



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Stavanger bispedømmeråd 2017-2019

Møtedato: 05.09.2018

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

29/18 Møteinnkalling Stavanger bispedømmeråd 2017-2019 05.09.2018

3

Saker til behandling

30/18 Bispedømmerådets vurdering av søkere ved tilsetting av prester og proster

4

31/18 Hvilke kandidater skal spørres om å delta i nominasjonsprosessen?

53

Orienteringssaker

32/18 Visitasforedrag, Vår Frelsers menighet

54

33/18 Stiftsdirektørens rapport september 2018

62

Referatsaker

Tilsettingssaker

34/18 Tilsetting av sokneprest i Haugaland prosti med Vikedal sokn som tjenestested

64

35/18 Tilsetting av sokneprest i Dalane prosti med Sokndal sokn som tjenestested

65

36/18 Tilsetting av kapellan i Haugaland prosti med Vår Frelsers sokn og Skåre sokn som tjenestested

66

Dette punktet i sakslisten er begrenset.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad		18/03868-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2017-2019	05.09.2018

Bispedømmerådets vurdering av søkere ved tilsetning av menighetsprester og proster

Vedlegg:

Justering av praksis for rekruttering av kvinner og yngre søkere til prestestillinger
 Notat fra Kirkerådet vedr. vektlegging av samlivsform ved tilsetninger
 Rutinebeskrivelse for tilsettingssaker
 Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Annen gangs behandling
 Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Første gangs behandling
 Vurdering av utlysningstekst - Sokneprest i Nedstrand sokn - opplysninger om samlivsform kan bli innhenta

Saksorientering

Innledning

I denne saken vil det gjort rede for hvilke prinsipper som skal legges til grunn ved bispedømmerådets vedtak om tilsetning av menighetsprester og proster, samt spesialprester.

Den formelle framgangsmåten ved tilsetning av prester framgår av Personalreglement for prester i Den norske kirke, fastsatt av Kirkemøtet 11. april 2016. Vedlagt følger også et oppsett som viser hvilken prosedyre som gjennomføres i forbindelse med tilsetninger i Stavanger bispedømmeråd.

Stavanger bispedømmeråd blir i tilsettingssakene forelagt saksdokumenter som skal danne grunnlag for vurderingene som beskrives i det følgende.

Kvalifikasjonsprinsippet skal anvendes

I Den norske kirke gjelder et prinsipp om at den best kvalifiserte søkeren til en stilling skal tilsettes. Prinsippet er basert på den alminnelige saklighetsnormen som gjelder ved tilsetninger og kalles for «det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet». Prinsippet er slått fast både i rettspraksis, forvaltningspraksis, ombudsmannspraksis og juridisk teori. Det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet har rettskildemessig formell lovs rang. Unntak fra

prinsippet må derfor ha hjemmel i lov, enten i en egen lovbestemmelse eller i forskrift som er hjemlet i lov.

Saklighetskravet

I kvalifikasjonsprinsippet ligger et krav om at tilsettingen skjer på grunnlag av saklige kriterier, og at det ikke blir tatt utenforliggende eller vilkårlige hensyn i vurderingen. Dette aspektet ved kvalifikasjonsprinsippet gjenspeiles i personalreglementet § 7 nr. 1:

Organene som er nevnt i §§ 8–10, uttaler seg på grunnlag av opplysninger som er gitt i søknadene, som er fremkommet under intervju og fra oppgitte referanser, og ut fra dokumentert kjennskap til søkerne. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.

Utlysningsteksten

Ved kvalifikasjonsvurderingen må det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. Det er i vurderingen viktig å se på hvilke krav til utdanning, yrkeserfaring mv. som utlysningsteksten oppstiller. Disse krav danner grunnlaget for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen.

For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet. Dette aspektet ved kvalifikasjonsprinsippet gjenspeiles i personalreglementet § 7 nr. 2:

Prioritering av søkerne skal foretas ut fra en helhetsvurdering der det legges vekt på utdanning, praksis, ansiennitet og personlige kvalifikasjoner sett i sammenheng med stillingens særlige arbeidsoppgaver. Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges. Likeledes skal hensynet til forflytning vektlegges. Kvinner og menn har lik adgang til tilsetting som prest.

Utdanning

Formell kompetanse er en kvalifikasjon. Med utdanning menes eksamener eller annen formell utdannelse fra ulike typer skoler, høyskoler, universiteter og andre lærersteder.

Realkompetanse er også en kvalifikasjon. Gjennom yrkeslivet opparbeides en arbeidserfaring som kan være en relevant kompetanse. Slik realkompetanse skal vektlegges og tas med i kompetansevurderingen.

Yrkeserfaring

Med yrkeserfaring siktes det til yrkeserfaring og annen praksis. Relevant yrkeserfaring vil normalt skrive seg fra tiden etter endt utdanning. Også tidligere yrkeserfaring vil imidlertid kunne være relevant.

Ansienniteten inngår som en del av denne vurderingen. Ansiennitet måles i tid, og er et arbeidsrettslig uttrykk for hvor lenge vedkommende har vært aktiv i yrkeslivet.

Ansiennitet skal alltid tillegges vekt ved tilsetting av prester.

Personlige egenskaper (skikkethet)

En viktig vurderingsfaktor som ofte kan være det avgjørende i en kvalifikasjonsvurdering, er om vedkommende er personlig skikket til stillingen. Det er ikke alltid tilstrekkelig kun å være godt kvalifisert når det gjelder utdanning og yrkeserfaring. Søkeren skal også vise seg personlig skikket, eller egnet til stillingen. Også uttrykket *personlige egenskaper* brukes for å betegne dette kvalifikasjonskriteriet. Personlige egenskaper er således en type kompetanse som vektlegges.

Utlysningsteksten vil vise hvilke personlige egenskaper som skal tillegges særlig vekt i den konkrete tilsetningen. For eksempel kan lederegenskaper eller samarbeidsevner være nevnt i utlysningsteksten.

Det vil også være slik at personlige egenskaper som er ugunstige for stillingen kan vektlegges.

Bispedømmerådet må ha tilstrekkelig grunnlag for å vurdere samtlige aktuelle søkeres personlige skikkethet på en tilfredsstillende måte. Intervjuet og referansene gir grunnlaget for å vurdere personlig skikkethet.

Andre vurderingstema

Ved tilsetning av menighetsprester vil det være saklig å legge vekt på andre momenter enn utdanning, yrkeserfaring og personlig skikkethet. Personalreglementet sier således at behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet og hensynet til forflytning skal vektlegges. Hvordan kjønn kan vektlegges, beskrives nedenfor.

Sammenligningen av søkerne

Bispedømmerådet skal foreta en sammenlignende vurdering av samtlige søkeres utdanning, yrkeserfaring og personlig skikkethet for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert til stillingen. Siktemålet i en tilsettingssak er således å finne fram til den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.

Særlige kvalifikasjoner vurderes i relasjon til særlige arbeidsoppgaver. Det betyr at dersom en stilling er lyst ut med særlige arbeidsoppgaver, skal det vektlegges om søkeren har spesielle kvalifikasjoner som er nødvendige eller er fortrinn i forhold til de særlige arbeidsoppgavene.

Menighetsrådenes uttalelse

Uttalelser fra menighetsråd skal tillegges vekt i ved tilsetningen. Samtidig er det kvalifikasjonsprinsippet som skal være avgjørende. Det betyr at bispedømmerådet ikke kan unnlate å tilsette den best kvalifiserte ut fra en vektlegging av menighetsrådets uttalelse.

Innstillingsrådets innstilling

Innstillingsrådet er bispedømmerådets eget organ. Når innstillingsrådet skal innstille søkere til en stilling, er innstillingsrådet forpliktet på å følge kvalifikasjonsprinsippet på samme måte

som bispedømmerådet. Innstillingsrådet skal også anvende de særskilte vurderingstemaene som framgår av personalreglementet, som f.eks. behovet for representasjon av begge kjønn og behovet for forflytning.

Ettersom det er innstillingsrådet som intervjuer søkerne, vil innstillingsrådets innstilling inneha den mest fyllestgjørende vurderingen av søkerens personlige egenskaper.

Dette betyr at innstillingen er utgangspunktet og grunnlaget for bispedømmerådets vurderinger i tilsettingssaken.

Innstillingen fungerer som begrunnelse for bispedømmerådets tilsetning dersom tilsettingssaken skulle bli rettslig etterprøvd.

Teologiske vurderinger

Det er verd å merke seg at kvalifikasjonsprinsippet og personalreglementet ikke åpner for at bispedømmerådet kan gjøre teologiske vurderinger av søkerne.

Dersom biskopen er kjent med at prestens liv eller lære ikke er i samsvar med kirkens lære, kan biskopen gjøre en påskrift om dette. Påskriften vil være et dokument som følger søknaden gjennom tilsetningsprosessen. Påskriften skal behandles som en manglende kvalifikasjon, og kan vektlegges ved tilsettingen.

Forbud mot diskriminering

Tilsettingssaker skal behandles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven:

§ 6. Forbud mot å diskriminere

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

§ 7. Direkte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

§ 8. Indirekte forskjellsbehandling

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Det foreligger etter lovens § 6 et forbud mot å diskriminere på grunn av kjønn og alder. Bispedømmerådet har 08.06.2015 gjort følgende vedtak:

- 1. Det er klart grunnlag i heile Stavanger bispedømme for å oppfordra kvinner til å søkja prestestillingar. Bispedømmet har for få kvinner i prestestillingar, og vil arbeida for å rekruttera fleire.*
- 2. I nesten prosti i bispedømmet er det for få prestar under 40 år. Bispedømmerådet vil derfor til vanleg lysa ut prestestillingar med oppfordring til unge prestar om å søkja.*
- 3. Dersom alders- eller kjønnsfordelinga i eit prosti kjem i god balanse, vil stillingar ikkje lengre bli lyste ut med fokus på kvinner og yngre søkjarar.*
- 4. I særlege tilfelle kan administrasjonen ut frå ei stilling sin karakter velja å ikkje oppfordra unge prestar særskilt til å søkja.*

Vedtaket som er gjort gir en mulighet til å oppfordre yngre personer og kvinner om å søke prestestillinger. Formålet er å få flere kvinner og yngre søkere på søkerlisten. Vedtaket gir i seg selv ikke grunnlag for å vektlegge alder og kjønn i forbindelse med tilsetningsvedtaket. Likestillings- og diskrimineringsloven § 11 lyder:

Positiv særbehandling på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd er tillatt hvis

- a) særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål,*
- b) det er et rimelig forhold mellom formålet man ønsker å oppnå og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere og*
- c) særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd.*

Denne bestemmelsen gir adgang til en positiv særbehandling av søkere ut fra alder og kjønn. Det er imidlertid en forutsetning at vilkårene i bokstavene a) - c) er oppfylt.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 inneholder bestemmelser om lovlig forskjellsbehandling:

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

- a) har et saklig formål*
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.*

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

Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i § 6.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 inneholder et forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, samtidig som den i visse situasjoner gir anledning til å innhente opplysninger om samlivsform:

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

- a) *graviditet, adopsjon eller planer om å få barn*
- b) *religion eller livssyn*
- c) *etnisitet*
- d) *funksjonsnedsettelse*
- e) *seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.*

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

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

Det vises i denne forbindelse til bispedømmerådets vedtak av 15.12.2016 og vedlagte dokumenter fra behandlingen av saken:

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

Diskrimineringsloven om seksuell orientering er erstattet med Likestillings- og diskrimineringsloven. Derfor lyses prestestillinger ut med følgende formulering i utlysningsteksten:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetning, jf. § 30 i likestillings- og diskrimineringsloven.

Søkernes samlivsform kan vektlegges. Dette gjelder kun samlivsform som ikke er heterofil. Heterofilt samboerskap omfattes således ikke, og kan ikke vektlegges ved tilsetningen.

Biskopen kan imidlertid, ut fra en teologisk vurdering, gi påskrift på søknaden til en samboende søker. En slik påskrift vurderes som en endring i søkerens teologiske kvalifikasjoner for å være prest.

Forslag til vedtak

Saken er drøftet.

STAVANGER BISPEDØMME

RUTINEBESKRIVELSE

TILSETTING AV MENIGHETSPRESTER OG PROSTER

14.08.2018

Fase 1: Ledighet i stilling

Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
1.1	Arbeidstaker sier opp	Arbeidstaker		Definert av oppsigelsestid		Oppsigelse skal skje i underskrevet brev og sendes tjenestevei, via prost. Den som mottar beskjed sendt på annen måte ber om å få tilsendt oppsigelsen på rett måte.
1.2	Prost melder fra til bispedømmekontoret	Prost	Videresender skriftlig oppsigelse.	Umiddelbart		
1.3	Bispedømmet mottar beskjeden	Personalrådgiver	Personalrådgiver sender informasjon videre til biskop, stiftsdirektør, assisterende stiftsdirektør, økonomirådgiver, førstekonsulent og informasjonsrådgiver.	Umiddelbart		

Fase 2: Oppfølging av oppsigelse

Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
2.1	Oppfølging av oppsigelse: personal	Personalrådgiver	Avklare uttak av ferie før avslutningstidspunkt med prost og økonomisjef. Sende brev med bekreftelse på oppsigelse til den ansatte.			
		Assisterende stiftsdirektør	Oppfølging mht. bolig.			
2.2	Oppfølging av oppsigelse: lokalt	Prost	Motta forutsetninger for avslutningstidspunkt fra bispedømmekontoret.			
			Avklare ønsket avslutningstidspunkt med presten.	Første anledning		
			Gi tilbakemelding på ønsket avslutningstidspunkt til personalrådgiver.			

			Avslutningssamtale.	Før avslutnings-tidspunktet		
			Informere menigheten.			
			Informere andre tilsatte.			
			Planlegge avskjedsgudstjeneste, i samarbeid med prest.	Før avslutnings-tidspunktet		
			Delta på avskjedsgudstjeneste.	Før avslutnings-tidspunktet		
			Overrekke gave.	I forbindelse med avskjeds-tidspunktet		
2.3	Oppfølging av oppsigelse: økonomi	Økonomi	Oppdatering TET, lønn, husleietrekk, skattetrekk bolig m.m.	På plass innen lønnsutbetaling på avslutnings-tidspunktet		
2.4	Oppfølging av oppsigelse: vikar	Biskopens sekretær / personalrådgiver	Finne vikarløsning, i samarbeid med prost, prostesekretær (og evt. VTP-ansvarlig).			

Fase 3: Vurdering av behov for utlysning

Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
3.1	Vurdering av behov for utlysning	Stiftsdirektør	Personalmøte for å drøfte stillingsutlysningen og vurdere behov for overføring fra annen stilling. Konsultere prosten om vurdering av nytt tjenestested, se eget skriv fra personalutvalget.			Utvidet personalråd (forslag): Biskop (etter ønske og anledning), stiftsdirektør, assisterende stiftsdirektør, personalrådgiver, informasjons- og personalrådgiver (mht. ressurs), økonomirådgiver, evt. (?) prost.
		Biskop, i samarbeid med stiftsdirektør og prost	Beslutning om utlysning eller starte prosess for intern overføring.			

Fase 4: Utlysing						
Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
4.1	Planlegging av utlysing	Stiftsdirektør	Fastsette hvem som deltar som stiftsdirektør i innstillingsrådet og den videre prosessen. Stiftsdirektør er ansvarlig for prestitilsettingene.		P § 3 nr. 1	Bispedømmerådet skal sørge for at ledige stillinger kunngjøres offentlig.
		Førstekonsulent	Avklare søknadsfrist, frister i prosessen og planlegge bispedømmerådsbehandling, i samarbeid med stiftsdirektør / assisterende stiftsdirektør.		P § 3 nr. 2	Kunngjøring skal skje hos NAV. Bispedømmerådet avgjør om stillinger også skal kunngjøres andre steder.
		Førstekonsulent	Beskjed til biskop, prost, fagorganisasjoner, personalrådgiver, økonomirådgiver, førstekonsulent, assisterende stiftsdirektør, informasjonsrådgiver, evt. alle på kontoret om at stillingen skal lyses ut og hvilke rammer som alt er klare for utlysingen.			
4.2	Utforming av utlysningstekst	Førstekonsulent	Brev 1: Oversende mal for utlysningstekst og informasjon til prost og PF.		P § 4 nr.1	Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, tjenestested, tjenestebolig og boplikt, målform i tjenesten og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig.
			Opprette stillingen i WebCruiter.		P § 4 nr.2	Det skal opplyses om søknadsfristen, som ikke må være kortere enn tre uker fra kunngjøring hos NAV.

					Søknadsfristen angir den dagen en søknad skal være sendt.
			Planlegge tidspunkt for intervju.		
	Førstekonsulent	Brev 2: Informere menighetsrådet om tidsfrister, rutiner ved tilsetning og deres rolle i saken. Kopi til prost og PF. Veiledning legges ved.			Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Videre skal kunngjøringen nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av kunngjøringen.
	Prost	Innhente særskilte satsingsområder og behov fra menigheten.			
Utforme forslag til utlysningstekst, i samsvar med malen.					
Sende forslag til førstekonsulent.					
Førstekonsulent og stiftsdirektør	Bearbeide forslaget språklig, i forhold til mal og vanlig praksis.				Stavanger bispedømmeråd har innført krav om politiattest (barneomsorgsattest) ved tilsetning i alle prestestillinger lønnet av bispedømmerådet. Kravet gjelder også for teologiske studenter som skal i stifts-/menighetspraksis. Kravet gjelder dessuten for stillingene i avdeling for menighetsutvikling ved bispedømmekontoret. Kravet gjøres kjent som del av kunngjøringsteksten ved utlysning
Førstekonsulent	Sende utkast fra prost og justert forslag til stiftsdirektør.				
Stiftsdirektør	Ferdigstille utlysningstekst, inkl. informasjon om bolig og andre betingelser, i samarbeid med PF og biskop.				
	Førstekonsulent: Informere informasjonsrådgiver først. Deretter: Sende ferdig utlysningstekst til				

			førstekonsulent som oppdaterer i WebCruiter.			av stillinger og gjøres gjeldende fra 01.10.2012.
		Førstekonsulent	Legge ut stillingen på www.kirkejobb.no og NAV. E-post til informasjonsrådgiver som publiserer på nettsidene.			
		Førstekonsulent	Send e-post om at stillingen er utlyst til biskop, menighet, stiftsdirektør, prost, informasjonsrådgiver og alle andre på kontoret.			
			Bestille henvisningsannonser i Vårt Land og eventuelt andre aviser.			
			Avklare eventuell annen annonsering med stiftsdirektør og bestille dette.			
4.3	Avklare boligspørsmål	Assisterende stiftsdirektør	Parallelt med utforming av utlysningstekst.			

Fase 5: Forberedelser til tilsetning

Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
5.1	Informasjon om søkere	Førstekonsulent	<p>Utarbeide offentlig søkerliste</p> <p>Sende offentlig søkerliste til søkerne, informasjonsrådgiver, menighet, fagorganisasjonene og alle på kontoret.</p> <p>NB! Alle bispedømmekontor.</p>		P§ 6 nr.2	Det skal snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet etter bestemmelsene i offentleglova § 25, annet ledd, dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har. Det skal sendes kopi av søkerlisten til de

					tjenestemannsorganisasjonene som organiserer prester i bispedømmet.
			Utarbeide utvidet søkerliste		Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en alfabetisk liste over søkerne (utvidet søkerliste) som skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. § 15 i forskrift til forvaltningsloven (forvaltnings-lovforskriften) av 15.12.2006. Listen sendes medlemmene av innstillingsrådet så snart den foreligger. Listen og kopi av søknadene sendes også, gjennom biskopen, til vedkommende menighetsråd.
			Gjennom biskopen sendes utvidet søkerliste og utlysningstekst til innstillingsråd og menighetsråd, med informasjon om hvordan listen skal behandles. Stiftsdirektør: Biskopen vurderer påtegninger på søkere som ikke anses som skikket.	P§ 6 nr.1	
5.2	Intervju	Biskop	Avgjøre hvem som skal intervjues, i samarbeid med stiftsdirektør og innstillingsråd.	P§ 6 nr.3	Det skal gjennomføres intervju2 med de søkerne som synes å være best kvalifisert til stillingen. Biskopen avgjør i samråd med bispedømmerådet hvem som skal intervjues. Medlemmene av innstillingsrådet kan dessuten kreve at det gjennomføres intervju med andre kvalifiserte søkere.
		Førstekonsulent	Planlegge intervju.	P§ 6 nr.6	Merknad: Intervjuet kan i særskilte tilfeller gjennomføres over telefon, som videokonferanse eller lignende.
			Kalle inn kandidater til intervju.	P§ 6 nr.4	Ved intervjuet skal innstillingsrådet og en representant fra vedkommende menighetsråd delta. Ved tilsetning av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene peke ut to representanter som deltar ved intervjuet. Ved tilsetning av spesialprest bør en representant for institusjonen eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta på intervjuet.
			Intervjuplan sendes innstillingsråd, menighetsråd og de som skal intervjues. Og biskopens sekretær.		
	Biskopens sekretær sjekker at alle søkere har 2 referanser, og at nærmeste leder (prost) er en av referansene.				

		Stiftsdirektør	Utarbeider intervju spørsmål. Lede intervju. Prost, PF og menighetsråd deltar.		P§ 6 nr.5	Dersom det under intervjuet kommer fram nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene. Stiftsdirektøren kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas under behandling.
5.3	Referanser	Stiftsdirektør	Gi beskjed om frist for referanseintervju til biskopens sekretær.			
		Biskopens sekretær	Referanseintervjuer.			Det innhentes 2 referanser per intervju kandidat.
		Biskopens sekretær	Levere referater til innstillingsrådet før intervju og til menighetsrådet etter intervju.			Dokumentene skal ikke sendes ut, men refereres muntlig evt. kopieres og samles inn igjen i møtet.
5.4	Uttale fra menighetsråd	Menighetsråd	Uttalelse om hvilke personer rådet ønsker tilsatt.	Etter avtale	P§ 8 nr.1	Menighetsrådet har, etter at det er gjennomført intervju, jf. § 6 nr. 3-5, anledning til innen en av stiftsdirektøren fastsatt frist, å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne som rådet ønsker tilsatt. Ved tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. Søkerne nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar menighetsrådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken med søkerliste og søknader til innstillingsrådet. Menighetsrådet bruker «Veiledning til menighetsråd».
			Sende uttalelsen til stavanger.bdr@kirken.no .	Umiddelbart	P§ 8 nr.2	Ved tilsetting av spesialprest skal også institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse

						om hvilke tre personer blant søkerne, nevnt i prioritert rekkefølge, som ønskes tilsatt.
		Postmottak	Sende uttalelsen til stiftsdirektør, assisterende stiftsdirektør og førstekonsulent.	Umiddelbart		
		Førstekonsulent	Sende uttalelsen til prost og PF (innstillingsrådet).	Umiddelbart		
5.5	Innstilling til bispedømmerådet	Prost	Innstillingsråd.		P§ 9 nr.1	Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren og en representant for tjenestemennene. Prosten er leder av innstillingsrådet. Ved tilsetning av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.
					P§ 9 nr.3	Innstillingen avgjøres i møte eller ved at prosten gir skriftlig forslag til innstilling, som så sendes de øvrige medlemmene av innstillingsrådet. Forslaget sendes først til tjenestemannsrepresentanten. Denne sender saken videre til det tredje medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i prostens forslag til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet.
					P§ 7 nr.2	Prioritering av søkerne skal foretas ut fra en helhetsvurdering der det legges vekt på utdanning, praksis, ansiennitet og personlige kvalifikasjoner sett i sammenheng med stillingens særlige arbeidsoppgaver. Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges. Likeledes skal hensynet til forflytning vektlegges. Kvinner og menn har lik adgang til tilsetning som prest.

			Skrive innstilling til bispedømmerådet og sende denne til stiftsdirektøren personlig og til biskopens sekretær.			Det er bare partene i saken som kan få vite innstillingen.
5.6	Sakspapirene til bispedømmerådet	Biskopens sekretær	Skrive saksframlegg og klargjøre vedlegg.			Sakspapirene skrives og klargjøres til utsendelse.
5.7	Tilsetning	BDR	Tilsetning.			Bispedømmerådet avgjør hvem som får tilbud om stillingen. Både vedtak, avstemningsresultat og innstilling er offentlig.

Fase 6: Etter tilsetning

Nr.	Hendelse	Ansvar	Kommentar	Frist	Hjemmel	Regelverk
6.1	Informasjon til den tilsatte	Stiftsdirektør	Telefon om tilsetningsvedtaket til den som tilsettes og alle som har vært til intervju.			NB: Utsatt offentlighet i 3 dager. Den som tilsettes konsulteres.
6.2	Informasjon til førstekonsulent	Stiftsdirektør				
6.3	Informasjon til andre når tilsetningen er offentlig	Førstekonsulent	E-post til alle på kontoret med innholdet i bispedømmerådets vedtak.			
			E-post til menigheten om innholdet i bispedømmerådets vedtak.			
			Informasjon til informasjonsmedarbeider.			Publisering på nettsiden. Bruk av bilde når vedkommende har takket ja til stillingen.
6.4	Fastsettelse av lønn	Personalrådgiver	Innhold i lønnstilbud.			
			Fastsette godskrevet ansiennitet.			

6.5	Utsendelse av tilsetningsbrev og personopplysningskjema	Førstekonsulent	Fylle inn lønnsstilbud og sende tilsetningsbrev, også kopi til prost.			Tilsetningsbrevet inneholder vilkår, svarfrist, forespørsel om politiattest, svarfrist og hvordan svaret skal sendes.
6.6	Diskusjon om betingelser	Stiftsdirektør / PF / Ansatt	I samarbeid med økonomisjef.			
6.7	Respons på tilbudet og personopplysningskjema	Den tilsatte	Sende signert dokument som svar til stavanger.bdr@kirken.no .			E-post er OK. Journalføres på førstekonsulent.
6.8.	Informasjon om den tilsatte har tatt imot	Postmottak	Sende dokumentet til stiftsdirektør og alle i PØF.			
		Førstekonsulent	Når den tilsatte har tatt imot stillingen: Informasjon til menigheten, bispedømmekontoret, andre søkere, innstillingsråd, bispedømmekontorene, aktuelt fellesråd og alle på kontoret her. Sende nyhet om tilsetting til media.			
6.9	Informasjon til offentligheten	Informasjonsrådgiver	Når den tilsatte har tatt imot stillingen, legge saken på nett.			Oppdatere eventuelt tidligere sak.
6.10	Avklare boligspørsmål	Assisterende stiftsdirektør	Innflyttingsdato, husleietrekk fra dato.			
6.11	Flytting	Personalrådgiver	Avgjøre om rett til dekning av flytteutgifter.			Se ny særavtale om flytting.
		Personalrådgiver	Informasjon om innhenting av tre anbud.			
		Ansatt	Innhente anbud, og sende til stavanger.bdr@kirken.no .			
		Personalrådgiver	Tilbakemelding til ansatt på valg av byrå. Sende anbud til journalføring.			

6.12	Avklare oppstartstidspunkt	Personalrådgiver	I samarbeid med prost.			Bispedømmet fastsetter oppstartstidspunkt.
			Skrive tiltredelsesbrev til proster og menighetsråd.			
6.13	Lage arbeidsavtale	Førstekonsulent - Turid				
6.14	Oppdatere økonomisystemer	Økonomi-konsulent	Bruke opplysningene på personalopplysningsskjema.			
			Oppdatere aktuelle systemer Aditro og Tid og bestille tilgang.			
6.15	Opplæring Labora Tid og andre personalsystemer	Prost	Eventuelt superbruker i prostiet.			
6.16	Oppdatere adresselister i Outlook	Førstekonsulent - Turid	Innhente offisiell e-postadresse fra lokalt kontor og sende til arkiv.	Rett etter tiltredelse		
6.17	Innføring i stillingen	Personalrådgiver	Sette prost i gang med lokal innføring.			Opprette huskeliste/mal/rutinebeskrivelse.
6.18	Organisere veiledning	Rådgiver personal og forvaltning	Tilby plass i ABV-gruppe Innføringsprogram nye prester.			
6.19	Lage ID-kort	Førstekonsulent				
6.20	Oppdatere stillingsoversikt i arbeidsrom	Personal				

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Gunnar Rønnestad	BDRSF - 250	16/3076

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
041/16	Stavanger bispedømmeråd	BS	25.08.2016

Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Første gangs behandling.

Vedlegg:

Saksorientering til Kyrkjemøtet - Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap. Konsekvensar frå Lærenemnda 2006

Vedtak i Kyrkjemøtesak -Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap - Konsekvensar av fråsegna frå Lærenemnda 2006

Notat til Kirkemøtets behandling i homofilisaken

Bispedømmerådssak - Tilsettinger i Stavanger bispedømmeråd. Endring av praksis

Brev til menighetsråd og kirkelige fellesråd - Tilsetting og vigsling i Stavanger bispedømme av homofile i partnerskap

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk - diskrimineringsloven om seksuell orientering

Saksopplysninger:

Stiftsdirektøren er anmodet om å legge fram en sak til bispedømmerådet om tilsettinger og samlivsform. Det legges opp til at saken behandles i to møter.

Kirkemøtet 2014 gjorde følgende vedtak i sak 14/14:

Kirkemøtet viser til den enstemmige delen av uttalelsen fra Bispemøtet og gir sin tilslutning til denne. Kirkemøtet erkjenner at uenigheten om vigsel av likekjønnede par angår et vesentlig læremessig spørsmål for en luthersk kirke, nemlig forståelsen av ekteskapet. Det handler ikke om ulikt syn på menneskets verd. Kirkemøtet vil uttrykke at uenigheten ikke er av en slik karakter at det gudstjenestelige og sakramentale fellesskapet i Den norske kirke må brytes.

Som en følge av vedtaket ovenfor og at Kirkemøtet 2017 sannsynligvis vedtar liturgi for vigsel av likekjønnede, er det også tatt et læremessig standpunkt i forhold til likekjønnet samliv: Det foreligger nå to ulike syn på hvorvidt likekjønnet samliv er i samsvar med rett lære.

Der bispedømmerådet lyser ut prestestillinger og stillinger ved bispedømmekontoret som forutsetter ordinasjon eller vigsling, tas i dag følgende formulering inn i utlysningsteksten:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetjing.

Denne formuleringen ble vedtatt i 2007 og er knyttet opp mot homofile i partnerskap. I 2007 var Den norske kirkes lære at likekjønnet samliv ikke er i samsvar med Den norske kirkes lære. Spørsmålet i denne saken er om formuleringen skal videreføres i en situasjon der det i kirken nå foreligger to ulike syn på om homofil samlivsform er i samsvar med rett lære.

Bakgrunnen for at bispedømmerådet nå etterspør samlivsform er Kirkemøtesak 07/2007 «Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap. Konsekvensar av fråsegna frå Lærenemnda 2006»:

1. Kyrkjemøtet har merka seg at ei samla Lærenemnd understrekar det reformatoriske prinsippet om Skrifta som øvste norm for det kyrkja lærer, òg i etiske spørsmål knytte til homofilt samliv. Samtidig konstaterer Kyrkjemøtet at Lærenemnda, ut frå ei samla forståing av dei bibelske skriftene, er delt i vurderinga av homofilt samliv i partnerskap. Det er ikkje lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kyrkjemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.

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

3. Kyrkjemøtet understrekar at det i behandlinga av denne saka alltid har lagt til grunn at Den norske kyrkja er eit trussamfunn og derfor forstår ordningane sine for ordinasjon, vigsling, tilsetjing og tenestebrev som uttrykk for det trusgrunnlaget kyrkja har, òg når kyrkja har og praktiserer ulike syn i saker av slik karakter.

4. Kyrkjemøtet ber kvar einskild biskop om å ha ein føreseieleg praksis når det gjeld å ordinere/vigsle og skrive ut tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap. Ein ber biskopane samrå seg om korleis dei handterer eventuell ulik praksis.

5. Kyrkjemøtet oppmodar alle organ som er involverte i tilsetjingsprosedyrar i kyrkja, om å leggje vekt på å finne gode og ryddige løysingar når ulike syn møtest i ei sak. Kyrkjemøtet vil be

alle tilsetjingsorgan med ansvar for tilsetjing i stillingar som krev ordinasjon/vigsling, om å vere tydelege nok ved utlysing og i tilsetjingsprosedyren på kva som gjeld med omsyn til samlivsform. Ingen organ bør tilsetje i stillingar som krev ordinasjon eller vigsling, utan at det er avklart om biskopen vil gi vedkomande tenestebrev. Det gjeld særleg når bispeembetet ikkje er representert i tilsetjingsorganet.

6. Lærenemnda avgrensa sjølv mandatet sitt. Såleis er det ikkje gjort greie for alle dei etiske utfordringane ved homofilisaka i fråsegna frå nemnda. Det er viktig for den vidare samtalen om dette spørsmålet i kyrkja at det vert arbeidd meir med bibelmaterialet og med

samlivsspørsmål i kultur- og samfunnsperspektiv. Kyrkjemøtet ber Bispemøtet ta initiativ til eit slikt arbeid.

7. Kyrkjemøtet vil framheve at det er viktig å halde fram dialogen om denne saka lokalt og sentralt i kyrkja, med dei frivillige organisasjonane og i møte med andre kyrkjemedlemmer. Denne saka grip på ulike måtar direkte inn i kvardagen til mange kyrkjemedlemmer, og Kyrkjemøtet kjenner den uroa som mange kjenner på når det gjeld deira plass i kyrkja. Til liks med Ungdommens kyrkjemøte vil Kyrkjemøtet sterkt oppmode leiarar i kyrkja og i kristelege organisasjonar om å arbeide kontinuerleg med haldningar og kommunikasjonsformer, slik at kyrkjelege fellesskap kan kjennast opne, tydelege og inkluderande.

Som en følge av ovennevnte Kirkemøtevedtak, gjorde Stavanger bispedømmeråd følgende vedtak i møte 12. desember 2007 (sak 092/07):

Stavanger bispedømmeråd fastsetter at følgende formulering integreres i utlysning av prestestillinger og stillinger ved bispedømmeadministrasjonen som forutsetter ordinasjon eller vigsling:

«Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting»

Vedtaket er gjort med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 13.3.

I 2007 hadde arbeidsmiljøloven § 13-3 følgende ordlyd:

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke,

anses ikke som diskriminering etter loven her.

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

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

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

Det framgår av punkt 3 at et trossamfunn som Den norske kirke i gitte situasjoner kan vektlegge homofil samlivsform slik at søkere utelukkes fra tilsetning.

I den nå opphevede diskrimineringsloven fra år 2005 står det følgende:

§ 7. Forbud mot å innhente opplysninger ved ansettelser

Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål er begrunnet i stillingens karakter, eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte religiøse eller kulturelle syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Arbeidsmiljøloven § 13-3 ble endret i år 2010. Nå framgår følgende av arbeidsmiljøloven § 13-1 (7):

Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering.

Adgangen til å innhente opplysninger om seksuell orientering i ansettelsesprosessen ble fra 01.01.2014 regulert av Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering). Der står følgende i § 16:

§ 16. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

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

a) innhenting av opplysningene er begrunnet i stillingens karakter eller

b) det inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte religiøse, kulturelle eller politiske syn, og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet.

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

Inn under samlivsform går ikke bare om en person er samboer eller gift, men også om samlivsformen er heterofil eller homofil/lesbisk.

Diskrimineringsloven § 5 inneholder hovedregelen om forbud mot diskriminering:

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

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Lovlig forskjellsbehandling regnes ikke som diskriminering. Hva som er lovlig forskjellsbehandling framgår av diskrimineringsloven § 6:

§ 6. Lovlig forskjellsbehandling

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

- a. den har et saklig formål,*
- b. den er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende*

Det å utelukke en søker fra tilsetning på grunn av likekjønnet samlivsform, vil etter diskrimineringsloven være lovlig dersom utelukkelsen har et saklig formål og er nødvendig for å oppnå formålet. For et trossamfunn kan det legges til grunn at det vil være både saklig og nødvendig å legge vekt på om en søker lever i samsvar med trossamfunnets lære. Spørsmålet blir imidlertid hvor ensartet denne læren må være for at det er saklig og nødvendig å utelukke søkere ut fra en læremessig begrunnelse.

Vi viser til vedlegget «Kirkemøtets behandling av homofilisaken – konsekvenser for ansettelsespraksisen i Den norske kirke og anvendelsen av diskrimineringsbestemmelsen i Arbeidsmiljøloven». I dette notatet drøftes bl.a. hvorvidt trossamfunnet Den norske kirke i 2007 (med ett vedtatt syn på likekjønnet samliv) kan kreve at de som ansettes i viglede stillinger ikke lever i homofilt partnerskap og om dette kravet tilstrekkelig er begrunnet i Den norske kirkes formål eller stillingens karakter. Flere av vurderingene i notatet fra år 2007 er fortsatt aktuelle. På side 7 i

notatet står bl.a. følgende:

Det må således antas at en domstol i en eventuell sak vil legge vekt på hva som i større eller mindre grad er Kirkens syn på spørsmålet og hvilke krav Kirken stiller til innehaverne av viglede stillinger. Videre må det antas at det ikke er avgjørende at det også finnes avvikende oppfatninger. Hvor grensen går for hvor stor del av Kirken som må forfekte et syn for at det skal kunne legges til grunn som Kirkens syn er det vanskelig å si noe sikkert om.

Det kan reises tvil ved om det enkelte bispedømmeråd i Den norske kirke, i medhold av diskrimineringsloven § 5, har tilstrekkelig hjemmel for å diskriminere likekjønnet samlevende i tilsetningssaker. Det at kirken nå har to likestilte teologiske syn, kan ha gjort det mindre saklig og mindre nødvendig i forhold til formålet å diskriminere likekjønnet samlevende i tilsetningssaker. Om bispedømmerådet fortsatt har tilstrekkelig hjemmel til å diskriminere likekjønnet samlevende i den nye teologiske situasjonen vi er i, vil kunne avklares ved behandling av en konkret tilsetningssak i rettsapparatet.

Stavanger bispedømmeråd kan gjøre to ulike valg:

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

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

Stiftsdirektøren anbefaler bispedømmerådet om å drøfte saken. Ut fra denne drøftingen vil administrasjonen legge fram en ny sak med forslag til vedtak i et senere møte.

Forslag til vedtak:

Saken er drøftet. Stiftsdirektøren bes legge fram saken til annen gangs behandling i et senere møte.

Stavanger bispedømmeråd - 041/16

SBDR - behandling:

SBDR - vedtak:

Saken er drøftet. Stiftsdirektøren bes legge fram saken til annen gangs behandling i et senere møte.

STAVANGER, den 19.08.2016

Gunnar Rønnestad
assisterende stiftsdirektør



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Sakspapir

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

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
SBDR	Stavanger bispedømmeråd	068/16	15.12.2016

Spørsmål om samlivsform ved bispedømmerådets stillingsutlysninger. Annen gangs behandling.

Vedlegg:

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

Saksorientering

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

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

Saksframlegget fra 25.08.2016 oppsummerte redegjørelsen på følgende måte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stiftsdirektøren ser følgende alternative tilnærminger:

A: Dagens ordning videreføres uten endringer.

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

Stiftsdirektøren vil anbefale at bispedømmerrådet velger det siste alternativet.

Forslag til vedtak

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

Stavanger bispedømmeråd - 068/16

SBDR - behandling:

Følgende vedtaksforslag fikk 4 stemmer:

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

Følgende ble vedtatt med 6 stemmer:

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

SBDR - vedtak:

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



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

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

I Innledning – Kirkemøtet i 2016 versus vedtaket fra 2007

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

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

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

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

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

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

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

II Det rettslige rammeverket

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

§ 16. Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6. Lovlig forskjellsbehandling

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

- a) den har et saklig formål,

b) den er nødvendig for å oppnå formålet og

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. august 2016

Ragnar Bredoch

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

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

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

³ Årets vedtak pkt. 2 lyder:

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ § 5. *Hovedregel om forbud mot diskriminering*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«4.4.2.5 Krav i utlysningen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁶ I sine kommentarer til tjenestemannsloven skriver Torgeir Bjørnaraa at:

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

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



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Saksframlegg

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Geir Skårland	BDRSF - 212.9	14/6636	

Kode	Tittel	SaksNummer	Møtedato
SBDR	Stavanger bispedømmeråd		30.04.2015

Justering av praksis for rekruttering av kvinner og yngre søkere til prestestillinger

Vedlegg:

Vurdering av utlysningstekst - Sokneprest i Nedstrand sokn - opplysninger om samlivsform kan bli innhenta (L)(285861)

Saksorientering

I sak 26/12 vedtok Stavanger bispedømmeråd å «leggja særleg vekt på å tilsetja fleire kvinner og fleire yngre prestar, av omsyn til heilskapen i bispedømmet. Bispedømmeadministrasjonen blei bedt om å «arbeida for å rekruttera fleire kvinner og fleire yngre prestar som søkjarar til prestestillingar».

Etter dette har alle prestestillingar i bispedømmet, med unntak av prostestillingar, blitt utlyst med oppfordring til kvinner og yngre prestar om å søkja. Bispedømmerådet har lagt vekt på alder og kjønn ved tilsetjing.

I kontaktmøte med bispedømmeadministrasjonen, har presteforeninga (PF) peika på det behovet prestar i bispedømmet over 55 år kan ha for å skifta stilling. Nokre gongar kan det vera vanskeleg for prestar i siste del av aldersspennet å få tilslutning i tilsetjingsprosessar, ikkje minst lokalt.

PF har også peika på at ulike stillingar kan vera eigna for prestar i ulike alder.

I tillegg har PF undersøkt med likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) om det er lovleg å lysa ut alle stillingar med oppfordring til kvinner og yngre prestar om å søkja.

LDO har svart ombudet generelt ser det å oppfordra eit kjønn til å søkja som positiv særbehandling. Etter lova er det tillatt om det fremjer likestilling. Det er grunnlag for å oppfordra eit kjønn til å søkja dersom det er representert med under 40 % av dei tilsette.

Når det gjeld alder, er den grunnleggjande regelen at diskriminering på grunn av alder er forbudt, etter arbeidsmiljøloven § 13-1. Det er likevel tillatt å gje særbehandling viss det i realiteten fremjer likebehandling. LDO seier det er adgang til å treffe tiltak for å styrke eller beskytte posisjonen til eldre eller yngre arbeidssøkerar. LDO seier at «dersom det er en underrepresentasjon av yngre prester til stillingen som sokneprest (...) betyr det altså at det er tillatt å oppfordre yngre prester til å søke på denne stillingen.»

Med andre ord har bispedømmet etter lova høve til å oppfordre kvinner, yngre eller eldre prester til å søkja, dersom det er grunnlag for det i den gjeldande samansetjinga av presteskapaet. Dette kan vera eit positivt tiltak i retning likebehandling.

Personalreglementet for prestar seier i § 7-2 at 2. «Prioritering av søkerne skal foretas ut fra en helhetsvurdering der det legges vekt på utdanning, praksis, ansiennitet og personlige kvalifikasjoner sett i sammenheng med stillingens særlige arbeidsoppgaver. Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges. Likeledes skal hensynet til forflytning vektlegges. Kvinner og menn har lik adgang til tilsetning som prest.»

Personalreglementet legg altså opp til å vektleggja kjønn for å sikra ei representativ samansetning av presteskapaet. Dette skal vektleggjast ved tilsetjing, saman med andre forhold. Ansiennitet er eit av fleire forhold som det også skal leggjast vekt på, saman med andre element. Tilsetjing skal skje ut frå ei vurdering av heilskapen.

Pr. i dag er gjennomsnittsalderen for prestar i bispedømmet 54 år. Den typiske presten (medianen) er 55 år. 17,2 % av prestane er kvinner. To prosti har ingen kvinnelege prestar tilsett som kyrkjelydsprest.

Det kan vera passande å kalla prestar under 40 år for yngre prestar, og prestar over 60 for seniorar.

Her er situasjonen i prostia:

	Andel kvinner	Andel menn	Prestar under 40	Prestar over 60	Gjennomsnittsalder
Ryfylke	33 %	67%	1	1	52
Haugaland	8 %	92 %	1	6	56
Karmøy	0	100 %	0	2	55
Tungenes	25 %	75 %	4	4	51
Ytre Stavanger	18 %	82 %	2	2	53
Domprostiet	25 %	75 %	2	3	54
Sandnes	23 %	77 %	1	3	54
Jæren*	0	100 %	1	4	55
Dalane	14 %	86 %	1	3	54

**Statistikken gjeld kyrkjelydsprestar. Fengselsprest Sissel Nerhus er ein del av fellesskapet i Jæren prosti. Me reknar likevel kvinneandel først og framst for kyrkjelydsprestar, sidan det er desse stillingane problematikken gjeld.*

Administrasjonen meiner regelverket er klart på at ein bør arbeida for betre kjønnsrepresentasjon når det er færre enn 40 % prestar av det eine kjønnet i eit prosti. Slik er det i alle prosti i bispedømmet.

Det er sunt for kyrkja med eit presteskap med god representasjon frå begge kjønn, og med aldersmessig variasjon. Ikkje minst sidan Rogaland har ung befolkning og prestetenesta retter seg mot alle aldersgrupper er det viktig at det finst ulike prestar med ulik livserfaring å identifisera seg med. Det handlar ikkje bare om alder og kjønn, men også om dette. Generelt sett bør ein rekna prestar i alle aldersgrupper som kvalifiserte for vanlege prestestillingar. Det vil nettopp vera å diskriminera ut frå alder viss ein i utgangspunktet seier at yngre eller eldre søkjarar ikkje passar for ein bestemt type stilling. Ein kan ikkje pr. definisjon seia at yngre prestar ikkje kan vera sokneprest i ein stor kyrkjelyd, eller at prester i siste del av tenesta ikkje kan arbeida med barn og unge.

Ei prestekarriere strekk seg frå ca. 25 årsalderen, til og med pensjonsalder, normalt 67 år, men eventuelt lengre. Då blir midtpunktet og «normal gjennomsnittsalder» 46 år. Oversikten viser at alle prosti i bispedømmet har ein gjennomsnittsalder på fem år eller meir i forhold til midtpunktet. Det gjev eit generelt grunnlag for å arbeida for betre alders-representativitet.

Administrasjonen meiner det ikkje er nødvendig med detaljerte kriterie for når ein bør oppfordra unge eller erfarne prestar til å søkja, men at heilskapsbiletet i prostiet gjev godt grunnlag for å ta stilling til dette frå gong til gong. I Tungenes prosti er det fire prestar under 40 år, og fire prestar over 60 år. I dette prostiet treng ein derfor ikkje lenger oppfordra unge prestar til å søkja. Elles viser oversikta at dei andre prostia framleis treng fleire unge prestar, og at formuleringa i utgangspunktet bør brukast.

Unntaket er prestestillingar, der det ikkje er like naturleg å oppfordra yngre prestar til å søkja, sjølv om dei ikkje skal utelukkast. Administrasjonen vil også understreka at prestar med lang erfaring er relevante søkjarar til alle stillingar, også når yngre blir oppfordra til å søkja. Oppfordringa betyr at aldersrepresentativitet kan bli lagt vekt på, men ei tilsetjing skal alltid vera ei heilskapsvurdering. Bispedømmerådet tener på eit breitt og godt søkjargrunnlag.

Presteforeninga har foreslått at det i nokre tilfeller, ut frå ei stilling sin karakter, kan vera grunnlag for å ikkje be unge prestar særskilt om å søkja. Dette bør det vera særskilt grunnlag for, men administrasjonen er open for at det i særlege tilfelle kan gjerast unntak frå den generelle praksisen.

Å lysa ut med oppfordring til kvinner og yngre prestar om å søkja, tilseier at betre representativitet skal vera eit av omsyna ved tilsetjing. Det er likevel heilt klart ut frå personalreglementet og behova at andre omsyn enn dette også skal telja med. Ein kjem ikkje utanom at alle tilsetjingar blir heilskapsvurderingar.

Det gjev likevel grunnlag for å arbeida med samansetninga av presteskapet å lysa ut retta mot underrepresenterte grupper. Å setja fokus på dette har både symbolsk, strategisk og reell verdi for kyrkja og prestetenesta. Samstundes bør ikkje dette tolkast som at menn eller erfarne prestar ikkje kan søkja prestestillingar i Stavanger bispedømme, med håp om å få stillinga viss dei vil vera det klart beste valet.

Framlegg til vedtak

Skriv inn teksten her

1. Det er klart grunnlag i heile Stavanger bispedømme for å oppfordra kvinner til å søkja prestestillingar. Bispedømmet har for få kvinner i prestestillingar, og vil arbeida for å rekruttera fleire.
2. I alle prosti i bispedømmet, bortsett frå Tungenes, er det for få prestar i første del av tenesta. Bispedømmerådet vil derfor til vanleg lysa ut prestestillingar med oppfordring til unge prestar om å søkja.
3. Dersom alders- eller kjønnsfordelinga i eit prosti kjem i god balanse, vil stillingar ikkje lengre bli lyste ut med fokus på kvinner og yngre søkjarar.
4. Alle prestar kan i utgangspunktet søkja alle typar prestestillingar, men i særlege tilfelle kan administrasjonen ut frå ei stilling sin karakter velja å ikkje oppfordra unge prestar særskilt til å søkja.



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

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

NB! Dette brevet sendes kun per e-post!

Vår ref.:
15/320- 2- EMA

Deres ref.:

Dato:
17.02.2015

Spørsmål om utlysningstekst - Sokneprest i Nedstrand sokn

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

Oppfordre kvinner til å søke

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

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

å søke på denne stillingen.

Oppfordre yngre prester til å søke

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

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

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

Adgangen til å innhente og vektlegge opplysninger om samlivsform

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vennlig hilsen

Anne Jorun Ballangrud
seniorrådgiver

Edona Maksutaj
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Visitasforedrag

Visitas i Vår Frelasers menighet, 13. – 18. mars

Innledning

En fireåring sykler rundt mellom bordene i menighetshuset. Diakonen småprater med gamle kjente under broa. Konfirmanten tenner lys og bærer kors i gudstjenesten. Bedehuskapellet på Røvær rommer hundreårs historie og livet på øya nå. Klokkespillet klinger over byen. Kantoriet synger seg inn i påsken.

Alt dette er Vår Frelasers menighet.

Tusen takk for en flott mottakelse, i byen og på Røvær! Det er en stor opplevelse å være på visitas. Det er imponerende å se alt denne menigheten får til og den kvaliteten som preger arbeidet.

Dere er en menighet som er ett med byen og stedet dere hører til, som bryr dere om store og små, de som har enkle liv å leve og de som sliter, de som kommer når det skal feires de som vil ha kirke til hverdags, de som synger og de som sørger,

At dere vil være en kirke for byen er ikke bare fine ord. For dere er det praksis. Det har vi sett denne uka.

Visitasen

Jeg har møtt ansatte med stor erfaring, sterkt engasjement og høy faglig kompetanse. Jeg har møtt dyktige og ansvarsbevisste frivillige ledere og medarbeidere. Jeg har møtt lokalsamfunnet på Røvær, på en strålende dag, og møtt både fortellingene fra fortiden og kvaliteten i samfunnet som er der i dag. Jeg har gått «diakongang» med Arve, vært på Supertorsdag, sett livet på Forandringshuset, opplevd Maritimt Forum, møtt en ordfører som vil at byen skal være preget av gode verdier, sett en kantor som koser seg, unge musikere som alt holder høy kvalitet og fått være i det flotte kirkebygget, som er stort, vakkert og varmt nok til å romme hele livet.

Selv om jeg er født i byen og ikke synes det er så langt til Haugesund, har jeg disse dagene blitt bedre kjent med innsiden. Jeg skjønner hvorfor dere er glade i både kirken, byen og menigheten her. Jeg skjønner hvorfor dere deltar og hvorfor dere bruker tid og krefter for å bevare og åpne kirken for nye.

Hva handler kirken om?

Jeg tror det handler om at vi har noe i kirken som ikke finnes andre steder. Kirken handler om noe større enn virksomheten og aktivitetene vi driver. Kanskje kan vi si at den handler om Guds nærvær?

Da må vi med en gang ta noen forbehold: Gud er større enn oss. Gud omfattes ikke av vår erfaring, og vi skal være veldig forsiktige med å stille krav til hvordan opplevelsen av å tro på Gud skal være. Vi skal være raus med hverandres undring, tvil, ulike troshistorier og ulike liv.

Men det er Skaperens, Frelserens og Åndens nærvær som dypest sett bærer kirken. Når det feires gudstjeneste, synges salmer, når det kommer en diakon eller en diakonal medarbeider på besøk, når en turist setter seg ned i kirkebenkene og ser seg om, når dåpsvannet risler over et spedbarn, når konfirmantene blir bedt for, når Guds ord forkynnes, da vi midt i vår tro og vår tvil ane noe større, en varme, en tiltale og et nærvær.

Dette visitasforedraget skal derfor si litt om hvor dette nærværet finnes i Haugesund og i Vår Frelasers menighet. Det er dette «noe» som gir menighetsarbeidet betydning og kraft.

Gudstjeneste

Da må jeg si noe om gudstjeneste. Gudstjenestene er bygd på bibelske mønstre, bibelske fortellinger og tusenårige tradisjoner i kirken. Velsignelsen som avslutter gudstjenesten er minst 3 000 år gammel. Folk har bedt "Kyrie, eleison" - Herre, vis din omsorg for meg, i snart 2 000 år. Det var Jesus selv som sa vi skulle feire nattverd. Dåpen har alltid vært veien inn i menighetsfellesskapet, en livsforvandlende hendelse der Guds nåde tar oss inn i seg og gjør oss nye. Vi synger sammen med kristne fra alle tider.

Når vi feirer dåp og nattverd og når vi hører evangeliet, da tar vi imot Guds nåde der Jesus og apostlene sa vi ville finne den. Både dåpen og nattverden er synlige og konkrete, helt uavhengige av våre prestasjoner, helt uten krav til at vi skal føle noe, men hellige handlinger som lengselen, troen og selvforståelsen vår kan knytte seg til.

Utfordringen med gudstjenesten er nok heller at rikdommen i den er så stor at vi kan ha vanskelig for å ta den inn enn at den mangler innhold. Til dels er det også en kunst å gå på gudstjeneste, fordi det er noe annet enn en forestilling, det er en hellig handling vi opplever sterkest om vi deltar.

Det betyr ikke at pedagogikk og tilrettelegging er uvesentlig! Våre ord kan forkludre gudstjenesten og andre ting kan fylle sinnet.

Samtalen om gudstjenesteformer og hvordan flere skal oppdage gudstjenesten er viktig, ikke minst må vi lete etter det som kan åpne gudstjenesten for nye generasjoner og grupper. De samtalene er i gang også her. Men å fokusere på form innebærer også en risiko for å gå glipp av det vesentlige, som er uavhengig av form, at Gud er til stede, i kirken, i bønnene, prekenen og sakramentene – som også formidles i musikken.

Kirkemusikk

Dere er en menighet der kirkemusikken får blomstre. På kulturkvelden på torsdag fikk jeg høre hvor vakkert kantoriet kan synge. Her i det store kirkerommet kommer orgelet til sin rett.

Samtidig ser vi at kirkemusikken, og etter hvert også salmetradisjonen, er en ukjent tradisjon for mange. Mye kommuniserer umiddelbart, uavhengig av erfaring og bakgrunn, mens andre deler av den krever kristen kunnskap eller musikalsk erfaring for å gi fullt utbytte. Derfor er pedagogikk og formidling en viktig del av den kirkemusikalske tjenesten i menigheten i dag.

Haugesund har mange musikalske ressurser utenfor kirken. Den musikalske kulturen er mangfoldig. Det gir kirken flere strenger å spille på.

Menigheten har en kirkemusikalsk plan som både setter ord på kirkelige og musikalske verdier og peker på tiltak. Jeg blir glad når jeg ser at menigheten arbeider med salmer i

trosopplæring og er så bevisste på at noen salmer skal brukes ofte. Det er flott at menigheten har et aktivt korarbeid. Korene har stor egenverdi både musikalsk, sosialt og som menighetsutvikling – og betyr mye for gudstjenestelivet. Det er mye i både livet og teologien som uttrykkes best i musikk.

Kirken i sentrum

Dette er en bymenighet, med en kirke som ligger midt i sentrum, og med et menighetshus like ved. Det gir unike muligheter. Kirken forkynner bare med å stå der, og den er hele byens kirke, med åpne dører for livets mangfold.

Jeg er imponert over hvordan prost, stab og menighetsråd er bevisste på dette. Vår Frelsers menighet har en grunntenkning om sammenhengen med livet i byen som gjør at den fungerer godt som kirke for alle. Dere samarbeider med festivaler, åpner for cruiseturister og tilbyr et mangfold av konserter, med kjente og nye artister. Slik får mange oppleve at dette er et rom som ikke er atskilt fra livet, men midt i.

Ikke alle oppsøker gudstjenester eller menighetsaktiviteter. Derfor er det ekstra viktig å se at det å være kirke for byen er en kjerneoppgave. Kirken må være der folk er. I en sentrumsmenighet gir dette viktige muligheter, med verdi også utenfor soknegrensene. Jeg håper dette vil fortsette.

Samarbeid med kommunen om kirken som turistattraksjon er det også viktig å følge opp, her har byen, turistene og menigheten felles interesser og muligheter. Det skal ikke bare være i katedralene i Europa folk kan oppleve et rom som taler til dem. Det kan skje her hjemme også, også slik vi hørte det torsdag kveld i Arnstein Olaisens tekst.

Diakoni

Menigheten har en identitet som diakonal menighet, vi kan snakke om menighetens DNA. Diakonien er profesjonell, strategisk og godt forankret.

Tyngden i livet varierer. Dagene våre kan være lette, enkeltvis eller i lange perioder, men det er også mye i livet som er alvorlig. Vi blir ikke lykkelige av å satse på å leve uavhengige av fellesskap. Vi mister og sørger. Vi lever i både gode og krevende relasjoner. Vi blir syke. Det er normalt at livet ikke er enkelt.

Mye i kirken handler om dette. Jesus har gitt oss både håp og retning. I kirken ber vi, og vi strekker oss etter å handle i tråd med det Jesus har lært oss. Menigheten bør være et fellesskap av omsorg, både uorganisert og i tiltak, som sorggrupper, samtaler, kontakt med rusavhengige, tilbud til eldre og tilbud om fellesskap på ulike arenaer.

Menighetene i Haugesund og kommunen har et svært viktig samarbeid som handler om å støtte mennesker i den siste fasen av livet. Kirken har kompetanse og erfaring å bidra med, både når det gjelder samtaler, sorg og spørsmål som dukker opp i siste del av livet.

Kommunen gir uttrykk for at dette samarbeidet er viktig, fungerer godt og er nødvendig å holde på videre. Samhandlingsreformen i helsevesenet legger opp til at alle skal få åndelig omsorg.

Vi hører at helsepersonell her i byen setter pris på kirkens bidrag både med kompetanse og i praktisk samarbeid. Ikke minst finnes det mange fortellinger om hva dette betyr for de som møter kilder til håp, mening og fred i den siste delen av livet. De får lov til å ta vare på hvem de er som hele mennesker også i denne fasen.

Menigheten har også en lang og verdifull tradisjon for å inkludere mennesker med utviklingshemming. Lørdagskaféen er et godt møtested. Når deltakerne her er med på gudstjenesten, blir hele fellesskapet rikere. Inkluderingsarbeidet er et godt eksempel på at diakoni ikke er en enveisrelasjon. Alle som er med, får noe.

Som ordføreren sier, ønsker Haugesund å være en by for haugesundere fra hele verden. Det opplevde vi konkret på Forandringshuset. Omtanke for verden blir også tydelig i menighetens misjonsengasjement. Både SAT-7 og Stefanusbarna i Kairo er gode prosjekter, som blir integrert i menighetsarbeidet. Det er fort gjort å kaste bort tid og penger, men bruker vi tid og penger på misjon blir det til noe stort!

Det går en vei til å finne Guds nærvær inn til kirkerommet og gudstjenesten. Og det går veier mellom oss, gjennom nestekjærlighet, fellesskap, omsorg og støtte, både til dem vi har nærmest og der vi ser vi kan bety noe i en større sammenheng.

Barn, unge og trosopplæring

På Røvær er barneforeningen over 50 år. Her i byen er Barn er bra-festivalen 30 år. Den er blitt så stor at nesten alt som kan krype og gå av lag og foreninger må dra den sammen, men den begynte i kirken og kirken er fortsatt en tydelig bidragsyter. Det må være stas å være barn i Haugesund i høstferien.

KeyStone tensing har også snart jubileum. De har vært viktige for menigheten i mange år, og her er det enda større muligheter for samarbeid framover.

MILK- og LIV-kurs gir gode opplevelser og ledertrening. Vi kan håpe at flere av dem som deltar her også får lyst til å jobbe i kirken. Det er et felles satsingsområde vi har for tiden, vi trenger flere nye kirkelig ansatte framover, spesielt prester og ansatte som vil jobbe med barn og unge.

Det er ingenting å si på kvaliteten på trosopplæringstilbudet i menigheten. Akkurat her kan det være en utfordring at kirken ligger i sentrum, mens mange bor i boligområder rundt og må krysse usynlige grenser inn til sentrum for å delta. Tilbudene er gode, men den store bredden av medlemmene har ikke oppdaget dem. Det er flott at menighetsrådet har fokus på dette og vil begynne å satse et konkret sted, på 4-5-åringene.

Kanskje kan det ligge muligheter i mellomstore prosjekttiltak, tiltak som er lange nok til at de som kommer blir litt kjent med hverandre, men ikke så lange at de blir utfordrende for familiene å få plass til i en travel hverdag.

Alle skolene deltar på skolegudstjenester, og kirke-skolesamarbeidet er godt. Det ligger også godt til rette for samarbeid med barnehager.

Det er viktig at menigheten prioriterer å inkludere flere familier, unge voksne, ungdom og barn i gudstjenestene. Barn kan delta med oppgaver i gudstjenesten og trekke til seg atmosfæren, også når tankeinnholdet i praksis ofte retter seg mot voksne. Hold gudstjenester med god tilrettelegging. Det er bra at menighetsrådet er opptatt av denne utfordringen.

Samtidig kan det ligge vekstmuligheter blant andre grupper. Det blir flere eldre i samfunnet også. Kirken er allerede en viktig arena for mange eldre, og det vil den fortsatt være. Kanskje er dette en gruppe det er lettere å nå?

Å formidle kristen tro

I stort handler menighetsliv ikke bare om tiltak og strategier. Det handler om å formidle kristen tro, på en troverdig, forståelig, tiltrekkende og tilgjengelig måte.

Dere har mange ressurser, i musikk, bygninger, dyktige ansatte, engasjerte frivillige, kloke tillitsvalgte og god kontakt med lokalsamfunnet.

Jeg tror kirken forvalter noen mysterier, tradisjoner og verdier som mange flere ville hatt glede av å oppdage. Det kan vi hvis kirken våger å være tydelig, glad og utadvendt i tro og handling.

Jeg er glad for at det er opprettet kontakt mellom Haugesund og Karmøy om fremtiden for Skåredalen. Det var riktig å ikke fortsette med et prosjekt som ikke slo rot, men dersom området blir stort nok som egen bydel, vil det være viktig at kirken er til stede. Dette er også viktig i den langsiktige kontakten med kommunene.

Veien videre

Vekst for kirken kommer neppe gjennom strategier og planverk alene, selv om det er viktig å være strategisk, prioritere klokt, arbeide konkret og se på relasjonen mellom tiltak og oppnådde mål, slik menighetsrådet gjør.

«Jeg plantet, Apollos vannet, men Gud gav vekst», sier Paulus (1. Kor. 3,6). «For uten meg kan dere ingen ting gjøre», sier Jesus (Joh. 15,5). Det blir kanskje litt svulstig på en alminnelig kirkekaffe eller i et menighetsråd, men ta med at kirken bærer bud om en annen verden, et Gudsrike, som i Jesus Kristus og i hans kirke møter vår verden, for å forvandle den og for å føre oss til Gud.

Det er prosjektet. Vi må stadig spørre oss selv hvordan vi kan bidra til at Guds rike og Jesus Kristus blir synlig akkurat hos oss.

Jeg har sett at Gudsriket skjer i gudstjenestearbeid, i konfirmantplan, i diakonien, i kirkemusikken, i innsatsen som ansatte og frivillige legger ned, i den kjærligheten så mange viser til kirken sin, i samfunnet på Røvær og i kirken midt i byen. Guds rike er midt i blant dere! Gled dere i Herren!

Det kan og skal feires med små og store, en gang i blant eller riktig ofte. Da preger det byen og Haugesund nærmer seg de gode drømmene.

Vår Frelsers kirke fungerer på sitt beste som byens hjerte. Så kan nye fireåringer sykle mellom bordene på menighetshuset, og nye konfirmanter lede oss i prosesjoner noen skritt til, inn i det hellige, alminnelige livet hos Gud.

Tusen takk for at du er her og må Gud signe dagene som kommer.

Stiftsdirektørens rapport september 2018

Personal

Astrid Mong, som har hatt ansvar for ungdomsråd og ungdomsting, har sagt opp. Ungdomsrådgiver Bjarte Øen vil overta ansvaret igjen når hun slutter i oktober.

Prost i Tungenes prosti, Kjetil Aano, gjekk av med pensjon 01.07.2018.

Kapellan i Vår Frelzers sokn, Torgeir Vea, har sagt opp stillingen og slutter 09.09.2018.

Sokneprest i Kampen sokn, Kjersti Wee, sa opp stillingen 25.07.2018 og slutter i løpet av året.

Sokneprest i Torvastad sokn, Anne Netland, har sagt opp stillingen og slutter 01.01.2019.

Sokneprest i Randaberg sokn, Tomas Røsbak, er konstituert som prost i Tungenes prosti fra 01.07.2018 til 31.12.2019.

Sokneprest i Domkirken og St. Petri sokn, Øivind Holvedahl, er konstituert som domprost fra 02.07.2018.

Kapellan i Domkirken og St. Petri sokn, Sølvi Vinnes, er konstituert som sokneprest fra 02.07.2018.

Inkluderende kirkeliv

For Inkluderingsarbeidet avsluttet vårsemesteret med weekend til Lundheim folkehøgskole, Moi. Vi ble 74 stk til sammen, hvorav 15 utgjorde lederteamet. Gruppen rommet svært stort spenn i alder og funksjonsnivå,- en forsamling fylt av så mye livsglede, humor, omsorg og kreativitet at vi alle reiste svært beriket hjem! Vi fikk oppleve flotte dager, med god veksling mellom aktiviteter og hvilepuls, der gleden over det å få være sammen ble veldig tydelig.

Vi er svært takknemlige for enestående ledere (kirkelig ansatte og frivillige), for god kontakt med nye bofellesskap som deltok, og for å se hvilke langtidsvirkninger en slik weekend kan ha.

Gudstjenesten søndag gjorde svært sterkt inntrykk – engasjement og deltakelse er så ekte og umiddelbart. Det gjør inntrykk når en deltaker sier at «dette blir nok sommerturen min i år...»

Fra weekenden bygges det også broer til Solgårdentur 2019, som pr i dag har 190 påmeldte.

I oktober er det Høsttakkefester i Norheim og St.Petri – gledene står i kø.

Forum for trosopplæring

Forum for trosopplæring, de årlige fagdage for alle som er engasjert i menighetenes trosopplæringsarbeid, ble arrangert av Stavanger bispedømmeråd 15.-16.august på Solborg folkehøgskole. Dette året fikk de ca 90 påmeldte med seg et mangfold av ulike temaer som handlet om trosopplæring som menighetsutvikling, fokus på tjenesten og hvordan man kan se egne muligheter i den, bibeltime og gudstjeneste. Det ble også fokusert på fadderrollen, bruk av litteratur i trosopplæringstiltakene og barne- og ungdomskultur. Godt fellesskap og måltider er også en viktig del av disse dagene. En av deltakerne sa: «Høsten kommer ikke skikkelig i gang uten «Forum for trosopplæring».

Studietur for proster

11.-14. juni var prostene på studietur i London. Studieturen handlet om menigheter i vekst. Prostene møtte to engasjerte biskoper med god drive og mange relevante ideer. Vi besøkte flere interessante menigheter som jobber i storbyen, både etablerte, kjente menigheter og steder der grupper av mennesker har gått sammen og fått liv igjen i kirker og bydeler der det var blitt stille. Menighetene hadde ulik profil, noe som også gav hjelp til refleksjon. Prostene hadde også god tid til samtale underveis om hva vi kan ta med oss hjem.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.