



## MØTEPROTOKOLL

### Bispemøtet

**Dato:** 20. august 2018  
**Sted:** Gardermoen, Park Inn by Radisson Oslo Airport, Gardermoen Hotel  
**Arkivsak:** 18/00391

**Tilstede:**

Helga Haugland Byfuglien, <i>preses</i>	Nidaros
Solveig Fiske	Hamar
Ingeborg Midttømme	Møre
Halvor Nordhaug, <i>visepreses</i>	Bjærgvin
Atle Sommerfeldt	Borg
Stein Reinertsen	Agder og Telemark
Olav Øygaard	Nord-Hålogaland
Ann-Helen F. Jusnes	Sør-Hålogaland
Herborg Finnset	Nidaros
Kari Veiteberg	Oslo
Anne Lise Ådnøy	Stavanger

**Andre:** Christofer Solbakken generalsekretær

**Gjester:** Ingrid Vad Nilsen direktør, Kirkerådet  
Jan Rune Fagermoen administrasjonsdirektør, Kirkerådet  
Ingeborg Dybvik kommunikasjonsdirektør, Kirkerådet

## SAKSLISTE

Side

### Saker til behandling

<a href="#">28/18</a>	Orienteringssaker	2
<a href="#">29/18</a>	Ordning for biskopens stedfortreder	2
<a href="#">30/18</a>	Biskopenes deltakelse på sommerarrangementer	3
<a href="#">31/18</a>	Etter- og videreutdanning for proster	3

21.08.2018

Christofer Solbakken  
generalsekretær

### 28/18 Orienteringssaker

1. Personalsaker
2. Kirkeklokker for fred
3. Beredskapsavtalen
4. Bispemøtets teologiske fagråd 17. september 2018
5. Prest ønsker seg fritatt fra å forrette vigsler
6. Biskopens opptreden i debatten om kirkeordning
7. Umiddelbare inntrykk fra årets VTP/VTVT
8. Biskopens besøk til studenter på lærestedene
9. Forbønn for borgerlig inngått ekteskap
10. Skriftlesning i ordinasjonsgudstjenester
11. Ordfører som vigsler
12. Kirkebruksplanen i Oslo
13. Tariffoppgjøret 2018 – konsekvenser av forhandlingsbrudd

#### Vedtak

Sakene ble tatt til orientering.

---

### 29/18 Ordning for biskopens stedfortreder

Når biskopen har ferie, er syk eller er i studiepermisjon, eller stillingen er vakant, vil det oppstå behov for en stedfortreder. Etter TOB § 14 annet ledd er domprosten biskopens "faste vikar", hvilket betyr at domprosten er den første som bes om å fungere i bispestillingen når biskopen er ute av tjeneste.

Ut over dette foreligger det ingen bestemmelser eller føringer til utvelgelse av stedfortredere. Det betyr at dette er noe arbeidsgiver avgjør i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Det er etablert praksis at biskopen fastsetter hvem som skal være stedfortreder. Det kan imidlertid være nyttig å ha gjennomtenkt kriteriene for en slik utvelgelse og prioritering. Videre kan det være hensiktsmessig å ha fastsatt en liste med stedfortredere i prioritert orden med virkning for en lengre tidsperiode.

Det forutsettes at det er prostene som er aktuelle som stedfortredere for biskop. Det kan kanskje være naturlig å tenke på ansiennitet som et utgangspunkt for rangeringen. Ansiennitet er imidlertid et litt statisk begrep, og reflekterer ikke inn realkompetanse og egnethet for fungering. Erfaring og kompetanse er derfor begreper som er mer hensiktsmessige. Ved siden av dette er det ikke unaturlig også å ta hensyn til enkelte praktiske forhold, som for eksempel bosted (avstand til bispedømmekontoret) og om prostens personlige lyst/ulyst mtp en fungeringsperiode.

På denne bakgrunn foreslås følgende retningslinjer for fastsettelse av stedfortreder for biskop:

### **Vedtak**

Det fastsettes følgende retningslinjer for utpeking av stedfortreder for biskop:

1. Domprosten er biskopens faste vikar, jf TOB § 14 annet ledd, og skal derfor settes opp som nr én på listen over stedfortrederne.
2. Biskopen fastsetter ut fra en samlet vurdering hvem av prostene som skal fungere som stedfortreder for biskop når domprosten er forhindret. Listen kunngjøres i prostemøtet, og fastsettes for en periode på minst ett år. Biskopen kan revidere listen etter behov, fortrinnsvis én gang pr år.
3. Evt fungeringstillegg tilkjennes etter de regler som gjelder for dette.

---

## **30/18 Biskopenes deltakelse på sommerarrangementer**

Biskoper inviteres til en rekke ulike arrangementer rundt om i landet, særlig i løpet av sommermånedene. Preses vil invitere til å se helhetlig på dette, og inviterer til en samtale om erfaringer og synspunkter på saken, eventuelt også med sikte på å skape enighet om noen retningslinjer.

### **Vedtak**

Saken ble drøftet.

---

## **31/18 Etter- og videreutdanning for proster**

PFs prostefaglag har signalisert et ønske om tydeligere rammer for etter- og videreutdanning av proster. I dag har noen proster noen andre rutiner knyttet til studiepermisjon enn andre prester, men økonomisk støtte til studieopplegg går gjennom REU på lik linje med andre prester.

Bispemøtet behandlet i sak 19/2013 prostetjenesten med bakgrunn i evalueringen av prostereformen som var gjennomført av Diakonhjemmet. I vedtaket fra saken uttaler Bispemøtet at:

Med tanke på nødvendig kompetanseutvikling for proster går Bispemøtet inn for at det blir lagt til rette for relevant kompetanseutvikling i etterkant av ansettelse. Bispemøtet mener at prostene bør ha kompetanse innenfor:

- åndelig ledelse
- personalledelse
- administrativ/organisatorisk ledelse
- endringsledelse
- strategisk ledelse
- ekklesiologi

Bispemøtet vedtok også å arrangere prostekonferanser. Dette ble gjennomført som regionale prostekonferanser i 2015 og nasjonal prostekonferanse i 2016.

Slik ordningen er nå, arrangerer Bispemøtet årlig *Innføringskurs for nye proster* for nytilsatte proster. Dette er et tredagerskurs som inneholder tematikk som kirkerett, forvaltning, HR og personalledelse, relasjon til fellesråd mm. Omfanget på kurset begrenser muligheten for dybde inn i temaene.

Dersom Bispemøtet ønsker å styrke etter- og videreutdanningen av proster, kan dette gjøres på ulikt vis. Enten kan det legges til rette for at prostene selv tar initiativ til nødvendig kompetanseheving og at bispedømmet bidrar med økonomisk støtte og permisjonsordninger. Alternativt kan Bispemøtet selv fastsette et mer omfattende kurs enn dagens prostekurs eller søke å inkludere proster i relevante, eksisterende kurs. Av eksisterende kurs kan nevne master i verdibasert ledelse ved VID vitenskapelige høgskole, men dette er stort og omfattende studium.

Biskopene bes diskutere behovet for en styrking av arbeidet med kompetanseheving av prostene, og hva som eventuelt vil være et god løsning.

Et grunnleggende spørsmål vil være hvordan Bispemøtet tenker om økonomien i kompetanseheving av proster. Det er tre alternativer som presenterer seg:

1. Fortsette praksis med at proster, i likhet med prestene, søker på ordinære EVU-midler som behandles i REU. Kompetanseheving av proster blir dermed ett av flere hensyn REU må ta stilling til i sin behandling.
2. Det kan skilles ut en egen pott av EVU-midlene som øremerkes til kompetanseheving av proster. Dette gir prostene en forutsigbarhet, og gjør at de som ledere ikke «konkurrerer» med medarbeiderne om de samme midlene. Det vil imidlertid føre til en svekkelse av EVU-midlene som er søkbare for prestene. Det vil også kunne være vanskelig dersom store deler av EVU-budsjettet brukes på større regionale tiltak.
3. Det avsettes egne midler til kompetanseheving av proster i bispedømmets budsjettbehandling. Dette vil gå utover andre ting pengene kan brukes på, og vil derfor være preget av budsjettforhandlinger og tildelinger på lik linje med andre budsjettposter. Samtidig kan en slik organisering sørge for å forankre bispedømmets og biskopens ansvar for kompetanseutvikling og ivaretagelse av sine mellomledere på en tydeligere måte.

Biskopene bes diskutere hvordan en eventuell styrking av kompetanseheving av prostene kan finansieres.

### **Vedtak**

Saken ble drøftet.