



# Møteinnkalling

---

Møtedato: 27.10.2021 kl. 19:00

Møtested: Udland kirke

Arkivsak: 19/01027

---



DEN NORSKE KIRKE

Skåre menighetsråd

# Møteinnkalling

## Skåre menighetsråd

---

 Møtedato: 27.10.2021 kl. 19:00

Møtested: Udland kirke

Arkivsak: 19/01027

---

 Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 93415416 eller e-post tl766@kirken.no.  
 Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

<b>SAKSLISTE</b>		
<b>Godkjenning av innkalling og saksliste</b>		
28/21	21/02969-1	Godkjenning av innkalling 271021
<b>Godkjenning av protokoll</b>		
29/21	21/02970-1	Godkjenning av protokoll 010921
<b>Saker til behandling</b>		
30/21	21/02976-1	Høring-ny kirkelig organisasjon
31/21	21/03424-1	Utsmykking av Udland kirke - revidering
32/21	21/03427-1	Utvidelse av trosopplæringsstilling
33/21	21/03388-2	Utvikling av uteområdet ved Udland kirke - revidert
<b>Orienteringssaker</b>		
34/21	21/03430-1	Referater og orienteringer oktober 21
<b>Eventuelt</b>		

Haugesund, 18.10.2021

 Jarle Botnen  
 Leder

 Tom Landås  
 møtesekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Skåre menighetsråd

**SAKSFRAMLEGG**

<b>Saksbehandler</b>	<b>Klasse</b>	<b>Saksmappe</b>	<b>Gradering</b>
Tom Landås	411	21/02969-1	Ugradert

<b>Råd/utvalg</b>	<b>Saksnummer</b>	<b>Møtedato</b>
Skåre menighetsråd	28/21	27.10.2021

Godkjenning av innkalling 271021

**Saksframlegg**

Innkalling og møtebok sendt minst en uke før møtet

**Forslag til vedtak**

Innkalling og møtebok godkjennes

**DEN NORSKE KIRKE**

Skåre menighetsråd

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/02970-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	29/21	27.10.2021

Godkjenning av protokoll 010921

**Saksframlegg**

Ingen innkomne merknader til protokoll

**Forslag til vedtak**

Protokollen godkjennes og underskrives uten merknader



# DEN NORSKE KIRKE

Skåre menighetsråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/02976-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	30/21	27.10.2021

## Høring-ny kirkelig organisasjon

### Vedlegg:

høringsnotat til kirkelige instanser bokmål

høringsbrev til kirkelige instanser bokmål

### Saksframlegg

Saken handler om høring om kirkelig organisering slik som det ble presentert sist møte, 1.september, da i fellesskap med prostiets menighetsråd.

Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering" Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning av dette nivået. Organisering på prostinivå er nå utredet. Det som her skal høres, er om dette er modeller som kan brukes for å tegne ut en ny kirkelig organisering av Den norske kirke. Kirkerådet sender derfor rapporten på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. I vedlagte høringsnotat presenteres hovedlinjene i utvalgets rapport, med tilhørende høringssspørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Müller-Nilssen-utvalgets rapport, en informasjonsfilm og presentasjonsmaterieell finnes tilgjengelig på kirken.no/kirkeligorganisering.

Vi anbefaler at hvert rådsmedlem ser igjennom informasjonsfilmen og leser seg opp i saken slik at man etter dette kan gi innspill i møtet om viktige synspunkt. Dette vil være grunnlag for høringssvaret menighetsrådet kan sende. Av praktiske årsaker foreslås det av arbeidsutvalget formulerer og svarer på høringen siden høringsfristen er tidligere enn neste menighetsrådsmøte.

### Forslag til vedtak

Skåre menighetsråd gir hørings svar i tråd rådets innspill. Arbeidsutvalget får fullmakt til å slutføre svarene som sendes inn til kirkerådet.

# Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Müller-Nilssen-utvalgets utredning: Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



**DEN NORSKE KIRKE**  
Kirkerådet

# HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

## Innledning

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår. I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende høringsspørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Høringssvarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

## Om notatet

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

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter får nå dette og andre spørsmål til høring. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. Deretter vil høringsnotatet presentere Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse. I noen spørsmål presenterer utvalget flere løsninger, og er delt i anbefalingen. Hvilke utvalgsmedlemmer som anbefaler hva i ulike spørsmål, finnes i kapittel 10 i rapporten.

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

## Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

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

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

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

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private

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

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

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

### Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter fra gammelt av da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt kirken helt frem til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todeltede organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år. Etter hvert som flere ansatte har kommet til og det stilles større krav til arbeidsledelse og arbeidsmiljø enn tidligere, er det vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1997 kom en ny kirkelov. Da ble soknets status som rettssubjekt lovfestet, og menighetene fikk en mer selvstendig stilling i forholdet sitt til kommunen. Kirkeloven sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig organ på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn. Tilsettingsmyndigheten for prester var gradvis blitt overført til kirkelige organer, og i 1989 ble tilsettingsmyndigheten for alle menighetsprester, bortsett fra proster og biskoper, overført til bispedømmerrådet. Biskopen har over tid fått flere arbeidsgiverfunksjoner, men også Kongen og departementet hadde arbeidsgiverfunksjoner for presteskaper. Biskopen har ikke arbeidsgiverfunksjoner i alle lutherske kirker. Biskopens viktigste oppgave i lutherske kirker er å ha tilsyn med hele kirken, både ansatte og råd. I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig



del av dette var at kirkens egne organer skulle overta ansvaret for å ansette biskoper og proster.

Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å etablere Den norske kirke som et eget rettssubjekt (RDNK), skilt fra staten. Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye kirkelige rettssubjektet.

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

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

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

Etter 2017 fortsatte utviklingen fram mot den trossamfunnsloven som trådte i kraft i 2021. Trossamfunnsloven viderefører at Den norske kirke er å definere som et trossamfunn, med Kirkemøtet som øverste representative organ, og to typer rettssubjekter, soknet og RDNK. Noe av det som måtte avklares i denne loven, var om kirken fortsatt skulle finansieres av både stat og kommune eller om staten skulle overta all offentlig finansiering av kirken, slik det var foreslått å gjøre for alle andre tros- og livssynssamfunn. Kirkemøtet vedtok, med stort flertall, å anbefale å gå inn for å beholde den todelte finansieringsordningen. Dette forslaget ble fulgt av Stortinget.

Det betyr at det er noen gitte rammevilkår for Den norske kirke, både når det gjelder typer rettssubjekt og finansieringsordning. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene bevilger ca. 2/3 av kirkens totale økonomi. Kommunene har erfaring med å finansiere interkommunalt samarbeid, men kommunenes vilje til å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå er mer uklart. I høringen til kommunene vil de utfordres på å mene noe om hva som bør være sentrale hensyn ved fastsetting av nye prostigrener.

Det er mange små kommuner med små fellelråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

På bakgrunn av alt dette, ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostinivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

## Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

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

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet, etter behandling av sak KR 37/19 og KR 57/19 et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019.

Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

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

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut modeller mellom løsning A) storfellesrådsmodellen og løsning B) bispedømmerådsmodellen i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Storfellesrådsmodellen forutsatte etablering av storfellesråd over hele landet, fortrinnsvis som enheter som er geografisk sammenfallende med (justerte) prostier, anslagsvis 150 i tallet. Storfellesrådsmodellen skiller seg fra utvalgets forslag til en organisering på prostinivå, blant annet ut fra at det er forskjellige rettslige modeller, og fordi det er uttegnet modeller for daglig ledelse av prostifellesrådet og en tydeligere relasjon prost og biskop. Samtidig vil organiseringen på prostinivå anslagsvis utgjøre 90–150 prostier, mens storfellesrådsmodellen ville utgjøre anslagsvis 150 storfellesråd.

Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 ble mål og mandat for utredningsarbeidet vedtatt. Det er dette Müller-Nilssen-utvalget har jobbet etter. Her sies det blant annet:

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

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

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

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

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

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

## Utvalgets målbilde

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

### *En folkekirke i hele landet*

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

### *Kirken står sterkt lokalt*

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

### *Avklarte roller og mandat*

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

### *God ledelse på alle nivå*

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

### *God ressursutnyttelse*

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

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

### Hvorfor er det behov for endring?

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

#### *Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid*

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

#### *Ulik styring på samme arbeidsplass*

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

#### *Vanskelig konflikthåndtering*

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

#### *Svakere rekruttering enn ønskelig*

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

#### *Styringsmessig kompleksitet*

Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av

fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt.

Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

### Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

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

I denne høringssaken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostimodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.

For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.

### Om begrepsbruk knyttet til arbeidsgiverorganisering

Sentralt i utvalgets arbeid står spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. I den forbindelse er det i rapporten brukt fagbegreper som kan kreve noe forklaring.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiverbegrepet er altså definert ut fra ansettelsesforholdet. Den som har ansatt noen for å utføre arbeid i sin tjeneste, har tilhørende arbeidsgiverfunksjoner (også i rapporten omtalt som arbeidsgiverbeføyelser eller arbeidsgivermyndighet). Dette er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver, herunder ledelse, kontroll, ansettelse og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø osv. Sentralt i denne sammenheng står arbeidsgivers styringsrett, som tradisjonelt er definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått<sup>1</sup>. Videre kan arbeidsgiverfunksjoner dreie seg om plikter overfor offentlige myndigheter, herunder skattetrekk og betaling av arbeidsgiveravgift.

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum at det «*som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*». Dette innebærer at arbeidsgiveransvaret innad i en virksomhet kan deles opp slik at ulike personer eller myndighetsnivåer ivaretar ulike deler av arbeidsgiveransvaret. For

<sup>1</sup> jf. Rt-2000-1602

eksempel er arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke i dag formelt forankret i rettssubjektet Den norske kirke, der Kirkemøtet er øverste organ, et ansvar som ivaretas av Kirkerådet mellom Kirkemøtets samlinger. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret innenfor prestatjenesten er delegert til biskopene, prostene og bispedømmerådene (arbeidsgiverorgan). For soknene er det definert i kirkeordningen § 17 at det er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvaret for de som lønnes over fellesrådets budsjett.

I noen tilfeller kan det være ønskelig at andre enn arbeidsgiver utfører arbeidsgiverfunksjoner som f.eks. ledelse, kontroll, ansettelse, oppfølging av arbeidstid mv. Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis setter begrensninger på adgangen til å delegere selve utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner, til et annet rettssubjekt (ekstern delegasjon), men dette vil ikke frata arbeidsgiver de rettigheter og plikter som følger av det å være arbeidsgiver. En av modellene for arbeidsgiverorganisering (modell 3) som er foreslått av utvalget er delvis basert på slik ekstern delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

## Høringsspørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via [elektronisk svarskjema](#).

### Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

## Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

### **Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse**

#### **1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan**

##### **Slik er det i dag**

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

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

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

##### **Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling**

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

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

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

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

##### **Høringsspørsmål**

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:



04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

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

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?  
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
  - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
  - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

## 2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

### Slik er det i dag

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

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

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenstedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestetjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestetjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest. Biskopene inngår igjen i et større system hvor Kirkemøtet er øverste arbeidsgivermyndighet, med Kirkerådet som dets utøvende organ som leder arbeidet på nasjonalt nivå. Preses i Bispemøtet ivaretar

arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet.

## Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

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

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

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

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

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

leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

## Høringsspørsmål

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]
12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

## Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

### 3. Biskopens rolle

#### Slik er det i dag

I dag er biskopen øverste leder av prestetjenesten i bispedømmet. Biskopen fører også tilsyn med bispedømmets menigheter, kirkelige råd, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene og noe av ledelsen utøves som en del av biskopens tilsynsansvar. Biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret, blant annet gjennom strategisk ledelse. Se utvalgets rapport avsnitt 5.8.2.

#### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

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

Nedenfor stilles det spørsmål knyttet til virkemidler for biskopens tilsyn og ledelse. I tillegg har utvalget pekt på følgende videre utredningsbehov:

- I. Det må utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
- II. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
- III. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

## Høringsspørsmål

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

## 4. Bispedømmerådernes oppgaver

### Slik er det i dag

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

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprester og proster.

## Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningstema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

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

## Høringsspørsmål

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

## 5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

### Slik er det i dag

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

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. I ettsoknskommuner utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til kirkelig fellesråd, i tillegg til menighetsrådsfunksjonene sine.

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

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene.

Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

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

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

## Høringssspørsmål

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]
21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

## 6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

### Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner. Menighetsråd i ettsoknskommuner utøver både menighetsrådsfunksjoner og de funksjoner som ligger til kirkelig fellesråd. Forrettende prest er ansvarlig for «prosjektgjennomføring» av gudstjenester og kirkelige handlinger jf. tjenesteordning for menighetsprester § 7. I dag er det en linje mellom forrettende prest via prost og biskop til direktøren i Kirkerådet som øverste ansvarlige for at virksomheten skjer i tråd med alle krav til HMS.

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

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

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet Den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen.

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

## Høringssspørsmål

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?  
[Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].
24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

## 7. Prostimøte

### Slik er det i dag

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

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

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

### Høringsspørsmål

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

## Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

## 8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

### Slik er det i dag

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget.

Kirkelige fellesråd består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, avhengig av hvor mange sokn det er i kommunen, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

## Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag.

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

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

## Høringsspørsmål

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

## 9. Bispedømmerådet

### Slik er det i dag

Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet ved kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. Prestene velges av stemmeberettigede prester i bispedømmet og den leke kirkelige tilsatte velges av de stemmeberettigede leke kirkelige tilsatte i bispedømmet. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

### Müller-Nilsen-utvalgets forslag

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på. I noen av alternativene er det en helt eller delvis sammenheng mellom de som sitter i bispedømmerådet og de som sitter i Kirkemøtet (hhv. alt. 1 og 3), mens et av alternativene innebærer at det ikke er noen sammenheng (alt. 2):

1. Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Dagens bispedømmeråd (Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet) og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

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



## Hørings spørsmål

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

## 10. Kirkemøtet

### Slik er det i dag

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

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

Siden det i dag er ti til elleve medlemmer i hvert bispedømmeråd, er det flere kirkemedlemmer som står bak hvert mandat i noen bispedømmer enn andre, slik at det varierer hvor mye en stemme teller, avhengig av hvor man er bosatt. I Nord-Hålogaland bispedømme er det 25 991 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat, mens det er 66 674 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat i Borg bispedømme.

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalget har vist til at det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbar. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Utvalget mener derfor det må åpnes opp for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret. Utvalget har pekt på at en slik endring vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Utvalget la avgjørende vekt på det sistnevnte prinsippet, og viste til at det er opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet.

Utvalget har også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt. En konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen», samtidig som mindre valgkretser/bispedømmer fortsatt vil være noe overrepresentert. Bortsett

fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet, anbefaler utvalget en slik differensiering. Se nærmere om dette i rapportens avsnitt 6.5.5.

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

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

## Hørings spørsmål

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

## 11. Kirkerådet

### Slik er det i dag

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

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

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

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

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

## Høringsspørsmål

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?  
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?  
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?  
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?  
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

## Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

### 12. Om relasjon til kommunene

#### Slik er det i dag

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 kirkelige fellesråd (inkludert menighetsråd med fellesrådsfunksjoner i ettsoknskommuner) i Norge.

#### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

## Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- d. Annet; spesifiser i fritekst

## 13. En ny prostistruktur

### Slik er det i dag

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

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

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

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

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

### Høringssspørsmål

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

## 14. Samisk kirkeliv

### Slik er det i dag

Den norske kirkes demokratiske organer rommer samisk selvbestemmelse og medbestemmelse. I strategiplan for samisk kirkeliv 2019–2027 vises det til at selvbestemmelse i Den norske kirke skjer ved at det finnes egne demokratiske myndighetsrom der samer selv har ansvar og mulighet til å utforme sitt eget kirkeliv. Medbestemmelse handler om mulighetene for deltakelse og påvirkning i beslutningsprosesser.

Samisk kirkelig valg møte er et representativt organ for samisk kirkeliv i Den norske kirke som skal bidra til å verne og fremme samisk kirkeliv. Valgmøtet er en arena både for valg, demokratiske prosesser og drøfting av sentrale fagspørsmål innenfor samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv, valgt av Kirkemøtet etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte.

Samisk medbestemmelse i kirke demokratiet sikres i dag blant annet gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av saker til Kirkemøtet. Videre er Samisk kirkeråds leder fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Indre Finnmark prosti og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) har et særlig ansvar for å ha kunnskap og kompetanse innenfor samisk språk og samisk kirkeliv i hhv. nordsamiske og sørsamiske områder.

### Müller-Nilsen-utvalgets forslag

Müller-Nilsen-utvalget hadde i mandatet sitt at det skulle ivareta samisk kirkeliv i utredningen. Utvalget har lagt til grunn at det betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som inkluderer et eller flere sokn som ligger i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Den konkrete valgordningen for en samisk representant i prostifellesrådet, mener utvalget burde utredes videre med involvering av Samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Utvalget mener også at valgbarhetskriterier burde avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell. Der er følgende ansett som valg bare: Valg bar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

Utvalget hadde som mandat særlig å utrede et nytt organ på prostinivå, og utvalget har derfor ikke vurdert samisk representasjon i menighetsråd.

Utvalget foreslår å videreføre dagens samiske representasjon i både de tre nordligste bispedømmerådene, Kirkemøtet og Kirkerådet.

### **Høringsspørsmål**

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

## **15. Andre innspill eller synspunkter**

### **Høringsspørsmål**

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 17.06.2021

Vår ref: 21/01622-13 aa333

Deres ref:

## Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering"

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostnivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning av dette nivået.

Organisering på prostnivå er nå utredet. Det som her skal høres, er om dette er modeller som kan brukes for å tegne ut en ny kirkelig organisering av Den norske kirke. Kirkerådet sender derfor rapporten på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. I vedlagte høringsnotat presenteres hovedlinjene i utvalgets rapport, med tilhørende hørings spørsmål.

### Høringsfristen er 1. desember 2021.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport, en informasjonsfilm og presentasjonsmaterieell finnes tilgjengelig på [kirken.no/kirkeligorganisering](http://kirken.no/kirkeligorganisering).

## Bakgrunn

Den nye trossamfunnsloven trådte i kraft 1. januar 2021. Før dette ga kirkeloven detaljert regelverk for organisering av kirken. Nå har Stortinget gjennom trossamfunnsloven overlatt til Kirkemøtet å beslutte kirkens organisering. Innenfor visse rettslige rammer er det opp til kirken selv å bestemme hvordan trossamfunnet skal være organisert. Trossamfunnsloven viderefører ordningen med at trossamfunnet Den norske kirke har to typer rettssubjekter, soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Denne strukturen har betydning for arbeidsgiverorganiseringen. Det at det er to finansieringskilder for kirken har også stor betydning for handlingsrommet for en kirkelig organisering. Kirken er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene fordi kommunene finansierer den lokale kirkes virksomhet. Samtidig skal kirken være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, og små enheter kan skape utfordringer med å ha kompetanse og kapasitet til dette. Med disse rammevilkårene ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostnivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Kirkerådet vedtok i sak KR 59/19 å sette ned et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper for å arbeide med særskilte temaer. Hovedutvalget for kirkelig organisering (Müller-Nilssen-utvalget) skulle se på helheten i en ny organisering, og utvalget leverte sin rapport ved utgangen av mars 2021.

## Om høringen

Utvalget har levert en omfattende rapport som berører mange sentrale spørsmål for en ny organisering. På enkelte områder har utvalgets medlemmer ulike oppfatninger av hvilke løsninger som er best egnet for å nå de målene som er satt for arbeidet. For å få gode høringssvar har Kirkerådet utarbeidet et høringsnotat som inneholder en kortfattet informasjon om bakgrunnen for rapporten, sentrale temaer for høringen og ulike høringsspørsmål.

Høringsspørsmålene i høringsnotatet svares på i et elektronisk skjema. En person fyller ut skjemaet på vegne av høringsinstansen og følgende lenke skal benyttes:

<https://surveys.enalyzer.com?pid=dimb3n6f>

Kirkerådet er opptatt av å få frem ulike synspunkt og vurderinger. Høringen er ikke en «avstemming» for ulike modeller. Det er derfor lagt til rette for utstrakt mulighet for å begrunne svar og gi supplerende kommentarer. En viktig hensikt med å bestille rapporten, har vært å få forslag til hvordan man kan oppnå at de som arbeider lokalt kan forholde seg til samme arbeidsgiver og at kirkens attraktivitet som arbeidsplass styrkes. Vi ber derfor om at høringsinstansene har et særlig fokus på dette temaet når høringen besvares.

I tillegg til foreliggende høringsnotatet er det utarbeidet en presentasjon som kan benyttes for å innlede til diskusjon om utvalgets rapport. Det er også lagd en informasjonsfilm som kan benyttes til forberedelser og i møter der saken skal diskuteres. Dette materialet finnes på [kirken.no/kirkeligorganisering](http://kirken.no/kirkeligorganisering).

## Om den videre prosessen

Når høringsfristen er utløpt vil høringsinnspill bli sammenstilt og forelagt Kirkerådet som skal forberede saken for Kirkemøtet. I kirkerådssak 37/19 og 59/19 har Kirkerådet lagt en plan om at Kirkemøtet skal vedta ny kirkelig organisering i to «omganger». Først et prinsippvedtak om kirkelig på Kirkemøtet i september 2022, før en ny kirkeordning kan skrives ut og så besluttet på Kirkemøtet i 2023.

Müller-Nilssen-utvalget peker på flere temaer som bør utredes videre. Samtidig mener utvalget selv at det nå er nok kunnskap til å kunne gjøre et prinsippvedtak. En første behandling i Kirkemøtet vil også at det peke på flere hensyn som må ivaretas og bør utredes nærmere. I utvalgsrapporten kapittel 13 redegjør utvalget for utredningsbehov på flere områder. Kirkerådet har besluttet å igangsette utredninger innenfor følgende temaer med frist 31.12.2021:

- 1) Gjennomgang av dagens prostistruktur med forslag til prosess for å fastsette ny struktur
- 2) Oppgave- og ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd i ny kirkelig organisering, oppsummere og ytterligere detaljere utvalgets forslag.
- 3) Biskopens lederrolle og tilsyn. Demme skal bygge videre på utredningsarbeidet fra prosjektet kirkelig organisering og avklare de gjenstående elementene som Müller-Nilssen-utvalget har bedt om at konkretiseres nærmere.
- 4) Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering.
- 5) Bispedømmerådets rolle og ansvar hvis arbeidsgiveransvaret flyttes til prostifellesrådet.

En utredning av folkevalgtrollen i Den norske kirke er allerede i gang og har frist i slutten av januar 2022. Disse utredningene vil sammen med rapporten «Samhandling i en selvstendig



folkekirke» og hørings svar i denne saken vil være et viktig grunnlag for den videre behandling i Kirkerådet og Kirkemøtet. Kirkerådet vil vurdere ytterligere utredninger løpende.

## Om høringsinstansene

Denne høringen er rettet til menighetsråd, kirkelige fellesråd, KA, arbeidstakerorganisasjoner på KA-området, utdannings- og forskningsinstitusjoner mfl. Det er Kirkemøtet som med hjemmel i trossamfunnsloven har myndighet til å beslutte kirkens organisering, og de som blir berørt bør høres i saken. Kirkerådet mener derfor at de fleste spørsmål og problemstillinger som utredningen reiser, først og fremst bør forelegges de kirkelige virksomhetene som blir berørt i denne saken.

Utvalgets rapport inneholder imidlertid enkelte sentrale spørsmål som berører relasjonen til aktører utenfor det kirkelige området, og i særlig grad kommunene. Kirkerådet vil derfor sende disse eksterne aktørene et eget høringsbrev. Her vil de inviteres til særlig å svare på utvalget spørsmål som vedrører relasjonen mellom disse virksomhetene og kirken. Det vil for eksempel gjelde kommuner, KS – Kommunesektorens organisasjon, departementer og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark. Dette vil ikke være til hinder for at disse organisasjonene også kan komme med synspunkter på øvrige deler av utredningen.

Det er Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Siden medlemmene av bispedømmerådene også er medlemmer av Kirkemøtet, er det ikke gitt at bispedømmerådene og biskopene skal avgi høringsuttalelse på linje med andre kirkelige virksomheter. Samtidig er både biskop og bispedømme berørte i saken. Kirkerådet har besluttet at både bispedømmeråd og biskoper skal være høringsinstanser, men mener denne rollekombinasjonen gjør det viktig å skille mellom rollene i de ulike fasene av prosessen, samtidig som at viktige argumenter kommer fram og at prosessen blir mest mulig transparent.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

## Avslutning

Den norske kirke må rigge seg for framtiden. Vi vet ennå ikke hvordan samfunnet vi framstår «post-korona». Men det vi vet, er at både samfunnet og kirkens medlemmers behov er i endring og at det blir sentralt for å kirken og videreføre sin rolle som folkekirke som er aktivt til stede i folks liv. Vi håper at dere gjennom denne høringsprosessen vil få en mulighet til å løfte blikket og se kirken, ikke bare fra innsiden men også litt fra utsiden, både som et trossamfunn og som en sentral samfunnsaktør.

Det vil alltid være en risiko med endring. Kanskje vil noen miste arbeidsoppgaver eller måtte løse nye, kanskje vil noen få en ny leder og kanskje vil arbeidsgiverorganet måtte arbeide annerledes enn tidligere og ha andre relasjoner. Samtidig kan det også være en risiko ved ikke å gjennomføre endringer. Dette handler blant annet om forventninger om god ledelse og effektiv ressursutnyttelse i hele kirken. Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt et ønske om å få til en felles arbeidsgiverorganisering for dem som arbeider lokalt i kirken. Det er på tide at Kirkemøtet tar et valg om kirkens organisering. Å holde på dagens organisering er en mulighet, men da oppfylles ikke Kirkemøtets ønske om felles arbeidsgiverorganisering for de som arbeider lokalt.

En organisering på prostnivå er ikke besluttet, men gjennom utvalgets rapport har Kirkerådet fått et godt grunnlag for hvordan dette kan se ut. På enkelte punkter deler utvalget seg i sine anbefalinger. Dette er sannsynligvis et uttrykk for at det finnes ulike syn i kirken på hva som er en hensiktsmessig organisering og hvilke mål modellene måles mot. Kirkerådet håper derfor at dere som mottar denne hørings saken legger til rette for god

involvering og deler deres vurderinger av de sentrale spørsmålene som saken reiser.  
Dersom dere har spørsmål i saken kan disse [sendes inn via skjemaet på denne siden](#).

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raaum  
leder i Kirkerådet

Ingrid Vad Nilsen  
direktør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Mottakere:

Alle menighetsråd		
Alle kirkelige fellesråd		
Hovedverneombudet i rettssubjektet Den norske kirke, Hilde Fylling		
Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Nidaros Saemien Åålmege	Gløttvegen 2	7750 NAMDALSEID
Kirkelig Undervisningsforbund	Rådhusgata 1-3	0151 OSLO
Hamar biskop	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros biskop	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Acta barn og unge i Normisjon	Postboks 7153 St. Olavs plass	0130 OSLO
Den norske israelsmisjon	Holbergs plass 4	0166 OSLO
Det Norske Diakonforbund	Rådhusgate 1-3	0151 OSLO
Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Misjonsalliansen	Postboks 6863 St. Olavsplass	0130 OSLO

Oslo biskop	Postboks 9307 Grønland	0135 Oslo
Bjergvin biskop Fagforbundet Teologene	Postboks 1960 Boks 7003 St. Olavsplass	5817 BERGEN 0130 OSLO
Nord-Hålogaland biskop Det teologiske fakultet	Postboks 790 Postboks 1023 Blindern	9258 TROMSØ 0315 OSLO
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
KUN - Kirkelig Utdanningscenter nord – VID Tromsø	Breivika	9037 TROMSØ
Døvekirkenes fellesråd HimalPartner	Fagerborggt. 12 Postboks 6646 St Olavsplass	0360 OSLO 0129 OSLO
KIFO - Institutt for kirke- religions- og livssynsforskning Svalbard Kirke	Øvre Slottsgate 2 B	0157 OSLO
KRIK - Kristen idrettskontakt	Pb. 3822 Ullevål Stadion	0855 OSLO
Norsk kvinnelig teologforening IKO	Postboks 2623, St. Hanshaugen	0131 OSLO
NLA Høgskolen	Postboks 74 Sandviken	5812 BERGEN
Møre biskop Åpen folkekirke - Gard Realf Sandaker- Nielsen	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - KA Agder og Telemark biskop	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Søndagsskolen Norge	Postboks 98, Sentrum	0101 OSLO
KFUK-KFUM-speiderne Stavanger biskop Tunsberg biskop Borg biskop	Lagårdsveien 44 Postboks 10 Kaldnes Bjarne Aasgt. 9	4010 STAVANGER 3119 TØNSBERG 1606 FREDRIKSTAD
Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep Ung Kirkesang	Konsul Wilds vei 1	4621 KRISTIANSAND S
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144 Majorstuen	0302 Oslo
Sør-Hålogaland biskop	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Fagforbundet Stefanusalliansen Det Norske Misjonsselskap	Pb 6603 Rodeløkka Postboks 226 Sentrum	0502 OSLO 4001 STAVANGER
Areopagos KFUK-KFUM NORGE Skjærgårds LIVE hovedkontor Bønnelista	Bernhard Getz' gt. 3 Grubbegata 4 Boks 303 c/o Jo HedbergHortensveien 60	0165 OSLO 0179 OSLO 3791 KRAGERØ 3157 BARKÅKER

Norske kirkeakademier - NKA Creo	Postboks 9007, Grønland	0133 OSLO
NMSU Return2Sender	PB 226 Sentrum	4001 STAVANGER
Normisjon	Postboks 7153St. Olav plass	0130 OSLO
NLM Ung Akademikerforbundet	Tollbugata 35	0157 Oslo
Arkitektenes fagforbund	PB 5899 Majorstuen	0308 Oslo
Delta	Pb. 9202, Grønland	0134 Oslo
Econa	Postboks 1869 Vika	0124 Oslo
Fellesorganisasjonen	Pb 4693 Sofienberg	0506 Oslo
Forskerforbundet	Postboks 1025 Sentrum	0104 Oslo
Lederne	Storgata 25	0184 Oslo
Naturviterne	Keysers gate 5	0165 Oslo
NITO	Postboks 1636 Vika	0119 Oslo
Norges Juristforbund		
Norsk Lektorlag	MBE 326Postboks 1 Youngstorget	0028 Oslo
Norsk Sykepleierforbund	Postboks 456Sentrum	0104 Oslo
Parat	Postboks 9029 Grønland	0133 Oslo
Samfunnsviterne	Kristian Augusts gt. 9	0164 Oslo
Samfunnsøkonomene	Kr. Augustsgt. 9	0164 Oslo
Tekna	Postboks 2312 Solli	0201 Oslo
Utdanningsforbundet	Postboks 9191 Grønland	0134 Oslo
Den norske kirkes ungdomsutvalg Norges Kristelige Student- og skoleungdomslag Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggt. 15b	0456 OSLO



# DEN NORSKE KIRKE

Skåre menighetsråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/03424-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	31/21	27.10.2021

## Utsmykking av Udland kirke - revidering

### Vedlegg:

Referat Gudstjenesteutvalg 23.09.21.msg  
 Dåpsfat Udland søknad (002).pdf  
 Referat Gudstjenesteutvalg 23.09.21.docx

### Saksframlegg

Skåre menighet har hatt en utsmykkingsplan for Udland kirke side kirken var ny. Mange prosjektet har vært planlagt. Noen gjennomført og andre har vært på vent. Gudstjenesteutvalget har fått i oppdrag å komme med forslag til prioriteringer for hva som skal igangsettes nå. Det er lagt opp til bruk av Frøylandsfondets midler og innsamlede midler til Udland kirke for formålet. Utvalget vil prioritere å få på plass messehagel i rødt, dåpsfat og ny lysglobe. Evt. glassmaleri. Omtalen av dette fremkommer i vedlagte referat fra gudstjenesteutvalge.'

### Vurdering

Adm.leder vurderer gudstjenesteutvalgets prioriteringer som god. Både messehagel og dåpsfat har vært bestilt tidligere men ikke levert av forskjellige uheldige omstendigheter. I så måte har tidligere menighetsråd vedtak på dette. Adm.leder vil også anta at vi har midler fra Frøylandsfondet kommende år som vi kan bruke til dette. Når det gjelder messehagel har det vært ny kontakt med kunstner om at arbeidet kan tas opp igjen når hun har fått levert andre bestillinger. Deler av messehagel er betalt, men restbeløp og prisstigning i løpet av disse årene vil naturligvis gjøre messehagelen nå dyrere enn tidligere omtalt.

### Forslag til vedtak

Gudstjenesteutvalgets fremlagte prioriteringer i utsmykkingsplanen vedtas, og adm.leder får i oppdrag å gjennomføre anskaffelse etter allerede godkjente tegninger. Utgifter dekkes av midler fra Frøylandsfondet og innsamlede midler til Udland kirke. Ved endringer i tegninger og produksjon tas saken opp i menighetsråd til avgjørelse.

**Fra:** Arnt Johan Vistnes  
**Sendt:** fredag 24. september 2021 11:48  
**Til:** Tom Landås; Knut Meland; jarle.botnen@gmail.com; Gerd Berit Mygland;  
John-Olof Haakonseth  
**Emne:** Referat Gudstjenestevalg 23.09.21  
**Vedlegg:** Dåpsfat Udland søknad (002).pdf; Referat Gudstjenestevalg  
23.09.21.docx

Hei, her er referatet frå møtet vårt i går. Pdf-fila om dåpsfat er meint som vedlegg 2 til  
prioriteringslista over utsmykningstiltak.

Vedlegg 1 er bilete av raud messehaket som er lagt inn i sjølve referatet.

Mvh  
Arnt Johan

Skåre menighetsråd

## Forslag til dåpsfat i Udland kirke

Kunstneren Arne Mælen har på vårt oppdrag utarbeidet et en skisse til dåpsfat i Udland kirke.

I fellesskap har kunstneren og utsmykningskomiteen utarbeidet det vedlagte forslaget, som for anbefaler overfor menighetsrådet.

Dette dreier seg om inventar som må godkjennes av biskopen før prosjektet føres videre.

Haugesund, 12 juni 2008

For utsmykningskomiteen

  
Knut Meland

Vedlagt følger:

Beskrivelse

Skisse

Bilder av modell, laget ut fra skissen

**Bakgrunn:**

Udland kirke sto ferdig i 2002. Døpefonten er av stein, men vanngropen ble mindre enn planlagt. Dette ble ikke oppdaget før fonten ble levert.

Ønsket er å få et større vannspeil i døpefonten og en større flate å forholde seg til, slik at det blir mindre vannsøl.

Et grunnleggende ønske er også å få et dåpsfat som harmonerer med det øvrige inventar i kirkerommet.

**Beskrivelse:**

Dåpsfatet er av glass og gjentar alterbordets elliptiske form. Det lages slik at det settes ned i vanngropen og følger veggene i denne. Fatets kant blir 6 cm høyere enn steinen.

Sett ovenfra følger fatets kant i prinsippet den ytre toppflaten, men uten at det lages noen brem.

Øvre kant av fatet vil være 97 cm over golvet og er vurdert som en bekvem høyde.

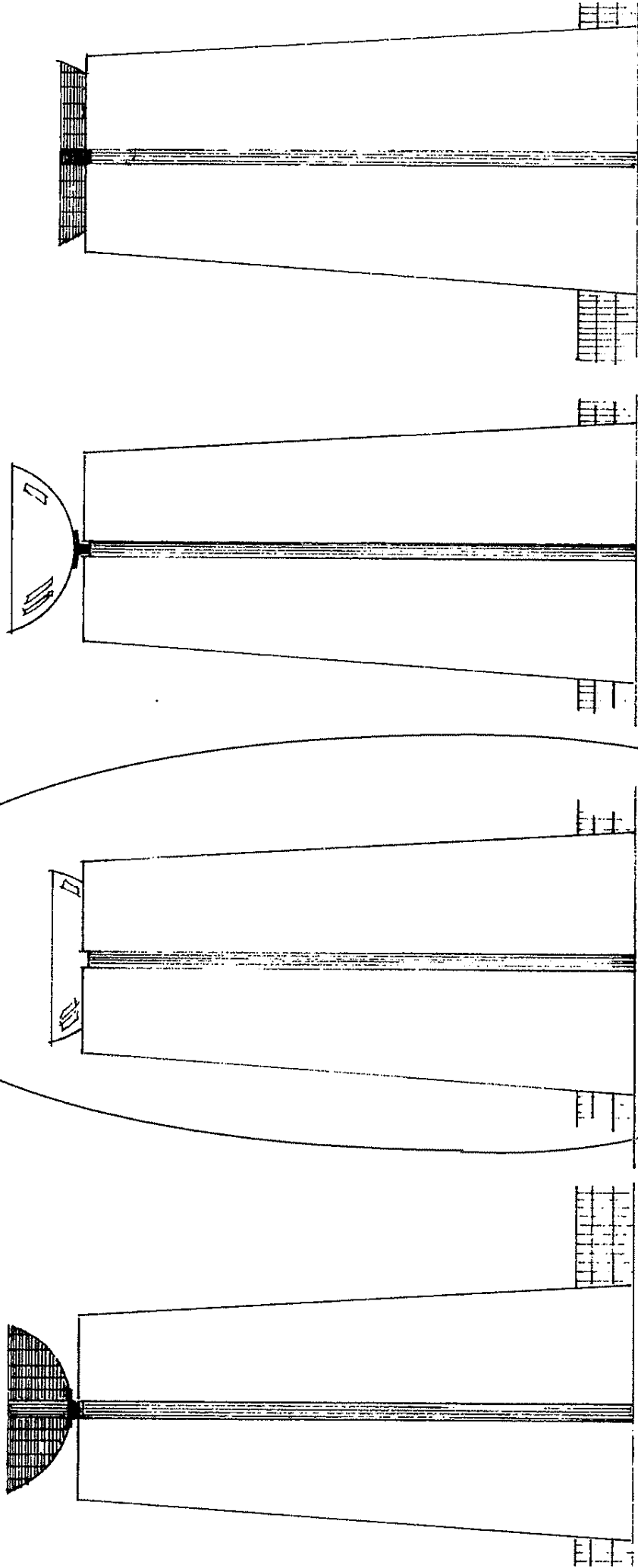
Tykkelsen på glasset er 1,5 – 2 cm og fargen røykfarget. Overflaten er blank, bortsett fra den kanten som framstår som summet (matt) for å avstemme den til den polerte toppflaten på steinen. Kanten av fatet lages vannrett og flat, men med avrundet kant.

Fatet festes til steinen, slik at det kan stå permanent i kirkerommet, dels av sin egen tyngde, men slik at det kan tas ut for rengjøring.

Volumet i fatet kan tilpasses, slik at dåpsvannet når passe høyt, uten at det er nødvendig å anskaffe ny dåpsmugge.



FORSLAG TIL LØYSNING DØPETFONT  
 MÅLESTØRRE 1:10  
 TEGN.: ARNE BAKKE MÅLER  
 01.03.2008



ALT. IIII. TRE NEDFELT

ALT. III GLASS PÅ STANG

ALT. II GLASS NEDFELT

ALT. I TRE PÅ STANG

ALLE FIRE ALT. AVTARBARE MED STANG MED 1 SENTER

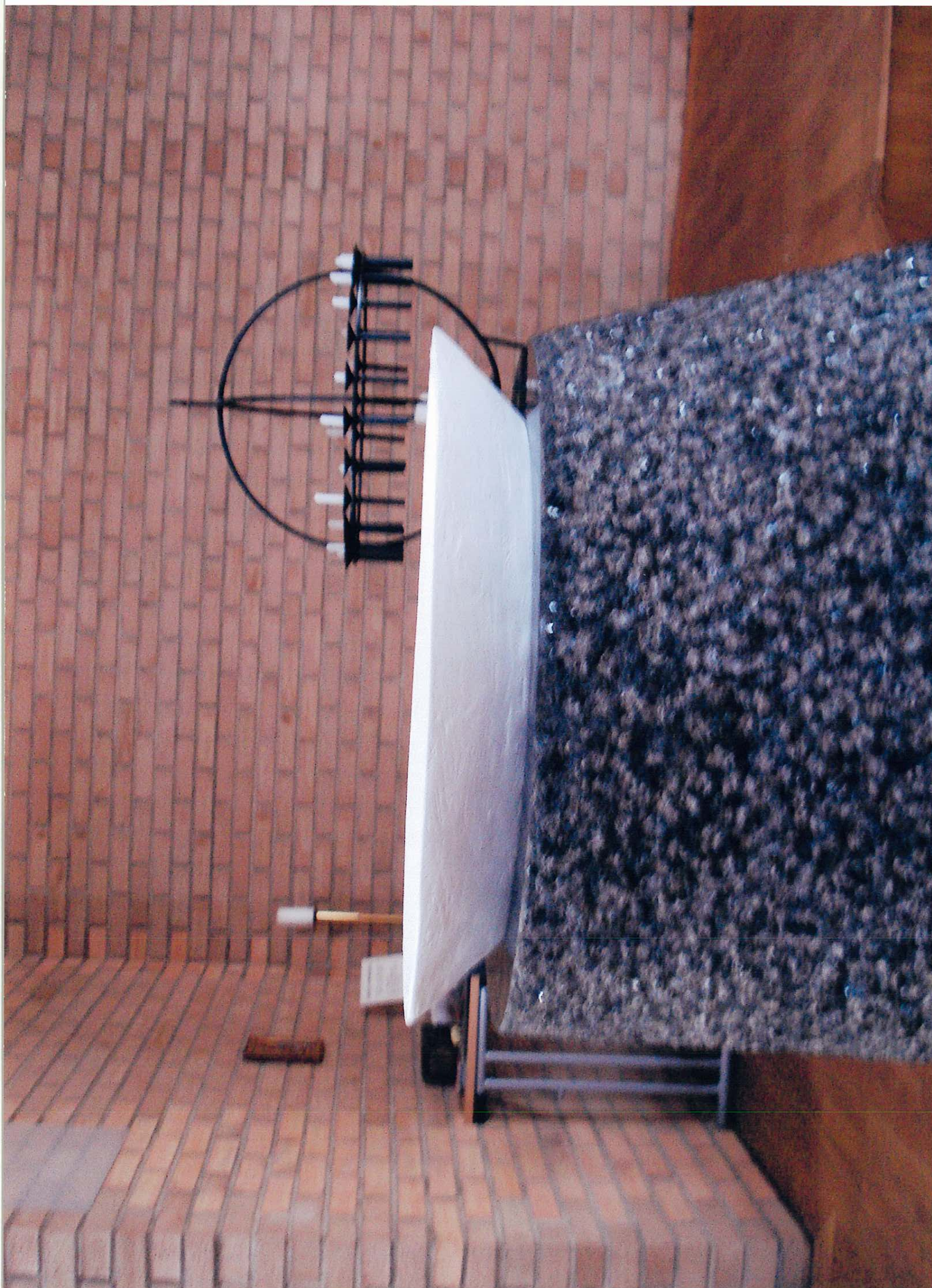
















## Gudstjenestevalg 23.09.21

Til stede: Arnt Johan Vistnes, Gerd Berit Mygland, Knut Meland, Jarle Botnen og John-Olof Haakonseth.

### Sak 1: Utsmykking i kirkerommet.

Gudstjenestevalget har mandat fra menighetsrådet til å komme med en prioritert rekkefølge på utsmykningstiltak som tidligere er planlagt, men ikke realisert.

Gudstjenestevalget er enige om at følgende tiltak blir realisert innen 20 års jubileet høsten 2022.

1. **Messehagel i rødt.** Kunstner Inger Bakke Berge. Skulle vært levert til pinse 2011. Uvisst hvorfor denne ikke er levert. Vi har både stola og antipendium i rødt. Se bilde av messehagel i vedlegg 1. Vi ber om at menighetsrådsleder tar kontakt med nevnte kunstner for å høre om status for denne messehagelen.
2. **Dåpsfat** i glass av skissert av kunstner Arne Mælen skulle utføres av Tone Kjønningsen. Dette har ikke blitt levert. Illustrasjon av dette dåpsfatet og søknad kan ses i vedlegg 2. Ifølge utsmykningskomiteen fra 2010 er dette fatet allerede godkjent av biskop. Om menighetsrådet går inn for dette tiltaket foreslår Gudstjenestevalget at det først tas kontakt med Kjønningsen for å høre om dette nå kan lages til kirkens 20 års jubileum.
3. Det er behov for en **større lysglobe** med plass til flere lys. Dette er ikke en del av den tidligere utsmykningsplanen, men et behov vi ser. Lystenning er noe som mange bruker til bønn, ettertanke og for å minnes noen de var glade i. Vi vil gjerne at flest mulig får bruke lysgloben og unngå alternativ lysstenning som bruk av telys og lignende. Her ber vi foreløpig bare om menighetsrådets tilslutning til å gå videre med saken og hente inn forslag på utforming.  
  
Evt.
4. **Glassmaleri** i de lange vinduene mot nord + de tre vinduene over inngangsdør der solen kan være sjenerende i vinterhalvåret. Kirkerommet vårt kan oppleves noe sterilt og fargeløst. Glassmalerier var noe som var oppe som en del av planene til utsmykningskomiteen fra 2010, men her foreligger det ingen ferdige skisser. Om menighetsrådet vil gå inn for et slikt prosjekt må gudstjenestevalget hente inn forslag fra kunstnere. Dette vil være et prosjekt som da vil kreve mer tid.

Gudstjenestevalget ber Menighetsrådet ta stilling til denne prioriteringen.

### Sak 2: Evaluering av plassering av syndsbekjennelse og samlingsbønn i gudstjensteliturgen.

Biskopen godkjente Skåre menighets grunnordning for gudstjeneste med forbehold om at man prøvde ut en plassering av syndsbekjennelsen og samlingsbønn som var «etter boka». Hun gav pålegg om at det skulle prøves ut 8 ganger og så evalueres. Denne ordningen er pr. dags dato prøvd ut 4 ganger. Gudstjenestevalget foreslår at ved den 8. gudstjenesten, 24.10. opplyses det om at dette var siste gang dette ble prøvd og at gudstjenestevalget skal evaluere ordningen om kort tid. Innspill til gudstjenestevalget kan komme under kirkekaffen. Vi ønsker også å gjøre dette kjent i Folk og Kirke. Gudstjenestevalget oversender sin instilling til evaluering til Menighetsrådet.

**Sak 3: Plan for kirkemusikk i Skåre menighet.**

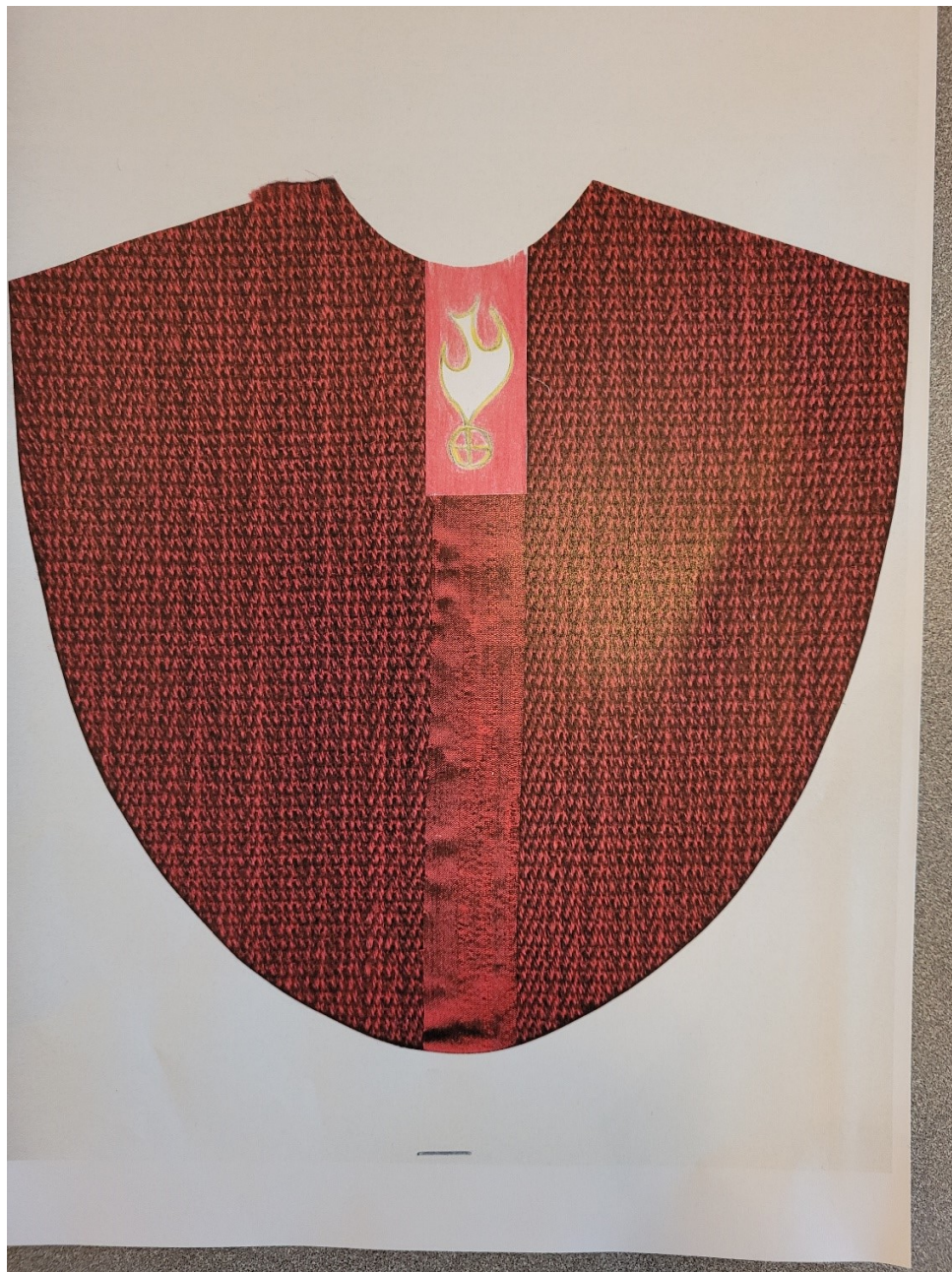
Gudstjenesteutvalget kom med innspill til Kirkemusikalsk plan som John-Olof sender til Menighetsrådet for godkjenning. Gudstjenesteutvalget la særlig vekt på at det ønskelig med et eget kapittel om konserter og arrangement som gir bredde til kirkens virksomhet i lokalsamfunnet.

Ref. Arnt Johan Vistnes 24.10.21

Vedlegg 1: Messehagel Rygg



Messhagel: Front.





**DEN NORSKE KIRKE**

Skåre menighetsråd

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/03427-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	32/21	27.10.2021

## Utvidelse av trosopplæringsstilling

**Saksframlegg**

Skåre menighetsråds arbeidsutvalg har drøftet muligheten for å lykkes med å rekruttere ny trosopplæringsmedarbeider. Gjennom to søknadsrunder har vi ikke lykket med å få ansatt i stillingen. For tiden engasjerer vi en medarbeider på midlertidig kontrakt. Men planen er å få fast tilsatt.

Arbeidsutvalget ønsker å undersøke muligheten for å få økt stillingen som trosopplærer. Fortrinnsvis med midler fra Haugesund kirkelige fellesråd.

**Vurdering**

Adm.leder kan si seg enig i at det vil være fornuftig å øke stillingen for å få den mer attraktiv. Samtidig har vi ved 50 prosent stilling brukt tildelte trosoppæringmidler, og vel så det, for å finansiere stillingen. Adm.leder tenker likevel at dette kan spilles inn til Haugesund kirkelige fellesråd både med tanke på å få økt stillingen og koble den med andre stillinger slik at den kan bli en 100 prosent-stilling. Alternative er at menighetsrådet setter i gang en større offensiv for å samle inn penger til å dekke lønnsutgifter til stillingen.

**Forslag til vedtak**

Skåre menighetsråd ønsker å se på muligheten for å øke ledig stilling som trosopplærer i Skåre menighet fra 50-100 prosent stilling. Saken oversendes Haugesund kirkelige fellesråd for vurdering.



# DEN NORSKE KIRKE

Skåre menighetsråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/03388-2	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	33/21	27.10.2021

### Utvikling av uteområdet ved Udland kirke - revidert

#### Vedlegg:

070621\_Udland\_kirke.pdf

NLP\_Udland kirke-Rev.15.07.pdf

#### Saksframlegg

Planlagt arbeid for uteområde ved Udland kirke er ikke igangsatt i påventa av revidert størrelse på banen slik MR poengterte i juni og forsinkelser i leveranser mm. Prosjektet har derfor fått en prisstigning. De totale kostnader for bane og bålplass blir dag 428.000 kroner til forskjell fra forrige pristilbud på 326.000. Ekstrakostnader dekkes av Frøylandsfondets tilskudd for 2021.

Rådet må da ta stilling til om arbeidet skal bestilles etter denne prisjusteringen.'

Frøylandsfondets overføringer for 2021 er 442.500 kroner, samt at vi fra før av har 290.000 på ubundet fond «midler fra Frøylandsfond». Det vil derfor være dekning for denne prisjusteringen og oppfølging av andre tiltak rådet tenker skal dekkes av midler fra Frøylandsfondet.

#### Forslag til vedtak

Uteområdet ved Udland kirke videreutvikles i tråd med revidert plan og utvidelse. Prosjektets kostnader på 442.500 finansieres med midler fra Frøylandsfondet.



**NORSK**  
**LEK & PARK**



## Udland kirke

Fra: Norsk Lek og Park

Datum: 070621

Norsk Lek og Park produserer og leverer lekeapparater og parkutstyr i hele Norge. Våre produkter er spesielt tilpasset norske forhold og det nordiske klima.

[www.lekogpark.no](http://www.lekogpark.no)



Huske, vippe, snurre & skli



Kombinasjonsapparater



Trening & fitness



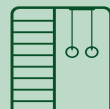
Inkluderende lek



Klatrenett & pyramider



Energilek



Klatre, balanse & turn



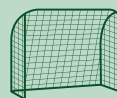
Park



Lekehus & rollelek



Sand & vann



Ball



Fallunderlag





**NORSK**  
**LEK & PARK**



## Arealet

Udland kirke

### Bålplass

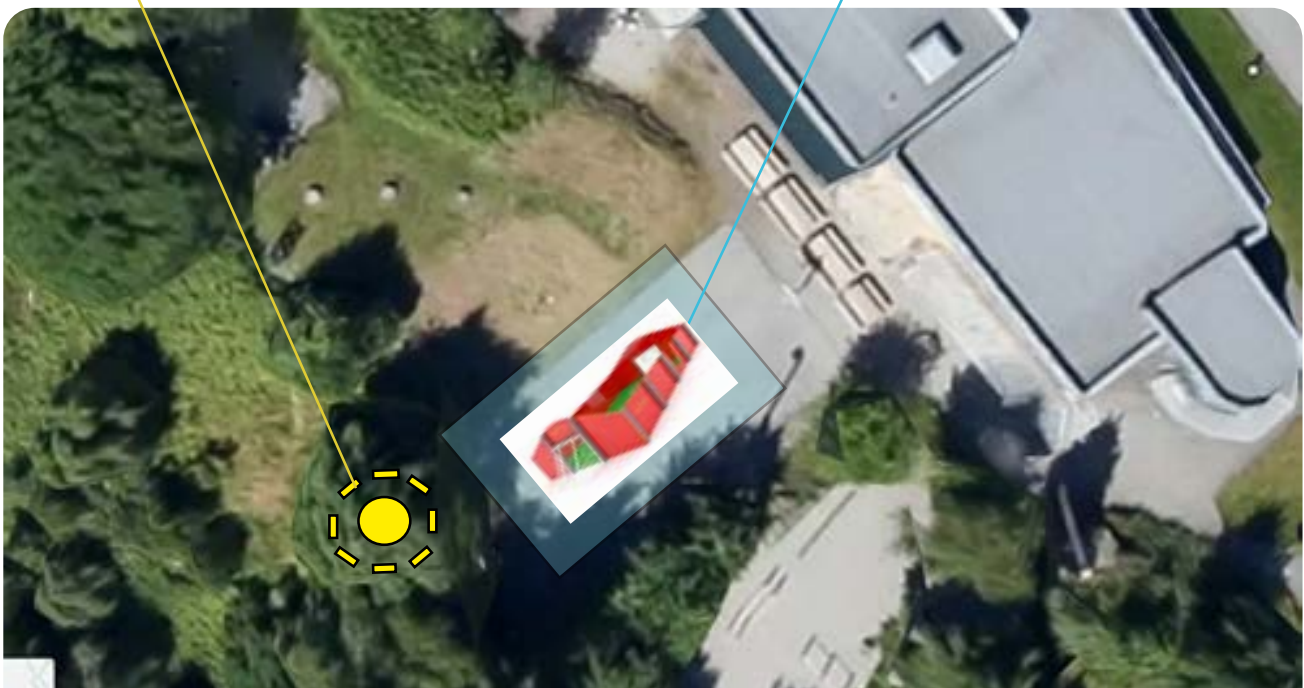
Vegetasjonsrydding, en del løvfellende trær felles, avfall lastes opp, kjøres bort og deponeres. Området planeres av uten for store inngrep for å bevare /hindre skade på gjenværende trær. Det graves /etableres grøft /veite for å lede vann mot ytterkant av området, levering og utlegging av fiberduk, levering, utlegging, avretting og komprimering av pukk og grus. Området legges med fall mot ytterkant for god avrenning. Levering og setting av granitt-blokker i sirkel som benker rundt bål plass.

### Ballbinge /Rink

Ytterkant av eksisterende asfalt (ca. 50 cm) skjæres, graves av inkl. bortkjøring og deponiavg. Utgraving og avretting av fundamentsgrøft for ballbinge, montering inkl. betong og transport. Igjenfylling og avretting inkl. levering av pukk /grus, bortkjøring og deponering av overskuddsmasser.

Bålplass, granittsteiner  
L 100 x H 40 X B 40 cm

Ballbinge ca: 12 x 10 m asfalt





**NORSK**  
**LEK & PARK**



## Produkt

**Ballbinge**  
**Art. 8100**

En flott, ballbinge for barn. Hele vegger, enkel inngang/utgang og med et minimalt i galvanisert stål i hver ende. Bingen kan utvides med flere moduler, og tilbys i flere farger.



360 x 600 cm



18,25 m<sup>2</sup>



**NORSK**  
**LEK & PARK**



Norsk Lek og Park AS  
Hanaleite 5  
5555 Førde i Hordaland  
post@lekogpark.no  
+47 53 74 35 51

Oslo, Viken & Innlandet  
oml@lekogpark.no  
+47 919 07 734

Troms, Finnmark & Nordland  
steinar@lekogpark.no  
+47 917 52 209

Alle lekeapparater vi lager er produsert etter Norsk Standard NS-EN1176 & sertifisert av TUV.



Vi var først i vår kommune å bli sertifisert som Miljøfyrtårn.



Vi er fullverdig medlem av Grønt Punkt og tar ansvar for innsamling og gjenvinning av all emballasje.



Vi kan og bekrefte at ingen av våre produkter er tilvirket i strid med ILO's kjernekonvensjoner angående etisk handel.

90% av materialene i våre egne produkter kommer fra resirkulert material.

**Inkludering** er vårt ledeord. Både i leke- og treningsapparatene våre, men og på måten vi arbeider hver dag. Blandt våre 7 fast ansatte på heltid, er 4 forskjellige land representert.

Vi er siden 20 år tilbake en stolt partner av VTA bedriften Uni-K i Haugesund. Lek og Park sin produksjon står for nærmere 90% av omsetningen.

[www.lekogpark.no](http://www.lekogpark.no)



Norsk Lek & Park As  
Udland Kirke

Rev.15.07.21

### Pristilbud ballbinge /Bålplass

Rigg og drift		
Rs		Kr. 8.000,-

#### Bålplass

Vegetasjonsrydding, en del løvtrær felles, avfall lastes opp, kjøres bort og deponeres. området planeres av uten for store inngrep for å bevare /hindre skade på gjenværende trær. Det graves / etableres grøft /veite for å lede vann mot ytterkant av området, levering og utlegging av fiberduk, levering, utlegging, avretting og komprimering av pukk og grus. Området legges med fall mot ytterkant for god avrenning. Levering og setting av granitt-blokker i sirkel som benker rundt bål plass.

Rs		Kr. 46.375,-
----	--	--------------

#### Ballbinge /Rink

Ytterkant av eksisterende asfalt (ca. 50 cm) skjæres, graves av inkl. bortkjøring og deponiavg. Utgraving og avretting av fundamentsgrøft for ballbinge, montering inkl. betong og transport. Gjengyfilling og avretting inkl. levering av pukk /grus, bortkjøring og deponering av overskuddsmasser.

Rs		Kr. 78.400,-
----	--	--------------

Levering og legging av asfalt i ballbinge L=19m x B=10m

190m <sup>2</sup>	x	265,-	Kr. 50.350,-
-------------------	---	-------	--------------

Totalsum ekskl. mva.	Kr. 183.125,-
Mva.	Kr. 45.781,-
Totalsum inkl. mva.	Kr. 228.906,-

*Ved bestilling av både bålplass og ballbinge reduseres prisen med 12.500,- ekskl. mva grunnet bedre logistikk og utnyttelse av masser ett.*

Mvh.  
Vest Landskap As  
v/Tom Walland  
973 04 602  
trw@vestlandskap.no



# DEN NORSKE KIRKE

Skåre menighetsråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tom Landås	411	21/03430-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skåre menighetsråd	34/21	27.10.2021

## Referater og orienteringer oktober 21

### Saksframlegg

- \*Midlertidig ansatt i trosopplæring
- \*Orientering om aktuelt menighetsarbeid
- \*Referat fra gudstjenesteutvalget

### Forslag til vedtak

Informasjonen tas til orientering