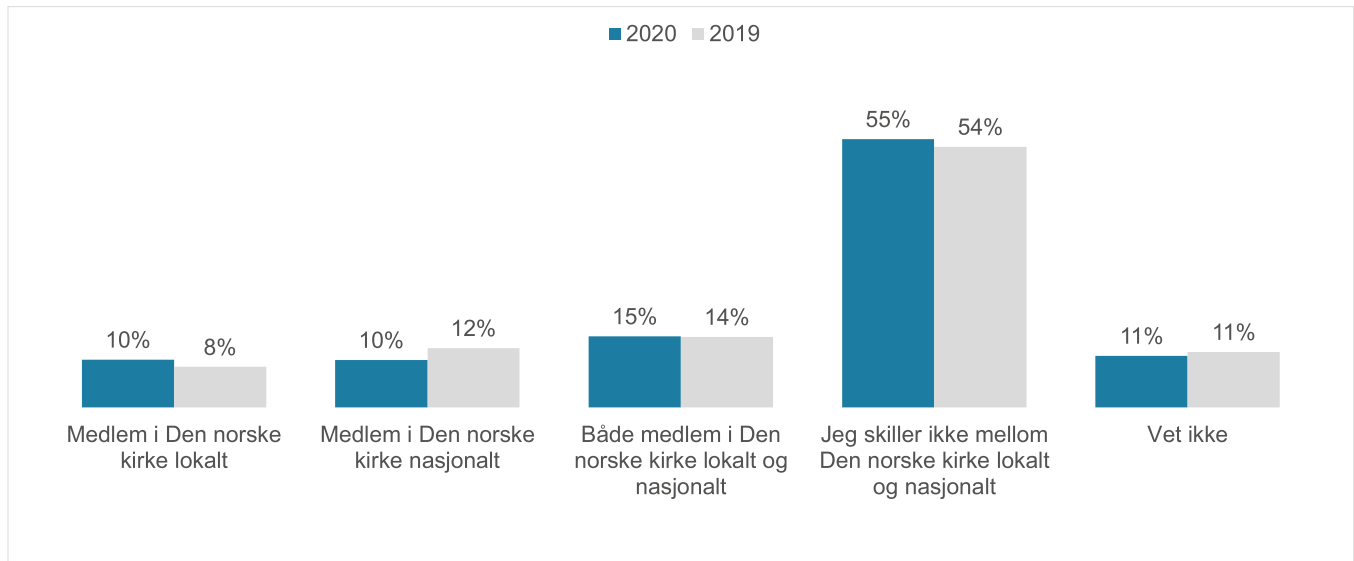


n= 393

? Er du medlem i Den norske kirke?



Flertallet av medlemmene skiller ikke mellom kirken lokalt og nasjonalt



n= 264

? Tenker du at du i hovedsak er:



Segmenteringsmodell

Medlemmene er delt inn i tre grupper, avhengig av tro og kirkebruk.

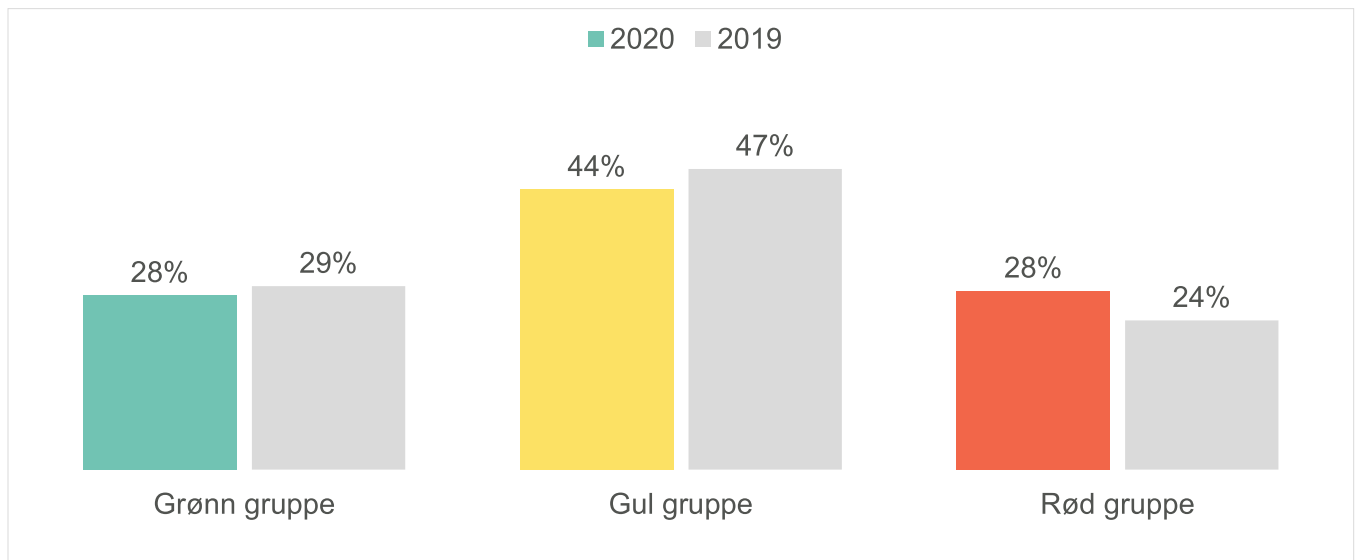
- **Rød gruppe:** Avvisende til tro, besøker sjelden eller aldri kirken.
- **Gul gruppe:** Åpen for tro og/eller besøker kirken flere ganger i året.
- **Grønn gruppe:** Troende, besøker kirken ofte.

• Merk at spørsmålet om deltakelse ble justert i 2020 sml. med 2019 for å fange opp og inkludere digital deltakelse – i lys av koronapandemien. Spørsmålet / segmentene er dermed ikke direkte sammenlignbare i 2020 vs. 2019.

Segmenteringsmodellen	DELTAGELSE (antall besøk siste 12 måneder)				
TRO PÅ GUD	Ingen	1	2-5	6-12	13 +
Jeg er så sikker som jeg kan være på at Gud ikke finnes					
Jeg tror ikke på Gud, men det kan være jeg tar feil					
Jeg tror av og til på Gud, og av og til tror jeg ikke på Gud					
Jeg tror på Gud, men jeg tviler					
Ja, jeg er så sikker som jeg kan være på at Gud finnes					



Segmentfordelingen blant medlemmene i Stavanger bispedømme

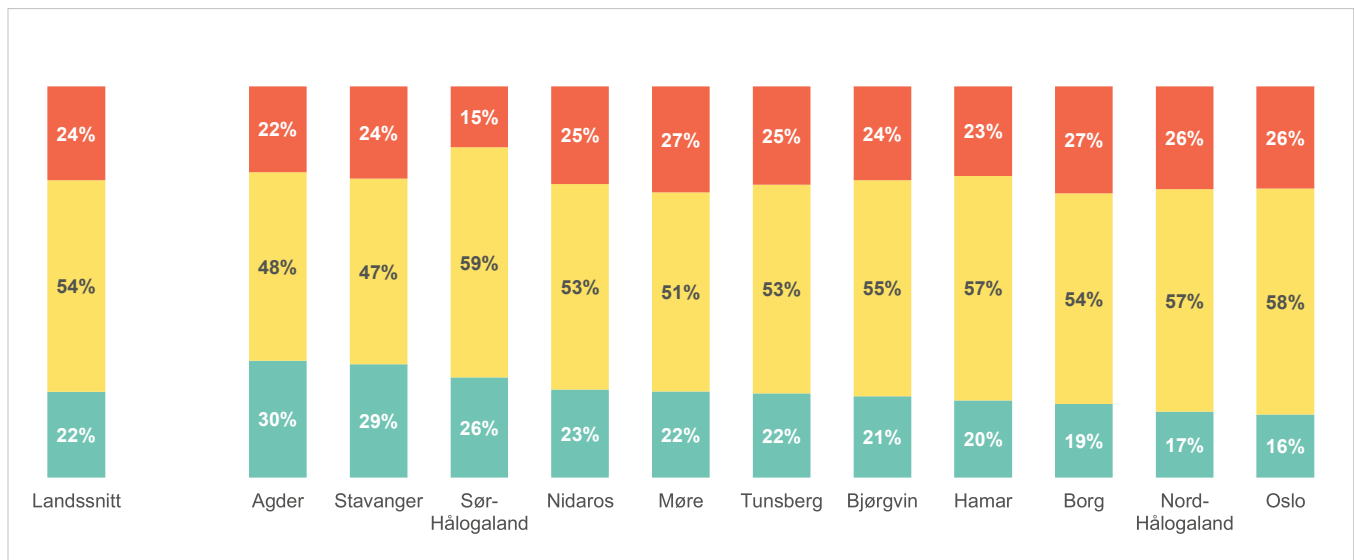


n= 264

? Segmentfordeling



Segmentfordelingen – landssnitt og per bispedømmene

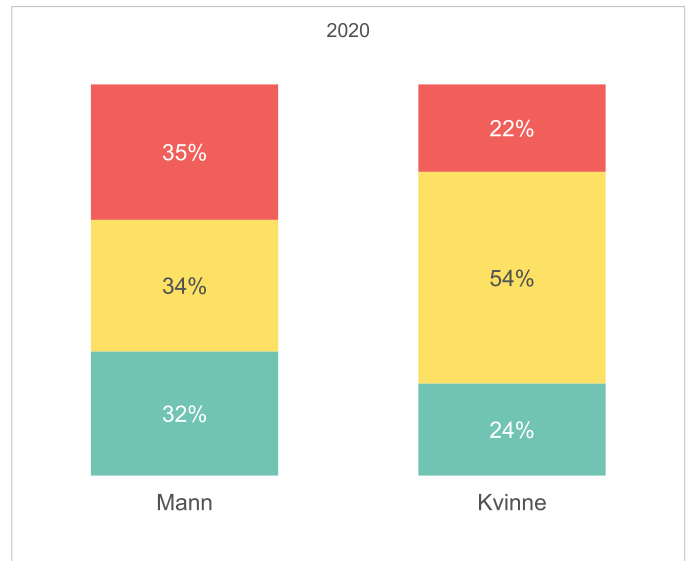
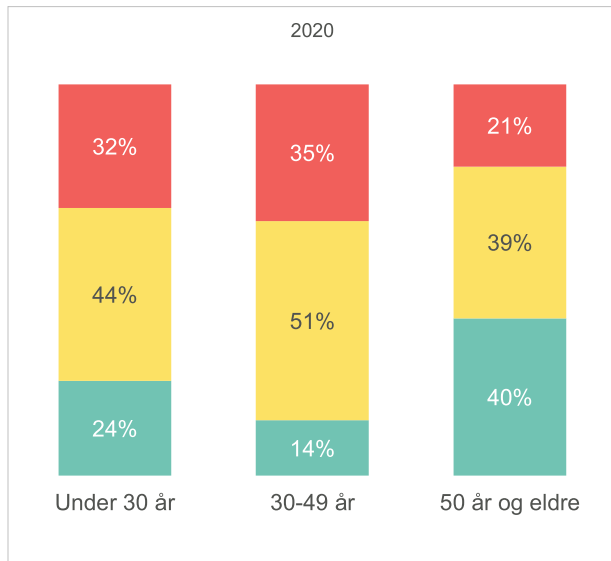


n= 3016

? Segmentfordeling



Segmentfordelingen per aldersgruppe og kjønn i Stavanger



n= 264

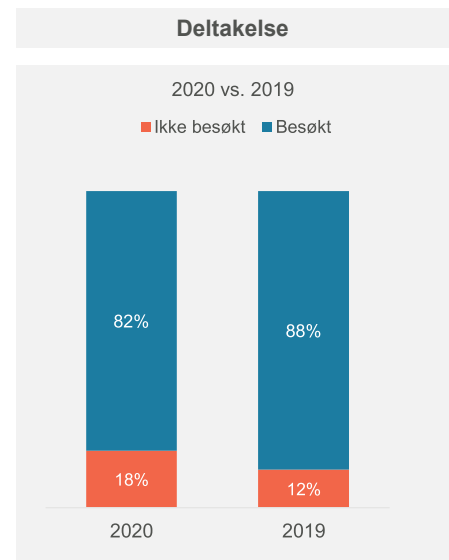
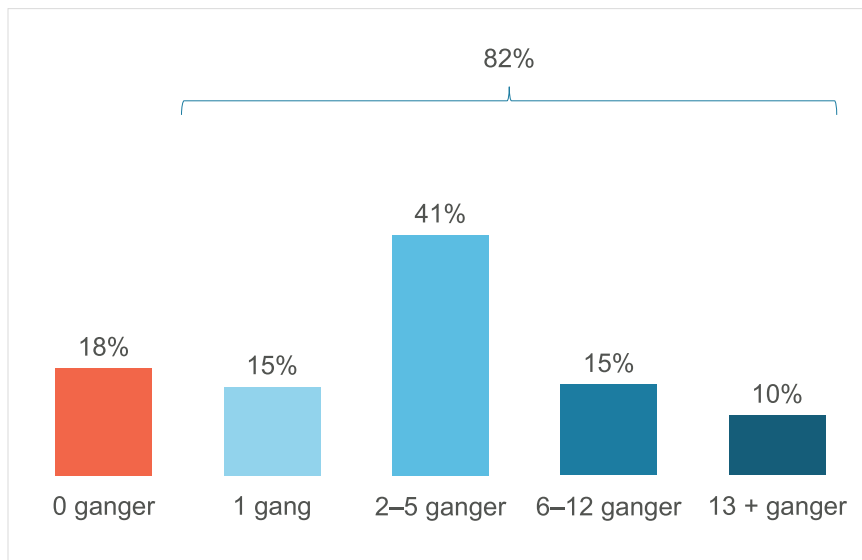
? Segmentfordeling





Deltagelse

Totalt 82 prosent av medlemmene i Stavanger har besøkt Den norske kirke i løpet av det siste året



n= 384

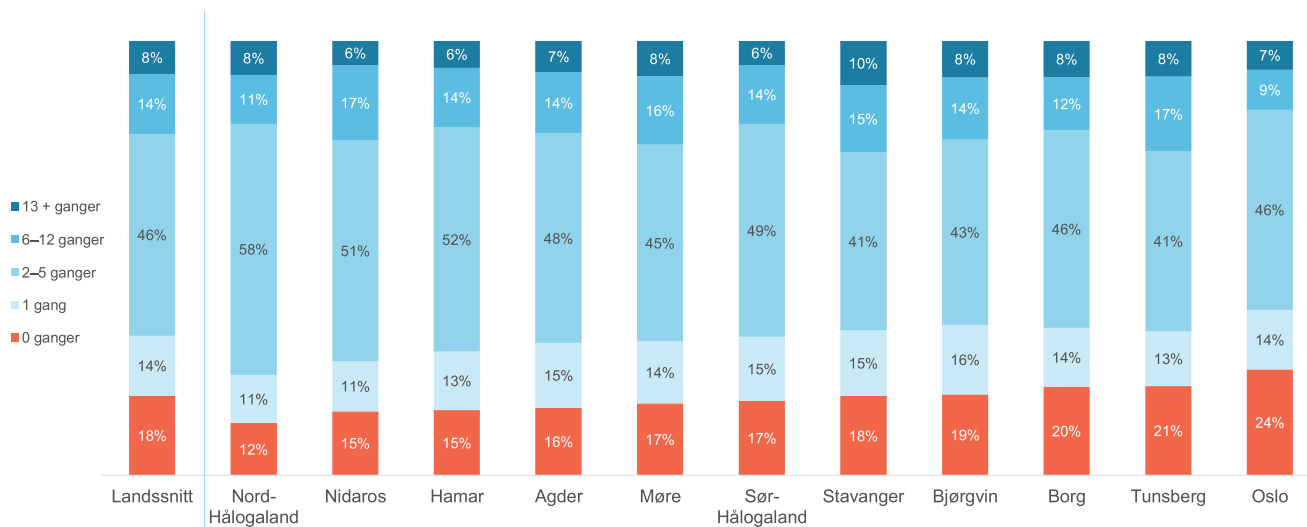


Hvor mange ganger har du besøkt Den norske kirke de siste 12 månedene? Regn med alle former for besøk, og både fysiske og digitale, slik som gudstjenester, konserter, kulturarrangement, korøvelser, besøk på kirkegård eller andre aktiviteter.

Merk at spørsmålsformuleringen er justert i 2020 for å fange opp og inkludere digital deltakelse – i lys av koronapandemien i 2019 var spørsmålet kun «Hvor mange ganger har du besøkt Den norske kirke de siste 12 månedene? – mens setningen «Regn med alle former for besøk, og både fysiske og digitale [...]» ble lagt til i 2020.

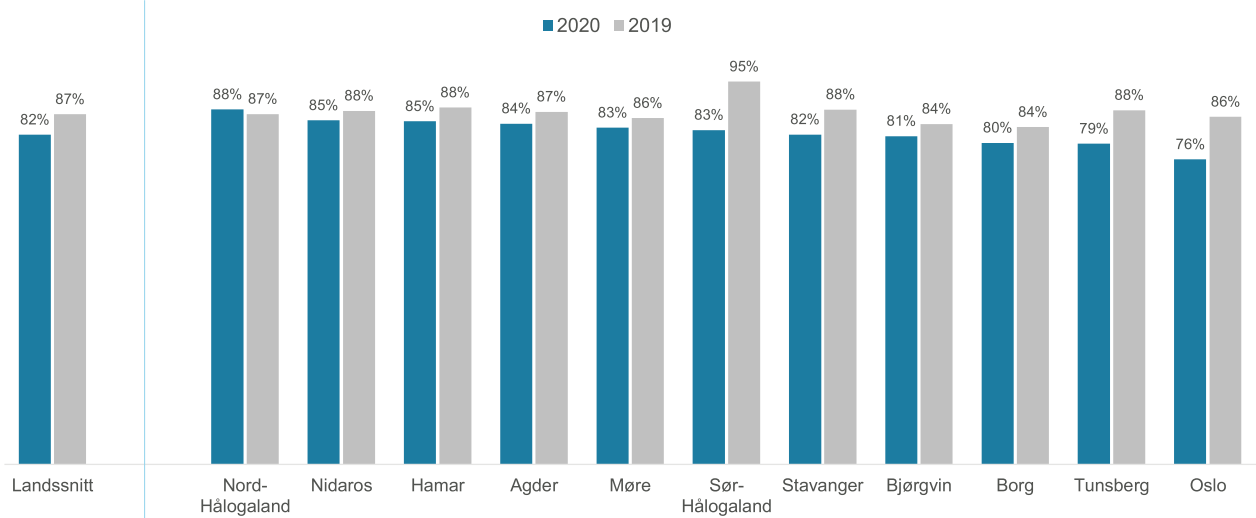


BESØKSFREKVENNS: Antall kirkebesøk, per bispedømme

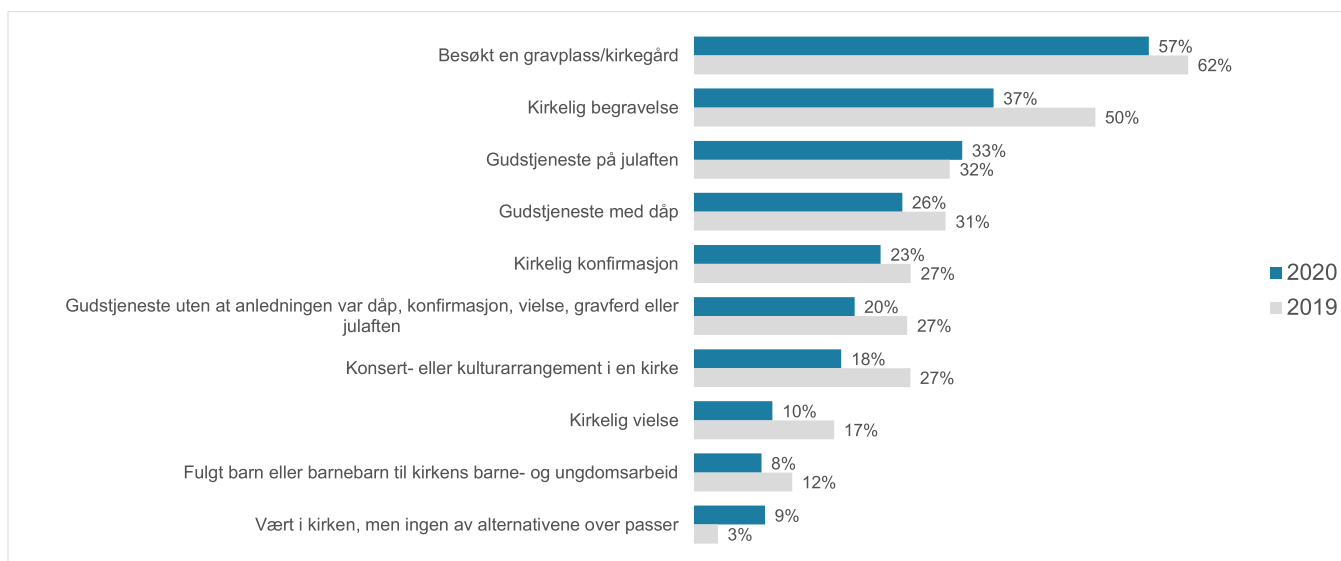




BESØKSFREKVENSENS 2020 vs. 2019: Andel av medlemmene som har besøkt kirken det siste året, per bispedømme



Så godt som alle medlemmene har vært med på «noe» knyttet til kirken siste året. Flest har vært på en gravplass/kirkegård.



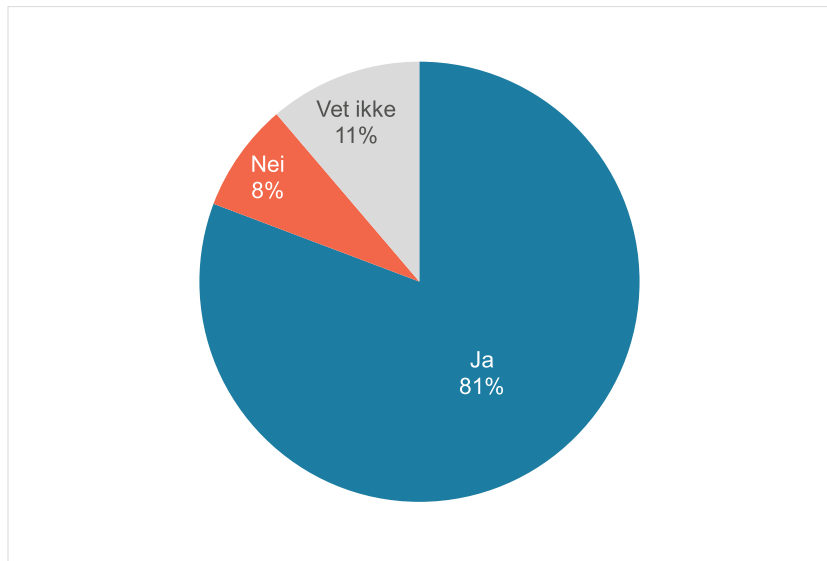
n= 264

? I løpet av de siste 12 månedene, har du deltatt på noe av følgende, enten fysisk og/eller digitalt (via nett)?

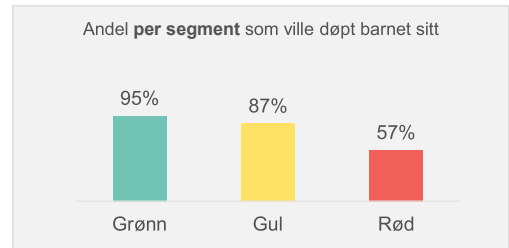
Merk at spørsmålsformuleringen er justert i 2020 til å inkludere digital deltagelse, og spørsmålet er derfor ikke direkte sammenlignbart med 2019, som var: «I løpet av de siste 12 månedene, har du deltatt på noe av følgende?»



DÅP: 8 av 10 medlemmer ville døpt barnet (dersom de fikk et barn nå)



- Totalt 81 % av medlemmene i Stavanger bispedømme ville døpt barnet dersom de fikk barn nå.
- Det er omtrent samme nivå som i 2019 hvor 85 % svarte ja på dette.

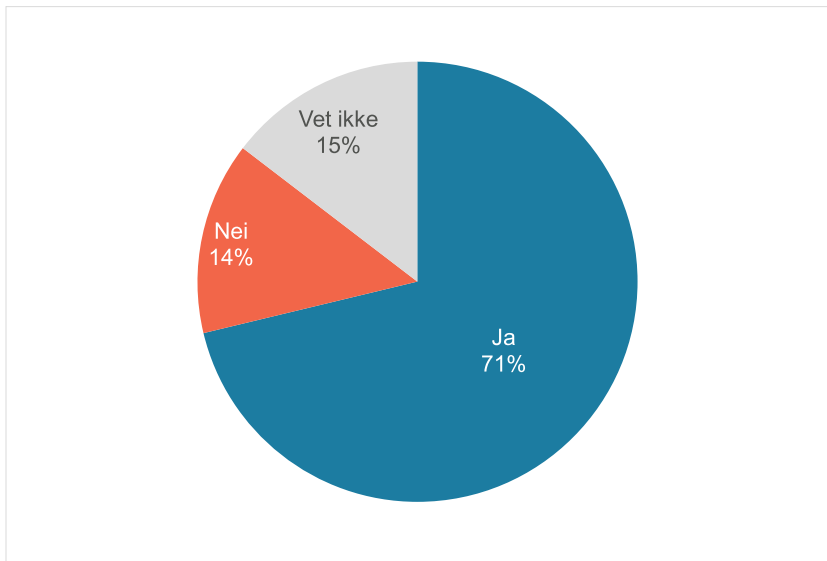


n= 264

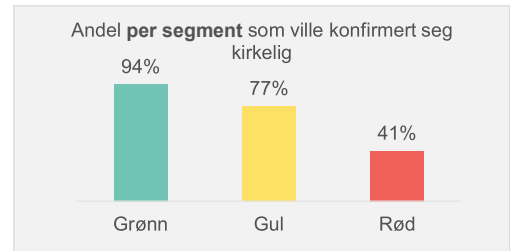
? Dersom du hadde fått et barn nå, ville du døpt barnet?



KONFIRMASJON: 7 av 10 medlemmer ville konfirmert seg kirkelig (dersom de skulle konfirmert seg nå)



- Totalt 71 % av medlemmene ville konfirmert seg kirkelig om de skulle konfirmert seg nå. Dette er samme nivå som i 2019 (71 %).
- Aldersmessig er det de yngre under 30 år som i størst grad svarer ja på dette.

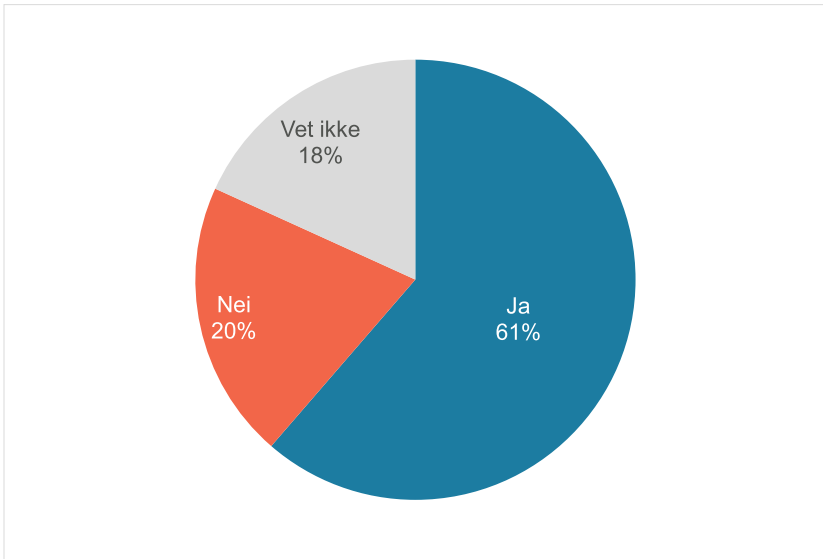


n= 264

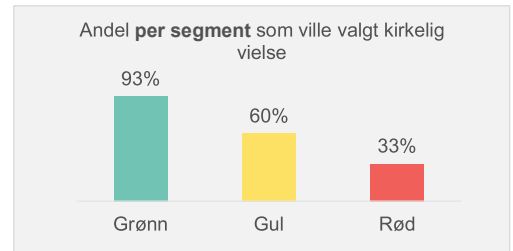
? Dersom du skulle bli konfirmert nå, ville du valgt kirkelig konfirmasjon?



VIELSE: Nesten 7 av 10 medlemmer ville giftet seg i kirken (dersom de skulle giftet seg nå)



- Totalt 61 % av medlemmene ville giftet seg i kirken dersom de skulle giftet seg nå.
- De yngste under 30 år oppgir dette i aller størst (76 %) av alle aldersgrupper.

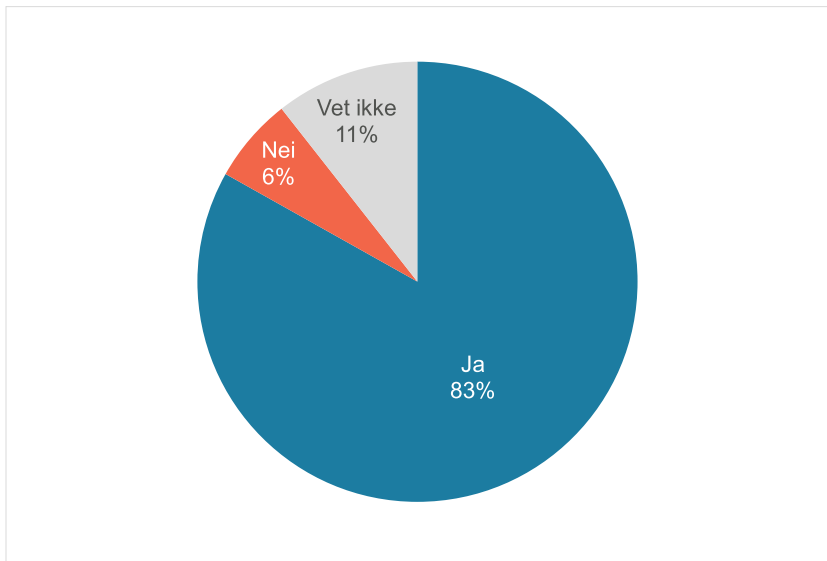


n= 264

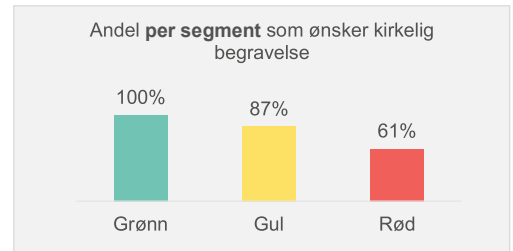
? Hvis du skulle giftet deg nå, ville du hatt en kirkelig vielse?



BEGRAVELSE: Over 8 av 10 medlemmer ønsker seg en kirkelig begravelse



- Totalt 83 % av medlemmene ønsker en kirkelig begravelse når de en gang skal gravlegges, som er samme nivå som i 2019 (82 %).
- Andelen som svarer ja øker med alderen.

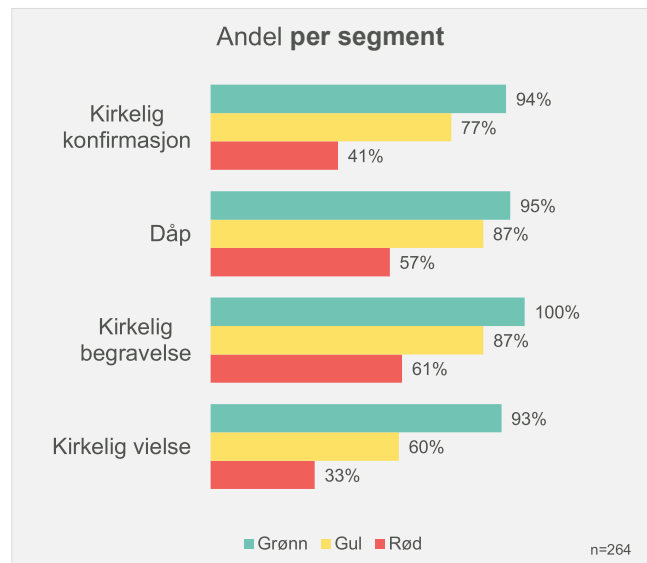
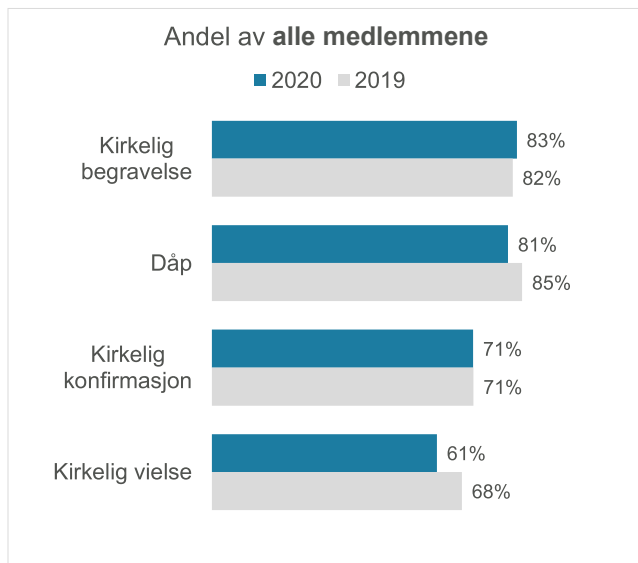


n= 264

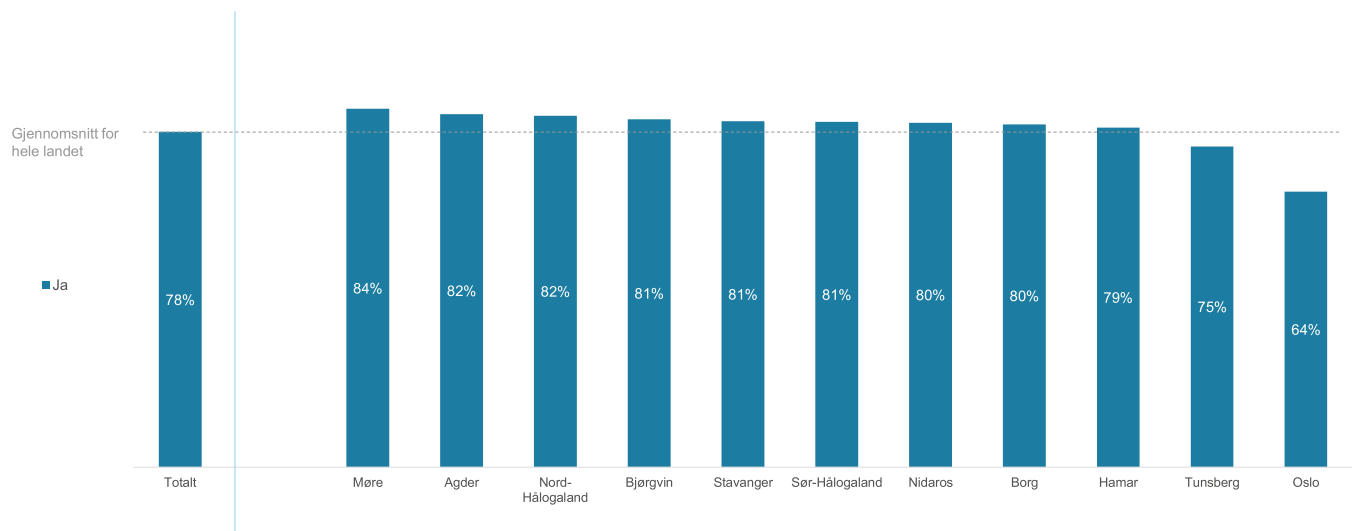
? Når du en gang skal gravlegges, vil du ønske en kirkelig begravelse?



Sammenstilt: Andel som ville valgt dette (dersom det var aktuelt i dag)

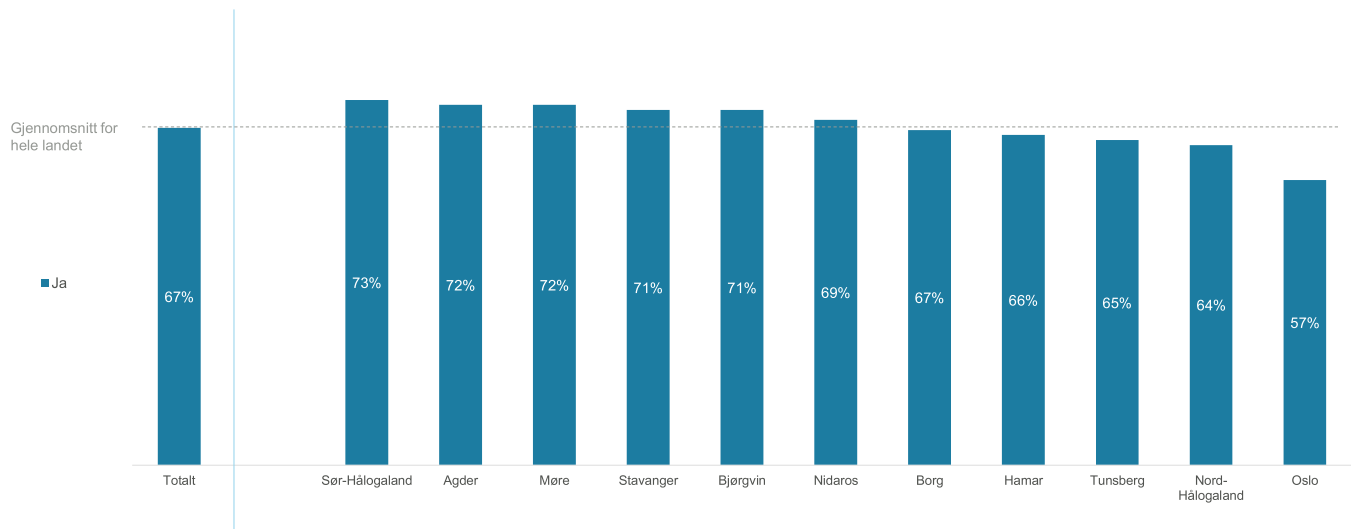


DÅP: Andel som ville valgt dette i dag. Landssnitt og per bispedømme



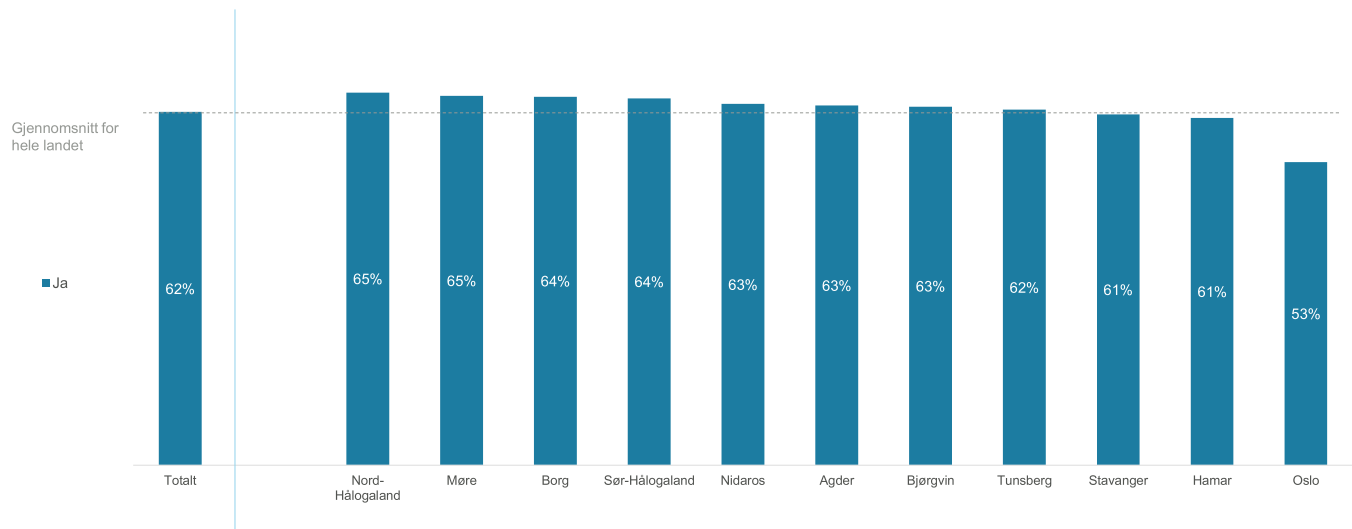


KIRKELIG KONFIRMASJON: Andel som ville valgt dette i dag. Landssnitt og per bispedømme



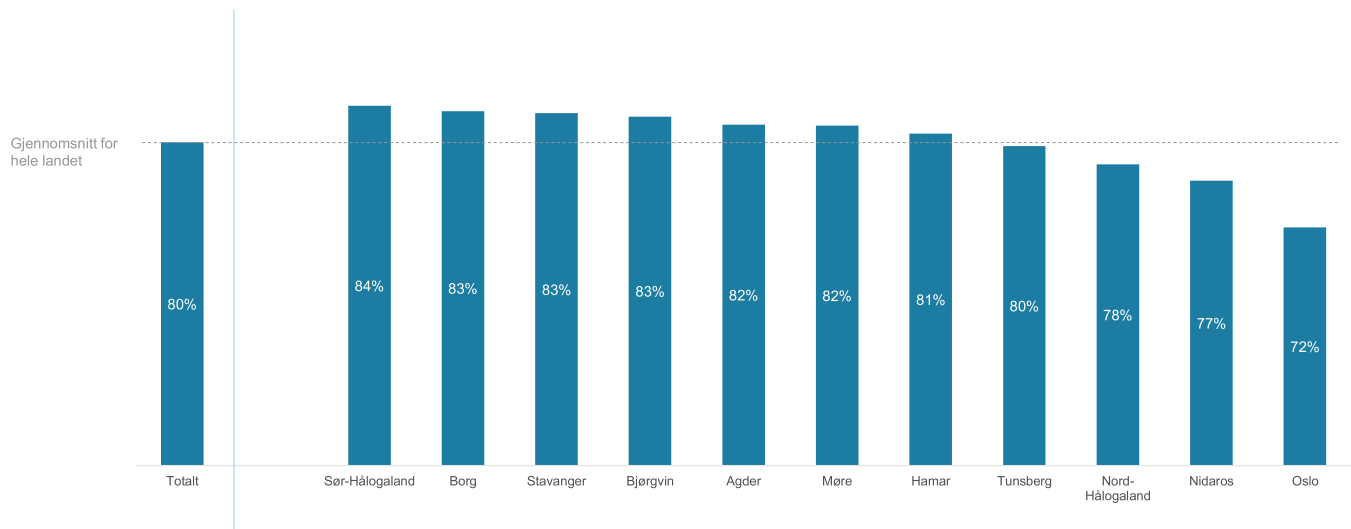


KIRKELIG VIELSE: Andel som ville valgt dette i dag. Landssnitt og per bispedømme





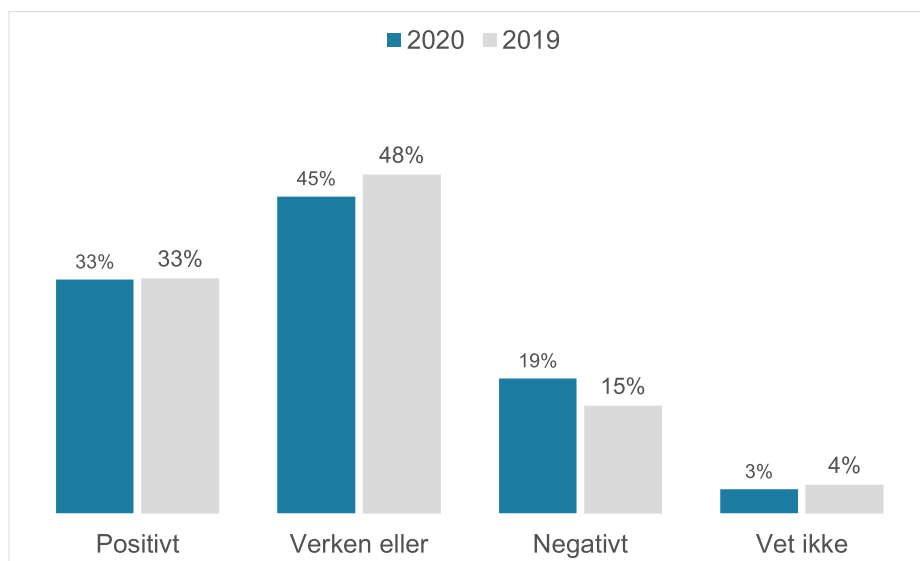
KIRKELIG BEGRAVELSE: Andel som ville valgt dette i dag. Landssnitt og per bispedømme





Informasjon og kontakt med kirken

Flere er positive enn negative til å få informasjon om kirkearrangement. Flest er nøytrale.



- 33 prosent av medlemmene ville reagert positivt dersom kirken sendte dem informasjon om ulike arrangement.
- 19 prosent ville reagert negativt
- De fleste medlemmene ville verken reagert positivt eller negativt, eller vet ikke hvordan de ville reagert (48 %).
- Andelen positive øker med alderen
- 7 av 10 i det grønne segmentet er positive, mot 3 av 10 i det gule og 1 av 10 i det røde.

n= 264

? Hvordan ville du reagert om Den norske kirke sendte deg informasjon om ulike arrangement?

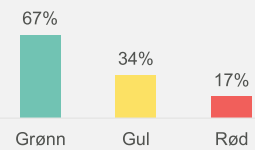


Fire av ti medlemmer har snakket med en prest eller annen kirkelig ansatt det siste året



- Totalt 38 prosent av medlemmene har snakket med en prest og/eller annen kirkelig ansatt siste året. 46 % oppga å ha gjort dette i 2019.
- Resterende 62 prosent av medlemmene har / husker følgelig ikke å ha snakket med en kirkeansatt siste året.

Andel **per segment** som har snakket med prest/kirkeansatt siste året



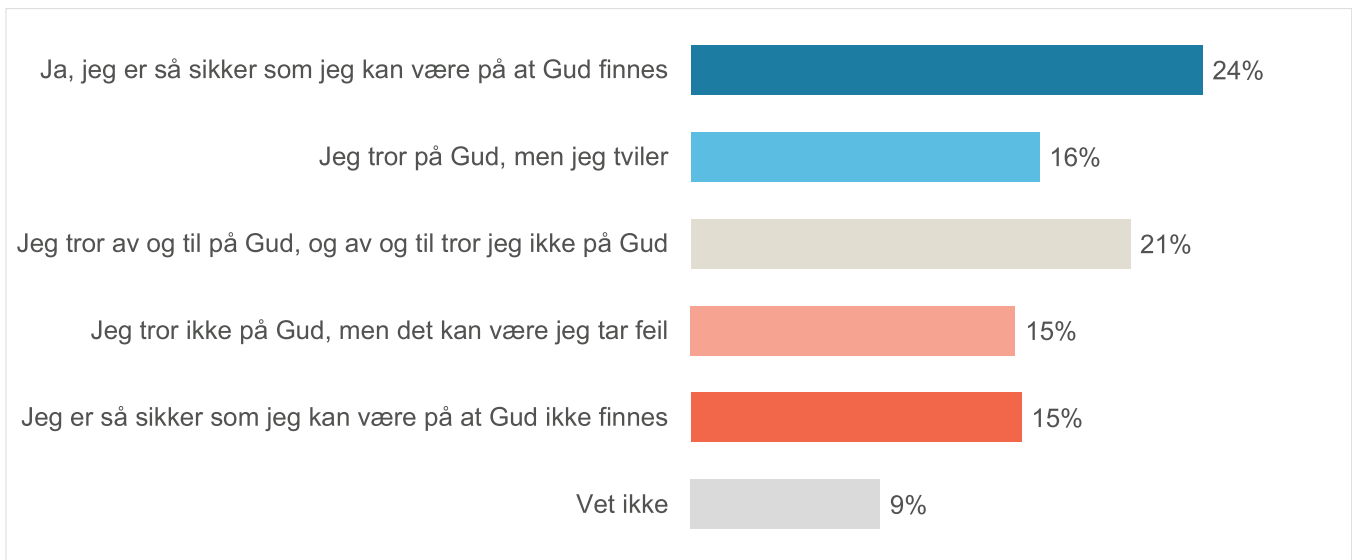
n= 264

? Har du i løpet av de siste 12 månedene snakket med kirkelig ansatte?





Tror du på Gud?



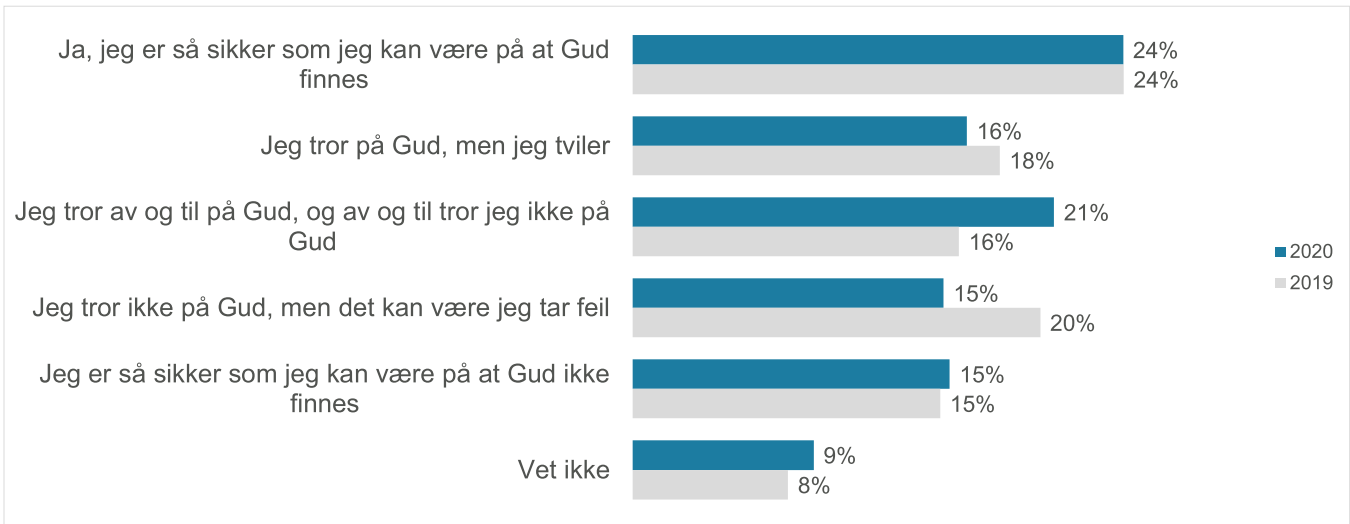
n= 264

? Tror du på Gud?

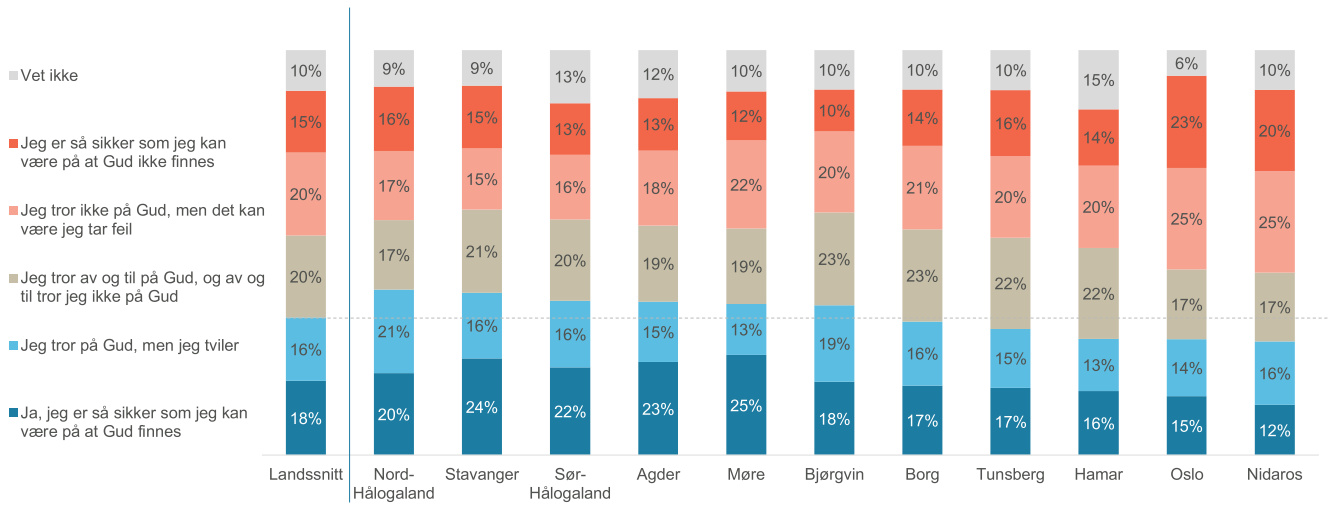




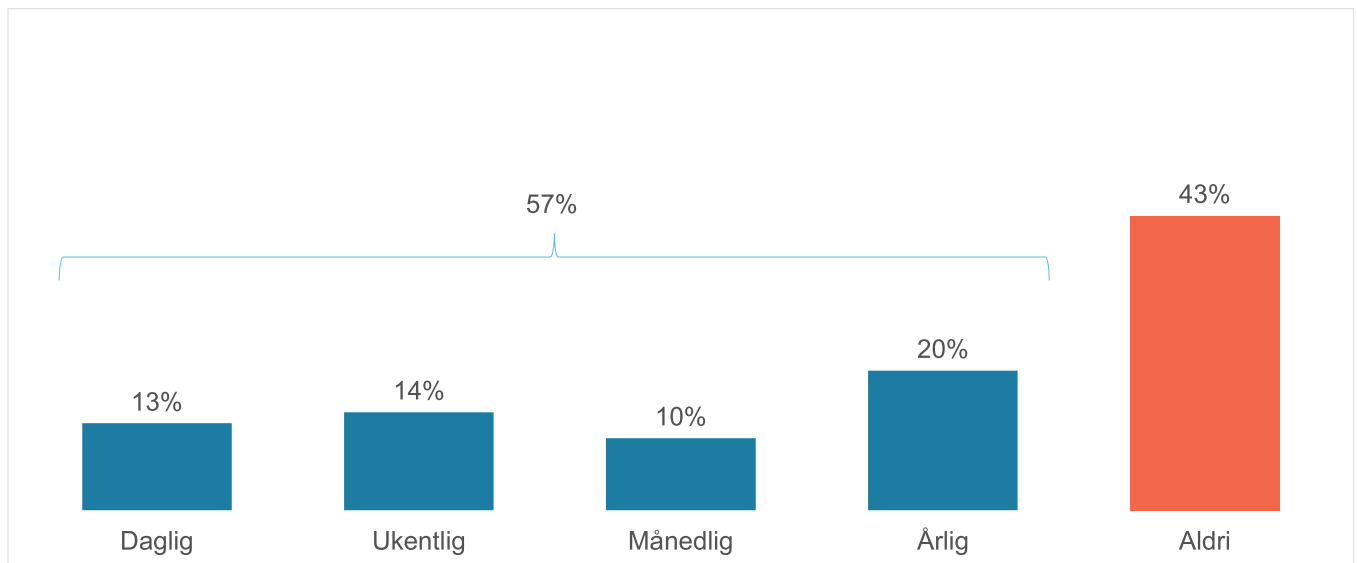
Tro på Gud - 2020 vs. 2019



TRO: Andel som tror på Gud. Landssnitt og per bispedømme



Over halvparten av medlemmene ber til Gud

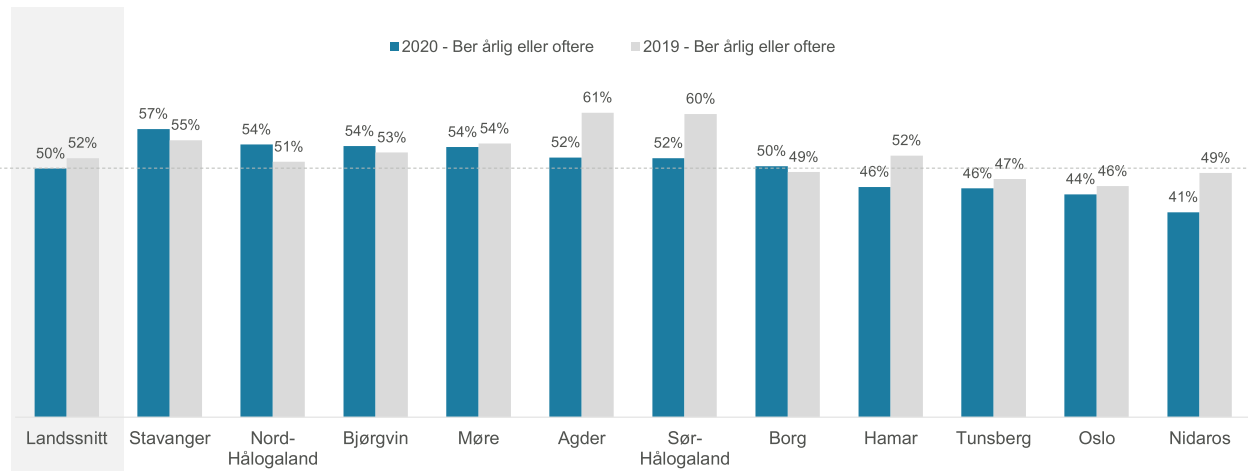


n= 264

? Ber du til Gud?

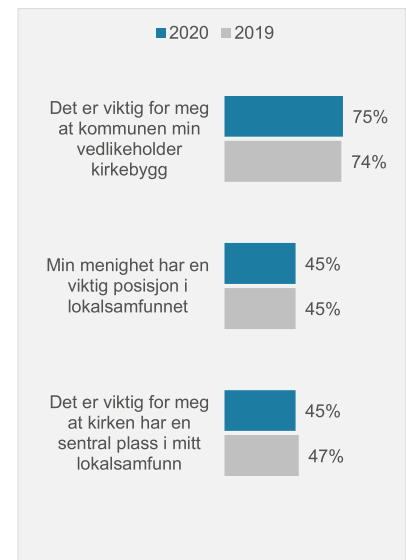
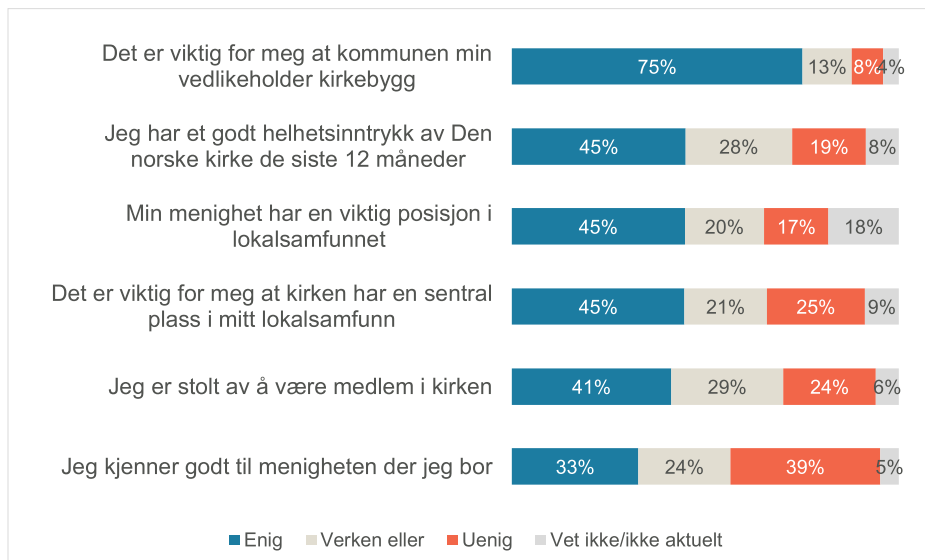


BØNN: Andel medlemmer som ber – per bispedømme





Holdninger til lokalkirken/menigheten



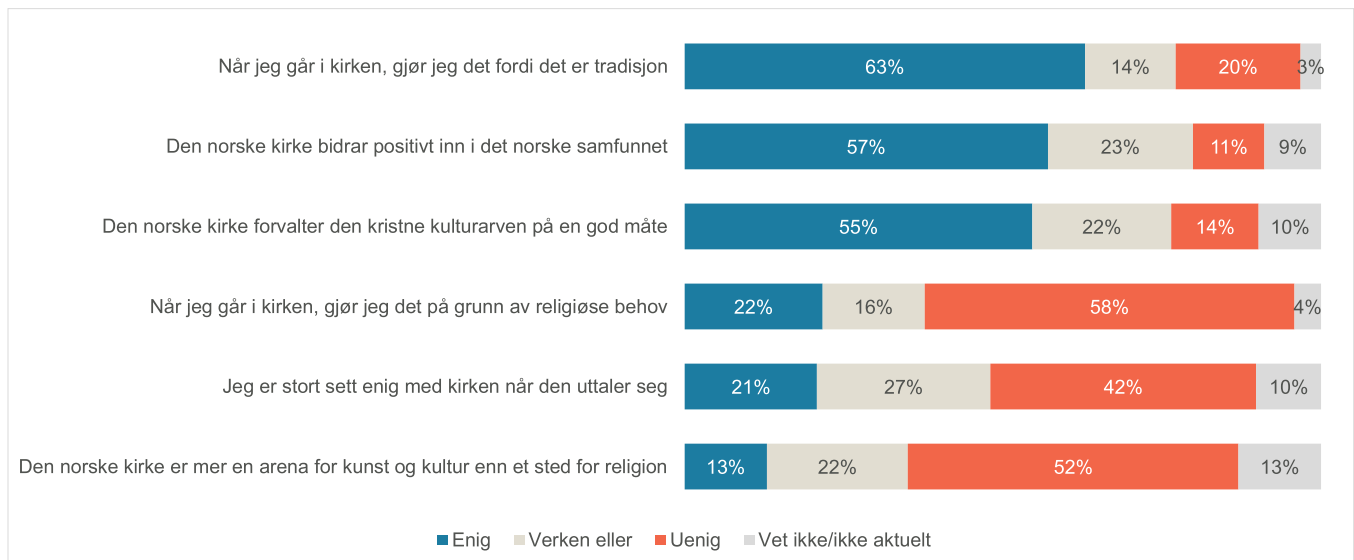
n= 264

? Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander:





Oppfatninger og behov knyttet til Den norske kirken



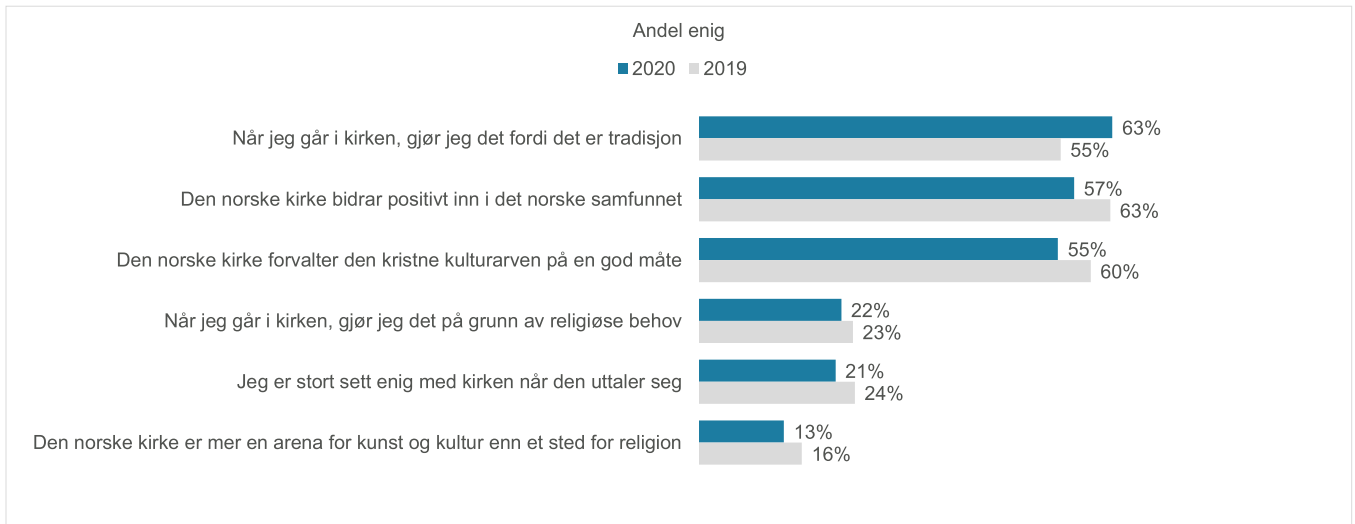
n= 266

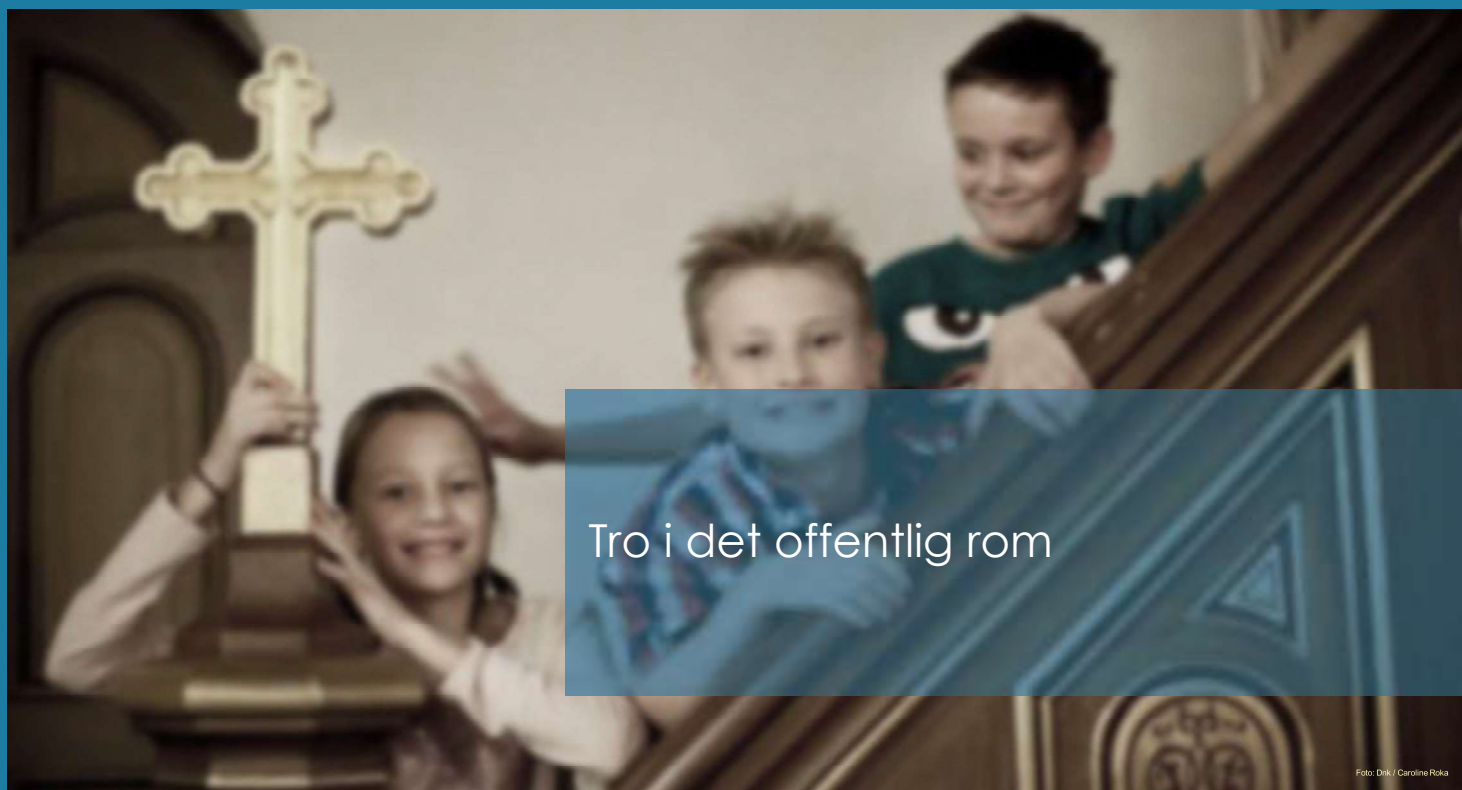
? Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander:



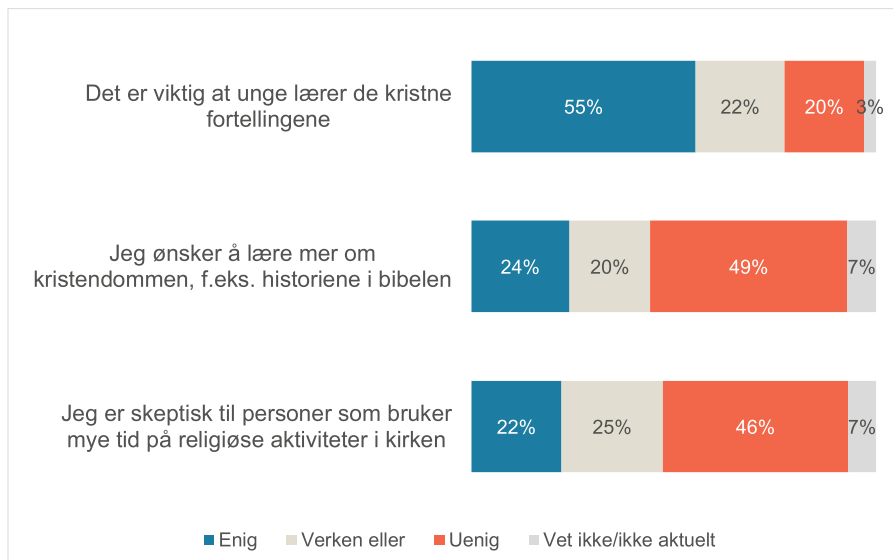


Oppfatninger og behov knyttet til Den norske kirken





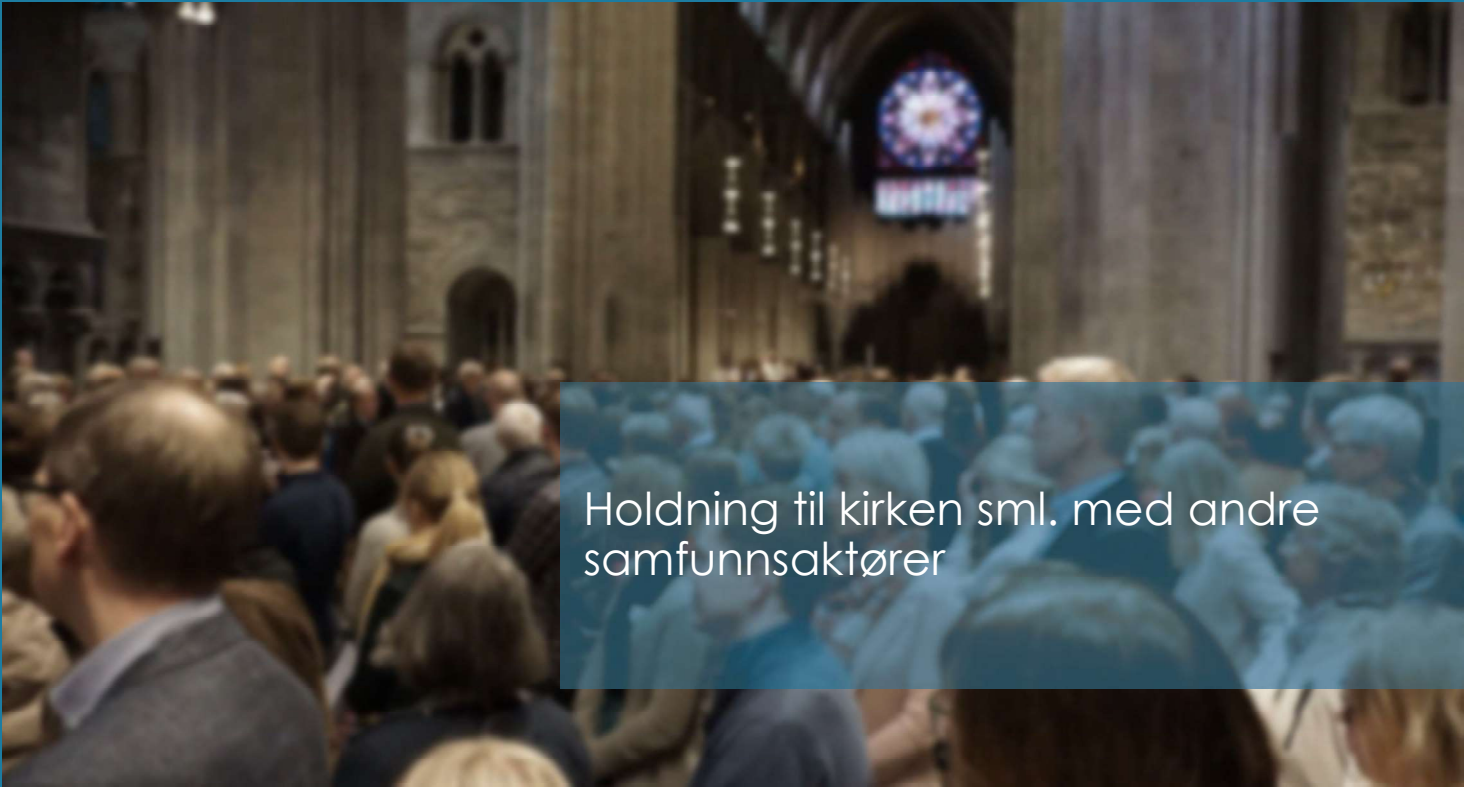
Tro i det offentlig rom



n= 264

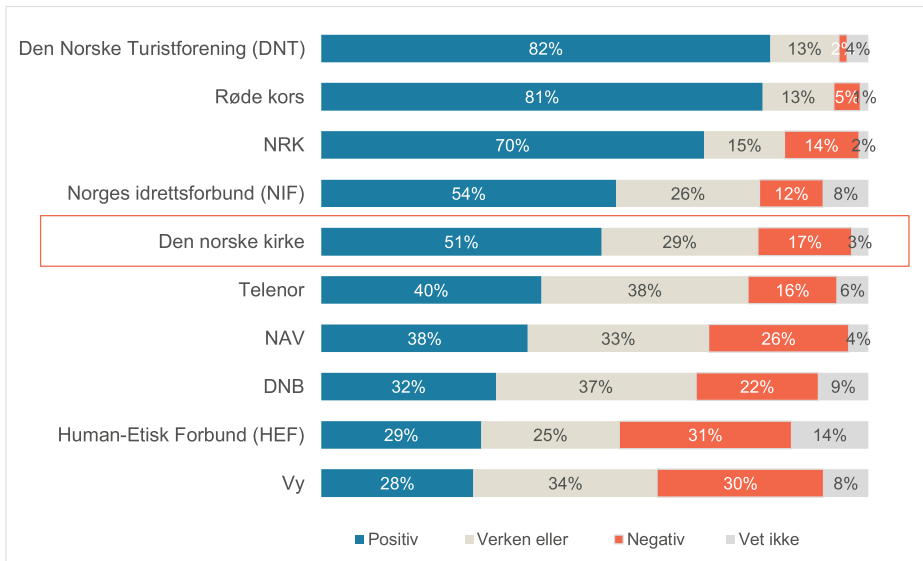
? Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander:



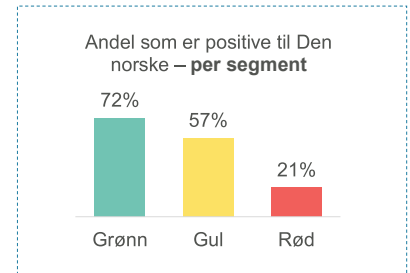


Holdning til kirken sml. med andre
samfunnsaktører

51 prosent av medlemmene er positive til Den norske kirken. 32 prosent er nøytrale eller vet ikke, mens 17 prosent er negative.



- Totalt 51 prosent av medlemmene er svært eller ganske positive til Den norske kirke, mens 17 prosent er svært eller ganske negative. Resten er nøytrale eller usikre.
- I 2019 sa 61 % at de var positive og 8 % at de var negative.

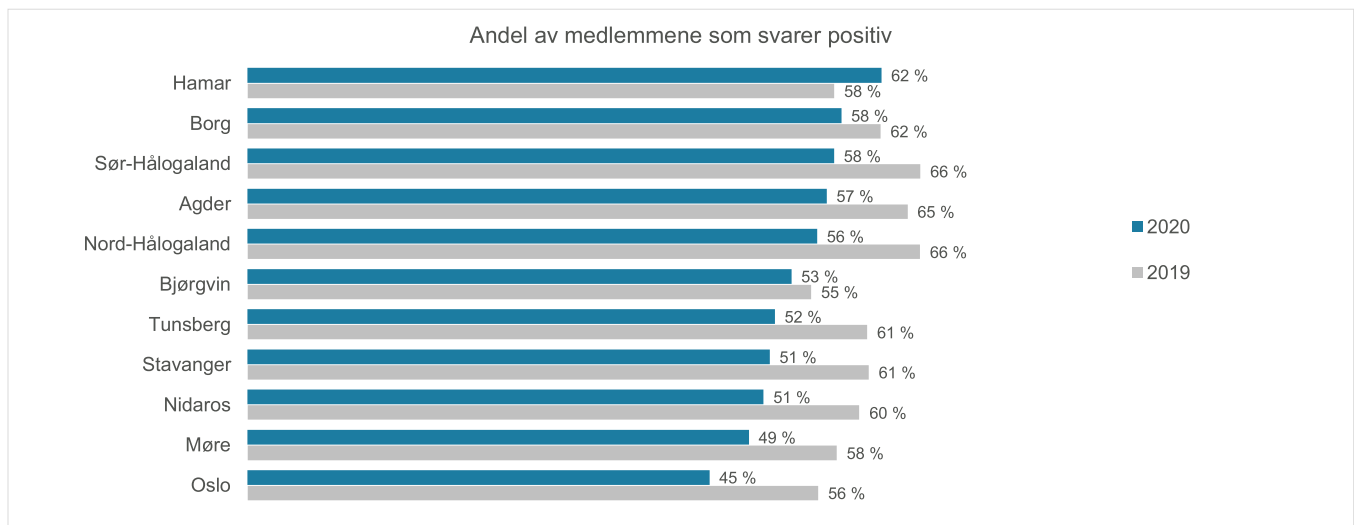


n= 264

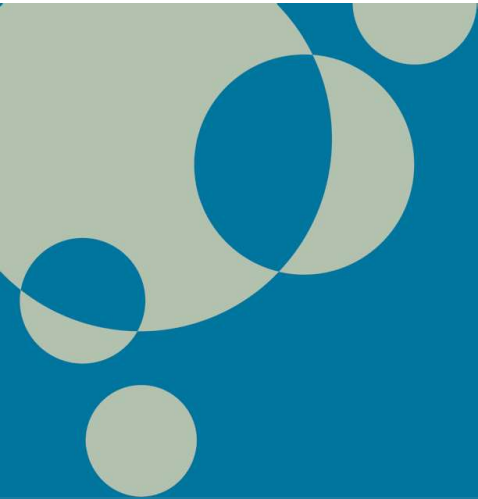
? Hvor positiv eller negativ er du til følgende bedrifter, organisasjoner og institusjoner?



Holdning til Den norske kirke 2020 vs. 2019, per bispedømme



Opinion AS | Vulkan 16 | 0178 OSLO



www.opinion.no

hei@opinion.no

[@opinionoslo](https://twitter.com/opinionoslo)

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

Dette er dokumentet som ligger i personalhåndboka og lederhåndboka.

Arbeidsgiverstrategi

Innhold

Hovedutfordringer	1
Formål, virkeområde og varighet	2
Nasjonale, regionale og lokale arbeidsgiverfunksjoner	3
Lederskap og medarbeiderskap	3
Lederskap	3
Medarbeiderskap	4
Utvikling	4
Rutiner og retningslinjer	5

Hovedutfordringer

Den norske kirke er en landsdekkende bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke som forkynner evangeliet om Jesus Kristus. Dette oppdraget ivaretar kirken ved å feire gudstjeneste, døpe, dele ut nattverd, gi barn, unge og voksne opplæring i kristen tro, vie og begrave. Kirken forvalter en rik kulturarv, og legger til rette for et mangfold av opplevelser og erfaringer blant annet i de mange kirkebygg vi forvalter. Kirken inviterer til diakonale fellesskap og delt tro på mange måter og på mange plattformer. Kirken ønsker å være åpen og til stede for folk i både hverdag og fest, både i gode dager og når krisen inntreffer. Kirken ønsker å være en formidler av «Mer himmel på jord».

Samfunnet er i rask endring. På få tiår har enhetssamfunnet, der nesten alle tilhørte folkekirken, blitt et flerreligiøst samfunn med mennesker av ulik tro og uten tro. Dette utfordrer kirken til å være dialogisk og samtidig tydelig på evangeliets budskap.

Den norske kirke ønsker å bidra til at Norge kan være et livssynsåpent samfunn. Et livssynsåpent og flerreligiøst samfunn krever kompetente medarbeidere som formidler kirkens budskap på en relevant og mangfoldig måte.

For å bevare en levende folkekirke med stor oppslutning og aktivitet også i framtiden, må både rekrutteringssatsingen og det frivillige engasjementet opprettholdes og styrkes. Dette krever god rolleforståelse og samspillskompetanse fra alle medarbeidere, slik at resultatet blir felles måloppnåelse, godt omdømme og gode arbeidsmiljø.

Formål, virkeområde og varighet

Arbeidsgiverstrategien er fastsatt av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg (AGU) og gjelder for prestedtjenesten, ansatte på bispedømmekontorene og sekretariatet i Kirkerådet. Strategien har i første omgang varighet ut inneværende valgperiode, til 2023.

Arbeidsgiverstrategien er et overordnet styringsdokument som skal bidra til å understøtte virksomhetens mål og visjoner. Visjon, mål og planer vedtatt av Kirkemøtet ligger til enhver tid til grunn for både overordnede strategier, enkeltplaner og retningslinjer. Arbeidsgiverstrategien danner en overbygning som må leses og forstås i sammenheng med mer operative dokumenter som lønnspolitikk, livsfasepolitikk, rekrutteringsstrategi osv.

For å løse oppdraget som kirke og opprettholde en landsdekkende folkekirke må kirken fremstå som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker og beholder kompetente medarbeidere. Videre må kirken som arbeidsplass være både utviklingsorientert og nyskapende.

Arbeidsplassen skal utvikles gjennom gode ordninger for medbestemmelse, som følges opp på alle nivåer; nasjonalt i Kirkerådet, regionalt i bispedømmene og i Kirkerådets sekretariat og lokalt i prostiene. Medbestemmelsen skjer gjennom de tillitsvalgte. Arbeidsgivers beslutninger blir enda bedre ved å involvere de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt.

En moderne kompetanseorganisasjon har en verdibasert forankring og bygger på forutsetningen om godt arbeidsmiljø. Internt og eksternt omdømme baseres ikke bare på måloppnåelse, men også hvordan man oppfattes og oppleves av andre og av seg selv.

Arbeidsmiljøet skal være preget av trygghet og respekt hvor alle verdsettes likt og ingen diskrimineres på grunn av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller alder.

Den norske kirke er en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere.

Utvikle

- Ved å være en arbeidsgiver med fremtidsrettet fokus på kompetanse som gjennom hele yrkeskarrieren legger planmessig til rette for faglig og personlig utvikling for alle yrkesgrupper i virksomheten.
- Ved å være en verdibasert organisasjon som gir arbeidstakerne en unik arena til å forene tro og arbeidsliv.

Beholde

- Ved å etablere en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk som bidrar til stabilitet, raushet og fleksibilitet i utøvelsen av arbeidet i alle faser av medarbeideres liv.
- Ved å ha ledere som motiverer sine medarbeidere, og legger til rette for praktisk, faglig og åndelig fordypning.

Rekruttere

- Ved å ha et kontinuerlig fokus på strategisk rekruttering i alle deler av organisasjonen gjennom målrettet, langsiktig og treffsikkert rekrutteringsarbeid.
- Ved å tilby et arbeidsliv som er unikt ved at tro og arbeidsliv henger sammen i hverdagen.

Nasjonale, regionale og lokale arbeidsgiverfunksjoner

Kirkerådet ivaretar felles arbeidsgiverfunksjoner på nasjonalt nivå, konkret ved samarbeid mellom partene i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandling, forvaltning av medlemskapet i arbeidsgiverorganisasjonen KA og ved utvikling av aktuelt regel- og avtaleverk på kirkelig sektor. Kirkerådet har også et overordnet HMS-ansvar i virksomheten. Kirkerådet har i tillegg et ansvar for å tydeliggjøre overordnede mål og strategier, samt bidra til utvikling og forenkling av avtaleverk, rutiner og prosedyrer.

De regionale arbeidsgiverne (Kirkerådets direktør for Kirkerådet, i bispedømmene biskop, stiftsdirektør og bispedømmeråd) ivaretar arbeidsgiverfunksjoner og HMS-ansvar på regionalt nivå, styrker arbeidet med utvikling av lokalt lederskap hos mellomledere (prostene og avdelingsledere/seksjonsledere på kontorene) og arbeider strategisk med kompetanseutvikling i samarbeid med tillitsvalgte. Biskop, stiftsdirektør og bispedømmeråd er også et viktig strategisk bindeledd mellom nasjonal arbeidsgiver og den lokale kirke. Partssamarbeidet skjer i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandling. Kirkelig fellesråd er hovedarbeidsgiver lokalt og har derfor et hovedansvar for HMS. Det regionale leddet har ansvar for å inngå og følge opp avtaler om samordning av HMS-arbeid.

Prostene er lokale arbeidsgiverrepresentanter, sikrer medbestemmelse lokalt og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet i samsvar med gjeldende tjenesteordninger og avtaler. Prosten har et ansvar for å sikre godt og hensiktsmessig samarbeid og samordning mellom linjene lokalt, jf. Tjenesteordning for proster § 6, 1. ledd.

Lederskap og medarbeiderskap

Lederskap

Ledere er gitt et særlig ansvar og skal bidra visjonært, strategisk og operativt for å nå virksomhetens mål. Dette fordrer en bevisst holdning til egen lederrolle, og det skjer gjennom samhandling både i opp- og nedadgående linje og på tvers av arbeidsgiverlinjer. God ledelse handler om å skape resultater sammen med og gjennom andre. Ledere spiller en avgjørende rolle i å etablere godt medarbeiderskap, og skal fremme en åpen og demokratisk organisasjonskultur som bidrar til å skape mestringsklima og et positivt og støttende arbeidsmiljø for alle. Ledere legger til rette for og gjennomfører vedtak fattet av de demokratisk valgte rådene på en slik måte at kirkens oppdrag oppfylles. Ledere er kjent med til enhver tid gjeldende visjonsdokument og har reflektert over hva det betyr for dem innenfor eget myndighetsområde. Kirken skapes gjennom forvaltningen av Ord og sakrament, og kirkelig ledelse handler også om å legge til rette for, motivere og se til denne forvaltningen.

Våre ledere utvikler sin lederkompetanse og fremstår som gode forbilder for sine medarbeidere. Ledere delegerer, gir ansvar og følger opp målene som er satt. Den som er gitt et lederansvar skal fremme samarbeid og samhandling, ta ansvar og gjennomføre beslutninger. Ledere har også et særlig ansvar for arbeidsmiljøet i den enheten man leder.

Ledere:

- Har ansvar for å følge opp virksomhetens visjon og mål fastsatt av Kirkemøtet og de respektive enheter.
- Har et særlig ansvar for å følge opp og fremme likestilling og motvirke diskriminering.
- Veileder og bidrar til å utvikle medarbeidere på en tydelig og god måte.
- Viser respekt, åpenhet og tillit.
- Mottar veiledning og utvikler egen lederrolle.
- Har et særlig ansvar for arbeidsmiljøet i den enheten man leder.
- Aktivt fremme bærekraftsmålene slik at de er kjent og retningsgivende for virksomheten.

Medarbeiderskap

Medarbeiderskap handler om hvordan medarbeidere forholder seg til hverandre og tar ansvar for forhold den enkelte har innvirkning på. Hvordan medarbeidere forholder seg til hverandre er vesentlig for å få til godt arbeidsmiljø og et trygt og dynamisk samspill. En åpen og demokratisk organisasjonskultur bidrar til å skape mestringssklima og et positivt og støttende arbeidsmiljø for alle.

Medarbeidere:

- Har et bevisst forhold til virksomhetens visjon og mål fastsatt av Kirkemøtet og de respektive enheter.
- Har god system- og rolleforståelse .
- Jobber aktivt for å nå felles mål
- Viser respekt, åpenhet og tillit.
- Er kjent med og opptrer i tråd med virksomhetens etiske retningslinjer.
- Mottar veiledning og opptrer med faglig integritet .
- Opptrer lojalt i henhold til gjeldende ordninger og vedtak.
- Aktivt fremme bærekraftsmålene slik at de er kjent og retningsgivende for virksomheten.

Utvikling

Samfunnet er i kontinuerlig utvikling, og kirken må stadig arbeide med sin egen endringskompetanse. Kirken er avhengig av kompetente medarbeidere for å lykkes med å løse oppdraget i tiden som kommer. Den enkelte medarbeider må gis anledning til å bruke sin adekvate kompetanse. Arbeidsgiver skal legge aktivt til rette slik at kompetansen utvikles innenfor gitte rammer i alle faser av arbeidslivet.

Det er en politisk målsetting å forenkle kirkens organisering og samle alle lokalt tilsatte i en arbeidsgiverlinje. Det pågår et utredningsarbeid som skal danne grunnlag for beslutning på Kirkemøtet i 2022.

For å møte fremtidige endringer, må organisasjonen være lærende, endringsvillig og ha utviklingskompetanse. En slik kultur skapes gjennom kunnskaps- og erfaringsdeling hvor medarbeidere har rom til å bidra med sin kompetanse og til å utvikle den. Arbeidsgiverstrategien skal legge til rette for at virksomheten kan bli like god på utvikling og innovasjon som på drift.

Alle:

- Deler kunnskap og erfaringer med hverandre
- Bidrar med kompetanse
- Tar ansvar for egen kompetanseutvikling

Rutiner og retningslinjer

Ved utvikling og bruk av hensiktsmessige arbeidsverktøy og felles rutiner- og retningslinjer, skapes likhet og rettferdighet for alle medarbeidere.

Tabellen viser nasjonale retningslinjer og rutiner pr september 2020 og dokumenter som er satt på dagsorden for snarlig utarbeiding.

Navn	Status
Nasjonal lønnspolitikk	Utarbeidet
HMS-mål og handlingsplan	Utarbeidet
HMS-rutiner	Utarbeidet
Etiske retningslinjer	Utarbeidet
Rutiner for varsling og avvik	Utarbeidet
Rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter	Utarbeidet
Rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær	Utarbeidet
Rusmiddelpolicy	Utarbeidet
Bispemøtets «Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester»	Utarbeidet
Diverse lokale særavtaler	Utarbeidet
Livsfasepolitikk	Kommer
Rekrutteringsstrategi	Kommer

Fastsatt av arbeidsgiverutvalget 12. november 2020.

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

Inkludering eller diskriminering?

Kampen mot diskriminering er ennå ikke ferdig i samfunnet vårt. Vi har ennå en vei å gå for å skape større toleranse og forståelse mellom ulike grupper. Likevel, hvis kampen for mangfoldet blir ført med for sterke virkemidler, kan den i seg selv bli diskriminerende.

I Klepp og Stavanger er det foreslått å kutte støtten til frivillig kristent arbeid i noen organisasjoner, blant annet fordi alle verv i organisasjonene ikke er åpne for alle medlemmer. Her er mye godt ment, som likevel kan bli galt.

Vi trenger tydelige stemmer som peker på det mange i kirken nå sier klart: Kjærlighet mellom mennesker av samme kjønn er likeverdig med tradisjonelle ekteskap og fortjener gode institusjonelle rammer. Det er likevel et spørsmål om hvorvidt økonomiske virkemidler er svaret på hvordan denne kampen skal kjempes videre i samfunnet vårt.

De fleste representantene for den kristne, konservative tradisjonen er rause, respektfulle og lyttende overfor de med andre synspunkt enn dem selv. Det de ønsker seg tilbake, er å selv å bli møtt med toleranse, og i dette tilfellet respekt for at noen verv i livssynsbaserte organisasjoner må innehas av personer som identifiserer seg med organisasjonens trosgrunnlag.

I forhold til kommunal støtte, bør slike organisasjoner vurderes ut fra helheten i virksomheten, ikke bare ut fra enkeltspørsmål med stor symbolverdi. Troskap mot tradisjonell teologi betyr også høy forpliktelse på idealer om nestekjærlighet, uselviskhet, global rettferdighet og utvikling, omsorg for andre og blick for de som faller utenfor. Hvis man blir kjent med disse miljøene innenfra, vil man se at det finnes mye å heie på.

Ingen kommuner har kapasitet til å møte alle behov for mening, støtte og fellesskap i sitt lokalmiljø. Alle har interesse av et godt samarbeid med et bredt spekter av frivillige aktører. Mangfoldet av frivillige organisasjoner er noe av det som gjør byer og bygder til gode steder å leve, og her må tilbudet speile variasjonene av interesser i befolkningen. Det er bemerkelsesverdig at forslaget om å drive mer kontroll og sile på utvalgte deler av aktørenes ideologi dukker opp akkurat i Klepp, som nettopp ble kåret til «Norges mest kristelige kommune». Skal den delen av befolkningen som ønsker å drive livssynsaktivitet innen tradisjonelle rammer behandles på en annen måte enn andre organisasjoner? Skal barn og unge miste kjekke og viktige innslag i hverdagen, på grunn av vedtekter som sjelden er representative for verdiene i det som faktisk skjer?

Det finnes også trekk ved andre frivillige aktører som kan være kritikkverdige. Få vil argumentere for at katolikkene må få kvinnelige prester og muslimer kvinnelige imamer før de kan få offentlig støtte til barne- og ungdomsarbeid. Det kan finnes usunne trekk i både idrettsklubber, musikkmiljøer og bedrifter, uten at kommunen skal måtte etisk sertifisere all virksomhet for å kunne bidra. De fleste ting i samfunnet er verken svart eller hvitt, men ulike nyanser av grått.

Det kan fort bli en ny diskriminerende praksis å utelukke noen på grunn av det som handler om tro og religion. Det kan skape nye motsetninger og fordommer vi neppe har lyst til å bygge opp under.

En del av styrken i norsk tradisjon er at vi er tilbakeholdne med å redigere mangfoldet, men heller lar ting endre seg gjennom debatt og samtale. Det er det beste virkemidlet, også i møte med livssynsbaserte holdninger som virker problematiske. Klepp, Stavanger og andre som har vurdert livssynsbasert forskjellsbehandling bør derfor legge disse forslagene i skuffen, og heller la endring skje gjennom at mangfoldet får leve sammen i dialog og åpenhet.