

# Veiledning for biskopens vurdering av vigslingskandidaters egnethet (kantor)

Vedtatt på Bispemøtet 20.mai 2026

Tjenesteordning for biskoper § 8: «Biskopen beslutter om vigsling til prestatjeneste og andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til vigsling.»

Vigsling til tjeneste er uttrykk for kirkens offentlige kall. Den som skal vigsles må oppfylle de faglige kvalifikasjoner som kreves for tjenesten, og ha fullført Veien til vigsling (VTV)-programmet. I vigslingssamtalen fatter biskopen endelig avgjørelse om vigsling, og følgende veiledning danner grunnlaget for vigslingssamtalen.

Det legges til grunn at biskopen forholder seg til prinsippet om universell utforming og individuell tilrettelegging, som betyr at kandidatene skal vurderes på grunnlag av at det legges tilstrekkelig til rette for yrkesutøvelsen.<sup>1</sup>

Veiledning for biskopens vurdering av vigslingskandidaters egnethet tar utgangspunkt i løftene som kandidatene gir ved vigslingen, og i Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger. Dette kalles i det følgende for

«Grunnleggende forpliktelser». På bakgrunn av disse forpliktelsene er det utarbeidet tre kategorier som veiledning for biskopens vurdering av vigslingskandidaters egnethet: «Struktur- og rolleforståelse», «Personlig egnethet» og «Tros- og kallsforståelse». Til disse tre kategoriene er det utarbeidet utdypende punkter som er eksempler på hvilke temaer biskopen tar opp i vigslingssamtalen. Dette er da ikke å anse som en liste med krav som skal oppfylles, men en oversikt over temaer som biskopen er opptatt av å belyse. I vigslingssamtalen er det også rom for kandidatens egenrefleksjon og individuelle tilnærming til vigsling og kirkelig tjeneste, utover de punktene som ligger i dokumentet

Det forutsettes at kandidaten har tilfredsstillende språkkompetanse, skriftlig og muntlig.<sup>2</sup>

Kandidater til vigsling er underveis og i en modningsprosess, og VTV-programmet legger til rette for at biskopen er en veileder i denne prosessen.

---

<sup>1</sup> jf. Likestillings- og diskrimineringsloven (§ 12 om diskriminering som brudd på plikten til universell utforming eller individuell tilrettelegging; § 19 om aktivitetsplikt; § 22 om rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere) [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#) - Lovdata

<sup>2</sup> Jf. vedtak i Bispemøtet (BM 9/15): «Utenlandske prester må ha gjennomført og bestått test i norsk språk, høyere nivå (...) for å kunne tilsettes som prest i Norge».

## Grunnleggende forpliktelser: Vigslingsløftene og Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger

Kandidaten har evne og vilje til å overholde vigslingsløftene,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• at du leder sangen og musikken i Guds hus, slik at menigheten i ånd og sannhet kan bære fram sitt lovprisningsoffer til Herren,</li> <li>• at du gjennom salmer, hymner og åndelige sanger lar Guds ord lyde klart og rent, som det er gitt oss i Den hellige skrift, og som vår kirke vitner om det i sin bekjennelse,</li> <li>• at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter</li> </ul>
og til å forplikte seg på Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger	<p><b>§ 1 Den norske kirkes læregrunnlag</b></p> <p>Den norske kirke er en evangelisk-luthersk kirke som bekjenner troen på den treenige Gud og evangeliet om frelse i Jesus Kristus slik det er gitt oss i Det gamle og Det nye testamente og uttrykt i den apostoliske, den nikenske og den athanasianske trosbekjennelse samt Den uforandrede augsburgske bekjennelse fra 1530 og Luthers lille katekisme.</p>

<b>Underkategorier</b>		I vigslingssamtalen vil biskopen legge vekt på kirkens forventning til at kandidatene har evne og vilje til å...
<b>PERSONLIG EGNETHET</b>	1. Evne og vilje til omsorg for andre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vise empati og ta andres perspektiv</li> <li>• lytte til andre mennesker</li> <li>• møte andre med åpenhet og respekt</li> </ul>
	2. Evne og vilje til egenomsorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sette gode grenser og ta vare på seg selv</li> <li>• søke hjelp og veiledning fra andre</li> </ul>
	3. Sosial kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeide i team</li> <li>• delta i uformelle sammenhenger og møte uforutsette hendelser</li> <li>• etablere mellommenneskelige relasjoner med bevissthet om avstand og nærhet</li> <li>• framstå på en måte som skaper trygghet og åpenhet i møte med andre</li> <li>• se sine egne styrker og begrensninger</li> <li>• beklage og korrigere egne feiltrinn</li> </ul>

<b>TROS- OG KALLS- FORSTÅELSE</b>	1. Identifikasjon med kirkens tro og kall	<ul style="list-style-type: none"> <li>reflektere over egen musikalske praksis som fortolkning av Den norske kirkes læregrunnlag og vigslingsløfter</li> <li>reflektere over sitt forhold til kirkens kall</li> </ul>
	2. Teologisk og etisk bevissthet	<ul style="list-style-type: none"> <li>vise teologisk og etisk bevissthet i tråd med utdanning og tjeneste</li> <li>vise respekt for andres livssyn og tro</li> </ul>
	3. Evne og vilje til fornyelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>søke åndelig og faglig fornyelse</li> </ul>
	4. Evne og vilje til å se sammenheng mellom arbeid, liv og tro	<ul style="list-style-type: none"> <li>reflektere over egen gudstjenestelige og liturgiske praksis</li> <li>stå i tjeneste i utfordrende perioder</li> </ul>
<b>STRUKTUR- OG ROLLEFORSTÅELSE</b>	1. Bevissthet om profesjonsetikk	<ul style="list-style-type: none"> <li>være bevisst problemstillinger knyttet til overholdelse av taushetsplikten</li> <li>skjelne mellom det fortrolige, det kollegiale og det offentlige rommet</li> <li>skjelne mellom profesjonsrollen og rollen som privatperson</li> <li>være bevisst på maktforhold og asymmetri i møte med andre, særlig i møte med sårbare grupper</li> <li>vise respekt for andres grenser og identitet</li> <li>vise ansvar som rollemodell i møte med barn og unge</li> </ul>
	2. Forståelse av kantoren som arbeidstaker og kollega	<ul style="list-style-type: none"> <li>forstå hva det innebærer å stå under biskopens tilsyn</li> <li>stå under ledelse av kirkeverge, og samarbeide med kolleger, rådsmedlemmer og frivillige</li> <li>samarbeide med andre uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnivå, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk</li> <li>samarbeide med andre med ulike teologiske meninger og preferanser</li> <li>utøve de ledelsesfunksjonene som er lagt til kantortjenesten, følge opp og motivere andre</li> <li>forholde seg til kirkelig og annet regelverk (kirkeordning og tjenesteordninger)</li> <li>utføre de yrkesmessige handlinger og vurderinger som kantortjenesten krever, forutsatt arbeidsgivers aktivitets- og tilretteleggingsplikt<sup>3</sup></li> </ul>
	3. Forståelse av kantorens rolle i menighet, kirke og samfunn	<ul style="list-style-type: none"> <li>ha en livsførsel og fremtreden, både offentlig og privat, som ikke er i strid med yrket eller Den norske kirkes lære, ordninger og etiske retningslinjer<sup>4</sup></li> <li>reflektere over egen rolle i deltakelse i det offentlige ordskifte og i omtale av andre</li> <li>bruke egen fagkompetanse til å utvikle musikkens særlige muligheter for livstolkning og fellesskap i gudstjenester, kirkelige handlinger og lokalt kulturliv</li> </ul>

<sup>3</sup> Se fotnote 1)

<sup>4</sup> jf. [Etiske retningslinjer for rettssubjektet Den norske kirke - Den norske kirke](#)