

# Høringssvar – biskopenes egnethetskriterier og revidert innretning av programmet Veien til vigsling

Høringssvarene som følger høringens oppsett og svarskjema presenteres i alfabetisk rekkefølge. «Høringssvar fra Hovedorganisasjonen KA» følger ikke høringens oppsett, og er limt inn nederst i dokumentet.

## Innholdsfortegnelse

Creo - arbeidstakerorganisasjon .....	2
Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo .....	5
KUN – Kirkelig utdanningscenter nord /Girkolaš Oahpahušguovddáš Davvin, VID vitenskapelige høyskole Tromsø .....	16
MF vitenskapelige høyskole .....	22
NLA Høgskolen .....	26
Norges musikkhøgskole .....	30
NTNU (v/ fagansvarlig for kirkemusikk) .....	33
Samarbeidsrådet for personer med funksjonsnedsettelse (Den norske kirke) .....	36
Spir .....	41
Studenter ved NLA Høgskolen Bergen .....	47
teoLOgene .....	50
VID vitenskapelige høyskole Stavanger .....	57
Wilhelm Sollie .....	62
Hovedorganisasjonen KA .....	66

## Creo - arbeidstakerorganisasjon

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. *Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

2. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Nei

3. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Nei

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Nei

7. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Nei

8. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Ja

9. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

### B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)

Ja

*Begrunnelse:* Kirkemusikkpraksis begrenser seg ikke til noen få uker. Det er hovedsakelig begrenset til noen få gudstjenester, og da ikke under veiledning av andre enn universitetsansatte.

2. Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?

Creo har ingen innvendinger mot dette

3. Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?

Nei

4. Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?

Nei

5. Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?

Deltakeren bør gå oftere til gudstjeneste enn ca. 1 gang per måned

6. Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?

Creo har ingen innvendinger mot dette

7. Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?

Ja

*Merknad:* Det går frem at veiledet praksis skal skjer helst med en som har samme profesjon. Menes det at kantorkandidat bør ha vigslet kantor som veileder? Det er ikke realistisk, da kun en liten andel av kirkemusikere er vigslet, og det blir færre med årenes løp (20 går av hvert år, og 5 utdannes).

8. Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Nei

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

# Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo

## A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

### 1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Ja

*Merknad:* Det teologiske fakultet oppfatter begrepet «egnethetskriterier» som uheldig av flere årsaker, selv om det støtter mye av innholdet i høringsdokumentene. Fakultetet anser dokumentene for å være en veiledning for vigslingssamtaler, med angivelse av konkrete temaer som biskopen gjør sin vurdering i lys av, og vil som sådan støtte det. At bispemøtet ønsker å klargjøre innhold og tematikk for biskopenes samtaler er prisverdig, det øker transparensen og bidrar til standardisering og forventningsavklaring på begge sider. Fakultetet støtter også dette som et tiltak for å styrke biskopenes ansvar overfor alle de vigslende tjenestene.

«Egnethetskriterier» synes imidlertid å være upresist mht. høringsdokumentenes faktiske innhold og tiltenkte funksjon. Begrepet tilslører at det her er tale om en skjønnsbasert helhetsvurdering som primært er tatt på grunnlag av enesamtaler. Ved å kalle dette for «vurdering av egnethetskriterier» gis det forventninger om at vurderingen er i samme kategori som lærestedenes skikkethetsvurderinger og faglige vurderinger, med samme krav til omfattende testregimer som lærestedenes, men at det handler om et annet vurderingsgrunnlag. Samtidig synes bruken av begrepet ikke å anerkjenne fullt ut at kandidatene allerede er testet og skikkethetsvurdert gjennom profesjonsutdanningen. På denne måten gir bruken av begrepet «egnethetskriterier» dokumentene et noe famlende, uklart og egentlig uprofesjonelt uttrykk, særlig når det fører til at man finner opp nye norske ord som «strukturell egnethet» på kompetansefelt som det allerede finnes allmenne ord for.

«Egnethet» brukes som regel om personlige forutsetninger. Politihøgskolen tester egnethet før opptak til studiet, ikke etter. Begrepet egnethet i høringen inkluderer både personlige og faglige forutsetninger for tjenesten, og dermed overlapper i sak både med faglige kvalifikasjoner som testes gjennom studiet og med skikkethetskriteriene som beskrives i universitets- og høyskoleforskriften §7-3, (jf. Tjenesteordning for biskoper § 8). Skikkethet omfatter også både det faglige og personlige, og noen av kriteriene synes å være direkte gjengitt i forslaget. Flere av kriteriene i forslaget overlapper av samme grunn med de fem kompetansefeltene som biskopene allerede anvender i VTV-systemet mht. praksisvurdering: 1) Faglig kompetanse, 2) praktiske yrkesferdigheter, 3) sosial kompetanse, 4) yrkesetisk kompetanse og 5) endrings- og utviklingskompetanse. Disse fem kompetansefeltene er en «operasjonalisering» av skikkethetskriteriene for bruk i løpende skikkethetsvurdering som biskoper og læresteder er sammen om. Det er uheldig at «egnethetskriteriene» dels overlapper med disse kompetansefeltene og dels er inkompatible med dem (se under).

Fakultetet mener uklarheten som begrepet «egnethetskriterier» skaper på ulike nivåer i forslaget kan løses, i det minste omgås på en mer koherent måte, ved å tale om biskopens vurderinger av kandidater på en annen måte. Som nevnt fremstår høringsforslaget som veiledning for biskopenes vigslingsforberedende samtaler, noe det også kunne kalles. Ved å unngå begrepet egnethetskriterier kunne en skape en mer saksvarende forventning om hvilken type vurdering det

er tale om; ikke et omfattende regime for testing, men en oversikt over forutsetninger for tjenesten som samtalen skal tematisere og som utgjør grunnlaget for en helhetsvurdering.

Forslagets temaer er viktige i en helhetsvurdering, men de er ikke dermed «kriterier» som enten kan vurderes som oppfylt eller ikke oppfylt. Til sammenligning har lærestedene «karakterbeskrivelser», ikke karakterkriterier, «sensorveiledninger» og ikke sensurkriterier. Det gjenspeiler at det er tale om elementer i et helhetsinntrykk som involverer skjønn og tolkning, noe som sannsynligvis også gjelder vurderingsformen i vigslingsamtaler. Skikkethetsvurdering har kriterier, men det forutsetter også en omfattende struktur med nemnder, veiledningstilbud, klageinstanser, juridisk bistand og faglig kvalitetssikring. Hvis ett kriterium for uskikkethet blir vurdert som oppfylt, er det tilstrekkelig for å be om utestengelse. Det er urimelig å tenke at høringsdokumentenes punkter skal fungere som kriterier på denne måten.

Hvis dokumentene omtales som veiledninger eller retningslinjer for biskopens vurdering av vigslingskandidater, med konkrete temaer som helhetsvurderingen skal forankres i, mener fakultetet at dokumentet i mindre grad plasserer seg språklig i samme kategori som skikkethetsvurdering og faglig testing, og det vil i større grad skape realistiske forventninger til hvilken type vurdering det er tale om mht. vigsling. Samtidig vil også vigslingsamtalen få en mer avklart plass i forlengelsen av lærestedenes skikkethetsvurdering, uten å fremstå som et nytt skikkethetsvurderingsregime under et annet navn. Når det gjelder organisering av temaene så har fakultetet flere forslag til endringer (se under).

Overordnet sett har vi tre innmeldinger: For det første at vurderingsgrunnlaget («kriteriene») bør beskrives og systematiseres på en måte som er konsistent med de fem kompetansefeltene som studentene kjenner fra VTV-reglementet i stiftspraksis, slik at dette ikke fremstår som to veldig overlappende men samtidig inkompatible vurderingssystemer.

For det andre mener vi at det er feil å gi språklig inntrykk av at biskopene skal vurdere noe annet enn lærestedene, ved å gi vurderingen et helt eget navn, til dels finne opp nye navn selv (som «strukturell egnethet»), når vurderingsgrunnlaget innholdsmessig stort er det samme. Etter fakultetets oppfatning er det saksvarende å si at biskopenes vurdering må handle om mye av det samme, og dette trenger ikke være problematisk. Da er det også naturlig at vurderingen forholder seg til kompetansefelt som kandidaten kjenner fra praksisperioder i studiet, og som derfor bør brukes konsistent med dette. Forskjellen mellom biskopenes og lærestedenes vurdering ligger etter fakultetets oppfatning derimot i at a) vurderingen skjer på en helt annen måte enn på lærestedene (primært noen få enesamtaler), b) det er en helhetlig vurdering, ikke en vurdering av enkeltprestasjoner eller avgrensede kunnskapsfelt (for å vurdere om kandidaten skal kalles til tjeneste eller ikke), c) den gjøres av et annet organ enn lærestedene og som står fritt i forhold til disse (tilsyns- og vigslingsmyndigheten i Den norske kirke). Biskopen står fritt til å kalle eller ikke kalle den som er utdannet, og vurderingen minner slik sett om vurderingen som skjer i arbeidsgivers jobbintervju. Den siste og grunnleggende forskjellen er at d) dette selvstendige organet til forskjell fra lærestedene ikke er livssynsåpent, det er et trossamfunn. I samtalen vurderes dermed mye av den samme kompetansen, men fra et grunnleggende annet ståsted: hvorvidt kandidaten har personlige og faglige forutsetninger for å representere Den norske kirke offentlig. Det er først og fremst forskjellene i måten å vurdere kandidaten på, som skiller biskop og lærested.

For det tredje mener vi, i forlengelsen av dette, at det er helt riktig av forslaget å starte med den personlige forpliktelsen på Den norske kirke bekjennelse og ordninger. Dette kan ikke lærestedene vurdere. Fakultetet mener også denne forpliktelsen bør tydeliggjøres gjennom hele

dokumentet som forankringspunktet for biskopenes vurderinger, og at det er en måte å tydeliggjøre forskjellen mellom biskop og lærested på i mht. vurdering. De aller fleste av temaene («egnethetskriteriene») mener vi også er tjenlige i en slik vurdering, selv om vi altså mener det er grunn til å ha en annen språklig overbygning.

2. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* TF mener det er avgjørende, men også tilstrekkelig, at kandidater forplikter seg på Den norske kirkes læregrunnlag, vigslingsløfter og ordninger, slik som forslaget sier. Fakultetet mener imidlertid det er mer saksvarende å kalle dette for grunnleggende forpliktelser, ikke kriterier. («Viljen» til forpliktelse uttrykkes først i vigslingshandlingen. «Evnen» til å overholde forpliktelsen vil først vise seg etterpå.) TF mener også at det er avgjørende at biskopene samtaler med kandidatene om dette, fordi TF kan kun vurdere deres formelle kunnskaper om dette normgrunnlaget, ikke deres forpliktelse. Videre kan det gjøres enda tydeliggjøres at dette grunnlaget også er utgangspunktet for alle de andre temaene i høringsdokumentene. Det vil bidra til å skille tydeligere ut den type vurdering som biskopen foretar fra lærestedenes skikkethetsvurdering.

3. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Til de enkelte punktene:

- Punkt a: Relevant, selv om forståelsen av biskopens tilsyn ikke virker helt omforent i Dnk enda
- Punkt b: ok
- Punkt c: Dette punktet bør forankres i forpliktelsen på Den norske kirkes ordninger, feks oppgavene som fremgår av tjenesteordningen, se punkt 2.
- Punkt d: Det er uklart hva «følge opp og motivere andre» betyr i setningen, kan strykes (evt. gis en tydeligere forklaring)
- Punkt e: Foreslår at dette strykes, da det overlapper med pkt. h under, som fremstår bedre formulert
- Punkt f: Foreslår «som prestatjeneste/katekettjeneste osv. krever», jf. pkt.2
- Punkt g: Flertydig og derfor uklart punkt, overlapper dels med pkt.3 og dels med «struktur- og rolleforståelse» - punktet bør strykes
- Punkt h: ok
- Punkt i: Bør også respektere sin egen rolle, ikke bare andres, ellers ok.

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Til de enkelte punktene:

- Punkt a og b, empati: Relevante temaer og anvendelige beskrivelser

- Punkt c, trygghet: Hvis poenget er å møte andre med «åpenhet» kan premisset «tilstrekkelig trygg i seg selv» strykes. Det er ingen nødvendig sammenheng mellom disse. «Trygghet i seg selv» kan evt gjøres til eget punkt.
- Punkt d og e, omsorg: Relevante temaer og anvendelige beskrivelser
- Punkt f, selvinnsikt: Dette er punktet er i realiteten flere punkter som ikke nødvendigvis hører sammen, og er dermed lite anvendelig uten at det bør deles opp. Punktene som handler om realistisk selvbilde og «samsvar mellom teori om hvordan møte mennesker og faktisk fremtreden» er ikke klart formulert, og særlig det siste kan misforstås som at man skal vurderes opp mot en objektiv teoreti. Her er vel poenget at en skal kunne se seg selv utenfra, og å kunne beskrive seg selv på en måte som gir gjenkjenning hos andre. Fakultetet foreslår å skrive enten det, eller «evne til å reflektere over egen væremåte i møte med andre mennesker, enkeltvis og i grupper», som det heter i definisjonen av sosial kompetanse på <https://www.uio.no/studier/program/teologi-prof/praksisperioder/> Uansett, disse første punktene kan slås sammen til ett og tydeliggjøres. Det siste punktet, «evne og vilje til å beklage egne feiltrinn», bør gjøres til et eget punkt. Men hvis selverkjenning ikke er en forutsetning, kan resultatet kan være en servil holdning hvor man ganske enkelt skal lære seg å beklage i møte med kritikk. Fakultetet derfor foreslår å endre setningen til «evne til å reflektere over egne ressurser og utfordringer, inkludert evnen til å kunne reflektere over og beklage egne feiltrinn.»
- Punkt g-k, profesjonsetisk bevissthet: Relevante punkt, og alt handler om profesjonsetikk, følgelig bør alle disse punktene flyttes fra «personlig egnethet» til de andre punktene som handler profesjonsetikk/ struktur- og rolleforståelse.
- Punkt l-n: sosial kompetanse: Alle punkter synes å handle om «evne og vilje» og kan kalles det.
- Punkt o: Kan slås sammen med punkt b under struktur- og rolleforståelse.
- Punkt p: kan deles i to, den andre delen («forholde seg til uforutsette hendelser») er for generell til å vurdere og kan enten strykes eller formuleres mer konkret.
- Punkt q: første del kan suppleres med vennskap som eksempel, og «sunne» er moralsk ladet og bør erstattes med et nøytralt begrep som for eksempel «mellommenneskelige relasjoner». Del to («bevissthet rundt avstand og nærhet») handler om profesjonsetikk og bør flyttes til dette punktet. Det mangler en bevissthet rundt forholdet mellom rolle og privatperson i dokumentet, som kan også legges til profesjonsetisk kompetanse.
- Punkt r, språk: Bør stå som et eget punkt, det passer ikke inn i noen av kategorien

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Til de enkelte punktene:

- Punkt a, reflektere over tro: Relevant tema i forlengelsen av tjenestens grunnleggende forutsetninger (vigslingsløftet), relevant beskrivelse
- Punkt b, teologisk bevissthet: En mangetydig samling temaer som alle overlapper med andre temaer i dokumentet, og derfor bør strykes: Nivået på «teologisk bevissthet» vil fremgå av karakterutskriften fra lærestedet. «Etisk bevissthet» vil også dels fremgå av karakterutskriften, og er dessuten dekket gjennom profesjonsetiske temaer. Det spesifikke tjenestemessige i refleksjonen vil dekkes av punkt a og andre steder. Evne til å møte ulike trosretninger med respekt er dekket under profesjonsetikk/ struktur- og rolleforståelse.
- Punkt c, å stå i tjenesten: Å stå i tjenesten under tvil og motgang er ikke et kriterium som kan bedømmes oppfylt før vigsling – vurderingen av dette forutsetter tjenesteerfaring. Men kandidatens forutsetninger for å stå i tjenesten under tvil og motgang fremstår som et nyttig tema for samtalen som hører hjemme under temaet profesjonsetikk og rolleforståelse. Evnen til å søke støtte er allerede tematisert under profesjonsetikk, og er derfor overflødig.
- Punkt d, åpenhet for ny kunnskap osv: spørsmålet overser at alle kandidatene kommer rett fra 3-6 års langt studium, og at mange har byttet karriere. Fakultetet mener at det som er viktig, er å gjøre observant på hva biskopen mener den siste forpliktelsen i vigslingsritualet innebærer for tjenesten som ligger foran, og en samtale med kandidaten mht. dette. Dette spørsmålet er naturlig at tematiseres under vigslingsløftet/ grunnleggende forutsetninger.
- Punkt e, rollemodell: Dette er et profesjonsetisk tema og hører hjemme der. Dette med tillit og fellesskap bør strykes, det er allerede tematisert under profesjonsetisk og sosial kompetanse.
- Punkt f, bønn: Spørsmålet overser at kompetanse i bønn utvikles og prøves i utdanningene. Igjen, bønn bør ikke fremstilles som et kriterium som skal bedømmes som oppfylt eller ikke gjennom samtalen, man må legge til grunn at alle har kompetanse i dette. Det bør snarere formidles at dette er forpliktelser som ligger i vigselsløftene, og det å ville forvalte ulike typer bønn er forutsetninger for å kunne vigsles. Dette kan snakkes om på en bedre måte om en unngår betegnelsen «egnetetskriterium» og heller taler om «forutsetninger», «vurderingsgrunnlag» «temaer for samtalen» el.

5. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad: Strukturell egnethet, overordnet kommentar:*

Uttrykket «strukturell egnethet» er en neologisme som kun finnes i høringsdokumentene, dette er ikke et etablert norsk begrep. Det gir forslaget et noe famlende inntrykk, og det er også misvisende. Her er det tale om kompetanse som skal være tilegnet under utdanningen, altså om kunnskap, ferdigheter og holdninger. Innholdet i denne kategorien overlapper med det VTV-systemet og lærestedene vanligvis kaller «profesjonsetisk kompetanse». Fakultetet anbefaler å anvende et etablert begrep som kan dekke alle punktene som listes opp, og anbefaler at «strukturell egnethet» byttes ut med et etablert begrep som for eksempel «profesjonsetiske forutsetninger» eller «struktur- og rolleforståelse».

Samtalene må også reflektere at kandidaten må forventes å kunne dette fra utdanningen, nærmere bestemt i emnene kirkerett, pastoralteologi, ekklesiologi og i veiledet praksis, og gjennom den løpende skikkethetsvurderingen. På TF dekkes dette kompetansefeltet særlig

gjennom emnene TEOL2504 «Kirkens ritualer og roller med menighetspraksis», TEOL4022 «Liturgikk og homiletikk med stiftspraksis» og TEOL4021 «Ledelse, kirkerett og pastoralteologi». Disse emnene omhandler Den norske kirkes ordninger og tjenestemønster. Fakultetet anbefaler at biskopen setter seg inn i emnebeskrivelser, særlig læringsutbyttebeskrivelser, til emner på studiene som dekker struktur- og rolleforståelse.

Til kategoriene under «strukturell egnethet»: Fakultetet støtter formuleringene av kategori 1 og 2, men anbefaler at det kalles «temaer» eller «forutsetninger» istedenfor kriterier. Man bør slå dette sammen til en kategori fordi de i for stor grad overlapper tematisk (kulepunktene kan ofte plasseres begge steder).

#### Personlige egnethet, overordnet kommentar:

Fakultetet mener at personlig egnethet er et innarbeidet begrep som er relevant. Samtidig bør innholdet i denne kategorien systematiseres på andre måter for å bringe klarhet i hva personlig egnethet handler om: Egenskaper som primært følger personligheten og i mindre grad kan innlæres gjennom f.eks. studier. Fakultetet er usikre på hvor fruktbart det er å bruke personlig egnethet som overordnet kategori i dokumentet.

Selvinnsikt og sosial kompetanse hører til under personlig egnethet. Men selvinnsikt er ikke en kategori ved siden av sosial kompetanse, selvinnsikt inngår i sosial kompetanse. Høringsdokumentet definerer selvinnsikt som en egenskap som forutsetter og inngår i det sosiale samspillet med andre. Det samme gjør kirkas VTV-reglement og lærestedene definisjon av sosial kompetanse (se Praksisperioder på teologi på tf.uio.no). Fakultetet mener derfor selvinnsikt bør settes som et kulepunkt under sosial kompetanse.

Omsorg for andre og selvomsorg handler i denne sammenhengen vel så mye om profesjonsetikk som personlig egnethet, men kan for så vidt stå også her.

Språklig kompetanse og profesjonsetisk kompetanse følger ikke personligheten, men er faglig kompetanse som tilegnes (ved studier eller på andre måter). Det hører etter vår mening ikke hjemme under personlig egnethet.

Språk- og kulturforståelse kan anses som generelle forutsetninger for tjenesten, uten at det nødvendigvis hører hjemme i noen av kategoriene.

Profesjonsetisk kompetanse handler om struktur- og rolleforståelse («strukturell egnethet») og bør flyttes sammen med dette. Profesjonsetisk kompetanse er dessuten en overordnet kategori som også kunne erstattet begrepet «struktur- og rolleforståelse» («strukturell egnethet»)

#### Åndelig egnethet, overordnet kommentar:

I tråd med de innledende kommentarene, anbefaler fakultetet biskopene om å bruke etablerte norske begreper i sin vurdering av kandidater. Det er uheldig at offentlige dokumenter anvender sine helt egne begreper, og «Åndelig egnethet» finnes kun i høringsdokumentene. Det bidrar til en uklar begrepsforståelse og gir mangel på sammenligningsgrunnlag. Fakultetets oppfatning er at denne kategorien heller ikke er nødvendig, fordi alle punktene som beskrives under denne overskriften har å gjøre med den personlige forpliktelsen på kirkas tro og læregrunnlag å gjøre. Punktene bør derfor plasseres under de grunnleggende forutsetningene for tjenesten. Nærmere

bestemt er det nærliggende å se denne typen temaer i forlengelsen av vigslingsløftene, og som ulike konkretiseringer av disse.

6. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Ja, fakultetet mener dette er tilstrekkelig ivaretatt i dokumentene.

7. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

TFs oppfatning at dokumentene er for omfattende og at antallet punkter kunne vært redusert. Flere punkter er også overlappende. Det eneste temaet som kunne vært lagt til er bevissthet rundt forholdet mellom rolle og privatperson under profesjonsetikken. Se ellers svar vedrørende de konkrete punktene. Den rigide systematiseringen i kategorier og punkter er heller ikke tjenlig, og samsvarer ikke med innholdet en forsøker å systematisere.

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Ja

*Merknad:* Fakultetet mener at avsnittet om godkjent deltakelse på VTV-samlinger og stiftspraksis bør inneholde en presisering om at også ikke-godkjent stiftspraksis skal registreres. Av hensyn til videre oppfølging bør det også registreres om årsaken til underkjent praksis er en faglig vurdering eller andre årsaker (for eksempel lengre sykemelding). Fakultetet mener kandidater i utgangspunktet skal anses som kvalifisert så lenge de har fullført utdanningen, og at vedtak om å kalle til vigsling derfor ikke trenger noen egen begrunnelse. Samtidig er det viktig å understreke at det er biskopen, på vegne av kirka, som aktivt kaller alle som vigsles. I tråd med dette foreslår fakultetet følgende endring av siste avsnitt: «Dersom en deltaker ikke får tildelt fullmakt av biskop eller ikke anses som egnet til vigsling skal vedtaket registreres (uten å opplyse om detaljer). I tilfeller hvor biskopen velger ikke å gi fullmakt eller ikke å kalle til vigsling, skal avgjørelsen begrunnes. Biskopens begrunnelse for eller mot vigsling skal lagres som eget dokument knyttet til deltakeren det gjelder jf. Saksbehandlingsregler om vigsling (forutsatt at disse blir vedtatt).»

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Ja

*Merknad:* Siste setning er det eneste som sier noe om kandidatens rettigheter. Fakultetet

mener formuleringen er uhensiktsmessig, den er vanskelig å forstå og ordningen virker lite transparent og asymmetrisk fra et kandidatperspektiv. Det bør tydelig framgå hvilken rett kandidatene har til å få tilgang til biskopens vurderinger av seg selv. Fakultetet mener også at biskopenes vurderinger ideelt sett bør være fullt tilgjengelig for den det gjelder, analogt med karakterer og praksisrapporter ved lærestedene.

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Nei

*Merknad:* Fakultetet støtter ikke forslaget om å innføre en ordning for forankringsmenighet, da det vil være faglig og praktisk overflødig mht. fakultetets programmer for presteutdanning. Det vil også være ressurskrevende og kompliserende mht. kirkelige vurderingsmekanismer, og legge ekstra stein til byrden for de studenter som fortsatt ønsker å studere seks år for å bli prest, som er gruppen denne ordningen primært er rettet mot. Det seksårige profesjonsstudiet er allerede i konkurranse med kortere presteutdanninger, og fakultetet mener ordningen kan gå utover rekrutteringen til studiet. Den viktigste grunnen er likevel at kompetansen som ordningen er tenkt å gi, allerede tilegnes gjennom studiet: I motsetning til land som Sverige er presteutdanningen i Norge et integrert profesjonsstudium med praksisemner fra start til slutt. Ved Det teologiske fakultet får studenter en første innføring i Den norske kirkes lokale virksomhet allerede første studieår, i emnet TFF1002 Levd religion. Andre studieår tar studentene to praktisk-teologiske emner med oppgaver knyttet til fem ukers veiledet praksis i menighet i Den norske kirke (emnene TEOL2504 og TEOL2503).

Menighetspraksisen består av følgende obligatoriske oppgaver: intervju prest, daglig leder og kantor om samarbeid og ledelse i menigheten, og de har obligatorisk deltakelse på gudstjenesteplanleggingene, gudstjenestene, stabsmøtene og menighetsrådsmøtene i perioden. Alle praksisoppgaver er knyttet til faglig arbeid med pensum, og praksis ligger til grunn for arbeidskrav og eksamensoppgaver. Studentene skal også gjøre obligatoriske forkynneroppgaver, liturgiske oppgaver i gudstjenester og i gravferder samt delta i sorgsamtaler på dette andreåret. Disse praksisemnene er felles for både profesjonsstudenter og de som følger vår andrekarriereutdanning. TF oppretter i 2026 et nytt praksisemne i religionspedagogikk med praksis i menighetenes konfirmasjonsopplegg. Dette er gir tilstrekkelig innføring i Den norske kirkes lokale virksomhet, ansvarsfordeling og pastorale kjerneoppgaver, til å gjøre sommervikariatjeneste i Den norske kirke. Dette er noe TF anbefaler for å øke erfaring og læring ytterligere. Hvis vi inkluderer det siste emnet, vil kandidater fra TF ha til sammen 17 ukers veiledet praksis, hvorav 12 uker er i menighet i Dnk. Studenter som av ulike grunner ikke ønsker praksis i Dnk kan få dette innvilget, men arbeidskrav som menighetsrådsmøte og gravferder er svært vanskelig å gjennomføre utenom Dnk i praksis. Derfor ønsker også studenter som tilhører

andre kirkesamfunn av erfaring å ha praksis under fullmakt i Den norske kirke. Hele teologistudiet er rigget som en profesjonsutdanning for Den norske kirke.

For mer informasjon om hvilken praktisk kompetanse studentene får i studiet mht. Den norske kirke, anbefaler fakultetet at Bispemøtet setter seg inn i emnebeskrivelsene, arbeidskravene og pensumlistene for emnene TFF1002 Levd religion, TEOL2504 Kirkens ritualer og roller med menighetspraksis, TEOL2503 NT og homiletikk, TEOL4012 Sjelesorg med institusjonspraksis, TEOL4021 Ledelse, kirkerett og pastoralteologi og TEOL4022 Liturgikk og homiletikk med stiftspraksis.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Ja

*Merknad:* Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Ja

*Merknad:* Vi mener ordningen er overflødig, se svar på spørsmål 1.

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

### 1. Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?

Ja

*Merknad:* Fakultetet foreslår å tone ned den tekniske bruken av «egnethet», fordi det skaper et feilaktig inntrykk av at biskopen vurderer noe helt annet enn det studenten tidligere er vurdert etter. Biskopens vurderingsgrunnlag må av naturlige årsaker overlappe i stor grad med det samme grunnlaget som kandidaten allerede er vurdert etter på studiet, og at dette overlapper anser fakultetet som uproblematisk. Fakultetet legger til grunn at biskopen som selvstendig organ og vigslingsmyndighet er forpliktet på å gjøre sin egen helhetsvurdering av kandidaten uavhengig av lærestedenes vurderinger, men legger også til grunn at sistnevntes vurderinger må inngå i biskopens vurderingsgrunnlag. Dette bør ikke bare gjelde praksisrapporter, vitnemål og karakterer vil normalt være megetsigende mht. kandidatens forutsetninger for vigsling, og bør derfor nevnes eksplisitt. Fakultetet er usikker på om biskopen har rett til å kreve innsyn i praksisrapportene fra studiet annet enn at de er bestått, dette må evt. avklares juridisk. Fakultetet mener referansemengdeordningen er overflødig og kompliserende, dermed bør det etter vår mening utgå fra grunnlaget. Når det gjelder informasjon fra andre biskoper bør dette ikke avgrenses til regioner (så lenge det er mulig iht. forvaltningsloven). I tråd med disse overveielserne tillater vi oss å foreslå følgende formulering: «Biskopens vurdering: I sin helhetsvurdering av kandidaten skal biskopen legge til grunn samtalen med kandidaten om dennes forutsetninger for tjenesten, samt kandidatens vitnemål fra studiested(er) og rapport fra fullført stiftspraksis. Biskopen kan innhente informasjon fra andre biskoper i kollegiet, fra sine samarbeidspartnere i VTV-regionens arbeid, og fra nåværende og tidligere arbeidsforhold i Den norske kirke, som støtte for vurderingen.»

### 2. Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?

Punkt 4 (i hovedteksten)

### 3. Har du/dere ellers merknader til punkt 4?

Ja

*Merknad:* Fakultetet mener at det første forslaget til punkt 4 er mest hensiktsmessig for begge parter og for prosessen. Vi mener det foreslåtte tillegget vil medføre flere formelle krav til prosessen, større arbeidsbyrde og lengre behandlingstid, uten å bidra til prosessen på noen substansiell måte.

### 4. Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?

Punkt 5 (i hovedteksten)

### 5. Har du/dere ellers merknader til punkt 5?

Ja

*Merknad:* I tråd med punkt 4 mener vi også på punkt 5 at første forslag er mest hensiktsmessig for slike prosesser. Men i forlengelsen vil vi også gjenta at det fremstår problematisk å omtale biskopens vigslingsamtale som en vurderingsprosess som består av å bedømme hvorvidt en mengde enkeltkriterier på en liste er oppfylt eller ikke. Lærestedenes tilsvarende system for å kunne vurdere skikkethetskriterier kan på ingen måte sammenlignes med noen få enesamtaler, det er et svært omfattende og ressurskrevende system. Vi mener at biskopens selvstendige vurdering er selvsagt, og at dette er en helhetlig vurdering som ser flere forutsetninger sammen under ett. En slik helhetlig vurdering bør fortsatt begrunnes i konkrete temaer eller forutsetninger for tjenesten hvor kandidaten har utfordringer. Men å omtale disse temaene som absolutte kriterier som ikke er oppfylt svarer etter vår mening ikke til den typen fortolkende helhetsvurdering som her med full rett gjøres.

Ut fra vår erfaring med skikkethetsvurdering vil vi anbefale ikke å pålegge biskopen å gi råd om hva som kan bidra til å oppfylle kriteriene. Grunnen er at det i denne typen saker ofte handler om personlighetstrekk eller underliggende diagnoser som ikke lar seg endre. Velmente råd kan skape falske forhåpninger om at dette skal gå bra bare man gjør sånn eller slik. Så hvorvidt biskopen skal gi råd får være en skjønnsmessig vurdering i hvert enkelt tilfelle. Forslag til nytt siste avsnitt:

«Biskopen begrunner sin avgjørelse ved å vise til i retningslinjene for vurderingen, og informerer om hvilke konkrete felt som særlig legges til grunn for avgjørelsen. Biskopen gir en tidsfrist for når kandidaten kan vurderes på nytt (normalt tre år). Begrunnelsen arkiveres slik at de dokumenterte utfordringene kan vurderes på ny når tidsfristen er over.»

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Ja

*Merknad:* Igjen, vi mener bruken begrepet egnethetskriterier gir feil inntrykk av hvilken type vurdering dette er. Forslag til ny siste setning: «Begrunnelsen for avslaget i forrige samtale legges til grunn for samtalen. Kandidaten skal ved ny vurdering vise til på hvilken måte vedkommende har arbeidet med sine utfordringer.»

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Ja

*Merknad:* Hva kandidaten sier om arbeidet med sine utfordringer er ikke det samme som å dokumentere at tilfredsstillende utvikling har skjedd. I lærestedenes skikkethetsvurdering finnes et system for å dokumentere utvikling, noe som innebærer systemer for oppfølging, veiledning og testing. At biskopene skal ha et tilsvarende system (etter 3 til 6 års skikkethetsvurdering) er verken realistisk eller hensiktsmessig. Fakultetet legger til grunn at til syvende og sist må biskopens beslutning stå fast.

Teologisk fakultet ved UiO vil takke for muligheten til å komme med innspill i denne høringen. Vi er tilfredse med at denne viktige saken får en grundig behandling, blant annet gjennom høringsprosessen. Vi er overbeviste om at det å opprettholde en omfattende kontakt mellom oss som teologisk lærested og Dnk som fremtidig arbeidsgiver for mange av våre studenter bidrar til å sikre kvalitet både i studiet og på arbeidsstedet, samt i prosessen med vigsling til kirkelig tjeneste som er tema for denne høringen.

KUN – Kirkelig utdanningscenter nord  
/Girkolaš Oahpahušguovddáš Davvin, VID vitenskapelige høgskole  
Tromsø

A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Ja

*Merknad:* Vi anser innledningen for å være relevant, og gir i hovedsak vår tilslutning til denne. For å berolige kandidaten kunne det med fordel legges inn en setning om hvordan dette dokumentet skal brukes, i retning av at «Kategoriene er ment å være et utgangspunkt for samtalen om egnethet, og punktene vil tilpasses tjenestens formål. I egnethetsvurderingen er det også rom for kandidatens egenrefleksjon og individuelle tilnærming til vigsling, utover de punktene som ligger i dokumentet». Vi vil også foreslå en setning i innledningen som kan ivareta KM 7/23, for eksempel etter setningen om skikkethetsvurdering: «Det understrekes at funksjonsnedsettelse ikke skal være til hindring for egnethet til vigsling». (Dette kommenteres nærmere i senere svar).

2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* Det er bra at de grunnleggende egnethetskriteriene er knyttet til vigslingsløftene og Den norske kirkes læregrunnlag. Med vigslingsløftene fremheves særtrekk ved den vigslende tjenesten. For å tydeliggjøre profesjonenes særegne oppgaver, kunne det med fordel også vært henvist til §2 i tjenesteordningene. Egnetheten henger sammen med kandidatens faglige integritet og formålet med tjenesten, slik det uttrykkes i tjenesteordningen for kateket, diakon og kantor. Siden §2 for prester går direkte inn på forvaltning av Ord og sakrament, og arbeidsoppgaver i tilknytning til dette, så vil henvisningen muligens ha en annen funksjon. Punktet beskriver allikevel kjernen i prestens tjeneste og er dermed et punkt som kan hjelpe biskopene i sin vurdering av egnethet. Det kan da legges inn et felt som heter: «Kandidaten har forutsetninger for å innfri formålet med tjenesten i henhold til §2 i Tjenesteordningen».

3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Ja

*Merknad:* Punktene for strukturell egnethet fungerer i hovedsak bra. Første avsnitt (1. forståelse av osv..) er innenfor det som må kunne forventes for enhver arbeidstaker i den konteksten det gjelder. Til andre avsnitt, første punkt (Strukturell egnethet 2.1), er vi tvilende til hvordan biskopen skal kunne bedømme hvorvidt kandidaten har en tydelig, inkluderende og ansvarlig fremtreden. Hva er tydelig, og hva er inkluderende i forhold til hva? Dette er et flytende kriterium, og alle formuleringer bør konkretiseres på en slik måte at biskopen unngår å komme i

en situasjon, der skjønn og personlige preferanser vil spille en avgjørende rolle i vurderingen av kandidatens egnethet.

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Vi er kritiske til at det er for mange punkt og at punktene blir for detaljerte. Flere av punktene legger også opp til bruk av mer skjønn enn nødvendig og kunne med fordel vært konkretisert på en slik måte at de blir mulige å etterprøve. Punktet om evne og vilje til selvomsorg ser vi som nødvendige. Hvordan kan evne og vilje til å sette gode grenser, ta vare på seg selv eller til å be om hjelp fra andre kunne bedømmes? Og hvorfor må disse punktene være inne i en egnethetsvurdering? Når det gjelder selvinnsikt og punkt 3.1, har vi følgende kommentar: Hvem har et realistisk bilde av seg selv og måten man møter mennesker på? Vi speiler ikke oss selv. Punktet om selvinnsikt vil vi anbefale endret til «Evne og vilje til selvrefleksjon over egen praksis» og «Evne og vilje til å ta imot tilbakemeldinger». Når det gjelder sosial kompetanse, støtter vi det første punktet; forutsetninger for å kunne fungere i team er et tydelig kriterium. Når det gjelder punkt to og tre, er dette kanskje innenfor i henhold til prestens og diakonens funksjon, men mer usikkert for kantor og kateket. Alle mennesker er i en prosess og utvikling, også når det gjelder egne personlige utfordringer. En person som ikke har evne eller vilje til å delta i enhver uformell sammenheng eller til å ha et avklart forhold til avstand og nærhet i relasjoner, kan allikevel være en person som jobber med dette og ser dette som en utfordring. Dersom Den norske kirke vil styrke mangfold og inkludering i de vigslede stillingene, bør kanskje egnethetskriteriene ha en mindre normativ karakter. Helt konkret kan man for eksempel tenke seg en kandidat med svak grad av autisme, som fungerer supert innenfor visse rammer, men samtidig ville ha steilet overfor kravet om å kunne delta i «alle» uformelle sammenhenger og å forholde seg til uforutsette hendelser. Vi vil anbefale å vurdere hvorvidt de personlige egnethetskriteriene kan tilpasses, eller i hvert fall vurderes nøye som fruktbare, i henhold til tjenestens formål for de ulike profesjonene.

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Åndelig egnethet oppfattes som en noe flytende kategori, som kan bli vanskelig å måle og som samtidig grenser til personlig egnethet i noen av punktene. Punkt 1.1 («Evne og vilje til å reflektere over egen tro og kallsforståelse...») er naturlig å ta med for alle profesjoner, mens punkt 2.1 («Teologisk [...] bevissthet...») kan leses som en utydelig kategori av kirkemusikk-kandidater på veien til vigsling. Kantoren utdannes til musikalsk og liturgisk bevissthet, med hovedtyngde på utøvende fag, noe som ligger implisitt i kantorprofesjonens kunstneriske egenart og utdanningsløp. Studenten trenes i å begrunne musikalske valg, tilpasse repertoar til lokal kontekst, lede frivillige og kor, og ta ansvar for kvalitet i menighetens musikkliv. Dette er ikke sekundære ferdigheter, men selve forutsetningen for at kirkemusikktjenesten skal fungere som menighetsbyggende. Det foreligger ingen krav om teologisk kompetanse i kantorstudiet, utover den praktisk-kirkelige delen av utdanningen. De kirkefaglige emnene berører bibelkunnskap og tros lære, men profesjonsidentiteten formes i spennet mellom utøvende ferdigheter og liturgisk forståelse og refleksjon. Teologisk bevissthet utover dette er ikke en forutsetning for kirkemusikerens egnethet, slik vi ser det. Vi vil anbefale å fjerne punkt 2. «Teologisk og etisk bevissthet...», eller vurdere en tilpasning som står i forhold til innholdet i kirkemusikerens utdanning og kvalifikasjonskrav for kantor. Det kunne kanskje også vurderes om evnen til å møte ulike tros- og livsynsoppfatninger med respekt, trygghet og saklig refleksjon handler mer om personlig enn om åndelig egnethet. Det samme gjelder punkt 4.1 vedr.

«bevissthet om å være en rollemodell, og evne til å leve på en måte som skaper tillit og fremmer fellesskap».

I den siste bisetningen ligger det rom for subjektive vurderinger, der svaret kan avhenge av hvem som spør, og som ikke nødvendigvis vil være en evne som gjelder i alle situasjoner. KUN tilbyr praktisk-kirkelige studier for både prest, diakon, kateket og kantor, der mange velger studiet som et andre karrierevalg, eller som allerede er ansatt i en vigslet stilling uten å være godt nok kvalifisert. Vi møter mange ulike personligheter, som har ulike måter å forholde seg til åndelighet på. Prestestudenter er programforpliktet til å jobbe med et språk rundt dette, mens de andre kan ha svært ulike tilnærminger til å snakke om egen åndelighet, selv om bevisstheten rundt dette kan være tydelig nok. I et rekrutteringsperspektiv bør det vurderes om kravene til åndelighet kan begrense seg til en samtale rundt vigslingsløftene, slik at åndeligheten i større grad kan relateres til den enkeltes profesjonsutøvelse.

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Som allerede nevnt, er vi usikre på om åndelig egnethet er en klok kategori, da det vil være vanskelig å måle og å vurdere denne. Hvor går grensen for åndelig egnethet eller ikke? En person kan være åndelig egnet uten å ha et vokabular som stemmer overens med biskopens syn på åndelighet. Å bli vurdert etter 30 detaljerte punkter virker overveldende. Vi tror at en så omfattende liste kan skape usikkerhet, også hos kandidater som er godt egnet. Dersom dere velger å opprettholde alle tre kategoriene, vil vi anbefale å velge bort noen av punktene.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

*Merknad:* Spørsmålet som «KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet - universell utforming av og i kirken» reiser, er hvordan man skal sikre at prester, diakoner, kantorer og kateketer ikke skal bli diskvalifisert til vigsling på grunn av egne funksjonsnedsettelse. Egnethetskriteriene tar utgangspunkt i løftene som kandidaten gir ved vigslingen, og i Den norske kirkes læregrunnlag. For å løfte dette frem, i tillegg til fotnoten under strukturell egnethet, så bør det i selve innledningsteksten, for alle tjenestegrupper, legges til: «Det understrekes at funksjonsnedsettelse ikke skal være til hindring for egnethet til vigsling» (underforstått så lenge man oppfyller kriteriene for egnethet ellers).

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Ja

*Merknad:* Det bør vurderes om kandidatene kan registreres med fødselsdato istedenfor fødselsnummer.

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Ja

*Merknad:* I dette avsnittet bør det opplyses om sletting av informasjonen: Når slettes informasjonen? Kan kandidaten be om at informasjonen slettes? Slettes informasjonen automatisk dersom kandidaten velger å avslutte VTV?

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Nei

*Begrunnelse:* Å pålegge studenter å gå inn i en ordning med forankringsmenighet vil pålegge dem mer enn vi kan forvente. For studenter som bor ute i distriktet, vil risikoen for lang reisevei være stor, og i Nord-Norge er det i tillegg mange menigheter med få ansatte eller bare vikarer og liten kapasitet til å kunne følge opp en slik praksis. Her ligger det sannsynligvis en mer urban tenkning til grunn, enn det som er realistisk å gjennomføre på små steder i distrikts-Norge. Her tenker vi at et kvalitativt godt praksisopplegg fra utdanningsstedene vil være viktigere og bedre enn å legge til et opplegg med forankringsmenighet. Vi kan selvfølgelig oppfordre studenter til å gå på gudstjenester, engasjere seg i en lokal menighet e.l. hvis de ikke allerede er ansatt i en stilling, men å kreve det, er vi imot. Det vil være et urimelig krav i vår nordnorske kontekst. Studenter som følger samlingsbasert utdanning på deltid, er som regel enten i jobb utenfor eller innenfor kirken, har familie og ofte lang reisevei til studiestedet. I det praktisk-kirkelige utdanningsløpet på KUN har alle studentene veiledet praksis i menighet, mens prestene i tillegg har institusjonspraksis og stiftspraksis. Kanskje kan det heller være aktuelt å vurdere hvorvidt praksisen kan tilpasses i forhold til studentens kirkelige erfaring eller mangel på sådan. Dette kan vi gjerne være med på å diskutere med bispemøtet.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Dersom forankringsmenighet mot vår anbefaling blir innført, så tenker vi at det bør være likt for alle.

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Ja

*Merknad:* Dette mener vi er et for stort ansvar som ikke kan pålegges studenten/kandidaten. Særlig ikke i Nord-Norge, der avstandene er store og fagressursene få. Dersom forankringsmenighet blir innført må dette organiseres av kirken selv, for å forhindre at terskelen for å gå inn i en vigslert stilling blir unødvendig høy.

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Dersom forankringsmenighet blir innført, så må det gis opplæring til kirkelig ansatte som skal skrive referansebrev, og ligge inne i kirkens avtale med forankringsmenigheten. Det kan ikke være opp til kandidaten selv å be om dette/følge det opp.

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Vi kan oppfordre/oppmuntre studentene til å gå på gudstjeneste. Dersom forankringsmenigheten skulle være en annen menighet enn kandidatens egen, kan dette være et uheldig krav. De som søker studier til kirkelige stillinger bør heller oppfordres til å gå på gudstjenester i den menigheten de selv tilhører, og engasjere seg der på en måte som er naturlig, dersom de har kapasitet til det.

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Frekvensen er altfor høy. Det kan ikke forventes at kirkelig ansatte kan legge inn 3 samtaler i løpet av et semester. At det gis føringer for innholdet knyttet til personlige tanker om livet og troen, vil kunne oppleves som invaderende. Dette blir enda et punkt som fordrer taushetsplikt, og der vurdering på sviktende grunnlag kan oppstå.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Dersom dette ikke kan legges inn som arbeidstid i de respektive stillingene, så er dette uaktuelt, slik vi ser det. I rekrutteringsøyemed er det for eksempel mye viktigere at kirken legger til rette for at kantorer kan bruke arbeidstid til å undervise orgelelever, eller at menighetene bruker ressurser på å rekruttere unge mennesker til å ta kirkelig utdanning.

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Ja

*Merknad:* Vi stiller oss kritiske til deling av praksisrapporter utover eksisterende avtale om rapport fra stiftspraksis. Dette punktet ønsker vi fjernet fra saksbehandlingsreglene. Praksisrapporter fra menighets- og institusjonspraksis er en viktig del av vår undervisning for alle fire profesjoner, og de inngår som en del av studienes læringsmål og i skikkethetsvurderingen. Praksisrapporten er et fortrolig dokument - en kontrakt - mellom student, praksisveileder og praksis-/fagansvarlig ved KUN, og det legger grunnlag for godkjent eller ikke godkjent praksis. Slik det er utformet i dag, så vil det ikke være anledning til at kandidaten kan frigi dette dokumentet

til biskopen. Dette er også av GDPR-hensyn for tredjepart og eventuelle caser som vil utlevere andre personer enn kandidaten i den respektive menigheten. Vi kan ikke gå god for en innblanding i studiet på denne måten, og praksisrapportene matrikuleres/slettes etter gjennomført og godkjent studium.

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

## MF vitenskapelige høyskole

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

#### 1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Ja

*Merknad:* Merknad 1: Det får større praktiske og yrkesmessige konsekvenser for en prest å ikke bli vigslent enn tilfellet er for diakon, kateket og kantor. En som ikke er vigslent kan ikke inneha en ordinær fast prestestilling, eller man gis betinget tilsetning under forutsetning om vigsling. Dette forholder seg annerledes for diakon, kateket og kantor, som kan tilsettes i fast stilling uten å være vigslent. De fire kirkelige vigslende stillingene likestilles hva gjelder egnethetskriterier for vigsling, men konsekvensene ved å ikke bli ansett som egnet er større for prestene. Merknad 2: Det legges også til grunn at kandidatene oppfyller de faglige kompetansekravene som stilles fra lærestedene, herunder skikkethetsvurdering. Merknad 3: Vi forutsetter at biskopene har en god vurdering over sin dobbeltrolle som både medvandrer og vurderingsinstans.

#### 2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Nei

#### 3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Ja

*Merknad:* Vi støtter at det er laget kategorier for egnethetskriterier. Vi leser hovedkategoriene for egnethetskriterier som sjekkliste, mens kulepunktene snarere har en eksemplifiserende støttefunksjon. 3.1 «Forståelse av presten/diakonen/kateketen/kantoren ...» Merknad 1: Kulepunkt tre: Bytte ut «funksjonsnedsettelse» med «funksjonsnivå». Merknad 2: Vi foreslår å bytte ut «Tilstrekkelig forståelse av rammene for ...» med «God forståelse av rammene for ...» i samtlige egnethetskriterier. 3.2 Forståelse av prestens ... rolle Merknad 1: Legge til et kulepunkt: «Evne til å reflekter kritisk over egen profesjonsutøvelse».

#### 4. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?

Ja

*Merknad:* 4.1 Omsorg for andre Kulepunkt 3: Endre «trygg» til «trygghet». 4.2 Selvinnsikt Merknad 2: Kutte den innskutte setningen «samsvar mellom teori om hvordan møte mennesker og faktisk fremtreden». Anliggendet blir godt nok ivaretatt uten denne setningen som språklig er noe upresis. 4.4 Profesjonsetisk bevissthet Merknad 1: Endre «Evne og vilje til å overholde taushetsplikten» til «Bevissthet om problemstillinger knyttet til overholdelse av taushetsplikten» (ettersom dette er enklere for biskopen å vurdere). Merknad 2: Legge til et kulepunkt: «Evne og vilje til å tilpasse seg endrede rammer og å utvikle seg som profesjonsutøver».

#### 5. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?

Nei

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Merknad 1: Vi forstår og støtter anliggendet, men lurer på om «strukturell egnethet» språklig er det beste uttrykket.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

Vi forutsetter at biskopen og biskopens stab legger norsk lov til grunn. Øvrige spørsmål: Hva er forholdet mellom arbeidsevne (stillingsprosent) og vigsling? Finnes det begrensninger for vigsling i forhold til stillingsgrad?

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Ja

*Merknad:* Merknad 1: Dersom forankringsmenighet vedtas, må dokumenter knyttet til denne inn i avtalen mellom deltaker og Bispemøtet.

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Nei

*Begrunnelse:* Vi støtter intensjonen i en slik ordning, men mener ordningen er for omfattende slik den legges opp til nå. Det vil også kreve en god organisering og oppfølging fra bispedømmene/VTV-programmet. Vårt forslag vil være at biskopen bruker samtalene i VTV-programmet til å kartlegge kandidatenes kjennskap til Dnk og gir spesifikke utfordringer til de som har behov for en slik ordning. Kandidaten vil da selv få ansvar for å følge opp utfordringen og bringe med seg eventuell dokumentasjon, refleksjonsnotat over egen erfaring, tilbake til neste

samling og samtale. Dersom vårt forslag i punkt 1 ikke blir vedtatt, har vi følgende kommentarer til de andre punktene:

*2. Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Ved at biskopene gir utfordringer/uttrykker forventninger til den enkelte kandidaten, vil eventuelt lengden kunne inngå i dette (se pkt. 1).

*3. Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Ja

*Merknad:* Det vil kreve at prostene/fellesrådene er proaktive i å forvente og legge til rette for at prester/diakoner/kateketer/kantor kan ta imot studenter i forankringsmenighetene. Selv om VTV-deltakerne selv har ansvar for å opprette avtaler, må det være klare ordninger for hvordan det kan løses ved vakanse eller at forankringspersonen evt slutter. Hva skjer dersom deltakeren ikke får opprettet avtale?

*4. Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* I og med at dette referansebrevet legges inn i kandidatens mappe, krever det en refleksjon knyttet til at noe av vurderingen av kandidaten legges til en lokal menighet.

*5. Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Det er en fin forventning. Samtidig er det vanskelig å se hvordan dette kan følges opp konkret i praksis. Skal gudstjenesteoppmøte kommenteres i referansebrevet?

*6. Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Det å legge opp til samtale mellom VTV-deltaker og forankringsprest/diakon/kateket/kantor hver 6.uke er ganske omfattende. Dersom det er flere studenter i samme menighet, kan det tenkes at det i noen tilfeller vil være vanskelig å gjennomføre. Hvordan vil det da påvirke ordningen for kandidaten?

*7. Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Rollen er uklar med tanke på vurderingsansvar og hva de jevnlige samtalene skal være. Det er en krevende grenseoppgang mellom sjelesorg og en samtale om deltakerens personlige tanker om livet, troen og sitt fremtidige yrke. Spesielt når disse skal være med å danne grunnlag for et referansebrev.

*8. Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Ja

*Merknad:* Ordningen fremstår såpass «løs» at den står i fare for å bli vilkårlig.

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Ja

*Merknad:* Det virker som saksbehandlingsreglene legger til grunn at vigslingssamtalen skjer av den biskopen som har hatt samtalen i VTV-programmet. Hvordan er saksbehandlingen dersom det er en biskop fra en annen region som skal foretas vigslingen. I kulepunkt 3 under pkt 3 står det at biskopen kan hente informasjon fra andre biskoper i samme region. Det blir dermed uklart hvordan det er når det er en annen biskop.

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Ja

*Merknad:* Det er litt uklart hva som ligger i at biskopen skal belyse saken. Er det her saksbehandlingsreglene fra punkt 3 trer inn? Eller er det her andre dokumenter eller referanser som skal hentes inn?

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Ja

*Merknad:* Bør det settes en grense for hvor mange ganger man kan søke vigsling, eller er tanken at det ikke finnes en øvre grense?

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Ja

*Merknad:* Det er fint at kandidaten gis mulighet til å søke overflytting til nytt bispedømme.

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. *Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Innledningen fungerer og har mange viktige momenter. Vi mener innledningen i større grad kunne tydeliggjort hvordan egnethetskriteriene som formuleres i dokumentet, skal brukes, og hvilken status de har. Er det et støttedokument for biskopen i vigslingssamtaler? Er det et dokument som skal prøves i praksis? Hvilken juridisk status har dokumentet? Skal dokumentet også ansvarliggjøre i vigslingstjenesten, eller bare kandidaten? Vi mener det finnes argumenter for at dokumentet ikke skal gis juridisk status eller fungerer som en slags sjekklister som gir "rett" til vigsling om den innfris. Det er biskopen ved sin personlige vurdering som avgjør hvem som skal vigsles

2. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Vi mener det er viktig at dokumentet gjør et klart og tydelig skille mellom disse grunnleggende kriteriene og de utdypende punktene slik at det blir tydelig at de utdypende punktene er konkretiserende kriterier som hviler på de grunnleggende kriteriene, ikke egne tilleggskriterier. Dokumentet gjør allerede dette skillet, men det kunne vært tydeligere. Blant annet med flere referanser til disse grunnleggende kriteriene i de utdypende punktene.

3. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Vi mener denne kategorien er viktig, men at det ikke bør være den første, men det siste av de tre utdypende punktene. Vi mener den siste kategorien om "Åndelig egnethet" bør være først. Dette fordi vi mener en overordnet risiko i slike dokumenter er å undersøke bønner og gudsrelasjonens betydning i tjenesten, og gi et inntrykk av at det primære er funksjon, makt, nytte og struktur.

Vi tror at kulepunkt tre i denne første kategorien kan ha gode intensjoner, men det er formulert upresist og bruker begreper som er dårlig definert. Hva innebærer for eksempel "evne og vilje til å inkludere og samarbeide" med noen av en annen religion, eller livssyn? Innebærer det å be sammen eller lese hverandres hellige tekster i gudstjenesten? Eller innebærer det å være åpen for å lære av hverandre og vise grunnleggende respekt for alle mennesker? Vi mener dokumentet bør få frem at det avgjørende er dette sistnevnte. Problemstillingen er også aktuell i spørsmål om seksualitet og kjønn. I lys av de seinere års skjerpede krav til motstandere av ordningen med vigsel av kvinner til prestetjeneste om fullt sakramentalt fellesskap, kan den foreslåtte formulering signalisere til studentene at det samme vil kreves for eksempel i spørsmålet om likekjønnet ekteskap selv om kirken har vedtatt "to syn"? Vi ser at setningen er hentet fra Lov om likestilling §9. Viktig i denne sammenhengen er at denne paragrafen sikter til hva som er lovlig forskjellsbehandling. Vi frykter at formuleringen slik den nå står kan tolkes som om at slik lovlig og saklig forskjellsbehandling ikke er akseptert i kirken. Noe som åpenbart ikke er tilfelle mtp

Den norske kirkes trosgrunnlag og ordinasjonsløftene. Derfor foreslår vi formuleringen: "Evne og vilje til å vise grunnleggende respekt for alle mennesker på tvers av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk."

Formuleringen risikerer dermed ikke å kommunisere at §9 i likestillings- og diskrimineringsloven ikke er gyldig for kirken.

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Kriteriene er gode, men mange av de vil være umulige å si noe om i løpet av en kort praksisperiode eller i en forberedelse til vigsling. Forslag til endring: "Tilstrekkelig trygg i seg selv og i troen slik at en kan møte andre med åpenhet."

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Vi mener dette punktet bør være først av de fordypende kategoriene. Vi mener også at det bør være et punkt som hjelper biskopen til å kontrollere om kandidaten har tatt inntrykk av troens kilder i sitt eget personlige liv og er i stand til å snakke om konkrete bibeltekster, salmer, liturgier og bønner på en måte som viser at dette for kandidaten ikke bare er "teologi" og "ordninger" men en del av kandidatens eget trosliv. Biskopen bør for eksempel kunne spørre en kandidat om hvilken salme kandidaten er glad i og hva salmen betyr eller har betydd i den enkeltes åndelige liv. Forslag: "Evne og vilje til å reflektere over sitt eget indre liv i relasjon til kirkens kjernepraksiser og troens kilder i form av konkrete bibeltekster, salmer, liturgier og bønner." Vi mener det nest siste punktet om "Åpenhet for åndelig og faglig fornyelse, og vilje til personlig utvikling og ny innsikt i møte med mennesker og teologiske spørsmål" bør holde frem at fornyelsen skjer i møtet med troens kilder, ikke bare i arbeid med fagteologiske spørsmål. Vi foreslår formuleringen: "Åpenhet for åndelig og faglig fornyelse, og vilje til personlig utvikling og ny innsikt i møte med menneskelig erfaring og troens kilder."

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Det er viktig at dokumentet gjør et klart skille mellom disse grunnleggende kriteriene og de utdypende punktene slik at det blir tydelig at de utdypende punktene er konkretiserende kriterier som hviler på de grunnleggende kriteriene, ikke egne tilleggs-kriterier.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Ja

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

### C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Ja

*Begrunnelse:* Vi mener slike ordninger kan være en god måte å sørge for at kirken får kandidater som har god kjennskap til menighetsliv. Samtidig mener vi at det er viktig at slike ordninger ikke oppleves rigide; biskopen må ha rom til å gjøre unntak. For å unngå unødig byråkrati bør ordningen være tillitsbasert og relasjonell. Det bør være åpenhet for å godkjenne aktivitet i andre menigheter eller trossamfunn som en del av denne ordningen. Fast tilhørighet og deltakelse i lutherske menigheter utenom Den norske kirke bør ikke signaliseres som et problem på linje med manglende deltakelse i menighetsliv.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Under forutsetning av en fleksibel forvaltning av punkt 1, mener vi dette er passende.

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Nei

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Under forutsetning av fleksibel forvaltning av punkt 1, tror vi dette kan være en god ordning og absolutt ikke for mye å forvente av en kommende prest/diakon/kateket/kantor.

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Igjen: så lenge ordningen er fleksibel og relasjonell er dette kanskje mulig, men ganske ambisiøst. Kirken bør vurdere det administrative merarbeidet med en så frekvent oppfølging. "Samtale" bør forstås bredt som "kontakt". Relasjonen mellom kontaktperson og kandidat bør ikke primært tenkes sjelesørgerisk, men som naturlig del av et aktivt menighetsliv.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Nei

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Nei

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

*Ikke svart på*

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

*Ikke svart på*

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Ja

*Merknad:* Reglene kunne sagt mer om relasjonen mellom studiested og biskop. Finnes det tilfeller der biskop kan ha samtale med praktikumsleder, for eksempel? Under hvilke forutsetninger?

## Norges musikkhøgskole

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Nei

2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad: punkt 1: Programutvalget mener at det kan med fordel nevnes sjelesorgsaspektet ref prestenes egnethetskriterier.*

3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Nei

4. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?

Nei

5. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?

Ja

*Merknad: punkt 4: Forslag: Kompetanse og vilje til å ivareta forbønn og liturgisk bønn som en del av den kirkemusikalske tjenesten*

6. Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?

Nei

7. Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet

Ja

8. Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Nei

### B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?

Ja

*Merknad: Programutvalget reagerer på at ansettelsesforhold og medlemskap i trossamfunn skal registreres. GDPR*

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

### C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Ja

*Begrunnelse:* Grunnleggende god ide med praksis, men veileder bør tilhøre samme profesjon, og ikke nødvendigvis være vigslet.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

OK

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Et stort ansvar legges på den som er valgt som veileder av deltager selv. Her bør man være obs på habilitet. Nære relasjoner mellom deltager og veileder.

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Det er en grei forventning

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Helt OK

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Selv om veiledet er vigslet, betyr ikke dette automatisk at en selvvalgt veileder nødvendigvis er kompetent til å styre en samtale om personlige emner

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

8. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Nei

9. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

10. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

11. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

12. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

13. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

14. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

## NTNU (v/ fagansvarlig for kirkemusikk)

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Nei

2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* Jeg opplever at de grunnleggende egnethetskriteriene signaliserer et instrumentalistisk syn på kirkemusikertjenesten, at de forankrer tjenesten utelukkende i dens rolle som støtte for ordet og forkynnelsen. To av tre punkter handler om forvaltning og etterlevelse av Guds ord. Jeg skulle ønske at dette avsnittet også formidlet en entusiasme for musikkens muligheter, at kirkemusikertjenesten har egenverdi. Man får lett en mistanke om at disse tre punktene er utformet av prester og teologer som har lite glede av kirkemusikk selv. Jeg mener også at de er utformet i et språk som kan virke fremmedgjørende og lite relevant for kirkemusikere. Begrepet "lovprisningsoffer" virker en smule for høystemt i en folkekirkelig kontekst, beregnet på en forsamling der alle er innforståtte og sterke i troen. Her kunne man f.eks. bragt inn noe om kirkemusikkens rolle som brobygger, som en vei inn til hjertene. Og hva med den faglige kompetansen? Den er ikke nevnt.

3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Nei

4. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?

Ja

*Merknad:* Jeg støtter fullt opp under hovedpunktene knyttet til rolleforståelse, samarbeid og sosial fungering. Men igjen, jeg savner et punkt som betoner betydningen av det kirkemusikalske faget. Noe om ansvaret for å holde seg faglig oppdatert, være godt forberedt, forvalte sitt talent. Når man leser dette, kan man lett få følelsen at så lenge kantoren oppfører seg noenlunde skikkelig og lojalt, spiller det ingen rolle om hen gjør en god jobb rent faglig eller ikke.

5. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?

Nei

6. Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* Man kan vurdere en egen kategori med navnet "faglig egnethet", hvis man mener at det faglige ikke passer inn i de andre kategoriene.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Ja

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad: Faglighet. Kirkemusikken og kirkemusikerne trenger at Kirken anerkjenner betydningen og verdien av musikkfaget.*

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Ja

*Begrunnelse: Fordi det vil styrke kontakten mellom yrkesfelt og utdanning. Fordi det kan gi faglig utbytte også til ansatte i menighetene.*

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Ingen mening om dette.

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Nei

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Det er en rimelig forventning.

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantore ca. hver 6. uke?*

Dette anser jeg som positivt.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Nei

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

#### D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Nei

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

# Samarbeidsrådet for personer med funksjonsnedsettelse (Den norske kirke)

## A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. *Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Rådet mener innledningen må tydeliggjøre at vurdering av egnethet skal bygge på prinsippet om egnethet med tilrettelegging, ikke en abstrakt vurdering av funksjonsevne uten tilrettelegging. Studenter har, i henhold til universitets- og høyskolelovens § 10-5 rett til individuell tilrettelegging. Formuleringer som kan forstås som at en person "ikke er i stand til å utføre" tjenesten, må vurderes kritisk, fordi de kan åpne for diskriminerende praksis. Det bør presiseres at det er den reelle muligheten til å utføre tjenesten, med relevant og forsvarlig tilrettelegging, som skal legges til grunn. Rådet vil også peke på at lik tilgang til utdanning, praksis og kvalifiseringsløp er en del av grunnlaget for reell egnethetsvurdering.

2. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Rådet savner at likeverdig tilgjengelighet, tilrettelegging og ikke-diskriminering omtales tydeligere som premisser for vurderingen. En bør også peke på likestillings- og diskrimineringsloven, som i §12 slår fast at brudd på plikten til universell utforming og individuell tilrettelegging regnes som diskriminering. Rådet viser også til aktivitets- og redegjørelsesplikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 19 og 19 a. Det holder ikke å vise til vigslingsløfter og læregrunnlag alene dersom kandidater i praksis møter diskriminerende barrierer i utdanning, praksis og vurderingssituasjoner. Rådet mener det bør fremgå at vurderinger av egnethet må skje innenfor rammen av gjeldende diskrimineringsregelverk og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Ansatte med ledelsesansvar må få opplæring i gjeldende lover på dette området.

3. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Rådet har vesentlige merknader til denne delen. Begreper som "kreves" og "egnet for yrket" gir stort tolkningsrom og kan slå uheldig ut for kandidater med funksjonsnedsettelse. Det må klargjøres hvem som definerer hvilke handlinger som er nødvendige, og om disse alltid er ufravikelige. Rådet anbefaler at formuleringer justeres slik at det gis større rom for variasjon i hvordan tjenesten utøves. Videre må henvisningen til arbeidsgivers plikt til å legge til rette utdypes. Det sentrale er ikke bare hva som er "tilstrekkelig" tilrettelegging, men at vurderingen av eventuell uforholdsmessighet må ta høyde for hva som faktisk kan oppnås gjennom tilrettelegging, også i lys av gevinsten for individ og samfunn. Kunnskap om tilrettelegging varierer i dag for mye, og terskelen for å omtale noe og «noen» som en byrde kan bli for lav.

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Rådet mener denne delen bør nyanseres. Formuleringer om å være “trygg i seg selv”, ha selvinnsikt og ivareta seg selv, må ikke forstås løsrevet fra omgivelsene kandidaten virker i. Mange personer med funksjonsnedsettelse har nettopp høy grad av selvinnsikt og god evne til grensesetting fordi de over tid har måttet lære dette. Samtidig er opplevelsen av trygghet nært knyttet til om arbeidsplass og system faktisk er inkluderende, tilgjengelige og åpne for tilrettelegging. Rådet anbefaler derfor at denne delen justeres slik at den ikke utilsiktet rammer kandidater som lever med funksjonsnedsettelse. Rådet vil også peke på at andre kan bli usikre på en person med funksjonsnedsettelse selv om denne personen er trygg i seg selv.

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Nei

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Rådet mener det overordnede rammeverket bør gjennomgå med tanke på om det i tilstrekkelig grad ivaretar variasjoner i funksjonsevne blant kandidatene, likeverdig tilgjengelighet og universell og individuell tilrettelegging. Slik dokumentene nå fremstår, er det fare for at vurderingene i for stor grad bygger på implisitte normalitetsforventninger. Rådet savner en tydeligere gjennomgående forankring av at egnethet skal vurderes i lys av faktisk mulighet for tjenesteutøvelse med egnet tilrettelegging.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

*Merknad:* Rådet mener likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet ikke er tilstrekkelig tematisert i dokumentene. Dette gjelder både egnethetskriteriene, måten VTV-programmet er utformet på og dokumentenes tilgjengelighet. Universell utforming og tilrettelegging må ikke ligge i randsonen av vurderingen, men være en integrert del av den. Her viser rådet til forpliktelser i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven og universitets- og høyskoleloven.

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Rådet savner særlig tre temaer: 1) en tydelig prinsipiell forankring av egnethet som egnethet med tilrettelegging, 2) oppmerksomhet på eksisterende barrierer i utdanning, praksis og kvalifiseringsløp, og 3) bedre tilgjengelighet i selve dokumentutformingen. Dokumentene må være universelt utformet og lesbare og oversiktlige også for kandidater med syns- og leseutfordringer.

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Ja

*Merknad:* Rådet mener det må sikres at registrering av opplysninger om deltakelse i VTV ikke fører til at forhold som rent faktisk skyldes brudd på plikten til universell og/eller individuell tilrettelegging, blir forstått som manglende egnethet. Dersom en deltaker må avstå fra deler av programmet på grunn av manglende tilgjengelighet eller av helsemessige grunner, må dette ikke forstås som manglende deltakelse men heller som resultat av diskriminering i form av brudd på tilretteleggelsesplikten.

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Ja

*Merknad:* Det må ikke lagres helseopplysninger uten uttrykkelig samtykke.

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Ja

*Merknad:* Rådet mener avtalen bør tydeliggjøre deltakerens rett til å be om tilrettelegging, også av programinnhold og gjennomføringsform, ikke bare praktiske enkeltforhold. Det bør fremgå tydelig at lange reiser, utilgjengelige lokaler og tette program kan skape barrierer som ikke sier noe om kandidatens egnethet for vigsløst tjeneste.

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Ja

*Begrunnelse:* Ja, i hovedsak. Rådet er positivt til en ordning med forankringsmenighet fordi den kan gi mer kontinuitet, relasjonell forankring og et bredere grunnlag for vurdering enn korte praksisperioder alene. Samtidig forutsetter støtten at ordningen gjennomføres på en måte som er tilgjengelig og inkluderende for studenter med behov for tilrettelegging. Plikten til tilrettelegging (universell og individuell) må tas på alvor av forankringsmenighet.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

*Ikke svart*

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Rådet merker seg positivt at teksten om referansebrev legger vekt på kunnskap, erfaring og egnethet, og ikke på snevre forventninger til fysisk utførelse. Dette er viktig. Samtidig bør det presiseres at referansegrunnlaget må forstå kandidaten i lys av egnet tilrettelegging og faktiske arbeidsvilkår.

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

*Ikke svart*

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

*Ikke svart*

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Må ha kunnskap om diskriminering, tilrettelegging og aktivitetsplikt.

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Ja

*Merknad:* Rådet vil understreke at ordningen kan fungere godt dersom den bidrar til langsiktig kjennskap til kandidaten og gir rom for å se hvordan vedkommende fungerer i praksis over tid. For kandidater som opplever at kortere praksisperioder begrenses av manglende tilrettelegging, kan dette være særlig verdifullt. Samtidig må også denne ordningen være tilgjengelig i praksis og evalueres med medvirkning fra deltakere i ordningen.

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Ja

*Merknad:* Biskopen må ha aktiv og oppdatert kunnskap om diskriminering, tilrettelegging og aktivitets- og redegjøringsplikten.

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Ja

*Merknad:* Rådet støtter at det lages referat og at dette sendes kandidaten. Det vil styrke rettssikkerheten, redusere uklarhet om hva som faktisk er sagt og vurdert, og gi et nødvendig grunnlag dersom det senere oppstår spørsmål om hvordan egnethet er forstått. Skriftlig referat kan også være et godt utgangspunkt for en eventuell klage. Tre år er lang tid før egnethet kan vurderes på ny. Det må være mulig å klage dersom

begrunnelsen er uttrykk for indirekte diskriminering på grunnlag av funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven § 8.)

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Ja

*Merknad:* Pkt. 2. Det er viktig at det må avklares om tvil og vurdering som ikke egnet handler om indirekte eller direkte diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse. Det bør være mulig å påklage negativt vedtak og få inn kompetanse på tilrettelegging og diskriminering.

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Ja

*Merknad:* Rådet vil generelt understreke behovet for transparente og etterprøvbare prosesser. Når egnethetsvurderinger inneholder skjønn, er det særlig viktig med god dokumentasjon, innsyn for kandidaten og tydelig bevissthet om hvordan funksjonsnedsettelse, tilrettelegging og risiko for diskriminerende tolkninger håndteres. Behov for kunnskap om indirekte og direkte diskriminering.

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. *Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Egnethetskriteriene har i hovedsak fått en form som ivaretar Spirs anliggender. Spir vil framheve som positivt at dokumentet, sammen med dokumentet om saksbehandlingsregler, klargjør for kandidatene hvilket grunnlag biskopens egnethetsvurdering bygger på. Helheten i egnethetsdokumentet gir imidlertid, med sine mange utdypende punkter (hvite felt), inntrykk av å være et utfyllende regelsett mer enn vi har oppfattet at intensjonen i utgangspunktet var. Lange, forklarende formuleringer er forståelig ut fra et ønske om rimelig høyt presisjonsnivå i presentasjonen av biskopenes vurderingsgrunnlag, men vil for nye lesere lett oppfattes som et regelverk og en sjekklister på egenskaper som kandidatene må innfri for å kunne bli vigslet. En detaljert kravliste kommuniserer ikke den åpenheten for utvikling som dokumentet ellers vektlegger. Spir anbefaler at de utdypende punktene blir lagt til et vedlegg som fysisk eller grafisk skilles fra de overordnede egnethetskriteriene. For å unngå karakteren av regelverk anbefales også at de utdypende punktene får en noe mer pregnant og kortfattet form. Forslag til hvordan punktene kan utformes, vil oversendes i en separat oversendelse fra Spir.

Presiseringen i de tre respektive kategorier for egnethet får frem sentrale dimensjoner i biskopens vurdering og som skiller denne prinsipielt fra skikkethetsvurderingen som foretas av lærestedene. Spir mener imidlertid man bør finne andre overskrifter for å karakterisere to av de tre kategoriene; strukturell og åndelig egnethet, jf. svar på spørsmål 3 og 5. Det er lett å forstå valget av begrepet «egnethet» i alle tre overskrifter, men vi vil likevel anbefale en annen språklig løsning. Egnethetskriteriene i første og tredje punkt viser i hovedsak til ulike typer «forståelse». Setningen i innledningsavsnittet kunne dermed lyde: «Videre er det utarbeidet tre kategorier for egnethet med utgangspunkt i kategoriene: Strukturell forståelse, personlig egnethet, og tros- og kallsforståelse.»

Spir ser positivt på vektleggingen av det prosessuelle i vigslingsforberedelsene og på målsettingen om at biskopene følger kandidatene i en utvikling. I tillegg til det språklige preget av regelverk, som påpekt ovenfor, kan imidlertid formuleringen «Disse kategoriene er utdypet mer spesifikt til hjelp for biskopens vurdering» svekke den prosessuelle dimensjonen i introduksjonen. Hvis målsettingen for samtalen er å avklare kandidatenes evne og vilje til å arbeide med aktuell tematikk, kunne formuleringen i stedet være: «Til disse tre kategoriene er det utarbeidet utdypende punkter som er eksempler på hva slags konkrete tema biskopene kan komme inn på i samtalen om egnethet». Intensjonen bak talen om biskopen som «medvandrer» er

positiv, men begrepet kan fremstå som en eufemisme, både fordi det gir forhåpninger om et langvarig relasjonelt løp som biskopene normalt ikke har kapasitet til å gå inn i, og som i tillegg underkommuniserer den autoritative rollen biskopen nødvendigvis må ha i sammenhengen. Vi foreslår i stedet et noe mindre karakteriserende uttrykk om biskopen som for eksempel «veileder».

2. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Det er naturlig å vise til formuleringer fra de respektive vigslingsliturgiene slik dokumentet gjør. Spir legger til grunn at slike formuleringer vil tilpasses i tråd med det pågående arbeidet med revisjon av ordninger for vigsling til tjeneste.

3. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Spir støtter i alt vesentlig intensjonene i formuleringene her og vil framheve som positivt at punktet om profesjonsetisk bevissthet har fanget opp anliggendet om å knytte egnethet og profesjonsetikk mer sammen. Til egnethetskriteriene foreslås begrepet «selvomsorg» i hovedpunkt 2. erstattet av det mer innarbeidede «egenomsorg». Til hovedpunkt 3 bør tilføyes «Evne og vilje» foran «selvinnsikt» på linje med de to foregående hovedpunkter under «Personlig egnethet». Utdypende formulering til punkt 3. Selvinnsikt er eksempel på en komplisert ordlyd med mange vurderingselementer (f.eks. «realistisk selvbilde» og «samsvar mellom «teori» og «fremtreden») som bør forenkles. Spir mener samtidig at punktet også bør omtale vilje til å korrigere egen atferd som følge av selverkjennelse. Spir foreslår formuleringen: Se sin egen begrensning og beklage og korrigere egen adferd.

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Kategorien «åndelig egnethet» tar opp viktige innholdsmomenter, men begrepsbruken reiser noen utfordringer. «Åndelig egnethet» er en krevende kategoribenevnelse. Begrepet «åndelig» er i utgangspunktet flertydig og kan i prinsippet sikte både til en dimensjon i menneskenaturen og til Guds nærvær og gave. Når uttrykket skal operasjonaliseres gjennom detaljerte krav til egnethet, relateres det åndelige til menneskelige ferdigheter og kvaliteter på en måte som kan ramme en persons grunnleggende trosidentitet på en uheldig måte, særlig ved tale om uegnethet. Å trekke grensen mellom det personlig-private rommet i kandidatenes trosliv og det biskopen som tilsynsperson skal vurdere, kan også være utfordrende. Utfordringen blir også her tydelig om man tenker seg bruken av en terminologi om å

være «åndelig uegnet». Som nevnt til spørsmål 3, vil Spir foreslå "Tros- og kallsforståelse" som alternativ formulering. Stort sett er formuleringene i avsnittet av en slik karakter at kriteriene framstår rimelige og etterprøvbare. Et unntak er formuleringen i første del av pkt. 1 «Tillit til Guds nåde». Spir foreslår at punktet endres til «Identifikasjon med kirkens tro og kall». De utdypende punktene har også her en lang og komplisert utforming og bør forenkles, enkelte punkter kan deles opp, som f.eks. første bombepunkt under pkt. 2 om «Teologisk og etisk bevissthet mv.» Spir mener at siste bombepunkt i utdypingen av pkt. 4, «Kompetanse og vilje til å ivareta forbønn og liturgisk bønn som en del av tjenesten» er overflødig fordi det dekkes av formuleringer i vigslingsløftene.

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Spir mener tredelingen i strukturell, personlig og åndelig dekker viktige områder, men foreslår andre overskrifter for kategoriene om strukturell og åndelig egnethet, og at de utdypende punktene formuleres kortere, jf. svar til øvrige punkter.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23  
Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

*Merknad:* Spir mener spørsmålet er tilstrekkelig dekket dersom man innarbeider formuleringen foreslått til punkt 1 i forbindelse med spørsmål 3: «Forståelse av hvordan egne muligheter og begrensninger påvirker den praktiske utøvelse av yrkesrollen og eventuelle behov for ulike typer tilrettelegging.» og tilhørende fotnote.

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Spir erfarer at enkelte bispedømmer praktiserer ordninger med krav om en viss stillingsprosent og varighet for tjenesten som premiss for vigsling. For å unngå diskriminering, og ta høyde for at personer med funksjonsnedsettelse kan få vigsling til tjeneste, bør det legges til rette for vigsling til tjeneste også i mindre stillingsprosenter. Ordningene bør også ta høyde for at en rekke stillinger særlig innenfor undervisning, diakoni og kirkemusikk i distriktene ikke er fulle stillinger. Disse funksjonene er like fullt viktige for kirken, og personer i reduserte stillingsprosenter bør derfor kunne bli vigslert til slike stillinger.

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

9. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

10. Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?

Ja

*Merknad:* Spir støtter teksten på dette punktet, men mener det kan oppstå en misforståelse om hvor mange ved bispedømmekontorene som har tilgang til databasen når det på ett sted står i flertall at «bispedømmets rådgivere har tilgang til». Vi mener dette kan løses ved følgende endringer: «I bispedømmene har én (endret) rådgiver tilgang på vegne av biskopen. Denne (endret) har tilgang til kandidater i deres region».

11. Har du/dere andre merknader til avtalen?

Ja

*Merknad:* Spir mener denne avtalen skaper klarhet og transparens for kandidaten om hvilke opplysninger som kan innhentes, om behandlingsgrunnlaget for dette, og om hvordan behandlingen av personopplysningene skjer.

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

9. Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)

Nei

*Begrunnelse:* Ideen med forankringsmenighet er god. Å bidra til at alle som vigsles har god forståelse om Den norske kirke og en viss fortrolighet med gudstjeneste- og menighetsliv er viktig, ikke minst for den strukturelle forståelsen til vigslingskandidatene. Spir mener imidlertid at vurderingselementet i ordningen er problematisk og bør tas ut. Ordningen, slik den er beskrevet, dobbeltkommuniserer ved at den presenteres som en ordning som skal gjøre kandidaten fortrolig med kirkens liv i en lokal menighet, samtidig som den inneholder vurderingselementer av kandidaten. Det gjør ordningen tvetydig. Rammene rundt valg av forankrings-prest/diakon/kateket og opplegget for veiledning synes å være for lite kvalitetssikret til å kunne ivareta vurderingselementet på en betryggende måte (jf. kravene til utvalg og oppfølging av veiledere i kandidatens praksisperioder ved lærestedene). Spir mener ordningen bør rendyrkes som en deltakelses- og observasjonsordning. Spir mener også at forholdet mellom forankringsmenighetsordningen og praksiselementene i utdanningene bør gjennomtenkes nøyere. Slik ordningen er beskrevet overlapper den i stor grad med elementer som ligger i observasjonspraksisperioder i prestenes profesjonsutdanning. Samtidig kan det være kandidater på erfaringsbaserte studier i kirkelig undervisning som ikke har kirkelig praksis i sine studier.

10. Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?

Varigheten for prestestudenter som tar cand.theol.-utdanning er positiv og bør tilstrebes med lik lengde for alle profesjoner.

11. Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?

Ja

*Merknad:* Det bør være noen kriterier eller en kvalitetssikring som sørger for at kandidaten har en ordinær og noenlunde representativ soknemenighet som forankringsmenighet.

12. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Spir mener punktet om vurdering av VTV-deltakerens styrker osv. forstyrrer hovedmålet med ordningen, som er å øke kandidatens forståelse av Den norske kirke som organisasjon og sikre at VTV-deltakeren har god kjennskap til kulturen osv. Ordningen legger i utgangspunktet ikke opp til at VTV-deltakeren gjør noe som skal kunne vurderes av en referanseperson. Spir mener det er uheldig å legge et slikt vurderingselement inn i ordningen, og at referansebrevet bør begrense seg til en dokumentasjon på at kandidaten har deltatt i menighetens gudstjeneste og øvrige liv i det omfanget som kreves.

13. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Forventningen om å gå jevnlig til søndagsgudstjeneste anses som rimelig. I tillegg bør det ytres forventninger om relevant deltakelse/observasjon av kjerneelementer i den tjenesten man ønsker å vigsles til, samt elementer som gir kjennskap til en bredde i menighetens liv slik at man får en forståelse av den enkelte tjenestens plass i helheten i lokalmenigheten.

14. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Opplegget med samtale mellom kandidat og forankringsperson hver 6. uke kan oppleves å være i overkant hvis kontrollaspektet ved ordningen frafalles og bør vurderes redusert f.eks. til 4 ganger årlig. Opplegget kan også bli krevende å gjennomføre i en praktisk arbeidshverdag, og belastningen kan i særlig grad falle på vigslende medarbeidere i nærheten av studiesteder. Samtidig er kontakt med en forankringsperson viktig for å forstå lokalmenigheten og dens liv, og bør være av en viss hyppighet og varighet.

15. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Denne beskrivelsen indikerer ikke at forankringspersonen får det nødvendige grunnlag for den vurderingen av kandidaten som er forutsatt i bombepunkt to under referansebrev.

16. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

15. Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?

Ja

*Merknad:* Spir støtter at det skriftliggjøres eksplisitt hvilke informasjonskilder biskopens vurdering bygger på. Spir ønsker ideelt sett at dette kunne være samlet ett sted. Nå står noe av dette i dokumentet om egnethetskriterier, og noe i dokumentet om saksbehandlingsregler.

16. Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?

Alternativt punkt 4

17. Har du/dere ellers merknader til punkt 4?

Ja

*Merknad:* Spir mener det mer utførlige punktet, med tydeligere krav om skriftlighet i saksbehandlingen og redegjørelse for behandling av dokumentene som produseres, gir best ryddighet.

18. Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?

Alternativt punkt 5

19. Har du/dere ellers merknader til punkt 5?

Ja

*Merknad:* Det er i tråd med Spirs oppfatning at biskopens begrunnelse skriftliggjøres og knyttes til egnethetskriteriene, samt at det i begrunnelsen også pekes på hva som kan bidra til å oppfylle vedkommende egnethetskriterium.

20. Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?

Nei

21. Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?

Ja

*Merknad:* Spir vil understreke at kandidaten ved avslag om vigsling bør ha mulighet til å anke eller påklage vedtaket. Spir har ikke konkret tatt stilling til hvordan et slikt klageorgan bør være sammensatt.

## Studenter ved NLA Høgskolen Bergen

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

2. *Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

3. *Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?*

Nei

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Det tredje punktet om inkludering og samarbeid på tvers av forskjellige ting er forvirrende fordi det ikke balanseres. Det kommer frem at tingene som ramses opp ikke er betydningsfulle i forbindelse med presteyrket. Vi studenter mener vi skal elske og tjene disse uavhengig av de forskjellige egenskapene, men at vi samtidig kan la være å samarbeide med muslimer og ville vie homofile av hensyn til egne teologiske overbevisninger.

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Nei

6. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Nei

8. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Nei

10. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Ja

11. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

### E. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

2. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

3. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

4. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## F. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

2. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Nei

*Begrunnelse:* Programmet er en stusslig middelvei. Noen frikirkelige deltagere ønsker å fortsette med like stor kraft i sin frikirke og føler at de får nok kjennskap til DNK gjennom NLA og praksis. Andre synes én søndag i måneden er lite om målet er å stimulere til et sunt menighetsliv og at det kan søkes om en mindre forpliktelse om full deltagelse er vanskelig.

3. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Bra

4. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Nei

5. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Nei

6. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

For sjeldent eller for ofte, som beskrevet under spm.

7. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Høres vanskelig ut å gjennomføre.

8. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Nei

9. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## G. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

2. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Nei

3. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

*Ikke svart*

4. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Nei

5. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

*Ikke svart*

6. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Nei

8. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

8. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Nei

2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* Vi tror det er klokt å, i denne sammenhengen, ikke utdype løftene og læregrunnlaget noe mer enn å gjengi den allerede vedtatte teksten. Samtidig er dette en type egnethetskriterier som skiller seg vesentlig fra de tre andre kategoriene. Især den athanasianske og augsburgerske bekjennelse fremstår nok som ukjent for en del kandidater tidlig i studiene, da disse ikke brukes i «hverdagslivet» til Den norske kirke. Når forpliktelse på disse løftes fram så tydelig i denne typen dokument, kan det være viktig at biskopene er forberedt på å samtale med studentene rundt hva dette vil si i praksis, slik at studenter ikke mister motet unødvendig.

3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Ja

*Merknad:* Vi synes det er mange viktige kriterier som nevnes her. Å kunne samarbeide med alle slags kollegaer, er en viktig forutsetning. Sammenlignet med «personlig egnethet» og «åndelig egnethet» framstår en del av kriteriene i «strukturell egnethet» som noe vanskeligere å beskrive/måle. Hva menes egentlig med tydelig, inkluderende og ansvarlig fremtreden som er egnet for yrket? Det er vel innenfor denne kategorien f. eks. krav om bestemte samlivsformer ville vært nedtegnet, dersom dette skulle være et tema som skulle måles. Vi er glade for at dette ikke lenger skal ha fokus, men blir da nysgjerrig på hvilke andre kriterier som biskopene ser for seg å måle inn i dette med egnet fremtreden. Kanskje skulle det vært nevnt noe om presten som potensiell offentlig person i et lokalsamfunn?

4. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?

Ja

*Merknad:* Mange av disse kriteriene kunne vært brukt i ethvert yrke der man «jobber med mennesker.» Det er flott at dette blir satt ord på også for kirkelig ansatte. Å ikke nå opp til denne typer kriterier er kanskje det som kan gi aller mest alvorlige konsekvenser både for kollegaer og menigheten. Det er vanskelig målbart i løpet av korte samtaler på VTV, men biskopene har mulighet til å observere studentene i samspill med hverandre, samt at referanser skal innhentes.

5. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?

Ja

*Merknad:* Akkurat her får samkjøringen mellom de fire ansattgruppene også et litt ulikt utslag for de ulike utdanningene. Punkt 1-3 er greie nok, men punkt 4 blir kanskje litt for enkel for en prest? At vi er villige til å ivareta liturgisk bønn som del av tjenesten, dekkes for oss av at vi må følge ordninger og instruksjoner. Så er spørsmålet om prestene burde hatt et annet punkt i stedet, for eksempel noe som handler om sakramentsforvaltning? Løftet ligger i bunnen for tjenesten, men samtidig på siden av de tre kategoriene for egnethet. Så her har biskopene muligheten til å konkretisere enkelte sider ved dette løftet, hvis det er ønskelig.

6. Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* Dokumentet bærer noe preg av å være et nybrottsarbeid og vi regner med at den vedtatte versjonen kommer til å se noe annerledes ut. En tredeling virker gjennomtenkt. Noen kriterier er mer målbare enn andre – å legge vekt på mest mulig målbare/beskrivbare kategorier er viktig i vedtatt versjon. Det er et spørsmål om vigslingsløftene og læregrunnlaget bør innlede dokumentet på den måten det gjør. Det har både fordeler og ulemper. Vi lurer på hva som er hensikten med at de står der, mens det ikke er henvist til kriterier for f. eks. utdanning og vandel. Løfter og læregrunnlag peker selvsagt tilbake til biskopens tilsyn og funksjon. Samtidig er vi ikke uten videre enige i at de tre kategoriene utdyper de «grunnleggende egnethetskriteriene», som løftene og læregrunnlaget her kalles. De tre kategoriene er så generelle at de kunne vært brukt av de fleste trossamfunn. Vi er usikre på om det er klokt å bruke begrepet «grunnleggende egnethetskriterier.» Vi vil foreslå å heller kalle dem for «grunnleggende kriterier for vigsling til tjeneste i Den norske kirke.» For der ligger poenget med dem.

7. Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet

Nei

*Merknad:* Vi kan ikke se at dette er tematisert i noen særlig grad i det hele tatt, og kunne heller ikke se noe vedlegg til høringsbrevet. For å likevel få kommentere saken svarer vi «nei.» Når det kommer til studenter med behov for universell utforming, eller studenter som tilhører grupper som er i risikozonen for å bli diskriminert, er det en stor styrke å få på plass konkrete kriterier for egnethet. Det kan hjelpe både studenten og biskopen i å sortere mellom hvilke utfordringer som er reelt til hinder for vigsling, og hva som faktisk ikke er det. Det kan også hjelpe til med å lage en helhetlig og systematisk beskrivelse av studenten som person, i stedet for at enkelte egenskaper ved vedkommende blir overtydelig. En forutsetning for vigsling er også å være tilsatt i en bestemt type stilling, samtidig som enkelte stillinger (især prester) tilsettes man i med forbehold om vigsling. Dette går dermed begge veier. Rekrutteringsprosessen er dermed også viktig i forhold til universell utforming, med tanke på mulighet for vigsling.

8. Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Nei

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?

Ja

*Merknad:* Dette ser ryddig ut.

2. Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?

Ja

*Merknad:* Det er bra med tydelig avgrensning. De berørte instansene har kanskje kommentarer på antall tilganger etc

3. Har du/dere andre merknader til avtalen?

Ja

*Merknad:* Det er betryggende at en slik database kommer på plass. Vi regner med at alle dokumentene er klassifisert slik at AI ikke bruker dette som treningsområde.

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)

Nei

*Begrunnelse:* Vi er usikre på om innføring av denne ordningen vil gi de resultatene som er beskrevet som ønskelige. Vi har dessuten en del kommentarer som vi utdyper i punktene nedenfor. Men ordningen framstår på den ene siden som veldig byråkratisk, på den andre siden lite ordnet. I de land som høringen trekker fram til sammenligning, Sverige og England, er ikke dette organisert på måten som skisseres. Er ordning med «forankringsmenighet» unødvendig komplisert, svarer den til målet, hvis målet er at studentene skal ha regelmessig kontakt med menighetslivet? Det er en god del dyktige kirkelige ansatte som ikke har kommet til yrket gjennom menighetskontakt, men gjennom academia. Det gjelder kanskje især prester. Hva skal gjøres med teologiske kandidater som i utgangspunktet studerer de teoretiske disiplinene, men mot slutten av studiet kjenner et prestekall? De vil kanskje også få et problem hvis de ikke har fulgt VTV-løpet.

2. Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?

Vi forstår ikke hvorfor det skal være ulik lengde for disse gruppene, hvis et slikt program skal gjøres obligatorisk i tillegg til studiene. Prestestudentenes 6. år utgjør ikke så stor forskjell i utdanningslengde til de andres master. Ett år burde være nok, da kommer studenten gjennom et kirkeår og får innblikk i en menighets vanlige årshjul. Hvis studenten trives, er det ingen ting i veien for å være frivillig i en menighet mer enn ett år. Men hvis studenten ikke av seg selv finner på å være frivillig/ha kontakt med

menighetsliv, så vil ett år antageligvis være mer enn nok for vedkommende. Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Ja

*Merknad:* Dette kan for mange studenter være praktisk, men for andre studenter være krevende. Vi synes også det er uklart om en student skal kunne knytte seg til hvilken som helst menighet, eller om det er noen krav til menigheten. Det vil gi ulikt utbytte å lage avtale med en ukjent prest/diakon/kateket/kantor, enn å lage en avtale med en person f. eks. i sine foreldres menighet, som man har kjent «hele livet.» Intensjonen her burde kanskje beskrives. Og studenter som ikke selv har nettverk, bør kunne henvende seg til bispekontoret for å få forslag til kvalifiserte personer å spørre. Ansvarer bør ikke ligge på studenten for å vite at menigheten og den ansatte egner seg.

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Et slikt referansebrev burde være mulig å få laget også uten en ordning med forankringsmenighet.

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Å gå til gudstjeneste som «vanlig menighetsmedlem» er uten tvil en god erfaring, ikke minst for studenter som ønsker å bli prest eller kantor. Men dette er omtrent samme krav som stilles til konfirmanter (de møter opp ca. en gang i måneden gjennom konfirmanntiden, til sammen 8 ganger). Trenger vi å stille den typen krav til voksne mennesker, eller bør det heller i så fall knyttes noen konkrete læringsmål om å ha vært til stede på ulike typer gudstjenester i løpet av et kirkeår?

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Dette synes vi er et omfattende opplegg, især når det forutsettes at «den ansatte kan følge opp VTV-deltakeren som en del av sitt normale arbeid.» Kirkelige ansatte i studentbyer som Oslo er godt vant med å ha studenter innom som en del av menigheten. Det kan gi «noe positivt tilbake,» men krever også noe av staben. Å følge opp noen med samtaler hver 6. uke i tillegg til å legge til rette for diverse frivillige oppgaver (som blir å regne som midlertidige; dette er ikke frivillige som skal integreres i menigheten) er ingen liten ting å be en kirkelig ansatt om. Det må være helt klart for forankringspersonen hva vedkommende skal gjøre hvis VTV-deltakeren viser seg å ikke «gi noe positivt tilbake», eller om VTV-deltakeren trenger omfattende veiledning for å bli vurdert egnet ift. egnethetskriteriene.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Vi synes ikke det er rimelig at dette skal gjøres uten noen form for vederlag eller oppfølging. Skal hvem som helst kunne være forankringsprest? Når dette skal gjøres innenfor vanlig arbeidstid, er det dumt hvis ansatte som sliter med mye plusstid, skal ta på seg denne typen oppdrag i tillegg. Vi mener at prostens på arbeidsgivers vegne bør kvalitetssjekke og godkjenne at en ansatt tar på seg oppdrag som forankringsperson for en VTV-kandidat, slik at VTV-kandidaten sikres nødvendig oppfølging, både faglig sett og at den ansatte har rom i stillingen. Vi mener også at hvis en slik ordning skal opprettes, og en enkeltperson i menighetens stab skal ha en slik rolle, bør det stilles noen konkrete krav til de som skal inneha dem. F. eks. at man har minst fem års yrkeserfaring i det yrket man skal være representant for, og selv ha fullført ønskelig utdanning som kreves for vigsling. Hva skal man gjøre hvis forankringspersonen bytter jobb eller blir sykemeldt? Er studenten forankret til personen eller menigheten? Dette framstår som noe uklart. En ordning for start- og avslutning av forholdet bør utarbeides. Vi synes for øvrig at «forankringsprest/diakon/kateket/kantor» er et lite treffende begrep. Kanskje kunne mentor fungert bedre?

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Ja

*Merknad:* Det bør gjøres helt tydelig for begge parter at dette ikke er en form for praksisplass for studentene. I praksisperioder kommer studenten inn i en stab, og får tilgang til «bakrommene.» Her skal studenten, slik det ser ut, være mer som et vanlig menighetsmedlem, med den forskjell at han/hun/hen har refleksjonssamtaler med en fast ansatt som ekstra oppfølging. Det er viktig at også forankringspersonen reflekterer godt over dette, gjerne sammen med prostens, for at VTV-deltakeren skal få den tiltenkte posisjonen og ikke settes i en rolle som er for krevende. Det vil være ulikt om VTV-deltakeren har det som kreves av modning for å ha praksis i sitt kommende yrke (Det kreves i alle fall ikke i dokumentet). Noen vil kanskje ivrig gå i gang i sitt første studieår, mens andre gjør dette kravet mens de studerer på masternivå.

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Ja

*Merknad:* Vi regner med at språket strammes opp før endelig vedtak. Overskriften «biskopens vurdering» samsvarer ikke helt med innholdet, som handler om forslag til informasjon biskopen kan innhente. Når det står kan innhente, kan man bli usikker på om referansebrev likevel er obligatorisk, eller noe biskopen kan be særskilt om. Hvis det er meningen å peke på enkelte kilder biskopen skal bruke i sin vurdering, men at flere kilder kan komme i tillegg, bør punktet omformuleres. Siste punkt («Nåværende eller tidligere...») er tvetydig. Skal biskopen kun hente informasjon hvis arbeidsforholdet er i et

bispedømme i samme region? Skal biskopen kunne innhente informasjon fra f. eks. en prost der kandidaten har hatt prestevikariat? Eller er det snakk om «fellesbiskopelig samtale» rundt kandidater flere av biskopene har hatt anledning til å observere i regionale samlinger? Hvis biskopen ønsker å innhente referanser fra f. eks. (tidligere) prost eller kirkeverge, bør kandidaten få vite om dette, og eventuelt få anledning til å selv kommentere relasjonen og det aktuelle arbeidsforholdet det er snakk om.

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Ja

*Merknad:* Felles for 4 og 5: Forskjellen på disse to forslagene framstår for oss å bare handle om føring og behandling av referat. At det føres referat fra et slikt møte, er nødvendig. Vi mener prinsipielt at det bør føres et forenklet referat også fra samtalen nevnt i § 2, uavhengig av om biskopen mener at kandidaten er egnet eller ikke, og at dette referatet bør være tilgjengelig for kandidaten. Det fremstår logisk at biskopen, evt. dennes rådgiver, er den som fører referatet. Det er viktig at kandidatens svar/merknad også legges ved i arkivet. Vi synes overordnet at det er en god idé at samtalen kan tiltres av inntil to personer. Kanskje bør det til og med formuleres enda tydeligere, da vi mener at en student ikke bør møte til en slik avgjørende samtale uten å ha en bisitter. Med tanke på at det er personsensitive opplysninger, er det rimelig å slette referatet fra begge «tvilstilfellene» fra VTV-databasen hvis saken ender med vigsling, slik at dette ikke er allment tilgjengelig og hefter ved vedkommende i yrkeslivet. Men møtene vil jo fremdeles ha funnet sted, og biskop og kandidat har antageligvis spart på sine gjenparter av referatene og svarene. I en teoretisk situasjon der kandidaten noen år inn i yrkeslivet viser seg å igjen ha samme adferd som gjorde at biskopen i utgangspunktet tvilte på vedkommendes egnethet, vil biskopen kunne trekke fram dette referatet igjen som del av personalsak/tilsynssak? Eller pålegges biskopen også å slette referatet fra sitt «privatarkiv?» Vi synes overordnet at det er en god idé at samtalen kan tiltres av inntil to personer. Kanskje bør det til og med formuleres enda tydeligere, da vi mener at en student ikke bør møte til en slik avgjørende samtale uten å ha en bisitter.

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Ja

*Merknad:* Se pkt over, vi mener det samme når det gjelder begge møtene.

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Ja

*Merknad:* For mange som havner i situasjonen at de får avslag §6, vil bytte av biskop være ønskelig. Her kan det kanskje presiseres til hvem kandidaten søker om overflytting,

og at også biskop nummer to skal foreta vurderingen jf. § 3. Biskop nummer to vil ha tilgang til referatene fra § 4 og § 5, og bør fra biskop nummer en ha en klar formening om hva slags endringer som bør ha funnet sted etter avslaget. At kandidaten har et ansvar for å synliggjøre egen framgang, er til dels logisk. Samtidig kan det i enkelte tilfeller være vel så viktig med en helt ny start. Det vil være behov for ulik tilnærming til kandidaten basert på hva avslaget opprinnelig var begrunnet i. Handler det f. eks. om sosial kompetanse og generell evne til å ivareta andre mennesker, er det behov for en annen type vurdering, enn hvis avslaget var begrunnet i teologisk syn på f. eks. sakramentsforvaltning. Det er heller ikke mange år siden sist kandidater fikk avslag på grunn av homofil legning, homofilt samliv eller status forlovet (ennå ikke gift). Her er det ikke kandidaten som må endre seg, men svaret endrer seg hvis man spør en annen biskop.

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Ja

*Merknad:* Vi er glad for at disse reglene kommer på plass.

## VID vitenskapelige høyskole Stavanger

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Ja

*Merknad:* 1. VID vitenskapelige høyskole er glad for arbeidet som er gjort og for at det nå kommer tydeligere kriterier for biskopens vurdering av egnethet. Vi gir i hovedsak vår tilslutning til den innledende teksten. Vi kommenterer de ulike kategoriene egnethetskriterier under. Den siste setningen i avsnittet («Kandidater til vigsling er underveis...») er viktig. Det er avgjørende at kriteriene ikke blir en sjekklister der alt skal krysses av, men snarere en veiledning for den helhetsvurderingen som biskopen skal gjøre. Dette må være tydelig for alle involverte. For noen kandidater kan oversikten over kriterier framstå overveldende, særlig i begynnelsen av et studieløp når studenter skal orientere seg om hva de skal forberede seg på i årene fram mot vigsling. Den nevnte setningen kan gjerne bygges ut for å understreke det helhetlige ved vurderingen enda tydeligere.

2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Nei

3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Ja

*Merknad:* 3. Fotnoten til det siste kulepunktet under punkt 1 om universell utforming og tilrettelegging viser kun til lovgivning på dette feltet. Temaet har imidlertid vært grundig diskutert i kirkelig sammenheng over lang tid. Det anbefales at ønsket om, og rammene for, inkludering av personer med funksjonsnedsettelse formuleres mer positivt og inkluderer henvisninger til relevante kirkelige dokumenter.

4. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?

Nei

5. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?

Nei

6. Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* 6. Den tredelte inndelingen fungerer i all hovedsak godt. Vi anbefaler at man vurderer å endre rekkefølgen til personlig – åndelig – strukturell. Da vil man starte i kandidatens personlige modning og vekst og avslutte med refleksjon om rollen som vigslet i en større sammenheng (kirke og samfunn). Slik dokumentet nå er strukturert, handler det aller første kulepunktet om biskopens tilsyn og ledelse. Dette er viktig, men

når punktet kommer først, kan det i verste fall signalisere at det første man ser etter hos en kandidat, er vilje til underkastelse. Det er ikke heldig.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

*Merknad:* 7. Vi mener likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet bør tematiseres tydeligere og formuleres positivt uten å underkommunisere mulige utfordringer. Vi viser til svaret vårt i pkt. 3 over.

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Nei

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Ja

*Merknad:* 1. Vi anbefaler å vurdere om man kan greie seg uten fødselsnummer og i stedet kun registrere fødselsdato for å unngå å registrere opplysninger som ikke er nødvendige.

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Ja

*Merknad:* 2. Det er viktig å begrense tilgangen til informasjonen så mye som mulig. Vi er likevel spørrende til om det er tilstrekkelig for biskopens rådgiver å ha tilgang til informasjon om kandidater i regionen. Det kan tenkes situasjoner der informasjonsdeling/-tilgang på tvers av regioner kan være berettiget.

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

## C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

1. *Støtter du/dere å innføre en slik ordning i programmet "Veien til vigsling"? (Begrunn)*

Nei

*Begrunnelse:* Nei, vi støtter ikke innføring av en ordning med «forankringsmenighet». Vi forstår bakgrunnen for forslaget og kjenner igjen noen av de utfordringene som beskrives når det gjelder studenter med liten kjennskap til livet i vanlige menigheter. Dessverre tror vi en obligatorisk ordning av dette slaget vil skape flere problemer enn den løser. Det kan

være mange og gode grunner til at studenter/kandidater i perioder prioriterer andre fellesskap enn vanlige menigheter. Det bør man ha forståelse for. For å fungere rimelig overfor en svært variert gruppe kandidater, må ordningen inkludere en rekke unntaks-/fritaksmuligheter. For å unngå vilkårlighet, må det lages tydelige kriterier, men det må likevel gjøres vanskelige, skjønnsbaserte vurderinger i konkrete saker. Det blir behov for dokumentasjon, og det blir behov for oppfølging av vurdering i tilfeller der kandidater ikke oppfyller sine forpliktelser. Dette vil føre til tilfeller av frustrasjon, usikkerhet og misnøye og til mye administrativ oppfølging.

I stedet for å innføre forankringsmenigheter bør Den norske kirke sette tydeligere krav til utdanningsinstitusjonene om hvilket omfang av praksis de forventer, og hvilke krav de har til denne. Praksisstudier er kostbare for utdanningsinstitusjonene, og i dag er det stor variasjon i hva som kreves både når det gjelder omfanget av praksisen og oppfølging/veiledning under praksis. Tydeligere krav fra Den norske kirke når det gjelder praksis vil sikre at kandidater har et minimum av kjennskap til menighetsliv. Biskopene/Dnk bør i tillegg innenfor rammen av VTV oppmuntre alle kandidater til å bli godt kjent med menighetsliv og gjerne engasjere seg slik ordningen legger opp til, men dette bør være frivillig.

2. *Hvordan vurderer du/dere tidsaspektet som er tenkt for prestestudenter (2 år), og for diakon-, kateket- og kantorstudenter (1 år)?*

Vi er imot ordningen. Dersom den blir innført, mener vi perioden bør være ett år også for dem som søker vigsling som prest. For noen av kandidatene som følger alternativ vei til prestedtjeneste, er studieløpet ikke vesentlig lengre enn for dem som søker seg til annen kirkelig tjeneste, og tiden i forankringsmenighet bør være den samme.

3. *Har du/dere merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette en avtale med forankringsprest/ diakon/ kateket/ kantor?*

Ja

*Merknad:* Vi er imot ordningen. Dersom den blir innført, mener vi kandidater må få god støtte gjennom VTV til å gjøre nødvendige avtaler.

4. *Har du/dere merknader til punktet angående referansebrev til biskopen?*

Ja

*Merknad:* Vi er imot ordningen. I prinsippet framstår forslaget om et referansebrev som en god idé, men vi frykter at det i praksis kan føre til mye ekstra arbeid i VTV-systemet. Kravet om referansebrev vil sette høye krav til den som har ansvar for å skrive det. Dette vil lede til behov for kriterier, opplæring og oppfølging, og det må lages ordninger for ytterligere oppfølging, undersøkelser og klageadgang i tilfeller der den som skriver referansebrevet gir negative vurderinger av kandidaten som kan påvirke biskopens beslutning om vigsling.

5. *Hvordan vurderer du/dere forventningen om at VTV-deltakeren går til søndagsgudstjeneste i sin forankringsmenighet ca. 1 gang pr måned?*

Vi er imot ordningen. Dersom den blir innført, er dette en rimelig forventning.

6. *Hvordan vurderer du/dere opplegget med samtale mellom VTV-deltaker og dennes forankringsprest /diakon /kateket /kantor ca. hver 6. uke?*

Vi er imot ordningen. Samtaler hver 6. uke innebærer en betydelig arbeidsbyrde for den som skal gjennomføre dem, og vil kunne medføre noen av de samme utilsiktede konsekvensene som vi beskriver i pkt. 4 over. Vi mener én samtale i semesteret vil være tilstrekkelig.

7. *Har du/dere merknader til beskrivelse av og forventning til rollen som forankringsprest / diakon/ kateket / kantor?*

Ja

*Merknad:* Vi er imot ordningen. Av grunner beskrevet i pkt 1, 4 og 6 over tror vi oppgaven som forankringsprest/-kateket/-kantor/-diakon vil bli mer omfattende og kreve mer oppfølging enn det som legges til grunn i forslaget.

8. *Har du/dere andre merknader til ordningen med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet, som ikke allerede er berørt i høringen?*

Nei

## D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

1. *Har du/dere merknader til punkt 3 Biskopens vurdering?*

Ja

*Merknad:* Det bør utvises stor tilbakeholdenhet med å pålegge studenter å levere praksisrapporter. De er laget for et annet formål (knyttet til studentens læringsprosess gjennom studiet) enn det som biskopen vil bruke dem til. Et mulig alternativ er at det gjennom studieløpet/praksisperioder skrives separate rapporter med tanke på biskopens vurdering av egnethet. Dersom Dnk vil kreve innlevering av praksisrapporter, må dette under enhver omstendighet begrense seg til praksisrapporter som skrives etter at ordningen er vedtatt og bekjentgjort. Da vil alle parter være kjent med hvordan rapporten kan/skal brukes. Det bør være uaktuelt å innhente praksisrapporter som er skrevet uten at partene har vært klar over at de skal kunne leses av biskopen i forbindelse med egnethetsvurdering. Videre vil vi peke på at ordningen med praksisrapporter varierer både med de ulike praksistypene og for de ulike tjenestekategoriene. Når det gjelder tredje kulepunkt, mener vi det er utilstrekkelig å innhente informasjon fra andre biskoper i samme region. Informasjon bør kunne hentes fra alle biskoper i situasjoner der det er relevant.

2. *Hvilket av de to punkt 4 "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 4

3. *Har du/dere ellers merknader til punkt 4?*

Ja

*Merknad: 2. Vi anbefaler ordningen med størst mulig skriftlighet i prosessen for å sikre kandidatens interesser og samtidig ha god dokumentasjon dersom kandidaten framstiller seg for ny vurdering senere.*

4. *Hvilket av de to punkt 5 om "Behandling av tvilstilfeller" mener du/dere vil føre til en best prosess og ivaretagelse av alle parter?*

Alternativt punkt 5

5. *Har du/dere ellers merknader til punkt 5?*

Ja

*Merknad: 4. Vi anbefaler ordningen med størst mulig skriftlighet i prosessen for å sikre kandidatens interesser og samtidig ha god dokumentasjon dersom kandidaten framstiller seg for ny vurdering senere.*

6. *Har du/dere merknader til punkt 6 "Ny vurdering"?*

Nei

7. *Har du/dere andre synspunkter på "Saksbehandlingsreger for vigsling til kirkelig tjeneste i Den norske kirke" som ikke allerede er berørt i denne høringen?*

Nei

## Wilhelm Sollie

Arbeider som høgskolelektor i kirkemusikk ved KUN/VID Tromsø, men skriver her som privatperson

### A. Høringsspørsmål knyttet til dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"

#### 1. Har du/dere merknader til innledningen i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?

Ja

*Merknad:* Innledningen er ryddig, men for generell og lite avgrensende. Den tydeliggjør ikke godt nok forholdet mellom det som er dokumentert gjennom utdanning og praksis, og det som faktisk skal vurderes i vigslingssamtalen. Når også «tidligere erfaringer» kan inngå i vurderingen, uten nærmere presisering, svekkes forutsigbarheten for kandidaten. Videre mangler det en tydelig kobling til kantorens konkrete faglige og liturgiske tjeneste. Slik teksten står, framstår egnethet i hovedsak som generell personlig og kirkelig skikkethet, snarere enn også profesjonsfaglig egnethet. Dette bør presiseres allerede i innledningen.

#### 2. Har du/dere merknader til "Grunnleggende egnethetskriterier"?

Ja

*Merknad:* De grunnleggende egnethetskriteriene tar utgangspunkt i vigslingsløftene og læregrunnlaget, noe som er naturlig. Samtidig fremstår denne delen som for snever fordi den i liten grad synliggjør den profesjonsfaglige dimensjonen i kantorens tjeneste. Selv om det i vigslingsløftene heter at kantoren skal «lede sangen og musikken i Guds hus», konkretiseres ikke dette videre som et eget grunnlag for egnethetsvurdering. Det savnes derfor en tydeligere forankring av egnethet i kantorens faglige og liturgiske kjerneoppgaver. Etter mitt syn bør det eksplisitt fremgå at egnethet også innebærer dokumentert liturgisk-musikalsk kompetanse, utøvende ferdigheter og evne til å lede menighetens musikkliv. Uten en slik presisering risikerer kriteriene å underkommunisere den kompetansen som faktisk er avgjørende for å fylle tjenesten.

#### 3. Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Strukturell egnethet"?

Ja

*Merknad:* Kategorien «strukturell egnethet» er tydelig formulert når det gjelder samarbeid, ledelse, lojalitet til ordninger og forståelse av organisatoriske rammer. Samtidig fremstår den som ensidig orientert mot generelle arbeidstaker- og samhandlingskompetanser, og i liten grad mot kantorens spesifikke profesjonsutøvelse. Punktet om «forutsetninger for å utføre de yrkesmessige handlinger og vurderinger som arbeidet krever» er formulert svært generelt, og konkretiserer ikke hva dette innebærer for en kantor. Det mangler en tydelig kobling til musikalsk ledelse, liturgisk ansvar og faglig dømmekraft i gudstjenesten. Etter mitt syn bør kategorien i større grad spesifisere at strukturell egnethet også omfatter evne til å utøve kantorens faglige lederrolle i menighetens musikkliv, herunder planlegging, gjennomføring og utvikling av

kirkemusikalsk virksomhet i tråd med kirkens liturgi og oppdrag. Uten dette blir kategorien for generell og lite profesjonsspesifikk.

4. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien «Personlig egnethet»?*

Ja

*Merknad:* Kategorien «personlig egnethet» er grundig og tydelig formulert, særlig når det gjelder omsorg, selvinnsikt, grensesetting, profesjonsetikk og sosial kompetanse. Dette er viktige sider ved enhver vigslet tjeneste. Samtidig blir kategorien svært omfattende og detaljert, og den framstår i større grad som et generelt sett personlige og relasjonelle idealer enn som kriterier som er tydelig knyttet til kantorens konkrete tjeneste. Slik den nå er formulert, risikerer kategorien å få uforholdsmessig stor vekt sammenlignet med den faglige og liturgisk-musikalske kompetansen som også er avgjørende for tjenesten. Det er særlig krevende at flere av formuleringene er brede og skjønnspregede, for eksempel knyttet til trygghet, sosial fungering og fremtreden, uten at det sies tydelig hvordan dette skal vurderes og avgrenses. Etter mitt syn bør kategorien derfor strammes inn og tydeligere avgrenses mot det som faktisk er relevant for tjenesteutøvelsen. Samtidig bør det sikres en bedre balanse mellom personlig egnethet og den profesjonsfaglige kompetansen som definerer kantorens ansvar i kirke og gudstjenesteliv.

5. *Har du/dere merknader til innholdet i kategorien "Åndelig egnethet"?*

Ja

*Merknad:* Kategorien «åndelig egnethet» løfter frem sentrale sider ved vigslet tjeneste, som refleksjon over tro og kall, teologisk bevissthet og sammenheng mellom liv og tjeneste. Samtidig er formuleringene gjennomgående generelle og i liten grad knyttet til kantorens konkrete funksjon og ansvar i gudstjenesten. Det er uklart hvordan disse kriteriene skal vurderes i praksis, og hvor grensen går mellom personlig trosliv og profesjonell tjeneste. Slik de nå er formulert, åpner de for et betydelig rom for skjønn uten tydelige vurderingskriterier. Etter mitt syn bør kategorien tydeligere forankres i kantorens liturgiske rolle, herunder hvordan åndelig egnethet kommer til uttrykk gjennom musikalsk ledelse, gudstjenestelig medvirkning og ansvar for kirkens musikalske formidling av troens innhold. Uten en slik kobling blir kategorien lite operasjonell og svakt profesjonsspesifikk.

6. *Har du /dere merknader til det overordnede i delen "Kategorier egnethetskriterier"?*

Ja

*Merknad:* Den tredelte inndelingen i strukturell, personlig og åndelig egnethet er i utgangspunktet forståelig, men for kantor framstår den som mangelfull fordi den ikke tydelig rommer den profesjonsfaglige og kunstneriske kjernekompetansen i tjenesten. Det som gjelder samarbeid, selvinnsikt, etikk, tro og kall, er utførlig omtalt, mens det som særpreger kantorrollen – liturgisk-musikalsk ledelse, kunstnerisk ansvar og faglig dømmekraft – i liten grad trer fram som egen dimensjon. Etter mitt syn er det derfor ikke først og fremst en kategori som er overflødig, men en kategori som savnes: en tydeligere profesjonsfaglig egnethet. Slik kriteriene nå er bygd opp, risikerer de å vurdere kantoren mer som generell kirkelig medarbeider enn som vigslet kirkemusiker med et særskilt ansvar for musikk, liturgi og menighetens musikalske liv. Det bør derfor vurderes om den

tredelte modellen må suppleres med en egen faglig/liturgisk-musikalsk kategori, eller om dette innholdet må innarbeides langt tydeligere i de eksisterende kategoriene.

7. *Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert? jf. KM 7/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet*

Nei

*Merknad:* Nei. Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet er bare svakt tematisert i dokumentet. Universell utforming nevnes i praksis kun indirekte, og ikke som et tydelig ansvar eller egnethetsmoment i vigslet tjeneste. Dette er for svakt sett i lys av KM 7/23, som forutsetter systematisk arbeid med å fjerne barrierer og sikre deltakelse, representasjon og tilhørighet for mennesker med funksjonsnedsettelse.

8. *Er det noen temaer du/dere savner i dokumentene "Egnethetskriterier for vigsling"?*

Ja

*Merknad:* Det er et tydelig misforhold mellom hva utdanningen faktisk legger vekt på, og hva som fremstår som vurderbart i egnethetskriteriene. Studieplanen er eksplisitt utøvende og praksisnær, med sterk vekt på liturgisk-musikalsk arbeid, håndverkskompetanse og musikalsk ledelse i gudstjeneste og menighetsliv. Dette prøves konkret gjennom praksis og utøvende eksamener. I egnethetskriteriene er denne faglige og kunstneriske kjernekompetansen i liten grad konkretisert, mens relasjonelle og etiske forhold er langt mer detaljert og operasjonalisert. Dette skaper en ubalanse som kan føre til at vigslingsvurderingen i praksis i større grad retter seg mot språk, refleksjon og holdninger enn mot evnen til å utøve kantorens tjeneste. Samtidig er flere av kriteriene skjønnspregede og lite operasjonaliserte, noe som kan svekke forutsigbarhet og lik vurdering. Den tredelte inndelingen i strukturell, personlig og åndelig egnethet framstår også som mangelfull, ved at den ikke tydelig rommer den profesjonsfaglige og kunstneriske dimensjonen i kantorrollen. Etter mitt syn bør kriteriene tydeligere inkludere liturgisk-musikalsk dømmekraft, evne til å lede menighetssang og kor, samt ansvar for gudstjenestens musikalske helhet, og samtidig klargjøre forholdet mellom dokumentert kompetanse fra utdanning og det som vurderes i vigslingssamtalen. Uten dette risikerer kriteriene å forskyve forståelsen av kantorens profesjon bort fra dens faglige og kunstneriske kjerne.

## B. Høringsspørsmål knyttet til "Avtale mellom kandidat og Bispemøtet i VTV-programmet"

1. *Har du/dere merknader til punkt 4 om "Opplysninger som registreres"?*

Nei

2. *Har du/dere merknader til punkt 5 om "Tilgjengelighet og tilgangsstyring"?*

Nei

3. *Har du/dere andre merknader til avtalen?*

Nei

C. Høringsspørsmål knyttet til ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet

Jeg har ikke sett på dokumentet. Jeg ønsker kun å kommentere det som omhandler kantortjenesten.

D. Høringsspørsmål knyttet til Saksbehandlingsregler for vigsling til kirkelig tjeneste

*Høringssvaret har ingen kommentarer eller svar til denne delen av høringen.*

## Hovedorganisasjonen KA

### **Høringssvar fra Hovedorganisasjonen KA om «Biskopenes egnethetskriterier og revidert program for Veien til vigslet tjeneste».**

Det vises til Bispemøtet høringsbrev av 15. januar 2026 der vi inviteres til å uttale oss om forslag til biskopenes egnethetskriterier og endringer i programmet Veien til vigsling.

#### **Egnethetskriterier for prest, kateket, kantor og diakon**

KA er glad for at Bispemøtet ønsker å fastsette felles kriterier for å vurdere egnethet til stillinger som forutsetter vigsling. Egnethetskriteriene for disse stillingene vil bidra til å tydeliggjøre felles kirkelige forventninger til de som går inn i vigslet tjeneste. I tillegg vil de gi større forutsigbarhet og ryddighet for kandidater og andre involverte fram mot vigsling til kirkelig tjeneste.

Forslaget til egnethetskriterier berører på flere måter arbeidsgiver for disse stillingene, bl.a. fordi de tematiserer forholdet mellom tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar. Kriteriene angår også arbeidsgiver ved at det i utgangspunktet bør være en klar sammenheng mellom egnethetskriterier for vigsling og de forventninger som arbeidsgiver kan stille til arbeidstakerne i disse stillingene. KA vil derfor oppfordre Bispemøtet til dialog med representanter for de kirkelige arbeidsgiverne i det videre arbeid med disse egnethetskriteriene. KA ønsker bl.a. at denne saken blir drøftet i nasjonalt arbeidsgiverforum, og vi vil der kunne gi en mer utfyllende tilbakemelding til Bispemøtets forslag.

Vi vil her i dette høringssvaret gi noen overordnede tilbakemeldinger:

- a. De fire forslagene til kriterier for hhv. prest, kateket, kantor og diakon er i stor grad sammenfallende. Dette bidrar i stor grad til å underbygge sammenhengen og det som er felles for disse stillingene. Vi vil likevel anbefale at kriteriene i større grad gjenspeiler ulike arbeidsgiverforhold og ulike tjenesteordninger for disse stillingene. Dette gjelder i særlig grad omtalen av strukturell egnethet. Vi finner det f.eks. lite dekkende at kirkevergen omtales som en samarbeidspartner for de som er tilsatt i kirkelig fellesråd. Vi vil foreslå at for kateket, kantor og diakon kan egnethetskriteriene mer aktivt ta i bruk bestemmelsene om tjenestens formål og rammer slik de kommer til uttrykk i tjenesteordningenes §§ 2 og 3.
- b. I omtale av strukturelle forhold vil vi anbefale at det tydeligere viser til bl.a. kirkeordningen som strukturell ramme for disse stillingene. Omtale av «arbeidsinstruks og arbeidsdeling» er f.eks. utilstrekkelig for omtalen av «Respekt for ordninger».
- c. Vi vil anbefale at kriterienes bruk av begreper om ledelse gjennomgås med sikte på en avklart beskrivelse av roller og ansvar i kirken som organisasjon. Dette gjelder da særlig mellom biskop og den ansattes arbeidsgiver.

#### **Forankringsmenighet som del av VTV-programmet**

KA er positiv til forslaget for en ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet. Vi er bl.a. positive til at det vektlegges at formålet med en slik ordning er at VTV-deltagerne øker sin forståelse av Den norske kirke som organisasjon. I forslaget legges det opp til at det skal inngås en avtale med forankringsprest/ diakon/kateket/ kantor.

KA vil foreslå at vedkommende sin arbeidsgiver inkluderes som avtalepart for slike avtaler (prost, kirkeverge el. daglig leder). Involvering av arbeidsgiver er ønskelig både fordi ordningen innebærer forpliktelser for den som er forankringsprest/diakon/kateket/kantor, og fordi det tydeliggjør sammenhengen mellom menighet og arbeidsgiver for de vigsla stillingene. Det bør også fastsettes ordninger som sikrer god informasjon om ordningen med forankringsmenighet til vedkommende menighetsråd og den øvrige menighetsstaben.

### **Forslag til saksbehandlingsregler i forbindelse med vigsling**

Når det gjelder forslaget om at det fastsettes saksbehandlingsregler i forbindelse med vigsling vil vi vise til vår uttalelse i hørings sak om biskopens tilsyn i 2024 der vi bl.a. uttalte:

*KA viser til Kirkemøtekomiteen merknad om at «Det bør utredes nærmere hvordan tilsynet skal rammes inn av saksbehandlingsregler for å ivareta hensyn til rettssikkerhet». Biskopen kan på grunnlag av vigslingssamtalen gjøre avgjørelser som kan ha svært inngripende betydning for enkeltpersoner. Det er derfor positivt at det her utarbeides et regelverk som gir større forutsigbarhet og trygghet for de som deltar. I høringsnotatet foreslås det både at det kan gjennomføres en ny samtale, at en kan delta sammen med en bisitter, at det skal være protokoll og at biskopen skal gi en skriftlig redegjørelse. Dette er ordninger som er godt kjent fra arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til oppsigelser mv, og vi kan vanskelig se at inngripende tiltak i forhold til vigsling ikke skal ivareta begge parter på tilsvarende måte*

KA støtter derfor forslaget om at det fastsettes saksbehandlingsregler i forbindelse med avgjørelse om vigsling. Vi har ingen merknader til forslaget, med unntak av at vi støtter alt. 2 til forslagene til pkt 4 og 5, dvs. at det forutsettes at det utarbeides referat fra samtalene med biskopen. Vi legger til grunn at en slik skriftlig redegjørelse for grunnlaget for avgjørelse ivaretar behovet for saklighet og ryddighet på en god måte for begge parter.