



DEN NORSKE KIRKE

Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering

Delutredning 2

14.01.2022





Innhold

1 Om utredningen	3
1.1 Oppnevning og ansvarsfordeling	4
1.2 Mandat for utredningen	5
1.3 Møtevirksomhet	6
1.4 Innledende bemerkninger	6
2 Kort om bispedømme, biskop og bispedømmeråd	9
3 Biskopens tilsyn og rolle	11
3.1 Biskopens virkemidler i utøvelsen av tilsynet	14
3.1.1 Tydelig forbindelse mellom biskop, prost og øvrig ledelse	17
3.1.2 Prosten må ha som oppgave å legge til rette for biskopens kjennskap til prostiet	20
3.1.3 Biskopens rolle i tilsettingssaker	30
3.1.4 Mulighet for å innkalle til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak	34
3.1.5 Tydelige krav i saksbehandling av vigslings- og tilsynssaker	41
3.1.6 Oppfølging av bindende pålegg	44
3.1.7 Institusjonalisere korte prostivisitaser	45
3.1.8 Faglig kompetent stab	45
3.2 Angående biskopens og prostens rolle i arbeidsmiljøutvalget	46
4 Bispedømmerådets rolle, oppgaver og sammensetning	48
4.1 Bispedømmerådets oppgaver	48
4.2 Bispedømmerådets sammensetning	54
5 Kompetansebehov på bispedømmekontoret	58
5.1 Personal- og administrasjonsavdeling	59
5.2 Kirkefag	60
5.3 Oppsummert om kompetansebehov på bispedømmekontoret	62
6 Oppsummering og anbefalinger	64

1 Om utredningen

Kirkerådet behandlet Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en fristilt folkekirke* på sitt møte 15. juni 2021 (KR 71/21). Fra vedtaket heter det i punkt 2:

Kirkerådet vedtar igangsetting av videre utredning av følgende temaer

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

Det kan være aktuelt å slå sammen noen av delutredningene, bl.a. knyttet til biskopens og bispedømmerådets rolle og ansvar. Delutredningene skal ha frist 31.12 2021, og legges fram for KR i februar-møtet.

På bakgrunn av dette vedtaket opprettet Kirkerådets direktør en arbeidsgruppe som skulle utrede punkt 3 og 5.

I rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» er følgende angitt som videre utredningstema i kapittel 13:

Bispedømmenivåets roller og oppgaver hvis arbeidsgiveransvaret flyttes: Dersom bispedømmenivået ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå gjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et selvstendig tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og som kirkefaglige kompetansemiljøer i lys av at slik kompetanse også bygges opp på det nasjonale nivået og lokale nivåer. Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt 5.8 og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i avsnitt 2.4.

I rapportens avsnitt 5.8.2 redegjøres det for biskopens rolle, herunder hvilke virkemidler biskopens skal ha dersom han eller hun ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar. I rapporten pekes det på en liste over virkemidler som utvalget mener bør gi et godt utgangspunkt for et videre arbeidet. Utvalget peker på at

konkretisering av tiltak må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

1.1 Oppnevning og ansvarsfordeling

Generalsekretær i Bispemøtet, Elise Sandnes, og domprost i Fredrikstad domprosti, Kari Mangrud Alvsvåg, ble administrativt oppnevnt til å lede utredningen.

Teologisk rådgiver i Bispemøtet, Thomas Berbom, har vært sekretær for arbeidet fram til 15. november 2021, og har bistått arbeidet etter dette. Stipendiat ved VID vitenskapelige høyskole, Helge Nylenna, har vært engasjert som sekretær fra 15. november 2021

For å bistå i utredningen har det blitt oppnevnt en referansegruppe:

Navn	Stilling
Marianne Friise Antonsen	MR-leder Østre Fredrikstad menighetsråd
Brita Bye	Rådgiver diakoni, Sør-Hålogaland bispedømme
Ieva Fredriksen	Kateket, Tønsberg domkirke
Kjetil Haga	Divisjonsdirektør, Blå kors
Marit Halvorsen Hougsnæs	Direktør, KA
Jan Christian Kielland	Avdelingsdirektør, avdeling for kirkefag og økumenikk, Kirkerådet
Jan Otto Myrseth	Biskop, Tunsberg bispedømme
Anne Skoglund	Stiftsdirektør, Nord-Hålogaland bispedømme
Martin Stærk	Kirkeverge, Midt-Telemark kyrkjelege fellesråd
Svein Inge Thorstvedt	FR-leder, Sola kirkelige fellesråd
Kai Steffen Østensen*	Leder, Agder og Telemark bispedømmeråd

**Kai Steffen Østensen har fått innvilget fritak fra verv i Den norske kirke, og gikk ut av referansegruppen etter det første møtet 27. september 2021.*

Det har innledningsvis vært en tydelig rolleavklaring mellom referansegruppen og utrederne, og det ble i første møte avklart referansegruppens rolle og møtebehov. Utrederne står i sin helhet ansvarlig for rapportens innhold. Begrensninger som følge av tidsramme for utredningen, samt øvrige arbeidsforpliktelser for de involverte, har

ført til at det ikke har vært mulig å gå i dybden på alle spørsmål som reiser seg knyttet til biskopen og bispedømmets rolle i ny kirkelig organisering.

I overenstemmelse med referansegruppen har utrederne hatt et felles ansvar for å gjennomføre utredningen og at denne leveres innen fristen. Utrederne har også hatt ansvar for nødvendig dialog med oppdragsgiver om forståelsen av mandat, framdrift mv. Utrederne har innkalt referansegruppen til møter i henhold til frekvens som er avtalt mellom utrederne og referansegruppen.

1.2 Mandat for utredningen

Utrederne har fått oppgitt følgende mandat for arbeidet:

Utredningen skal ta utgangspunkt i utvalgets målbilde og skal bygge på de vurderinger som er lagt til grunn i utvalgets rapport. Dersom utredningens forslag avviker fra Müller-Nilsen utvalgets rapport, skal dette begrunnes særskilt.

Utredningens resultatmål er følgende:

- 1. Utredningen skal inneholde forslag til hvilken rolle og hvilket ansvar bispedømmerådet bør ha dersom bispedømmerådet ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prestene. Arbeidsgruppen skal legge vekt på å vise ulike alternative løsninger med ulike «kontrollspenn» for bispedømmerådet, inklusive hvordan disse vil påvirke rollen til de kirkelige organene på hhv. soknenivå og nasjonalt nivå.*
- 2. Basert på utvalgets oversikt over mulige virkemidler for biskopens tilsyn, skal det legges fram konkrete forslag til virkemiddelapparat for biskopene gitt at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar.*
- 3. Basert på forslag til ansvar og oppgaver for biskop og bispedømmeråd skal arbeidsgruppen redegjøre for kompetansebehovet på bispedømmekontoret, og se dette i sammenheng med kompetansebehov i prostiet og nasjonalt*

Frist for leveranse til Kirkerådets direktør er 31. desember 2021.

Målet for denne utredningen er å bidra med et beslutningsgrunnlag innenfor dette temaet.

Utredningen bygger på rapporten fra Müller-Nilsen og skal sammen med denne utredningen og øvrige delutredninger som er igangsatt bidra til å gi Kirkemøtet et godt beslutningsgrunnlag i saken. Utredningen har tatt utgangspunkt i de mål som Kirkerådet har satt for den nye organiseringen i sak KR 59/19:

- 1. Frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt*
- 2. Legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker*

3. *Legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven*
4. *Være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig*
5. *Inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte*
6. *Være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov*
7. *Ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester*
8. *Gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt*
9. *Ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes*
10. *Sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse*

Etter søknad til Kirkerådets direktør ble fristen for innlevering satt til 14. januar 2022

1.3 Møtevirksomhet

Utredningene har hatt ni møter; 19. august, 9. september, 7. oktober, 27. oktober, 30. november, 10. desember, 16. desember, 3. januar og 13. januar. Det har vært løpende dialog mellom møtene.

Det er gjennomført fire møter med referansegruppen; 27. september, 10. oktober, 01. desember og 17. desember. I tillegg har referansegruppen hatt anledning til å gi muntlige og skriftlige innspill til utredningene underveis i arbeidet.

Det har vært gjennomført to møter med representanter for fagforeningene den 26. oktober og 5. november.

Det har i utredningsperioden vært kontakt med de andre utredningsgruppene.

Utredningene har søkt juridisk avklaring ved enkelte sider av utredningen hos Kirkerådets juridiske avdeling ved Torbjørn Backer Hjorthaug. Det er også søkt avklaringer med Kirkerådets HR avdeling.

1.4 Innledende bemerkninger

Müller-Nilssen-utvalgets mandat var å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostnivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan felles kirkelig organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Et premiss for dette arbeidet er å utrede bispedømmerådets rolle og biskopens tilsyn dersom biskopen og bispedømmerådet ikke lenger har arbeidsgiveransvar for prester og prostere. De ulike modellene gir allikevel rom for at biskopen kan inngå i samme

virksomhet som de lokalt tilsatte dersom den rettslige forankringen av prostifellesrådene legges til rettssubjektet Den norske kirke (rDnk).

I Müller-Nilssen-utvalgets rapport blir følgende modeller for forankring av prostifellesrådet presentert:

Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.

Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne både fra rDnk og soknene. Alle er ansatt i rDnk. En rettslig vurdering av gjennomførbarheten av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2 i *Samhandling i en selvstendig folkekirke*.

Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og rDnk. Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i rDnk. rDnk delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet.

Modell 1 vies ekstra oppmerksomhet og plass i denne utredningen fordi det er denne som i størst grad skaper en strukturell avstand mellom biskop og prostifellesråd og derfor krever mest for å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt.

Utredningene vil innledningsvis kommentere at det er krevende å skulle utrede biskopen og bispedømmerådets rolle i en ny kirkelig organisering når så mye er uavklart. Det er forsøkt å tegne ut hva slags konsekvenser de ulike modellene vil ha, men det har gjennom arbeidet også blitt klart at det er behov for å se på muligheter som ligger utenfor de modellene som er skissert i Müller-Nilssen-utvalget. Blant annet viser høringssvarene fra kommunene at det foreligger en kritikk mot prostifellesrådet slik det er presentert i *Samhandling i en selvstendig folkekirke*.

I denne utredningen har det vært særlig komplisert å utrede prostens rolle og hvor denne skal tilsettes. Kirken har et sett med oppgaver den skal utføre og organer som er satt til å løse dem. Men så lenge det ikke er avklart hvilke organer som skal ha ansvar for hva, er det vanskelig å finne bestemte løsninger for enkeltstillinger. I utredningen er det derfor forsøkt å gi noen føringer for hva biskopen og bispedømmerådets rolle og oppgaver kan være uavhengig av modell for arbeidsgiveransvar. Det har vært et premiss for arbeidet at biskop og bispedømmeråd ikke skal ha arbeidsgiveransvaret for menighetsprester. Dette har blitt forstått slik at alle lokalt tilsatte tilsettes på prostnivå og at arbeidsledelsen skjer derfra, uavhengig av modell. Noen modeller åpner likevel for at biskop kan inngå i et formelt arbeidsgiveransvar. Dette vil være å sammenligne med rollen Kirkerådet i dag har overfor prestedtjenesten: Bispedømmet, ved bispedømmerådet og biskop, har alt ansvar knyttet til stillingsutlysninger, tilsetninger og oppfølging av prestestillinger, men Kirkerådets direktør er den eneste som ikke kan tas ut i streik. Dette gjenspeiles i drøftingen.

I modell 1 for rettslig forankring vil prostifellesrådene være selvstendige enheter innenfor Den norske kirke, i utgangspunktet med den selvstendighet og ansvar enhver virksomhet har i samfunnet. Det er likevel noen bindinger mellom

rettssubjektet Den norske kirke og prostifellesrådene som vil være bestemmende for den lokale arbeidsgiver: Kirkemøtets organiseringskompetanse, hovedavtalen og hovedtariffavtalen, samt biskopens tilsyn.. Dette vil også være tilfellet i øvrige modeller for organisering. I denne utredningen er det biskopens tilsyns betydning og konsekvens for den kirkelige organisering som er tematisert. Det har ikke vært rom for å gå inn i helheten av hva slags konsekvenser det ene elementet har for det andre, og mandatet har vært forstått slik at denne utredningen skal bidra til å danne et beslutningsgrunnlag. Beslutningene som skal fattes gjøres på et totalbilde hvorav denne utredningen utgjør en av mange brikker.



2 Kort om bispedømme, biskop og bispedømmeråd

Bispedømmet som et geografisk definert nivå i den kirkelige organisasjon strekker seg tilbake til de første århundrene etter Kristus, og de første bispedømmene i Norge ble opprettet i forbindelse med kristningen av Norge i første del av 1000-tallet. Et bispedømme er i teorien ikke mer enn det geografiske området en biskop har sin tilsynsmyndighet innenfor, men bispedømmene i Den norske kirke har gjennom de siste hundre år blitt et sentralt forvaltningsområde og -organ. Bispedømmerådene ble opprettet i 1933, i første omgang særlig for å bidra til å nominere til biskop og være et rådgivende organ for biskopen. Gjennom de neste tiårene spilte bispedømmerådene en viktig rolle i den kirkelige reformbevegelsen gjennom bispedømmenes fellesråd. I 1984 ble Kirkemøtet opprettet, bestående av medlemmene av de 11 bispedømmerådene og i 1989 overtok rådene arbeidsgiverfunksjoner for prestene.

I dagens kirkeorganisasjon fremstår bispedømmene som viktige bindeledd mellom nasjonale organer og lokalkirken, men er også sentrale for strategiarbeid og fagutvikling regionalt. Bispedømmenes virksomhet kan deles inn i biskopens og bispedømmerådets ansvarsområder. Når begrepene bispedømme eller bispedømmenivå brukes i denne utredningen viser det til den samlede virksomheten som utføres av biskop og bispedømmeråd. Staben ved bispedømmekontoret er sekretariat for begge disse og stiftsdirektør, som daglig leder, leder staben gjennom delegasjon fra både biskop og bispedømmeråd. I kirkeordningen er det gitt følgende formuleringer om bispedømmerådets oppgaver i § 26, og Tjenesteordning for biskop § 1 fastsetter følgende om tilsynet:

Tabell 1: Bispedømmerådet og Biskop

Bispedømmerådet	Biskop
<p>Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet.</p> <p>Bispedømmerådet utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet.</p> <p>Bispedømmerådet utfører de oppgaver som det etter avtale blir overlatt av det enkelte menighetsråd eller kirkelige fellesråd.</p>	<p>Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.</p>

	<p>Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslings formaning og løfte.</p> <p>Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.</p>
--	--



3 Biskopens tilsyn og rolle

Mandatet til denne utredning sier at «basert på utvalgets oversikt over mulige virkemidler for biskopens tilsyn, skal det legges fram konkrete forslag til virkemiddelapparat for biskopene gitt at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar». Biskopens plass i en ny kirkeorganisasjon er behandlet i arbeidsgruppe 2s rapport samt i Müller-Nilssen-utvalgets rapport.

Arbeidsgruppe 2 i Prosjekt kirkelig organiserings rapport (heretter kun omtalt som arbeidsgruppe 2) gir et utfyllende bilde av biskopens rolle i dagens kirkeordning og drøfter inngående hvordan denne rollen kan utformes dersom arbeidsgiveransvaret for prestedtjenesten legges til et annet organ. Det vil derfor ikke redegjøres for alle sider ved biskopens tjeneste i denne utredningen. Heller gjengis den oversikten over biskopens oppgaver som der gis i kap. 2.1.1

Tabell 2: Biskopens oppgaver¹

Oppgave	Forhold mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar
Vigsling	Dette ligger alene til biskopens tilsyn og utføres av biskopen alene.
Visitat	Dette ligger alene til biskopens tilsyn og utføres av biskopen som organ i samarbeid med prost og lokalmenighetene som skal visiteres.
Tap av vigslingsfullmakter	Dette ligger alene til biskopens tilsyn, men påvirker tilsattes arbeidsforhold. Myndighet til avskjedigelse ligger hos bispedømmeråd/fellesråd/menighetsråd.
Bindende pålegg	Dette ligger alene til biskopens tilsyn, men påvirker tilsattes arbeidsforhold. For tilsatte i bispedømmet er det biskop som har ansvar for oppfølging, mens det hos andre er fellesråd/menighetsråd som må følge opp.
Henstilling til råd	Dette ligger alene til biskopens tilsyn, men krever at fellesråd/menighetsråd forholder seg til biskopens tilsyn.
Bruk av kirkebygg/rom	Bruk av kirken er underlagt biskopens tilsynsmyndighet. Biskop som organ er klageinstans ved klage på bruk av kirke.

¹ Tabellen har enkelte svakheter ved at den til dels ikke dekker inn alle oppgaver og ikke er helt presis i alle formuleringer. Dette gjelder biskopens rolle i bispedømmerådet som verken er uttrykk for tilsynet eller arbeidsgiveransvaret, men som representant for tjenesten med Ord og sakrament, og at biskopen har arbeidsgiverfunksjoner, ikke fullt arbeidsgiveransvar. Tabellen tegner allikevel et godt bilde av biskopens oppgaver, og er ikke endret fra slik den er presentert hos Arbeidsgruppe 2.

Forordning av gudstjenester	Biskop forordner gudstjenester etter TOB § 3. Biskops avgjørelse påvirker tilsatte i fellesråd/menighetsråd
Godkjenning av lokal grunnordning	Dette ligger alene til biskopens tilsyn og utføres av biskopen som organ. Med justering av liturgi for hovedgudstjenesten i 2019 skal lokal grunnordning kun oversendes biskop, men dersom den avviker fra vedtatt ordning må den godkjennes.
Godkjenning av trosopplæringsplan	Dette ligger alene til biskopens tilsyn og utføres av biskopen som organ.
Samling for faggruppene	Dette ligger til biskopens tilsyn (rettlede og oppmuntre). Bispedømmeansatte kan innkalles, øvrige inviteres. Kirkeverge eller annen arbeidsgiver må gi arbeidstaker tillatelse til å delta i arbeidstid. Fagsamlinger for ansatte i bispedømmet blir dermed både et uttrykk for tilsyn og arbeidsgiveransvar.
Kompetanseheving	Sider ved kompetanseheving av faggrupper kan forstås som uttrykk for tilsyn, særlig knyttet opp mot de vigslende grupperes vigslingsløfte om «å trenge dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter». Samtidig er dette i dag organisert som en del av arbeidsgiveransvaret for biskopen overfor prester ansatt i bispedømmene. Likeledes er kompetanseheving av ansatte i fellesråd kirkevergens ansvar.
Tilsetting av prester i bispedømmet	Biskopen sitter i bispedømmerådet og er således med i tilsettingen av prester ansatt i bispedømmet. Biskop kan også bestemme at noen skal innkalles til intervju. Biskop sitter ikke i bispedømmerådet som arbeidsgiver, men som representant for forvaltningen av Ord og sakrament. Biskopens rolle i tilsettingssaker forstås derfor som en del av tilsynet, og ikke som en del av arbeidsgiveransvaret.
Utstedelse av tjenestebrev/kollas	Vigsling følges opp ved at biskop gir tjenestebrev. Tjenestebrevet er en bekreftelse på at tilsettingsforholdet også er et uttrykk for kirkens kall. Tjenestebrevet har få eller ingen arbeidsrettslige konsekvenser og er dermed kun et uttrykk for tilsynet
Avskjedigelse av prester	Bispedømmet avgjør i avskjedigelsessaker. Her vil biskopen ha en dobbeltrolle i rådet – ettersom disse sakene vil bli meldt inn til rådet fra en situasjon hvor biskop er arbeidsgiver, samtidig som rollen i rådet ikke er som arbeidsgiver.

Ledelse av prestedtjenesten	Slik Den norske kirke er organisert i dag er biskop arbeidsgiver for prester ansatt i bispedømmet. Samtidig kan det å lede prestene (TOB §2) også forstås som et kjerneverktøy for å oppfylle det tilsynsansvaret som er gitt i TOB § 1.
Tilsetting i stillinger i Fellesråd/Menighetsråd	Tilsetninger i fellesråd og menighetsråd skjer i hovedsak uten at biskop er direkte involvert. Samtidig vil det skje tilsetninger med forutsetning om at vedkommende blir vigslet. Her vil biskop ha påvirkning på tilsettingen dersom den tilsatte ikke vurderes som skikket til å bli vigslet. Denne problemstillingen ligger derfor naturlig nok til biskopens tilsyn, men vil kunne påvirke fellesrådene/menighetsrådenes arbeidsgiveransvar.

Arbeidsgruppe 2 fastslo at biskopens tilsynsansvar etter Tjenesteordning for biskoper §1 i prinsippet må kunne stå uendret selv om arbeidsgiveransvaret etter TOB §2 endres. De foreslåtte virkemidlene for å sikre biskopens tilsynsansvar som Müller-Nilssen-utvalget presenterte, og som drøftes i denne utredningens kapittel 3.1, må derfor forstås som avbøtende tiltak på bakgrunn av endrete arbeidsgiverforhold, ikke som uttømmende for hva som er biskopens virkemidler i sitt tilsyn. Det forutsettes at tilsynets kjerneoppgaver som vigsling og visitas fortsetter som tidligere og at biskopen fremdeles vil være godkjenningmyndighet i flere saker.

3.1 Biskopens virkemidler i utøvelsen av tilsynet

Biskopen er i Den norske kirke en kirkelig leder som har fått i særskilt oppgave å føre tilsyn med kirken, dens menigheter, råd og tilsatte. Biskopens tjeneste springer uti fra prestedtjenesten og er således prestedtjeneste med særskilte fullmakter til å ivareta kirkens helhetlige oppdrag og enhet. Det vil si at biskopens primære anliggende er den helhetlige forvaltningen av Ordet og sakramentene, og inkluderer forkynnelse, diakoni, undervisning og kirkemusikk. Det er gjennom formidlingen av Ord og sakrament kirken konstitueres, jf. Confessio Augustana art V, og biskopens tjeneste er dermed en tjeneste for hele kirkens oppdrag og enhet.

Kirken er forsamlingen av de hellige, der evangeliet blir lært rent og sakramentene forvaltet rett (CA VII), og dette kommer til uttrykk ved at kirkens liv leves i de enkelte menigheter. Menighetenes arbeid koordineres og ledes av menighetsrådet. Biskopen har ikke et styringsansvar for menighetene, men støtter opp om, veileder og deltar i arbeidet som skjer lokalt. Biskopens tilsyn skal tjene det lokale kirkelige liv slik at kirkens oppdrag kan realiseres. Møtepunkter mellom menighetsråd og biskop, gjennom visitas og annet, bidrar til å gi retning for både menighetenes og biskopens arbeid.

Biskopens tjeneste er i essens episkopé og har som oppgave å «se til» kirkens liv og virke i verden. I dagligtalen omtaler vi dette som tilsyn. Biskopens tilsyn er ikke en kirkelig variant av et offentlig tilsyn, men identifiserer seg i større grad med den virksomheten han/hun har ansvar for. Biskopen leder gjennom å oppmuntre og rettlede kirkens menigheter, tilsatte og frivillige. Som kirkelig leder trer biskopen fram som åndelig leder gjennom forkynnelsen av Ordet og forvaltningen av sakramentene. Dette er det primære i biskopens tjeneste, og gjennom vigsling til kirkelig tjeneste setter han/hun også andre i stand til å ta del i oppdraget gitt gjennom misjonsbefalingene og i Confessio Augustana art V. I dette er biskopen også pastoral leder, en som drar omsorg for alle i sitt bispedømme.

Biskopen har tradisjonelt vært kirkens ansikt utad på mange arenaer (public ministry²). Dette er ytterligere forsterket i dagens kommunikasjonssamfunn der offentligheten for en stor del uttrykkes i mediene. Ved aktiv tilstedeværelse på offentlige arenaer formidler biskopen Den norske kirkes anliggender for den brede offentlighet. Biskopen har, med sin allment kjente tittel og symbolske rolle, gode muligheter for å sikre god dialog og fremme aktuelle saker mellom kirken og de lokalsamfunnene den er en del av.

Biskopens åndelige ledelse i sitt bispedømme gjør seg gjeldende også i det strategiske arbeidet. Biskopen bidrar sammen med frivillige, de valgte rådene og tilsatte å utvikle lokalkirken gjennom visitaser hvor han/hun aktivt går inn i den lokale kirkes liv. Mellom visitasene gjester biskopen prostier og soknene ved ulike

² Public ministry er et begrep som viser til kirkens offentlige virke, jf. Bispemøtets uttalelse *Kirkens tilsynstjeneste i lys av ny kirkeordning* (BM 8/16) og Det lutherske verdensforbunds uttalelse *Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church*.

anledninger, og gjennom godkjennelse og orientering av planverk, og gjennom prostens virke, holder biskopen seg oppdatert og bidrar til utvikling i lokalkirken.

Biskopen har et særskilt ansvar for vigslete medarbeidere. Dette skjer gjennom det vigslingsforberedende programmet Veien til vigsling (VTV), vigslingssamtaler, fag- og inspirasjonssamlinger og samtaler i forbindelse med visitas. Gjennom prostens ledelse av prestetjenesten og dennes kontakt med de øvrige vigslete i prostiet, sikres også en forbindelse med de vigslete.

I en ny kirkelig organisering vil biskopen fremdeles være en sentral leder i kirken, og det forutsettes at de oppgaver som har vært nevnt kan bestå, og at Tjenesteordning for biskoper (TOB) § 1 i utgangspunktet kan stå uendret. Om arbeidsgiveransvaret for prestene legges et annet sted, kan det frigjøre mer tid til biskopens tilsynstjeneste for hele kirken. Der biskopen i dag har to hovedoppgaver, henholdsvis tilsynet (TOB § 1) og arbeidsgiveransvaret (TOB § 2), vil det i ny organisering være tilsynet som danner utgangspunktet for hele biskopens tjeneste.

Samtidig som ny organisering åpner for en positivt motivert endring av biskopens hverdag, står man også i fare for å svekke biskopens myndighet der den er essensiell for å kunne ivareta tilsynsansvaret. Videre står en organisering av kirken hvor prostifellesrådene ensidig utgår fra soknene i fare for å skape en strukturell avstand i organisasjonen. Der det i dag kan beskrives som er vertikalt skille i kirken, hvor arbeidsgiverlinjer ikke møtes, kan man i en ny organisering få et horisontalt skille mellom prostifellesrådet og regionale/sentrale kirkelige organer. Kirkemøtets myndighet til å fastsette regelverk, biskopens tilsyn og felles hovedavtale og hovedtariffavtale blir i så måte sentrale med tanke på få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt.

Müller-Nilssen-utvalget presenterer åtte virkemidler som biskopen kan få for å ivareta tilsynet dersom arbeidsgiveransvaret legges et annet sted. De skriver at det har vært uenighet i utvalget om disse er hensiktsmessige, men skriver at de kan gi et godt utgangspunkt for det videre arbeid. Denne utredningen vil ta utgangspunkt i de åtte virkemidlene og drøfte dem opp mot ulike former for rettslig forankring av prostifellesrådet. Flere av punktene hos Müller-Nilssen-utvalget henger tett sammen, og premisser knyttet til ett moment kan ha betydning for andre, eksempelvis vil prostens rolle i prostifellesrådet påvirke hvordan prosten kan bistå biskopen ved tilsettinger. I det følgende vil vi derfor drøfte de foreslåtte tiltakene i følgende rekkefølge:

Tabell 3: Müller-Nilssen-utvalgets forslag til tiltak for å sikre biskopens tilsyn

Delkapittel	Forslag til tiltak
3.1.1	Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
3.1.2	Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

3.1.3	Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsetningsorganet
3.1.4	Biskopen må kunne innkalle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak
3.1.5	Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
3.1.6	Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg
3.1.7	Det bør institusjonaliseres korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte
3.1.8	Biskopen må sikres en faglig kompetent stab



3.1.1 Tydelig forbindelse mellom biskop, prost og øvrig ledelse

Müller-Nilssen-utvalget skriver at «det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året». En slik forbindelse og hva slags form den kan organiseres innenfor vil avhenge av modell for rettslig forankring av prostifellesrådene og hvordan den daglige ledelsen i prostifellesrådet utformes. Hva som ligger i begrepet «forbindelse» er ikke nøyere definert i utvalget. Forbindelsen mellom biskop og ledelsen i prostifellesrådet vil også være sentralt i flere av de øvrige punktene. Det vil derfor i dette delkapittelet legges særlig vekt på det som omtales som faste møtepunkter gjennom året.

I dagens kirkeordning har biskopen prostemøter hvor bispedømmets proster samles hos biskopen på regulær basis, hjemlet i Tjenesteordning for biskoper § 7 bokstav I, samt møter med kirkevergene. I flere bispedømmer er det etablert et arbeidsgiverforum mellom kirkevergelaget og bispedømmet for å samordne arbeidsgiveransvaret og utvikle felles strategier for arbeidet. Dette er ulikt organisert fra bispedømme til bispedømme.

Et sentralt spørsmål er hvem som deltar i et møte mellom biskop og ledelsen i et prostifellesråd, ettersom ledelsen av prostifellesrådet vil kunne variere uti fra alternativ for daglig ledelse. Det er viktig at biskopen har en relasjon og møtepunkter med valgt leder av prostifellesrådet. Ettersom dette vil være et frivillig verv vil det kunne være begrenset hvor ofte denne valgte lederen har mulighet til å delta på møter på dagtid mm. Det er derfor av praktiske hensyn lagt opp til at biskopen møter den tilsatte ledelsen i prostiet, altså kirkeverge og prost, oftere enn den valgte leder.

Det forventes at biskop vil møte hele det valgte prostifellesråd på en noe ujevne basis, særlig knyttet til ulike geografiske forhold. Noens steder vil det være at biskopen har møter med det valgte prostifellesråd ved hver visitas i prostiet, og kanskje også årlige samlinger. Andre steder i landet må dette tilpasses slik at det blir en hensiktsmessig ordning både for biskop og for råd.

3.1.1.1 Møtepunkter ved modell 1

Ved en rettslig forankring av prostifellesrådene i soknene vil ikke biskop være arbeidsgiver for prostene, og prostemøtene vil måtte anta en ny form og forankring. Det er et spørsmål om prostemøtene burde avvikles slik det er i sin nåværende form. Det vil her være sentralt hvorvidt prosten er tilsatt av prostifellesrådet eller bispedømmerådet, men også av om prosten er daglig leder eller ikke. Ved en ordning for daglig ledelse i tråd med flertallet i Müller-Nilssen-utvalget vil ikke prost ha denne funksjonen, men inngå i daglig leders stab. Dette gir en lik status for prostene, og prostemøtet kan utformes deretter. I en løsning for daglig ledelse i tråd med alternativ 3 hos Müller-Nilssen-utvalget, hvor prosten og kirkevergen deler på lederoppgavene, vil det også være slik at prostene kan møtes på likefot i prostemøte. Det vil derimot i alternativ 1, hvor det kan variere om prost eller kirkeverge er daglig leder, kunne være slik at prostene som møtes i prostemøte fyller ulike roller i sitt prosti. Dette vil påvirke hva slags form prostemøtet kan anta og hvilke saker som behandles der.

Prostemøtene må forstås som rådgivende organ som bidrar til samhandling både oppover og nedover i den kirkelige struktur.

Møter med kirkeverge og demokratisk valgt ledelse i prostifellesrådene, må videreutvikles med utgangspunkt i dagens ordninger, men det vil i ny ordning være et mindre behov for å koordinere arbeidsgiveriet lokalt ettersom det vil være samlet på ett sted. Slike møter vil derfor i større grad anta en form som handler om erfaringsutveksling, samordning, innspill og oppfølging av strategier mellom Kirkemøtet/KR/bispedømmet og de enkelte prostifellesrådene. Dette vil være et viktig omdreiningspunkt i en ny organisering og bør omtales i kirkelig regelverk. Dette kan eksempelvis gjøres ved at det er årlige utviklingssamtaler mellom biskop, stiftsdirektør og bispedømmerådsleder og kirkeverge, prost og valgt leder av prostifellesrådet, mens daglig ledelse i bispedømmets prostifellesråd og biskop møtes flere ganger i løpet av året. Utformingen av disse møtepunktene kan avgjøre om det vil være et behov for egne prostemøter.

3.1.1.2 Møtepunkter ved modell 2

I modell 2 vil det være en rettslig forbindelse mellom biskop og prost/kirkeverge ettersom alle vil være tilsatt i rDnk. Dette vil åpne for at slike møtepunkter kan være mer reelt koordinerende for virksomheten lokalt. Selv om det også i en slik ordning vil måtte være stor selvstendighet i prostifellesrådenes virksomhet, vil det allikevel i større grad kunne tas avgjørelser eller legges føringer med direkte betydning for driften i prostifellesrådet. Hva som kan vedtas i slike møter vil avhenge av hvordan prostifellesrådets autonomi defineres i kirkeordningen. Også i denne modellen vil ulike alternativer for daglig ledelse prege hva slags form et eventuelt prostemøte kan anta.

Det bør være årlige møter mellom valgt leder og daglig ledelse av prostifellesrådet og biskop, stiftsdirektør og bispedømmerådsleder.

3.1.1.3 Møtepunkter ved modell 3

Modell 3 er på mange måter en videreutvikling av dagens modell med en todeling av det formelle arbeidsgiveransvaret. Her antas det at biskop vil ta del i det formelle arbeidsgiveransvaret for prostene, og at relasjonen til øvrig ledelse i prostifellesrådet vil være lik den som i dag er til kirkevergene og valgt ledelse.

Prostemøtene i gjeldende kirkeordning fungerer både som en koordinering av prostenes arbeidsgiveransvar for menighetsprestene og biskopens tilsyn med menighetene og de tilsatte, herunder også strategisk arbeid. Formen på et eventuelt prostemøte vil preges av hva rDnk delegerer av arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet, og hva slags rolle prosten vil ha lokalt og hvor han/hun er tilsatt.

Møtepunktet mellom biskop og daglig ledelse i prostifellesrådet vil trolig bli enda viktigere i denne organiseringen enn ved modell 1 og 2, ettersom dette vil være det stedet hvor arbeidsgiverne kan koordinere sitt arbeid og rDnk kan følge opp den delegasjonen som er gitt til prostifellesrådene for ledelse av prestedtjenesten. Det vil også her være aktuelt med årlig møtepunkt mellom valgt leder og daglig ledelse i prostifellesrådet og biskop, stiftsdirektør og bispedømmerådsleder.

3.1.1.4 Oppsummert om møteplasser

Etableringen av prostifellesråd vil skape store enheter med mye ansvar og makt lokalt i kirken. Det vil være formålstjenlig å ha faste møteplasser mellom biskopen og ledelsen i prostifellesrådene. Slike møtepunkter vil sikre både en gjennomgående helhet vertikalt i kirken og koordinering og samhandling prostifellesrådene imellom. Biskopen gis rett til og ansvar for å innkalle og avholde slike møter. Form, frekvens og innhold vil variere uti fra hvilke modeller som vedtas både for rettslig forankring og daglig ledelse og må fastsettes etter at nødvendige avklaringer er gjort. Videre vil årlige utviklingssamtaler mellom biskop, stiftsdirektør og valgt leder av bispedømmerådet og daglig ledelse og valgt leder av prostifellesrådene være hensiktsmessig for å styrke kontakten mellom biskop og det valgte prostifellesråd. Slike møter bør vurderes fastsatt i kirkeordningen slik at de blir forpliktende for alle biskoper og prostifellesråd, og formen for møtene blir lik på tvers av bispedømmene.

Prostemøtenes innhold og frekvens må sees i lys av hva slags form organisasjonen tar. Det forutsettes at møtene mellom daglig ledelse i prostifellesrådene og biskop vil være det mest sentrale møtepunktet og at prosten også vil delta på disse. Det antas at behovet for eventuelle rene prostemøter vil tegnes ut når konsekvensene av valg av ulike modeller for rettslig forankring og daglig ledelse er avklart.



3.1.2 Prosten må ha som oppgave å legge til rette for biskopens kjennskap til prostiet

Prosten er i dag biskopens medhjelper i utøvelsen av dennes tjeneste i henhold til Tjenesteordning for proster § 1. Det er gjennom prostens tjeneste mye av biskopens kjennskap til hvordan det lokale kirkeliv utfolder seg blir innhentet. Biskopen er prostens nærmeste overordnede, og prosten er biskopens nærmeste medarbeider i prostiet. Det forutsettes at biskopen også i fremtiden vil ha en person som innehar en rolle med å bistå biskopen på prostinivå, og at det dermed er både formålstjenlig for å sikre biskopens tilsynsansvar og i tråd med den tradisjonen Den norske kirke bærer med seg at en prest lokalisert i prostiet fyller denne rollen.

I tråd med Kirkedepartementets forberedende papirer til den såkalte prostereformen, må prostens tjeneste forstås utført i rammen av hele biskopens tjeneste. I en presentasjon av den såkalte prostereformen, uttalte departementet følgende i 2003³:

Når det i § 1 i forslaget til ny tjenesteordning for proster heter at prosten "bistår biskopen i dennes embetsutøvelse", så siktes det i utgangspunktet til alle oppgaver som ligger til bispeembetet. Av og til vil det kunne være tvil om et gjøremål skal defineres som ivaretagelse av biskoppelig tilsyn eller arbeidsgiveransvar eller om det dreier seg om en annen form for embetsutøvelse. I forslaget til tjenesteordning for proster har vi verken fremhevet eller avgrenset prostens ansvar, myndighet og rolle i forhold til det biskoppelige tilsyn. Vi tror det verken er nødvendig eller hensiktsmessig i denne sammenheng. Poenget med å bruke formuleringen "embetsutøvelse" er at prostens rett og plikt til å bistå biskopen gjelder uavhengig av om den enkelte oppgave eller det enkelte gjøremål defineres innenfor eller utenfor rammen for tilsynsutøvelsen.

I høringsnotatet om forslag til endring av Tjenesteordning for biskop skrev departementet i 2006⁴:

Det er ikke nødvendig at det tas inn en særskilt hjemmel for at biskopen skal kunne delegerer oppgaver som faller inn under ledelsen av prestatjenesten i prostiet, til prosten. I kraft av blant annet § 4 i tjenesteordning for proster ivaretar prosten arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prostens ansvar for å lede prestatjenesten i prostiet ligger innenfor rammen av det overordnede lederansvaret som er tillagt biskopen som leder av prestatjenesten i bispedømmet. Prosten må derfor under utøvelsen av arbeidsgiveransvaret alltid rette seg etter instruksjoner som biskopen gir, både generelt og i enkeltsaker.

Prostens rolle forstås derfor slik at alle oppgaver i dennes tjeneste skjer innenfor rammen av biskopens embetsutøvelse, med unntak for sete i fellesråd og gjennomføring av gudstjenestelige handlinger, hvor prosten opererer selvstendig som

³ https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kkd/hdk/2003/0005/ddd/pdfv/192742-prostekonferanse_2003_tale_rafoss.pdf

⁴ https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kkd/hdk/2006/0013/ddd/pdfv/282177-bispeordning_horing.pdf2.pdf

representant for tjenesten med Ord og sakrament. Når prosten er gitt en egen tjenesteordning må denne leses i lys av Tjenesteordning for biskop. Prosten er ikke gitt et selvstendig arbeidsgiveransvar for prestene i prostiet, men det ansvaret prosten er gitt for å bistå biskopen er gitt gjennom tjenesteordning og ikke på delegasjon. Det vil si at dersom biskopen ikke opplever at prosten følger opp de oppgaver han/hun er satt til kan ikke disse trekkes tilbake, men må følges opp i en eventuell avskjedssak.

Departementet så ikke et behov for å skille mellom prostens bistand i biskopens arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar. Når en forutsetning i denne utredningen vil være at biskop ikke lenger skal være arbeidsgiver blir det imidlertid nødvendig å gjøre en distinksjon mellom disse.

Arbeidsgruppe 2 presenterte følgende arbeidsoppgaver for prosten, relatert til prostens arbeidsgiverrolle for prestene:

- Fastsette arbeidsplaner og arbeidstidsregistrering
- Gjennomføre medarbeidersamtale
- Se til at enkelttjenester dekkes inn ved fravær/sykdom hos prester i prostiet
- Samle prestene regelmessig til prostisamlinger
- Tilstå ferie og permisjoner inntil en bestemt lengde
- Faglig utvikling av presteskapet i prostiet
- Rekruttering/tilsetting av prester i prostiet
- Bidra til fastsettelse av arbeidsoppgaver der hvor det er flere prester i ett sokn/samarbeid på tvers av soknene
- Se til at nye prester kommer inn i arbeidet, jf. Innføringsprogram for nye prester etc.
- Annen oppfølging av enkeltprester

Utover dette har prosten flere oppgaver i prostiet knyttet til sin rolle som biskopens medhjelper i dennes utførelse av sitt tilsynsansvar for alle lokalt tilsatte og all lokal kirkelig virksomhet. Disse er særlig hjemlet i §§ 3 og 6 i Tjenesteordning for prost. Her heter det:

§ 3. Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

§ 6. Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellesråd når

han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets møter på biskopens vegne.

Slik tilsynets form og rammer er lite regulert og fastsatt i kirkelige ordninger, vil det heller ikke i prostens tjeneste være mange tydelig avgrensede oppgaver knyttet til denne delen av virket, jf. departementets uttalelse ovenfor. Prosten bidrar til å fremme samarbeid og veiledning på tvers av fagområder, med sitt helhetlige blikk for kirkens oppdrag. Der det i dag er etablert tydelig samledelse mellom kirkeverger og prost i prostiene, synliggjøres dette. Dette henger sammen med prostens ansvar for å følge opp visitaser, som i sitt vesen angår kirkens oppdrag i sin helhet. Prosten og/eller kirkevergene har flere steder årlige besøk i soknene. Slike besøk bør inngå i et reglement i en framtidig kirkeordning. Gjennom dette vil man få formalisert møtepunkter mellom alle nivå i kirken:

- Prost/kirkeverge/valgt leder har årlige møtepunkt med soknene
- Biskop/stiftsdirektør/bispedømmerådets leder og daglig og valgt ledelse i prostifellesrådet har jevnlig møtepunkt
- Preses i Bispemøtet, Kirkerådets direktør og Kirkerådets leder har jevnlig møtepunkter med biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør.

Prostens relasjon til biskopen avgjøres ikke bare av rettslig forankring av prostifellesrådene, men også av alternativene for daglig ledelse.

Müller-Nilssen-utvalget skriver nokså kort om prostens rolle i relasjon til biskopens tilsyn. Det anses som naturlig og uproblematisk, uavhengig av modell for rettslig forankring av prostifellesrådet og valg av alternativ for daglig ledelse, at prosten som høyest rangert geistlig i prostifellesrådet bistår ved ordinasjoner og visitaser eller deler kjennskap til forholdene i prostiet til biskopen. Prosten vil også i fremtiden kunne ha en sentral rolle i det strategiske arbeidet i prostiet gjennom å bidra til å iverksette strategier og satsninger i tett samarbeid med menighetsrådene og prostifellesrådet.

I dagens ordning har ikke prosten noen formell rolle knyttet til tilsetninger i fellesrådet, og hvordan dette løses lokalt varierer. Prosten kan noen steder få uttale seg om utlysningstekst og delta på intervjuer, mens det andre steder ikke er noen involvering i tilsettingsprosessen. Biskopens, og prostens, rolle i tilsetninger behandles i kapittel 3.1.3

I motsetning til den ordinære prestatjeneste, som er forankret i CA V, og biskopens tjeneste, som er forankret i det økumeniske instituttet episkopé, har ikke prosterollen en selvstendig begrunnelse, men er en praktisk ordning for å løse konkrete oppgaver. En nøkkel for å vurdere prostens rolle i en framtidig kirkeordning vil være å drøfte hvor vedkommende bør tilsettes – i bispedømmerådet eller i prostifellesrådet. Selv om stadfestelse av prostens oppgaver må bestemmes før det kan avgjøres hvor denne tilsettes, vil allikevel sted for tilsetning kaste lys over hva slags oppgaver prosten kan ivareta. I dagens tjenesteordning synliggjøres det at prosten har både et mandat fra biskopen (TOP § 1) og fra menighetene (TOP §§ 3 og 6). En tilsetning i prostifellesrådet vil vektlegge sistnevnte, mens tilsetning i bispedømmerådet vil

prioritere forankringen hos biskopen. Uavhengig av hva slags modell som velges vil det være viktig at begge disse dimensjonene sikres: Biskopen må ha en person i prostiet som har en særlig relasjon til biskopens tilsynsansvar, og menighetene må ha en person med en særlig forpliktelse på å lede det helhetlige arbeidet med forvaltningen av Ord og sakrament lokalt, altså prestedtjeneste, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. I det videre forutsettes det at biskopen har en såpass stor grad av medvirkning i tilsettingen av prost at prostens rolle kan regnes som biskopens medhjelper, også dersom de to ikke er tilsatt i samme rettssubjekt.

3.1.2.1 Prosten som biskopens medhjelper dersom denne er daglig leder

I alternativ 1 for daglig ledelse i Müller-Nilssen-utvalget kan prostens rolle som daglig leder av prostifellesrådets virksomhet. For å se prostens rolle som daglig leder, kan det vises til universitetssektoren. Her leder rektor universitets styre og administrerende direktør er saksforbereder, sekretær i styret samt ansvarlig for å iverksette vedtakene. Dette er riktignok i tilfeller med valgt rektor, og den valgte rektoren har det overordnede ansvaret for institusjonens virksomhet på vegne av styret. Ved universiteter der rektor ansettes, sitter ikke rektor i styret. På samme måte vil det være i mediebransjen, hvor ansvarlig redaktør ofte også er administrerende direktør, og i helseforetakene hvor administrerende direktør også har medisinsk faglig kompetanse. En enhetlig ledelse med en person med formell kompetanse innenfor virksomhetens kjerneområde er således normen i sektorer med stor faglighet.

En slik enhetlig ledelse med faglig kjernekompetanse skaper imidlertid noen problemstillinger knyttet til prostens rolle som biskopens medhjelper. For det første handler det om tilsetting, videre om prostens eventuelle rolle i det valgte prostifellesråd og om relasjonen mellom biskop og prost.

Normen tilsier at det valgte prostifellesråd selv skal få tilsette den lederen som har ansvaret for å drive virksomheten. I dag tilsettes Kirkerådets direktør av Kirkerådet, stiftsdirektør av bispedømmerådet og kirkeverge av fellesrådet. Dersom prostens rolle skal være daglig leder må derfor rådet tilsette denne. For å sikre biskopens medvirkning kan biskopen, gjennom bestemmelser i kirkeordningen, ta sete med stemmerett i prostifellesrådet ved tilsetting av prost. I personalreglement kan nærmere bestemmelser om biskopens involvering beskrives, blant annet knyttet til utforming av utlysningstekst, deltagelse på intervju med mer. I de to modellene hvor prostifellesrådets rettslige forankring utgår fra rDnk eller både soknene og rDnk vil en modell hvor daglig leder kan tilsettes i bispedømmerådet i større grad muliggjøres, men vurderes som lite hensiktsmessig gitt det ansvaret det valgte prostifellesrådet vil ha for virksomheten lokalt og det overordnede målet om å styrke lokalkirken.

I et hvert valgt råd i Den norske kirke er det representasjon av tjenesten med forvaltning av Ord og sakrament. Denne rollen er ikke å forstå som en ansattrepresentant i et styre, men er et uttrykk for samvirket mellom embete og råd. I utredningen *Embete og råd* heter det at «I styringsorganet skal embetsinnehaveren forkynne Ordet som strateg, planlegger og inspirator». Prosten sitter ikke i fellesrådet på vegne av biskopen, men med et selvstendig ansvar som representant for tjenesten med forvaltning av Ord og sakrament. Dersom prostens rolle blir daglig leder kan det stilles spørsmål ved om han/hun samtidig kan sitte i prostifellesrådet med

stemmerett. En mulig løsning på dette er at man tilpasser kirkeordningen på den måten at kirkevergen er saksforbereder og sekretær for rådet, og at prosten og kirkevergen sammen har et ansvar for å følge opp vedtakene. En slik ordning vil være en ukjent størrelse i en norsk tradisjon for sammensetning av styrer. Ved universiteter hvor rektor sitter i styret, har denne rollen som styreleder. I Den norske kirke er det ingen tradisjon for at prestedtjenesten leder et valgt råd, et unntak er at det i nåværende periode er en prost som leder Mellomkirkelig råd. På den andre side kan det anføres at sammensetningen av rådene i Den norske kirke allerede er noe annerledes enn ordinære styrer i og med at de skjer i et samvirke mellom embete og råd, og at en slik konstruksjon derfor vil være en tjenlig måte å sikre både en ledelse forankret i kirkens kjernevirksomhet og samvirket mellom embete og råd i prostifellesrådet.

Hva gjelder prostens rolle som biskopens medhjelper i tilsynet, vil en ordning hvor prosten er daglig leder bidra til å styrke denne kontakten. Dette fordi det vil være en relasjon som innebærer en større, gjensidig forpliktelse mellom biskop og prost – både gjennom tilsettingsprosessen av prost, vigslingsforpliktelsen og rollen som medhjelper i tilsynet – enn det vil være i relasjonen mellom biskop og en daglig leder som biskopen verken har en rolle i tilsettingen av eller står i en særskilt relasjon gjennom vigsling. I en normal situasjon hvor dialogen mellom disse aktørene er god vil dette i praksis være uproblematisk: Både rådet og biskopen har felles mål og ønsker å støtte opp under den kirkelige aktivitet på en god måte. Det kan allikevel oppstå enkelte vanskeligheter dersom rådet og biskopen har ulike interesser, og det må da gjøres en avklaring av hvordan prosten som daglig leder skal forholde seg til dette og hva som er henholdsvis biskopens og det valgte råds ansvar. Som eksempel kan spørsmål vedrørende tjenesteutøvelsen til en vigslet ansatt illustrere dette. Dersom prosten i en slik rolle skulle oppleve uenighet mellom biskop og det valgte råd, har ikke prosten annen mulighet enn å følge det valgte råd eller å fratre. Her må rolleforståelsen være klar på at prosten til syvende og sist må ha sin lojalitet til det valgte råd.

Prostemøter/møtepunkter mellom biskop og daglig ledelse vil i en slik ordning fungere som et samordning- og samhandlingsorgan mellom de lokale arbeidsgiverne.

Det forutsettes i en slik ordning at prosten har eller gis ytterligere real og/eller formell kompetanse knyttet til ledelse etc. enn cand.theol.-graden. Dette innebærer at det ikke nødvendigvis vil være slik at alle som gjør tjeneste som prost i dag automatisk vil være kvalifisert til å fylle rollen som prost/daglig leder i en ny organisering, på samme måte som heller ikke alle dagens kirkeverger vil ha den kompetansen som behøves for å være daglig leder i et prostifellesråd.

3.1.2.2 Prosten som biskopens medhjelper dersom denne inngår i stab

I alternativ 2 for daglig ledelse inngår prosten i stab og har ansvar for det kirkefaglige, eventuelt kun prestedtjenesten, i prostiet. Begrepet kirkefag har noen begrensninger. Kirkerådets kirkefagutvalg brukte denne definisjonen: *Med kirkefag forstås utvalget fag som er knyttet til utførelsen av kirkens kjernevirksomhet og oppdrag. I dette inngår det meste som ikke er ren forvaltning og administrative støttefunksjoner.* Det

er denne definisjonen som ligger til grunn for bruken av dette begrepet i denne utredningen.

Daglig leder vil være prostens nærmeste overordnede. Det forutsettes her at prosten inngår i det valgte prostifellesrådet som representant for tjenesten med Ord og sakrament.

Alternativ 2 legger opp til at prost tilsettes i prostifellesrådet. Det forutsettes at tilsetting av prost også her kan gjøres av det valgte rådet, og at biskop kan ha en lik rolle ved tilsetting som den skissert ovenfor. Det vil i en slik ordning også være mulig å tilsette prost i bispedømmerådet. Dersom en tilsetting av prost skal skje der, må oppgavene vedkommende skal utføre i prostiet hjemles i kirkeordningen og/eller tjenesteordning.

Uavhengig av hvor prosten tilsettes i en slik ordning, vil funksjonen som biskopens medhjelper i prostiet være til stede. Prosten kan bli gitt i oppgave å arbeide for samordning mellom menighetene i prostiet, i tråd med de oppgaver som i dagens tjenesteordning er definert i §§ 3 og 6 som er gjengitt i kap. 3.1.2. Prostene kan sikres dialog med biskopen gjennom jevnlike møtepunkter i prostemøtene eller andre typer møtepunkter mellom biskop og ledelsen i prostifellesrådene. Dersom prosten er tilsatt i prostifellesrådet kan han/hun få som ansvar å lede prestetjenesten, eller en bredere kirkefaglig portefølje. Dersom tilsetting skjer på bispedømmenivå må en slik oppgave fastsettes i lovverk, og det vil være et spørsmål om hvor mye ansvar som kan legges på prosten hva gjelder styring uten at det går på bekostning av det ansvaret det valgte prostifellesråd og daglig leder har for driften av virksomheten. Det kan ved både tilsetting i prostifellesrådet eller bispedømmerådet ordnes slik at prosten ivaretar biskopens anliggender i tilsettingsprosesser av vigslete medarbeidere.

En stor utfordring knyttet til denne modellen vil være prostens selvstendighet opp mot relasjonen til daglig leder som sin overordnede. Dersom prosten sitter i prostifellesrådet vil han/hun på den ene siden sitte i et organ som er overordnet den daglige leder, men vil være underordnet denne utenom. En slik problematikk vil være kjent i styrer hvor det er ansatterepresentasjon. Det vil her imidlertid være viktig å understreke at prostens rolle i det valgte rådet ikke er som ansatt-representant, men som representant for tjenesten med Ord og sakrament.

3.1.2.3 Prosten som biskopens medhjelper dersom denne inngår i ledelsen

I alternativ tre for daglig ledelse tegnes det ut en todelt ledelse mellom prost og kirkeverge. Her vil prosten og kirkevergen ha ulikt mandat for sin ledelse. Det vises til at dette er modellert etter ledelse på øvrige nivåer i kirken. Denne modellen kan til en viss grad sammenlignes også med alternativ 1 for daglig ledelse, dersom prosten der ikke blir daglig leder. I begge modellene har prosten et gitt ledelsesansvar og er ikke underordnet daglig leder.

Det forutsettes at prosten her kan tilsettes i det valgte prostifellesråd, og biskopen ha en rolle i tilsettingen i tråd med det som har blitt skissert ovenfor. Eventuelt at han/hun tilsettes i bispedømmerådet. Dersom prosten tilsettes i bispedømmerådet,

må oppgavene han/hun skal utføre i prostiet fastsettes i kirkeordningen og/eller tjenesteordningen. Også her vil det være et spørsmål om hvor mange styringsoppgaver prosten kan ha i prostifellesrådet dersom dette henter all sin rettslige forankring fra soknene og prosten tilsettes i et annet rettssubjekt, uten at dette står i konflikt med ansvaret daglig leder og det valgte råd har for virksomheten. I arbeidet med utredningen synes det som om dette spørsmålet er uavklart og at ulike interessenter kan ha ulik forståelse av hva som er rettslig mulig. Det er videre et spørsmål om hva som er rettslig mulig og hva som anses som ønsket modell for ledelse. Vår vurdering har vært at Kirkemøtets organiseringskompetanse er stor, men at hvor stor denne kompetansen er ikke vil bli avklart før det eventuelt blir prøvet for retten.

Dersom prosten inngår i en ledelse med en daglig leder, skisserer Müller-Nilssen-utvalget at prosten har et helhetlig ansvar for det kirkefaglige arbeidet i prostiet, og at denne ledelsen skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett av planer. Rollene som daglig leder/kirkeverge og prost balanseres ved at begge møter i prostifellesrådet.

Relasjonen mellom biskop og prost vil i en slik ordning kunne minne om det som ble skissert ved prost som daglig leder. Det kan være formålstjenlig at prostemøter slik de nå fungerer avvikles og i stedet erstattes av felles møter mellom den daglige ledelsen i prostiet, kirkeverger og proster, og biskopen. Dette kan være møter preget av erfaringsutveksling, samordning og samhandling på tvers av prostifellesråd. Det understrekes at dette ikke vil overstyre prostifellesrådets virksomhetsansvar eller arbeidsgivers styringsrett. Det vil i forbindelse med saker som særlig berører for eksempel liturgisaker eller øvrige saker som knytter seg til det rent faglige være et behov for møter mellom biskop og proster uten at det nødvendigvis må involvere kirkeverge, men det er ikke nødvendig at slike møtepunkter må formaliseres på den måten dagens prostemøter er det.

Todelt ledelse er i seg selv ikke uproblematisk, og det kan være vanskelig å skille arbeidsoppgaver fra hverandre. Administrasjon og faglig arbeid glir fort over i hverandre og godt, strategisk arbeid krever at disse henger sammen. Det er også uklart hvorvidt dette er overførbart fra andre nivåer i kirken: Biskopen er overordnet stiftsdirektør i de saker stiftsdirektøren utfører på delegasjon fra biskop som organ. Prosten er imidlertid ikke et forvaltningsorgan slik biskop er det. En ordning med todelt ledelse av prostifellesrådet fordrer derfor en god dialog og løpende avklaringer av relasjonen mellom daglig leder og prost og hvilke oppgaver som skal ligge til hvem.

3.1.2.4 Oppsummert om prosten som biskopens medhjelper

Prosten er i dagens kirkeordning biskopens nærmeste medarbeider i prostiet. Prosten bistår biskopen i dennes tjeneste og sørger for at biskopen er kjent med forholdene i prostiet slik at han/hun kan ha nødvendig kjennskap for å kunne utføre sin tilsynstjeneste. Uavhengig av hvordan kirken blir organisert, vil biskopen fortsatt ha behov for en medhjelper lokalt i prostiet.

Samtidig som det er viktig å finne en form for hvordan biskopens tilsyn kan utøves lokalt, er det også et behov for en lokalt forankret kirkefaglig ledelse. I dagens

ordning har prosten også et slikt mandat i sin tjenesteordning. Det vurderes som formålstjenlig, og i tråd med CA Vs formuleringer om tjenesten med Ord og sakrament, at det er en prestevigslet stilling som fremdeles ivaretar begge disse dimensjonene, altså at prosterollen bevares i ny ordning.

Hvordan prosten kan ivareta begge disse mandatene avgjøres av hvordan organisasjonen struktureres. I tabellen nedenfor tegnes det opp sentrale element i de ulike måtene å organisere prosterollen:

Tabell 4: Prostens rolle i nytt prostifellesråd

Prostens rolle i pfr	Prost tilsettes i pfr	Prost tilsettes i bdr
Prosten er daglig leder	<p>Biskop tiltrer det valgte rådet med stemmerett når prost tilsettes. Dette sikrer en forbindelse til biskop.</p> <p>Prosten leder kirkens virksomhet lokalt, og har totalansvar for alle sider av virksomheten overfor rådet. Delegasjonsfullmakter gis til kirkeverge.</p> <p>Prostens rolle i prostifellesrådet må avklares</p>	<p>Det fremstår som lite hensiktsmessig at prostifellesrådet ikke skal tilsette egen daglig leder.</p>
Prosten inngår i stab	<p>Biskop tiltrer det valgte rådet med stemmerett når prost tilsettes. Dette sikrer en forbindelse til biskop.</p> <p>Prosten er kirkefaglig leder enten for alle fagmedarbeidere eller for prestene. Daglig leder er prostens overordnede.</p> <p>Prosten sitter i prostifellesrådet</p>	<p>Biskop har stemmerett i bispedømmerådet. Dette sikrer en forbindelse til biskop.</p> <p>Kirkeordningen/tjenesteordning fastsetter prostens lederfunksjoner i prostifellesrådet. Relasjonen til daglig leder er uklar.</p> <p>Prosten sitter i prostifellesrådet.</p>

Prosten inngår i ledelsen	Biskop tiltrer det valgte rådet med stemmerett når prost tilsettes. Dette sikrer en forbindelse til biskop. Prosten leder kirkens virksomhet lokalt sammen med daglig leder. Oppgavefordeling fastsettes i kirkeordning eller tjenesteordning. Prosten sitter i prostifellesrådet.	Biskop har stemmerett i bispedømmerådet. Dette sikrer en forbindelse til biskop. Kirkeordningen/tjenesteordning fastsetter prostens lederfunksjoner i prostifellesrådet. Ordningen krever avklaring av prostens ansvar opp mot daglig leders totalansvar for virksomheten. Prosten sitter i prostifellesrådet.
---------------------------	--	--

Det vurderes slik at alle modeller vil kunne sikre prosten både et lokalt mandat og et mandat som tilsier at han/hun kan anses som biskopens medhjelper. Det er styrker og svakheter ved alle de tre modellene, også i relasjonen til biskop, som gjør at valg av ledelse i stor grad handler om preferanser og ønsker for kirken. Vektlegging av faglig ledelse tilsier at prost bør være daglig leder, men det innebærer en potensiell uklar rolle overfor biskop og er lite i tradisjon med både kirkelig og øvrig styrevirksomhet. Vektlegging av én daglig leder kan derfor tilsi at daglig leder ikke er prost og at prost inngår i stab, men dette fører til utfordringer knyttet til prostens uavhengighet i det valgte rådet og vil vektlegge en generalistledelse fremfor fagledelse som det primære. Todelt ledelse, slik det tredje alternativet skisserer vil løse flere av de potensielle fallgropene i de to første alternativene, men åpner samtidig for uklarhet knyttet til ansvarsfordeling mellom prost og kirkeverge/daglig leder.

Det vil, på tross av manglende avklaring både til rettslig forankring og alternativ for daglig ledelse, være mulig å skissere noen punkter som vurderes som særlig sentrale. For å gjøre prosten til en fungerende stilling for både biskop og lokal faglig ledelse er det nødvendig å:

1. Tilsette prost i det valgte råd. Enten i prostifellesrådet eller i bispedømmerådet. Biskop må sikres en tydelig rolle i tilsettingsprosessen.
2. Opprettholde formaliserte møtepunkter som et bindeledd mellom biskop og prostene. Dette kan skje enten ved at dette inkluderes i møtepunktene mellom biskopen og den daglige ledelsen i prostifellesrådene eller gjennom en videreføring av prostemøtene, eller en kombinasjon av disse.
3. Regelfeste prosten som representant for tjenesten med Ord og sakrament i det valgte prostifellesrådet.

4. Sikre prosten et mandat for en helhetlig strategisk ledelse, gjennom kirkeordningen og/eller i tjenesteordningen.
5. Unngå å sette prosten i et underordningsforhold til daglig leder av prostifellesrådet. Samtidig må prosten være forpliktet på det valgte prostifellesråds vedtak.



3.1.3 Biskopens rolle i tilsettingsaker

I alle modeller foreslått av Müller-Nilssen-utvalget vil tilsetting av menighetsprest flyttes fra bispedømmerådet til prostifellesrådet. Avhengig av modell for rettslig forankring og alternativ for daglig ledelse, er det et spørsmål om det er mulig og ønskelig om prost tilsettes på henholdsvis prosti eller bispedømmenivå. Det er lite hensiktsmessig å fastsette hvor prosten skal tilsettes før det er mer tydelig hva slags mandat prosten skal ha i en ny kirkelig organisasjon, jf. forrige delkapittel.

Videre er det et spørsmål om hvor spesialprester skal tilsettes, jf. denne utredningens kapittel 4.1.2. Det anbefales at tilsetting av spesialprester gjøres på bispedømmenivå, da tjenesten normalt ikke er knyttet til ett prosti. Det kan også argumenteres med at slike tilsetninger legges nasjonalt for å sikre tilstrekkelig kompetanse hos arbeidsgiver. Tilsetninger av spesialprester kompliseres ved at enkelte av stillingene er deltidsstillinger, og da ofte i kombinasjon med stilling som prostiprest. Det kan derfor også argumenteres for at disse bør tilsettes i prostifellesrådet.

Biskopens rolle i tilsetninger begrunnes særlig overfor vigslede stillinger, da biskopen gjennom vigslingsforpliktelsen har en spesiell relasjon til disse stillingene. Dette innebærer at det i denne utredningen er naturlig å se biskopens rolle i tilsetninger av menighetsprester i sammenheng med tilsetninger til de øvrige stillingskategoriene som forutsetter vigsling – kateket, diakon og kantor. Det er imidlertid ikke lett å sette dette på én formel: I praksis vil flere stillinger som i utgangspunktet innebærer vigsling besettes av personer som ikke er vigslet. Dette kan være en diakonimedarbeider, organist eller menighetspedagog. Et aktuelt eksempel kan være at et prostifellesråd lyser ut en stilling som menighetspedagog. I dette ligger det ikke et krav om vigsling. Samtidig vil en vigslet kateket, ut ifra sin kompetanse, trolig stille sterkt dersom vedkommende søker. Vi foreslår derfor at biskopen er involvert i alle tilsettingsprosesser til stillinger som berører de fagfeltene Den norske kirke vigsler til tjeneste i: Prestetjeneste, diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning.

Arbeidsgruppe 2 tematiserer biskopens rolle i tilsetting i sitt kapittel 3.3.3. Det ligger en potensiell spenning knyttet til dette. Å sikre biskopen en rolle ved tilsetninger er viktig for å opprettholde et tilfredsstillende tilsyn. Samtidig er tilsetninger et kjerneelement i arbeidsgiveransvaret og å legge for store føringer på dette kan gripe for langt inn i prostifellesrådets autonomi. Særlig aktuelt er dette dersom prostifellesrådets rettslige forankring ensidig ligger i soknet. Utover dette prinsipielle anliggende innebærer biskopens rolle ved tilsetninger også en praktisk side. Biskopen personlig vil ikke ha kapasitet til å følge direkte opp alle tilsetninger i vigslede stillinger i bispedømmet.

Hvis biskopen ikke lenger har arbeidsgiveransvar, vil biskopens rolle i tilsetninger knyttes til dennes tilsyn. Ettersom tilsatte i stillinger Den norske kirke vigsler til er knyttet opp mot kirkens kjernevirksomhet, vurderes det som nødvendig at tilsynet er til stede ved tilsetninger. Ettersom prosten vil bistå biskopen i dennes utførelse av tilsynet, vurderes det som hensiktsmessig at prosten også kan gjøre dette i

tilsettings saker. Dette vil si at prosten målbærer biskopens anliggende inn i tilsettingsprosessen og gir biskop nødvendig informasjon underveis.

Det finnes ikke et entydig svar på hvordan dette kan forstås dersom prosten er tilsatt som daglig leder i prostifellesrådet, og om det er mulig for prosten å ha som ansvar å både ivareta biskopens og prostifellesrådets interesser dersom disse ikke skulle være forenlige. Et eksempel på dette kan være et prostifellesråds behov for å fylle en vakant stilling opp mot biskopens innvendinger knyttet til en søkers historikk i vigslingsprogrammet.

Biskopens rolle avhenger også av hva slags ordninger som skal være for tilsetninger i prostifellesrådet. Denne utredningen tar som utgangspunkt at det valgte rådet selv tilsetter sin daglige leder og prost, dersom denne ikke tilsettes i bispedømmerådet, men at øvrige tilsetninger skjer ved delegasjon i partssammensatt utvalg. Dette må fremgå i felles personalreglement.

I det følgende vil biskopens rolle ved tilsetninger drøftes uti fra de foreslåtte modellene for rettslig forankring av prostifellesrådet.

3.1.3.1 Tilsetninger i modell 1

Modell 1 innebærer en strukturell avstand mellom biskopen og prostifellesrådet, og biskopen har dermed ingen myndighet i prostifellesrådet utover det kirkeordningen særlig fastsetter. Her må man i særlig grad balansere biskopens behov opp mot generelle bestemmelser i arbeidslivet. Alle tilsetninger vil skje i prostifellesrådet.

For tilsetning av prost, dersom denne tilsettes i det valgte prostifellesråd, kan biskopen i denne ordningen være med å utforme utlysningstekst, selv om denne formelt må vedtas av prostifellesrådet. Videre kan det presiseres at biskop deltar på intervjuer. I tråd med regelverk for kirkelig fellesråd hvor biskopen i dag kan ta sete, vil det være mulig for biskopen å tiltre prostifellesrådet med talerett i sak om tilsetning av prost. Dette vil sikre biskopen reell innflytelse i tilsetningen samtidig som all formell myndighet ligger i det valgte råd. Biskopen bør i dette tilfellet også kunne ha stemmerett i rådet. Dette kan også gjelde dersom prosten er daglig leder for virksomheten. Alternativt til dette, kan prosten fremdeles tilsettes i bispedømmerådet. Dette vil gjøre forbindelsen mellom prost og biskop tydelig, men det må avklares hva slags rolle prosten da kan fylle i prostifellesrådet, jf. kap. 3.1.2.

For tilsetning i stilling som Den norske kirke vigsler til tjeneste i, bør utlysningstekst og søkerliste oversendes biskopen til uttalelse. Dersom prosten ikke er daglig leder kan prosten i praksis holde i dette, selv om det formelle ligger hos biskopen, med en forståelse av at denne fremdeles kan vurderes som biskopens medhjelper i tilsynet. Prosten kan delta i utforming av utlysningstekst, delta på intervjuer og i tilsettingsorgan.

Et særlig anliggende i dette er tilsetning med forbehold om vigsling. Her kan det oppstå uheldige situasjoner hvor prostifellesrådet tilsetter en person som biskopen siden ikke vil vigsle. En mulig løsning på dette kan være å videreutvikle det vigslingsforberedende programmet Veien til prestedtjeneste/Veien til vigslet tjeneste slik at godkjent program må kunne forstås som at vedkommende er skikket til å bli vigslet. En slik ordning kan gå på akkord med biskopens selvstendighet i å avgjøre

om noen kan vigsles, ettersom kandidaten kan ha godkjent VTV hos biskop x mens det er biskop y som får vigslingen på sitt bord. Dette er et dilemma som ikke har noen ren løsning, og det må utvikles videre hvordan dette praktisk kan gjennomføres. KA utarbeidet, i samarbeid med Bispemøtet, et rundskriv om tematikken i 2004. Her er løsningen at fellesrådet må tilsette med forbehold om vigsling, at biskopen gis to uker til å gjennomføre vigslingssamtale etter at tilsetting har funnet sted, og at alle involverte bør innrette seg etter dette.

Dersom tilsettinger av spesialprester skal ligge til prostifellesrådet forutsettes det at biskopen har en lik rolle i disse tilsettingene som ved øvrige vigslende stillinger.

3.1.3.2 Tilsettinger i modell 2

I modell 2 vil alle tilsatte ha sin formelle tilsetting i samme rettssubjekt som biskopen, men også i denne modellen vil tilsettinger skje lokalt. Det forutsettes derfor at biskopens rolle i tilsettinger til stillinger det vigsles til vil kunne følge samme ordning som det som ble presentert i 3.1.3.1.

Samtidig åpner modell 2 i større grad for at tilsettinger kan skje på ulike nivå i kirken ettersom de vil tilhøre samme virksomhet. Det vil si at prost og kirkeverge kan tilsettes i bispedømmerådet mens øvrige lokalt ansatte tilsettes i prostiet. I en ordning hvor biskop og stiftsdirektør tilsettes i Kirkerådet og kirkeverge og prost tilsettes i bispedømmerådet sikres en helhetlig og sammenhengende kirkeorganisasjon. Det er imidlertid ikke nødvendigvis formålstjenlig at et prostifellesråd ikke får tilsette sin daglige leder. I dagens ordning er stiftsdirektører tilsatt i bispedømmerådene selv om dette kunne bli gjort av Kirkerådet.

3.1.3.3 Tilsettinger i modell 3

I modell 3 vil rDnk bevare det overordnede arbeidsgiveransvaret for prestatjenesten.. For øvrige vigslende medarbeidere vurderes tiltakene presentert i 3.1.3.1 som aktuelle også her, men tilsetting av prester vil skje på delegasjon. Alternativt kan man også se for seg at menighetsprestene fortsatt tilsettes på bispedømmenivå. Dette vil gjøre det lettere å gi prestene et utvidet område for sin tjeneste, f.eks. knyttet til omplassering etc. En fare her, som også Müller-Nilssen-utvalget peker på, vil være at dette i en viss grad viderefører en ulik arbeidsgiverstruktur lokalt. Det vurderes derfor som mest hensiktsmessig, gitt premisset om at et hovedmål med det arbeidet som nå pågår er å samle arbeidsgiveransvaret lokalt, at tilsettinger av menighetsprester skjer i prostifellesrådet.

3.1.3.4 Personalreglement

Kirkemøtet vedtok i 2019 et nytt, felles personalreglement for alle som er tilsatt i rDnk. Dette erstattet de tre tidligere reglementene for henholdsvis Kirkerådstilsatte, bispedømmeråds-tilsatte og menighetsprester. Fellesrådene er selv ansvarlige for å fastsette sine regler for tilsettinger mm., men KA har tilpasset de tre håndbøkene Lederhåndbok, Personalhåndbok og HMS-håndbok slik at de også ivaretar fellesråd og sokn i tillegg til rDnk.

I en ny kirkelig organisering vil et felles personalreglement for alle tilsatte i prostifellesrådene, bispedømmene og Kirkerådet bidra til å skape en helhetlig kirke. Et slikt reglement må fastsettes av Kirkemøtet. Det vil imidlertid være et behov for å

åpne for valgmuligheter og fleksibilitet i et slikt reglement slik at det er tilpasset en kirke som ser ulik ut rundt om i landet.

Denne utredningen vil ikke gå i detalj på hvordan et slikt personalreglement kan se ut, men vil løfte fram noen momenter knyttet til tilsettinger:

1. Daglig leder av virksomheten bør tilsettes av det valgte råd, slik som Kirkerådets direktør, stiftsdirektør og kirkeverge blir i dag. Biskop og prost bør også tilsettes i råd. Biskopen tilsettes i Kirkerådet. Dersom prosten skal ha en rolle knyttet til arbeidsgiveransvaret tilsier dette en tilsetting i prostifellesrådet. Øvrige tilsettinger skjer i partssammensatte utvalg.
2. Biskop får tilsendt utlysningstekst og søkerliste til vigslede stillinger. Biskop har mulighet til å uttale seg om søkerlisten.
3. Menighetsrådet sitter i innstillingsrådet for alle stillinger som berører menighetens aktivitet.

3.1.3.5 Oppsummert om tilsettinger

Biskopens rolle i tilsettingsprosesser avhenger både av modell for rettslig forankring og alternativ for daglig ledelse. På den ene siden handler det om hva slags rolle biskopen kan ha rettslig sett, på den andre siden handler det om hva som er hensiktsmessig for å sikre en helhetlig kirkeorganisasjon samtidig som man ivaretar selvstendigheten til prostifellesrådene og biskopens tilsynsansvar. Dette er en blanding av skjønsmessige vurderinger og rettslige krav. Vi finner det ikke formålstjenlig å gå i detalj på tilsettinger, særlig hva gjelder prosten, når verken modell for arbeidsgiveransvar eller alternativ for daglig ledelse er avklart.

Det vil allikevel være mulig å skissere noen prinsipper for biskopens rolle ved tilsettinger, og generelt om tilsettinger, som kan gjelde uavhengig av modeller.

1. Det bør innføres et felles personalreglement for hele kirken. Dette må fastsettes av Kirkemøtet, men må ha fleksible ordninger som gjør at det kan være funksjonelt i alle prostiene.
2. Tilsetting av daglig leder for prostifellesrådet skjer i det valgte prostifellesråd.
3. Tilsetting av prost skjer i et valgt råd, enten på bispedømme- eller prostinivå.
4. Øvrige tilsettinger skjer lokalt i partssammensatte utvalg.
5. Biskop bidrar til utforming av utlysningstekst og deltar i intervju ved tilsetting av prost. Biskop tiltrer prostifellesrådet med stemmerett ved tilsetting av prost, dersom vedkommende tilsettes der, og dette fastsettes i kirkeordningen eller personalreglementet.
6. Biskop får oversendt utlysningstekst og utvidet søkerliste og har uttalerett ved tilsettinger i stillinger Den norske kirke vigsler til.
7. Prosten ivaretar i praksis biskopens ansvar knyttet til lokale tilsettinger. Prosten kan delegere til sokneprest å delta i intervjuer og sitte i partssammensatt utvalg.

3.1.4 Mulighet for å innkalle til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak

Biskopens rolle i kompetanseutviklingen vil endres dersom biskop ikke lenger skal ha arbeidsgiverfunksjoner. I det følgende vil vi gjøre et skille mellom hva som kan forstås som samlinger knyttet til biskopens tilsyn og hva som er arbeidsgivers ansvar for kompetanse og kompetanseutvikling i sin virksomhet. Videre vil vi tegne ut en mulig organisering av etter- og videreutdanningstilbudet i kirken i en ny organisering.

3.1.4.1 Arbeidsgivers og biskopens rolle i kompetanseutvikling

Arbeidsgruppe 2 peker på at kompetanseutvikling er ett av de elementene hvor grenseoppgangen mellom tilsyn og arbeidsgiveri til dels kan bli vanskelig å skille. Arbeidsgiver er den som sørger for at virksomheten har den kompetansen som kreves for å løse sine oppgaver og for den enkelte tilsattes mulighet til å utføre og mestre eget oppdrag.

Arbeidsmiljøloven omtaler det ansvaret arbeidsgiver har for å sikre opplæring:

- Opplæring i systemer som nyttes ved gjennomføring av arbeidet (§ 4-2)
- Tilrettelegge for at den ansatte gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet og at arbeidet tilrettelegges under hensynet til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet osv. og at den ansatte gis mulighet til innflytelse og faglig ansvar (§ 4-2)
- Å gi tilstrekkelig med informasjon og opplæring når det skjer endringer som berører arbeidstakers arbeidssituasjon (§ 4-2)
- Tilrettelegging for arbeidstakers rett på fri fra arbeidet for yrkesrelatert videreutdanning(utdanningspermisjon) § 12-11. Kan ikke kreves «hvis det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Tidsfrister gjelder (NB inneholder ikke krav om lønnet permisjon)
- Opplæring av verneombud (§ 6-5)
- Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (§ 4-6)

Tariffavtalene på kirkelig sektor regulerer og utdyper bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Hovedavtalen:

- Gir rett til medbestemmelse om «introduksjon av nytilsatte» og «opplæring» § 11-1.
- Rett til drøftinger om opplæringsplan (tilleggsavtalen § 9-4 pkt. II f)
- Sikrer kvinner og menn lik tilgang til opplæring (§ 12)

Hovedtariffavtalen:

- Pålegger arbeidsgiver å utbetale lønn ut fra ansattes kompetansenivå
- Gir rett til utdanningspermisjon og fri i forbindelse med eksamen med lønn under gitte betingelser
- Vedlegg 6 regulerer OU-ordningene (organisasjon og utvikling) på kirkelig sektor. OU 1 ordningen gjelder for kirkelig fellestråd og deres ansatte. Det er et spleiselag mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som kan benyttes til flere formål, bl.a. «nasjonale opplæringstiltak». OU 1 styret fastsetter tiltak (identifiserer behov på vegne av arbeidsgiver og arbeidstaker, bestiller, evt. utvikler og gjennomfører)

For biskopen er det særlig formuleringene i Tjenesteordningen om å rettlede menigheter, kirkens tilsatte og øvrige medarbeidere, og videre følgende formulering fra vigslingsliturgiene:

- *at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter.*

Hva gjelder kompetanseutviklingsarbeidet hos biskopene i dag, kan vi forstå fag- og inspirasjonssamlinger som biskopen innkaller og inviterer til som en del av tilsynet. Dette er for eksempel stiftsdager og egne samlinger for faggruppene. Slike samlinger omfatter til dels flere tjenestegrupper og er ikke knyttet til arbeidsgiveransvaret. En distinksjon er at biskopen, som arbeidsgiver, kan innkalle prestene til å delta på slike samlinger, mens øvrige kirkelige tilsatte kun kan inviteres.

Biskopenes etter- og videreutdanningsarbeid, slik det er organisert gjennom regionale og sentralt etter- og videreutdanningsutvalg, er derimot knyttet til biskopenes arbeidsgiveransvar. Gjennom partssammensatte utvalg, både regionalt og nasjonalt, og tydelige vedtak av biskop om permisjon, støtte mm er det biskop som arbeidsgiver som trer fram i dette arbeidet. Dette er organisert ved at Bispemøtet, med bakgrunn i drøftelser i Sentralt etterutdanningsutvalg, anbefaler bestemte nasjonale kurs for prestene. I bispedømmene vedtar biskop støtte og permisjon, med bakgrunn i drøftelser i Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg. Dette er enten kurs anbefalt av Bispemøtet, regionale satsinger i bispedømmet eller presters egne prosjekter (enten selvstendige eller i regi av læresteder mm). Det er etablert et Kompetanseråd bestående av Presteforeningen samt de teologiske utdanningsinstitusjoner som samarbeider om å tilby videreutdanning for prester.

I fellestrådene ligger dette inne i som del av arbeidsmiljøutvalgets mandat, jf. Hovedavtalen § 11. OU 1 styret ivaretar en nasjonal overbygning for å håndtere identifiseringen av arbeidsgivers og arbeidstakers felles opplæringsbehov. OU 1 styret finansierer, bestiller og til dels gjennomfører opplæringstiltak, men støtter også opp under andre fagmiljøer som tilbyr relevant etter- og videreutdanning for de aktuelle ansattgruppene. I tillegg forvaltes det nasjonale etterutdanningsmidler i samarbeid mellom KA og Kirkelig utdanningsforbund (KUFO) som følge av en fremforhandlet avtale mellom departementet, KA og KUFO i 2001. Disse midlene inngår i dag i rammebevilgningen fra staten til Kirkerådet og viderebevilges i tråd med avtalen til KA og KUFO.

Ordningene OU 1(for ansatte i fellesrådene) og OU 2 (for prestene) har vært diskutert i partssammensatte utvalg både i 2015/2016 og i 2019/2020. Det har så langt ikke vært enighet om en ny og felles innretning på disse ordningene ettersom kirkelige fellesråd og Kirkerådet/bispedømmerådene har ulike behov for nasjonal overbygning på dette området.

Det er etablert et nasjonalt kontaktutvalg for ledelse- og kompetanseutvikling med representanter både fra Kirkerådet, KA, Norsk kirkevergelag og Bispemøtet som har hatt som formål å sikre koordinering og initiering av fellestiltak. Utvalget har som følge av pandemien ikke vært i funksjon de siste to årene.

En ny organisering av kirken krever en tydelig avklaring mellom biskopens tilsynsansvar og arbeidsgivers ansvar, uavhengig av hva slags modell som velges for rettslig forankring av soknene. Et første ledd vil være å tydeliggjøre biskopens fag- og inspirasjonssamlinger som tilhørende tilsynet. Med dette som premiss vil slike samlinger i regi av biskopen kunne opprettholdes uavhengig av hvor arbeidsgiveransvaret blir forankret.

Med fag- og inspirasjonssamlinger menes her særlig biskopens årlige samlinger for faggruppene det vigsles til og stiftsdager for alle ansatte. Det vil trolig, fra tid til annen, være et behov for andre samlinger av en slik karakter basert på aktuelle hendelser, for eksempel innføring av liturgier med mer. Biskopen må ha rett til å innkalle til slike samlinger for å tydeliggjøre at tilsynet ikke er noe man selv kan velge om man vil tilslutte seg. Biskopen må allikevel ta høyde for at omfanget og frekvensen av slike samlinger ikke griper for mye inn i arbeidsgivers ansvar.

3.1.4.2 Biskopens rolle i etter- og videreutdanning

Müller-Nilssen-utvalget ser et stort potensial i å videreutvikle bispedømmekontorene som kompetansesentre, og Kirkerådets utvalg som så på kirkefag i Den norske kirke pekte på bispedømmet som et godt sted for fagutvikling. En ny kirkelig organisering krever at man tenker nytt om hvordan etter- og videreutdanning i kirken organiseres, og åpner for at man i større grad kan utforme felles ordninger for de tilsatte. I teorien vil ikke biskopen i dette ha en nødvendig rolle, da dette hører til arbeidsgiver.

Samtidig vil det være et behov for å bygge en nasjonal og regional struktur rundt dette, både for å sikre en profesjonalitet rundt tilbudet, men også som ledd i å skape en helhetlig kirke. I dette vil Kirkerådet og Bispemøtet, og biskopene og bispedømmerådet være sentrale aktører.

Kirkemøtet fastsetter kvalifikasjonskrav for enkelte tjenestegrupper i kirken, og biskopene vigsler til tjeneste. Gjennom dette har de i prinsippet innskrenket arbeidsgiveres myndighet til å selv vurdere hvem som er kompetent til å løse bestemte oppgaver. Det følger av dette en logikk om at disse også da har et ansvar, både finansielt og faglig, til å bidra til at denne kompetansen opprettholdes og videreutvikles. I dag bidrar Kirkerådet finansielt for at enkelte tilsatte i fellesrådene kan gjennomføre erfaringsbaserte mastere i kirkelig undervisning og diakoni, og dermed gjøre dem kvalifisert til å vigsles til kateket og diakon. Videre vil Kirkerådet ha et blikk for hele kirkens arbeid, og en måte å bidra på er å være en aktiv del i kompetansebyggende tiltak, for på den måten å sikre like muligheter på tvers i kirken.

Det pågår et arbeid med nasjonale løsninger innen digitalisering, personvern, regelverk og rutiner innenfor HMS, diskrimineringslovverk, samt felles systemer for lønn, personal- og regnskap. Dette vil kunne bidra til å skape en enhetlig organisasjon og forhindre at små enheter blir stående alene med et stort ansvar. Dette vil medføre at Kirkerådet, nasjonalt, i samarbeid med arbeidsgiver lokalt vil ha ansvar for å utvikle og tilby tilstrekkelig opplæring og kompetanse innenfor disse områdene. Gjennom utvikling av digitale opplæringsprogram for alle som skal arbeide i kirken og e-læringsprogram knyttet til enkelte oppgaver mm, vil dette sikre en profesjonell, kvalitetssikret og lik praksis for kompetanseutvikling på sentrale områder.

Prostifellesrådene, slik de er skissert i Müller-Nilssen-utvalget, vil være større enheter enn dagens fellesråd. De aller fleste vil trolig allikevel være for små til at de er hensiktsmessige størrelser for å utvikle kompetansehevende tiltak. Her vil det nasjonale og regionale nivå være bedre egnet, selv om prostiet er en egnet størrelse for læring. Samtidig er tilsattes kompetanse et kjerneområde for arbeidsgiver, og det må avklares hvordan samhandlingen mellom de lokale, regionale og nasjonale forvaltningsnivå kan skje. Dette vil preges av hva slags modell for rettslig forankring av prostifellesrådene som velges. Det vil allikevel være mulig å gi noen retninger på hva som må avklares, og hvordan dette kan gjøres:

1. Innholdsmessig klargjøring

Ansvar for at tilsatte får et tilfredsstillende tilbud om kompetanseutvikling hviler på arbeidsgiver. Det må derfor være arbeidsgiver som avgjør hvem som kan bruke av sin arbeidstid til slike tiltak. Kirkerådet, Bispemøtet og biskopenes oppgave blir således å legge til rette for at det tilbys relevante kurs o.l. for lokalt tilsatte.

Det er i utgangspunktet ingen sider av den lokale virksomhet som er utenfor interessefeltet til Kirkerådet og biskopene, henholdsvis knyttet til ansvaret om å lede kirken på nasjonalt nivå, jf. Kirkeordningen § 30 og biskopens helhetlige tilsynsansvar. Det vil imidlertid være et spørsmål om hvem som eventuelt skal holde i hva. Svært forenklet kan vi forstå Kirkerådets anliggender i kompetanseutvikling som knyttet til plan- og strategivedtak fattet av Kirkemøtet. For Kirkerådet vil det være sentralt at hele kirkens organisasjon har kompetanse til å utvikle og følge opp strategier og planverk fastsatt av Kirkemøtet. Dette kan omtales som et strukturelt anliggende. For biskopene vil anliggendet være nærmere knyttet til den enkelte medarbeiders kompetanse, relatert til de personlige løftene vigslingkandidatene avlegger i vigslingsløftene. Dette kan omtales som et personalt anliggende.

Det kan her være mulig å se for seg at biskopenes særlige relasjon til stillinger det vigsles til, taler for at de vil få et ansvar for å utvikle etter- og videreutdanningstilbud (EVU-tilbud) for disse stillingene, mens Kirkerådet med sitt ansvar og kompetanse innenfor bredden av den kirkelige virksomhet har ansvar både for administrativ opplæring (eks. HMS, IT mm) og det som kan kalles det utvidete kirkefaglige arbeidet (kultur, kommunikasjon, gravplassforvaltning, kirketjenerskole mm). En slik deling av ansvar vil ikke kunne tegnes opp med en rett strek, og fordrer samarbeid. Dette må utarbeides mer i detalj på et senere tidspunkt.

2. Finansieringsansvar

Dersom Kirkerådet og biskopene ønsker å bidra til at arbeidsgiverne lokalt skal benytte seg av tilbudene som utvikles, vil det være hensiktsmessig at det også avsettes midler til å finansiere hele eller deler av tilbud, avhengig av hva slags karakter de har. Dette vil bidra til å skape likeverdige forhold på tvers av prostifellesråd som vil være ulikt stilt basert på kommunenes økonomi og tildelinger.

Samtidig vil ikke det være midler gjennom det nasjonale nivået til å fullfinansiere all etter- og videreutdanning, og det må etableres ordninger hvor dette skjer i et samarbeid mellom arbeidsgiver og Kirkerådet. En mulighet er at dette tariffestet, slik OU-midlene til KA i dag. Dette avhenger imidlertid av den rettslige forankringen, og må utarbeides i detalj når ny organisering er vedtatt.

Midler avsatt nasjonalt bør vurderes fordelt til bispedømmerådet/biskop da det vurderes som lite hensiktsmessig å koordinere støtte til enkeltpersoner på dette nivået. Videre vil det også være behov for regionale satsinger.

3. Styrings- og samrådsmodell – lokalt, regionalt, nasjonalt

Dersom biskopen får en rolle i utarbeidelsen av etter- og videreutdanning, vil det i ny organisering trolig ikke kunne knyttes til rollen som arbeidsgiver, selv om modell 2 og 3 åpner for at biskopen kan inngå i et overordnet arbeidsgiveransvar for alle eller kun prestene. Det er dermed tilsynet som er en del av EVU-arbeidet, og ettersom tilsynet ikke er underlagt forvaltningsloven er det også færre krav til partssammensatt utvalg. Det anbefales allikevel å bevare en ordning hvor Kirkerådets og Bispemøtets nasjonale koordinering også involverer tillitsvalgte og arbeidsgiver.

På bispedømmenivå vil de faste møtepunktene, jf. delkapittel 3.1.1, være et viktig sted for å avklare både forventninger, behov og muligheter for kompetanseutvikling av prostiets tilsatte. Videre vil det være behov for regionale kurs og satsinger som bør avklares på regionalt nivå. Dette tilsier at det bør opprettes et partssammensatt organ knyttet til etter- og videreutdanning også på dette nivået.

Det vil være den lokale arbeidsgiver som tilstår permisjon og støtte til å delta på EVU-tiltak. En mulighet er at dette følger den ordningen som i dag er for prester, hvor et partssammensatt utvalg drøfter søknader før biskop avgjør, og at dette tilpasses til at daglig leder avgjør. Der daglig leder i prostifellesrådet støtter søknad, kan dette anses som prostens påtegnelse i dagens ordning. Det vil i praksis si at dersom det er midler til fordeling hos biskop, vil disse kun utløses dersom søker har støtte fra daglig leder.

4. Valg av operatør/gjennomføringsansvarlig

Ordningen for EVU som er skissert i de foregående punktene skisserer en ordning hvor Kirkerådet/Bispemøtet og bispedømmerådet/biskop er kurstilbydere som har ansvar for å utvikle kurs de tilsatte i Prostifellesrådet kan benytte seg av. I noen tilfeller vil det være naturlig at disse selv utarbeider kursene, slik det har vært gjort med Trosopplæringskonferansen og Teologidagene. Det vil også være hensiktsmessig å benytte seg av eksterne leverandører som utdanningsinstitusjoner, spesialiserte kirkelige organisasjoner og institusjoner, private kursholdere, representanter fra ulike nasjonale fagmiljø osv. For å sikre høyest mulig kvalitet og

variasjon på opplæringen, bør det legges opp til aktiv bruk av en kombinasjon av interne og eksterne krefter.

På det regionale nivået vil det på den ene siden kunne gis støtte til deltagelse på nasjonalt utarbeidete kurs, men også utvikles regionale satsinger. Eksempelvis kan trekkes fram kompetanse på samisk kirkeliv i de bispedømmene der dette kommer særlig til uttrykk, eller kompetanseheving innen pilegrimstradisjonen i bispedømmer der den står sterkt. Også her vil det være mulig, slik det gjøres i dag med for eksempel kurset «Fra tekst til preken», at det inngås samarbeid mellom bispedømmet og eksterne leverandører.

Prostiet er blitt vurdert som et egnet sted for læring, og opprettelsen av prostivise trosopplæringsforum og prostibaserte kurs for prester bekrefter dette. Etableringen av en ny organisering for EVU i kirken må ta høyde for alt dette.

3.1.4.3 Særlig om Veien til vigsling og arbeidsveiledning

Veien til vigsling (VTV) er et vigslingsforberedende program som skal forberede de som skal bli vigslet på arbeid i kirken, og gi mulighet for kandidatene og biskopen til å bli kjent fram mot vigslingen. Tidligere var dette forbeholdt prestestudenter, og samlingene var ikke knyttet til nåværende arbeidsforhold. Studentene deltok på to samlinger i løpet av studietiden og gjennomførte stiftspraksis i det bispedømmet de tilhørte.

Utviklingen med et økt antall av personer som tar teologiutdanning på et senere tidspunkt i livet og utvidelsen av programmet til også å gjelde alle vigslete stillinger, har endret karakteren på programmet. Mange som utdanner seg til kateket og diakon står allerede i et arbeidsforhold i kirken, og også flere prester har fast vikartjeneste lang tid før de blir vigslet. Dette gjør at disse samlingene nå i større grad berører kompetansearbeidet som skjer hos arbeidsgiver, da gjennomført VTV kvalifiserer til vigsling.

Ettersom det er biskopene som krever gjennomført VTV er det naturlig at rDnk dekker alle utgifter for disse samlingene. Arbeidsgiver som har tilsatt personer som er på vei til å bli vigslet, må tilstå permisjon for å delta på samlingene. Ettersom dette er pålagte samlinger, bør tilsatte kunne regne arbeidstid for deltakelse.

Arbeidsveiledning (ABV) tilbys i dag alle tilsatte i kirken. For prester er ordningen obligatorisk i noen bispedømmer, mens det er frivillig i andre. Ordningen er åpen for tilsatte i fellestrådene. Det er Bispemøtet og KA som koordinerer arbeidet nasjonalt, med Bispemøtet som sekretariat. Det er staben på bispedømmekontoret som sørger for opprettelse av grupper og den daglige driften av ordningen. ABV-ordningen er ikke direkte kompetansehevende, men ordningen grenser opp mot EVU-arbeidet ettersom det med jevne mellomrom tilbys arbeidsveilederutdanning gjennom Bispemøtets nasjonale kursutlysninger. Biskopen godkjenner hvem som skal benyttes som veileder i sitt bispedømme. Det anbefales at alle får et tilbud om slik veiledning og at tilbudet administreres og koordineres på bispedømmenivå.

3.1.4.3 Oppsummert om å innkalle til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak

I den gjeldende kirkeordningen har biskop, som arbeidsgiver for prestene, ansvar for kompetanseheving for denne gruppen. Biskopen innkaller prester til fag- og inspirasjonssamlinger, men ettersom han/hun ikke er arbeidsgiver for tilsatte i fellesrådene kan disse kun inviteres til slike samlinger.

Det foreslås at det tydeliggjøres at biskopens fag- og inspirasjonssamlinger tilhører tilsynet, at disse kan fortsette som i dagens ordning, og at tjenesteordningene fastsetter at biskopen har rett og ansvar til å innkalle vigslate tilsatte til slike samlinger.

Ettersom arbeidsgiver er ansvarlig for at både virksomheten og de tilsatte har nødvendig kompetanse for å løse de oppgavene de er satt til å gjøre, er det arbeidsgiver som må ha ansvar for hva slags kurs de tilsatte kan delta på og som tilstår permisjon. For å sikre god nok størrelse og kvalitet på etter- og videreutdanningstilbud anses det som praktisk at mye av kurstilbudet koordineres nasjonalt gjennom Kirkerådet og Bispemøtet, og regionalt gjennom biskop og bispedømmeråd. Det er i delkapittel 3.1.4.2 løftet opp sentrale elementer for hvordan en slik organisering kan se ut. Ettersom Kirkerådet har et ansvar for hele kirken, og biskopenes tilsyn er med hele kirken, gir det mening i at de gis en sentral rolle i EVU-arbeidet, uten at dette må gå på bekostning av arbeidsgivers ansvar.

Veien til vigsling må fremdeles være biskopens ansvar. For ABV foreslås det at biskopen fremdeles gis en rolle knyttet til koordinering og godkjenning av veiledere. Begge disse ordningene må tilpasses øvrige forhold knyttet til hva som er hensiktsmessig med tanke på rettslig forankring av prostifellesrådene og andre forhold knyttet til vigslingspraksisen.

Det vil i kapitlet om bispedømmerådets oppgaver drøftes om bispedømmerådet bør ha, og i så fall hva slags, oppgaver knyttet til EVU-arbeidet. I kapittel fem vil forslaget om å styrke EVU-arbeidet i staben på bispedømmekontoret drøftes.

3.1.5 Tydelige krav i saksbehandling av vigslings- og tilsynssaker

Arbeidsgruppe 2 gir i kapittel 1 en utfyllende historisk gjennomgang av biskopens rolle i kirken og drøfter hva et kirkelig tilsyn er. I kapittel 1.1.7 redegjøres det for forholdet mellom kirkelig tilsyn og statlig tilsyn. Den gjennomgangen tydeliggjør at det ikke kan settes likhetstegn mellom disse to formene for tilsyn, og at navnelikheten kan villedes. Tilsynet, episkopé, er en kirkelig oppgave som handler om å se til hele kirken, ta vare på læren, fremme enheten og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, ansatte og øvrige medarbeidere.

Både Müller-Nilssen-utvalget og arbeidsgruppe 2 forutsetter at biskopens tilsynsoppgaver ikke må endres som følge av en endring av organisasjonen, men at virkemidlene for å utføre dette ansvaret må presiseres og defineres. I denne samtalen har spørsmålet knyttet til rettssikkerhet i tilsynet blitt tematisert. Det er viktig å presisere at det følgende, knyttet til en slik rettssikkerhet, ikke har direkte forbindelse med arbeidsgiveransvaret og at tiltak som er foreslått her ikke i nevneverdig grad påvirkes av hva slags modell som velges for rettslig forankring av et prostifellesråd eller om biskop har arbeidsgiverfunksjoner.

Ettersom biskopens tilsyn ikke anses som en forvaltningsoppgave, gjelder ikke regler for klageadgang mm. for vedtak fattet. Biskopen kan i dag blant annet avslå å vigsle til prest eller diakon uten å begrunne dette skriftlig. Biskopen er suveren i sitt tilsyn i sitt bispedømme, og en kandidat som ikke blir godkjent for vigsling i ett bispedømme, kan bli vigslet i et annet bispedømme av en annen biskop. Formen tilsynet utøves på i Den norske kirke er utviklet gjennom årene og bygger på sedvane og skjønn. Flere sider av tilsynet er skriftliggjort i visitasreglement, VTV og i Bispemøtepapirer. Bispemøtet behandlet vilkår for ordinasjon i 2019 (BM 10/19, BM 22/19) og det ble her vedtatt retningslinjer for vilkår for ordinasjon og momentliste for ordinasjonssamtalen. Vilkårene som ble fastsatt handler om hva slags stilling man kan ha som kvalifiserer til presteordinasjon, mens momentlisten for ordinasjonssamtalen tydeliggjør hva slags tema som blir tatt opp i samtalen. Denne momentlisten danner i praksis også utgangspunkt for vigslingssamtalen til alle vigslingskandidater. Sammen med Veien til prestatjenesten og Veien til vigslet tjeneste, er det altså gjort et arbeid de senere år med å informere og tydeliggjøre forventninger til vigslingskandidaten i forkant av vigslingen.

Det er biskopen alene som avgjør om en kandidat kan vigsles eller ikke. Det foreligger i dag ingen krav til at avslag skriftliggjøres. Dette er begrunnet i ulike forhold, blant annet knyttet til sensitivitet og ulike årsaker til at vigsling avslås. Et eksempel kan være at biskop ikke vil vigsle på nåværende tidspunkt, men at kandidaten for eksempel selv må arbeide med personlig utvikling fram mot et nytt tidspunkt. Biskopene har samtalt om muligheten for at kandidaten kan ha en bisitter ved et eventuelt avslag, men det er ikke fattet vedtak om dette.

I forlengelsen av spørsmålet om vigsling er det naturlig å vurdere bindende pålegg og tap av vigslingsfullmakter. Dette fordi det er disse vedtakene biskopen, uti fra sitt tilsyn, kan fatte som har direkte betydning for arbeidsforholdet til den vigslede/vigslingskandidaten. Formen for hvordan bindende pålegg kan

gjennomføres i en ny kirkeorganisasjon drøftes nedenfor, og vil her kun tematiseres uti fra spørsmålet om rettssikkerhet.

Myndigheten til å løse en person fra retten til å utøve prestedtjeneste er hjemlet i Tjenesteordning for biskoper § 13⁵. Et slikt vedtak kan fattes dersom «denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene». Formuleringen fra tjenesteordningen er hentet fra arbeidsmiljølovens §15-14 og innebærer at tap av vigslingsfullmakter er å anse på lik linje med avskjed fra arbeidsforhold. Et slikt vedtak, dog hjemlet i biskopens tilsynsmyndighet, følger bestemmelser fra forvaltningsloven og kan således påklages. Biskopens vedtak vil her være skriftliggjort. Klager rettes til Den norske kirkes klagenemnd. Med en slik forståelse vil det altså også i dagens ordning være slik at enkelte vedtak fattet gjennom tilsynet må skriftliggjøres og følge forvaltningsloven.

Klageadgangen, slik den kommer til uttrykk ved tap av vigslingsfullmakter, gjelder kun for prester. De øvrige vigslede har ikke samme lovfestet rett, jf. kirkeordningens §§ 33 og 39. I forslaget til kirkeordning som ble behandlet av Kirkerådet i 2018 (KR 34/18), var det foreslått at de samme reglene for tap av vigslingsfullmakter skulle gjelde for alle vigslede. Dette bør realiseres i en ny kirkeordning for å sikre mest mulig likebehandling av de vigslede tjenestene, uavhengig av modell for rettslig forankring av prostifellesrådene.

Mulige tiltak for å styrke rettsvernet for de som står under tilsynet kan være å innføre regler som tilsier at avslag på vigsling og bindende pålegg skal følge de regler som ligger ved tap av vigslingsfullmakter. Dette vil imidlertid innebære at biskopen på mange måter mister sin selvstendighet som tilsynsmyndighet i sitt bispedømme, og et annet organ, f.eks. klagenemnda, kan bli oppfattet som en overordnet tilsynsmyndighet i kirken. Det kan heller ikke forstås slik at å bli vigslet er en rettighet, og klageadgang i henhold til forvaltningsloven knytter seg til rettigheter som ikke oppleves innfridd. Det er dermed ikke grunnlag for å kreve at alle vedtak fattet av tilsynet skal kunne påklages.

Med en forståelse av at arbeidslivet og spillereglene i dette er endret de siste tiårene, vil det være et behov for å utvikle rammene tilsynet utøves i for å sikre det videre legitimitet. Dette kan gjøres på følgende måter:

1. Det vigslingsforberedende programmet VTV utvikles videre slik at kandidater som har fått godkjent gjennomført program kan ha som forventning at de vil bli vigslet. Dette gjelder særlig VTV-deltagere knyttet til diakoni, kateketikk og kirkemusikk som i dag kun har én samling. Antall samlinger for denne gruppen bør økes til to.
2. Ved avslag på søknad om vigsling må det åpnes for at kandidaten får ha med seg bisitter når avslaget kunngjøres og at biskop skriftliggjør begrunnelsen. Før biskop vedtar avslag bør det konfereres med biskop fra et annet

⁵ Tidligere §12, oppdatert til §13 på Kirkemøtet i 2021

bispedømme. Vedtak kan ikke påklages, men vigslingskandidat kan søke om vigsling hos annen biskop.

3. Ordningen med bindende pålegg må tydeliggjøres i ny kirkeordning. Det vil si at den beskrives klarere enn i nåværende ordning (jf. kap. 3.1.6), hvor det kun heter at biskopen kan gi «bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse». Slike pålegg må skriftliggjøres og oppfølgingen av dem skje i samråd mellom biskop og arbeidsgiver.
4. Ordningen for tap av vigslingsfullmakter for prester må videreføres, men utvides slik at den gjelder alle vigslete medarbeidere, jf. kirkeordningens §§ 33 og 39.



3.1.6 Oppfølging av bindende pålegg

Utover spørsmålet om rettssikkerhet knyttet til bindende pålegg, er det viktig å få avklart hvordan dette kan følges opp dersom biskop ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar. Arbeidsgruppe 2 drøfter dette i kapittel 1.1.5.1. Biskopen har mulighet til å utstede bindende pålegg til alle kirkelig tilsatte, men har i dagens ordning kun anledning til å følge opp påleggene gitt til prestene. Slike pålegg vil kunne berøre en tilsatts arbeidstid og oppgaver.

Det forutsettes at ordningen for bindende pålegg kan utformes likt uavhengig av hva slags modell som velges for kirkelig organisering. Det vil imidlertid være noe ulikt hvordan påleggene kan følges opp, avhengig av om biskopen inngår i den samme virksomheten som de øvrige tilsatte. Videre vil det kunne være slik at bindende pålegg kan grense opp mot det som i arbeidsretten kalles en endringsoppsigelse. Eksempelvis kan dette være dersom en kantor får bindende pålegg om å ikke spille ved kirkelige handlinger. For å sikre både biskops og arbeidsgivers interesser, vil det være nødvendig å sikre at de samarbeider om oppfølgingen av slike pålegg.

Det vil være mulig å se for seg en løsning på spørsmålet rundt oppfølging av bindende pålegg hvor Kirkemøtet i kirkeordningen vedtar at prostifellesrådene plikter å følge opp de pålegg biskopen gir vedrørende tilsattes tjenesteutøvelse, jf. Tjenesteordning for biskop § 1. Det har ikke vært kapasitet eller rom for denne utredningen å gå inn i de rettslige sidene ved om en slik formulering vil være for inngripende i arbeidsgiveransvaret, men trolig vil ikke dette kunne bli endelig avklart før det eventuelt løftes inn i en rettssak. Ved en slik bestemmelse vil det også kunne være aktuelt å vurdere om biskop kan utstede bindende pålegg for rådene (prostifellesråd, menighetsråd). Det gjøres i dag et formelt skille mellom biskopens bindende pålegg til tilsatte og henstillinger til rådene, men Kirkerådet har tydeliggjort at de forstår konsekvensene av disse som like – de forventes å bli fulgt opp, jf. Kirkerådets brev til Stavanger biskop datert 21. november 2019. Med en forståelse for at slike henstillinger og bindende pålegg i praksis har lik betydning, foreslås det å inkludere en lignende ordlyd for rådene som er for de tilsatte.

En paragraf om bindende pålegg bør legges inn i kirkeordningen, og lyde som følger:

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse, jf. tjenesteordning for biskoper § 1.

Pålegget skal følges opp i et samarbeid mellom biskop og arbeidsgiver.

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg til kirkelige råd vedrørende deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv.

3.1.7 Institusjonalisere korte prostivisitas

Müller-Nilssen-utvalget skriver at forslaget om å legge prostifellesrådet et medansvar for å «vekke og nære» det kirkelige liv, gjør at biskopens visitasordning som er etablert for menighetene, også gjøres gjeldende for prostiene. Hvor ressurskrevende dette vil være, vil avhenge av hyppigheten av visitaser på de to nivåene og antallet prostifellesråd. Det kan til dette legges til at det også må drøftes hvor hensiktsmessige slike visitaser vil være og hva slags elementer som skal inngå i en slik visitas.

I den daglige driften av kirken, vil møtepunktene mellom biskop, prost og daglig leder i prostifellesrådene være et vel så viktig element for å utvikle en helhetlig kirkeorganisasjon som det å innføre prostivisitas. Det er den løpende dialogen og kontakten som vil ha stor betydning. Visitaser i menighetene er høydepunkter som forekommer nokså sjelden. De gir retning for menighetens arbeid i et langsiktig perspektiv og er viktige for å styrke og utvikle kontakten med lokalsamfunnet, men biskopens løpende kontakt med menighetene sikres gjennom prosten og daglig leder, og på andre egnede måter.

Biskopen visiterer menighetene, og gjennom dette fellesrådet, i dagens ordning. Det er et spørsmål om hvordan Müller-Nilssen-utvalgets formuleringer om prostifellesrådets formål skal tolkes. De skriver selv at dets medansvar for å vekke og nære det kirkelige liv tilsier at det gjør det nødvendig å visitere prostifellesrådene (s. 63). I drøftingen av formålsparagrafen tidligere i dokumentet skrives det imidlertid at «prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn...». Det er dermed ikke klart om prostifellesrådet har et selvstendig mandat på linje med bispedømmerådet og menighetsrådet, eller om deres ansvar ikke er annet enn å legge til rette for at menighetsrådene kan utføre sitt oppdrag.

Uavhengig av om det blir etablert en ny visitasordning eller ikke, vil det være viktig at biskopen gjester prostiet og møter prostifellesrådet på en mer jevnlig basis enn visitas av menighetene. Menighetene ønsker en synlig biskop som kan være til stede i menighetenes liv, og biskopene bør tilstrebe å møte menighetene oftere enn under visitaser. Dette skjer allerede i dag, men geografi og andre forhold skaper en ulikhet på hvor ofte dette lar seg gjøre. Biskopen åpner dører inn mot lokale samfunnsaktører og politikere, og er viktig for at kirken kan være relevant i sine lokalsamfunn. Dette må holdes opp som et viktig element i biskopens tjeneste selv om ordning med prostivisitas ikke regelfestes.

3.1.8 Faglig kompetent stab

De foregående delkapitlene har vist at biskopen vil ha et behov for en kompetent stab rundt seg. Det forutsettes at biskopen vil bevare de fleste oppgaver som i dag også dersom arbeidsgiveransvaret legges et annet sted. Samtidig må biskopens stab sees i sammenheng med hva slags oppgaver som skal ligge til bispedømmerådet. Dette er utførlig drøftet i kapittel 5 i denne utredningen.

3.2 Angående biskopens og prostens rolle i arbeidsmiljøutvalget

Biskopen sitter i dag i arbeidsmiljøutvalget (AMU), biskop oppnevnt av Bispemøtet i nasjonalt AMU og biskopene i regionalt AMU, i kraft av sitt arbeidsgiveransvar for prestene. Denne rollen vil endres i en ny organisering.

Det er i dag lovpålagt at virksomheter med minst 50 ansatte plikter å opprette et AMU, mens det i virksomheter med 20 til 50 ansatte skal opprettes dersom en av partene krever det. Det antas at flere prostifellesråd vil være i sistnevnte gruppe, men at det vil være hensiktsmessig at alle prostifellesrådene oppretter et slikt utvalg. Det bør reguleres slik at praksis blir lik.

Arbeidstilsynet oppgir følgende lovpålagte oppgaver for AMU:

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør det som er nødvendig for å hindre at det skjer igjen.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.
- Behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.

Det vil kunne være saker som behandles i AMU som berører biskopens tilsynsansvar. Ettersom tilsynet er med hele kirkens liv, vil også spørsmål knyttet til arbeidsmiljø være av relevans, særlig ettersom dette kan påvirke den enkelte tilsattes evne og motivasjon til å utføre den tjenesten han/hun er satt til å utføre. Eksempelvis kan nevnes nylig gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse om kvinners prestatetjeneste, hvor teologiske uenigheter har direkte innvirkning på arbeidsmiljøet lokalt. I en modell hvor prostifellesrådene henter all eller deler av sin rettslige handlekraft fra rDnk vil

også biskopen kunne ha en rolle i det formelle arbeidsgiveransvaret for enten prestene eller alle lokalt tilsatte.

Uavhengig av hvordan prostifellesrådene forankres, vurderes det som tjenlig at prost har sete i AMU på prostnivå, biskop på bispedømmenivå og preses på nasjonalt nivå. Dette vil sikre at tilsynet får tilstrekkelig informasjon og har mulighet til å komme med innspill i disse møtene. Dette harmoniserer også godt med Arbeidstilsynets anbefaling om at et slikt utvalg skal sammensettes så bredt som mulig. Prost/biskop må sitte i utvalget som representant for arbeidsgiver og dette må fastsettes i regelverk slik at praksis blir lik.

Ved en etablering av en kirkelig organisasjon hvor prostifellesrådene henter sin rettslige forankring fra soknene vil mulighetene for nasjonale kontaktmøter og arbeidsmiljøutvalg som fora for hele kirken ikke være til stede. Det er en erfaring med nåværende ordning at overgangen fra at bispedømmene var selvstendige statlige virksomheter til etableringen av rDnk har gitt gode gevinster knyttet til å kunne avklare en del spørsmål i partssammensatte utvalg på nasjonalt nivå. En større gjennomgang av AMU og en framtidig organisering av dette ligger utenfor denne utredningens mandat, men vil være et element som bør behandles i den videre utformingen av den kirkelige organisasjon.



4 Bispedømmerådets rolle, oppgaver og sammensetning

Mandatet til Müller-Nilssen-utvalget fastslo at bispedømmerådet (bdr) skal bestå i en ny kirkelig organisering. En ny utforming av kirkeorganisasjonen vil imidlertid føre til at oppgaver og ansvar fordeles annerledes i den kirkelige struktur. Dette vil medføre endringer også i bispedømmerådets oppgaver, og som en konsekvens av dette også hva slags rolle det skal fylle i organisasjonen og hvordan det skal sammensettes. I det følgende vil det gjøres rede for hvilke oppgaver bispedømmerådet har i dag og hvordan dette vil påvirkes som følge av endringer de tre foreslåtte modellene i Müller-Nilssen-utvalget innebærer. Videre gjøres det rede for ulike måter å sammensette rådet som følge av dette, og styrker og svakheter ved ulike løsninger drøftes. Avslutningsvis i kapitlet vil bispedømmerådets rolle i ny organisasjonsstruktur drøftes opp mot Kirkemøtets/Kirkerådets og prostifellesrådets rolle.

4.1 Bispedømmerådets oppgaver

I gjeldende kirkeordning for Den norske kirkes § 26 er bispedømmerådets oppgaver fastsatt:

Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet.

Bispedømmerådet utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet.

Bispedømmerådet utfører de oppgaver som det etter avtale blir overlatt av det enkelte menighetsråd eller kirkelige fellesråd.

Formuleringene fra Kirkeloven er svært overordnede, men i praksis er bispedømmerådets virksomhet i hovedsak disse oppgavene:

Tabell 5: Bispedømmerådets oppgaver

Oppgave	Beskrivelse
Budsjettmyndighet	Bdr forvalter midler gitt av KM/KR og fordeler disse til prestatjeneste, tilskudd diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og kirkelig undervisning. Bdr vedtar også budsjettering til strategiske satsinger i bispedømmet.
Strategiarbeid	Bdr har ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, noe som på bispedømmenivå vil særlig omfatte strategier. Bdr er forpliktet på å følge

	opp strategier vedtatt av Kirkemøtet og Kirkerådet.
Tilsetting/disiplinærmyndighet	Bdr tilsetter menighetsprester, spesialprester og proster. Biskopen har arbeidsledelsen etter tilsetting, men disiplinærmyndighet ligger hos bdr.
Valgmyndighet	Bdr oppnevner valgråd for valg til bdr og godkjenner om valglistene kan godkjennes
Klageinstans valg	Bdr er klageinstans etter offentleglova og kirkevalgreglene over vedtak truffet av soknets organer
Avhending av eiendom	Bdr har myndighet til å samtykke ved avhending av eiendom som ikke er nødvendig for kirken
Godkjenning avkastning kirkefond	Bdr er godkjenningsmyndighet for å benytte avkastning fra kirkefond til andre kirkelige formål enn til kirkens drift og vedlikehold
Økonomikontroll	Bdr har økonomikontroll overfor soknet knyttet til de midler som overføres fra bdr til soknene. Bdr er godkjenningsmyndighet for regler om betaling for benyttelse av kirken til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjeneste. Godkjenning av låneopptak.
Godkjenningsinstans for MR og FR	Bdr er godkjenningsinstans for felles menighetsråd og myndighet ved sammenslåing av fellesråd
Høringsinstans	Bdr er høringsinstans i alle interne kirkelige høringer og i mange eksterne.

Tabellen overfor kan ikke sies å være uttømmende for bispedømmerådets sakslister i løpet av ett år, men fanger opp hovedoppgavene slik de er listet opp i Müller-Nilssen-utvalgets rapport. Bispedømmerådene utgjør videre Kirkemøtet, etter gjeldende kirkeordnings § 27. Ettersom dette ikke er vurdert som en del av bispedømmerådets virksomhet er det ikke inkludert i tabellen. Müller-Nilssen-utvalget foreslår å videreføre ordningen med direkte valg av kirkemøtedelegater og at disse utgjør bispedømmerådet sammen med representanter for prostifellesrådene.

Kirkerådets kirkefagutvalg kartla i sitt arbeid hvor mye tid som gikk med på bispedømmekontorene til å utforme høringssvar, og beregnet at det gikk med over ett årsverk på høringssvar-arbeid i kirken. Et slikt arbeid bør, uavhengig av hvordan kirken organiseres, effektiviseres i framtiden. Dette kan skje ved at det ved eksterne høringer i større grad kun leveres ett høringssvar fra Den norske kirke, og at dette i hovedsak utformes på nasjonalt nivå. Av eksterne høringer med særlig regional interesse, bør bispedømmene fremdeles utarbeide høringssvar. Kirkerådet bør også vurdere omfanget og frekvens på antall høringssaker som sendes ut og om det vil være mulig å sikre nødvendig involvering i prosesser på andre måter.

4.1.1 Avvikling av bispedømmerådet som forvaltningsorgan

Ved en forflytning av arbeidsgiveransvaret, slik Müller-Nilssen-utvalget foreslår, vil en stor andel av oppgavene kunne videreføres uten endringer. Det vil være allikevel være mulig å avvikle bispedømmerådet slik det er i sin nåværende form og fordele dets oppgaver mellom prostifellesrådene og Kirkerådet. Eksempelvis kan budsjettvedtak skje på et nasjonalt nivå, og Kirkerådet kan bli valgmyndighet. Prostifellesrådet kan få større myndighet over eiendom og økonomi. Strategiarbeid kan skje nasjonalt og i prostifellesrådene. Dette vil harmonisere med tanken om å effektivisere den kirkelige organisasjon og forståelsen av at dersom noe bygges opp (prostifellesrådet) må også noe bygges ned (fellesrådene og bispedømmerådet). Bispedømmerådet vil kunne bestå, men da som et fagråd e.l. for biskopen og bistå denne i strategiarbeid samt som kirkemøtedelegater. Biskopen vil da være eneste forvaltningsorgan på bispedømmenivå. En mulig fordeling av oppgaver som i dag ligger til bispedømmerådet vil kunne se slik ut:

Tabell 6: Mulig overføring av oppgaver fra bispedømmerådet til andre organ

Kirkerådet	Prostifellesrådet	Biskopen
Budsjettmyndighet	Tilsetting/disiplinærmyndighet	Strategiarbeid
Valgmyndighet	Avhending av eiendom	
Godkjenningsinstans pfr	Godkjenning avkasting kirkefond	
Økonomikontroll	Godkjenningsinstans MR	

Müller-Nilssen-utvalget drøfter, med utgangspunkt i rapporten fra Kirkerådets utvalg for gjennomgang av kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt i Den norske kirke, potensialet for å utvikle bispedømmet som arena for kompetanseutvikling. Dette er drøftet fylldig i delkapittel 3.1.4.2.

I dagens ordning er det Kirkerådet som vedtar budsjett og fordeling mellom de ulike enheter i rettssubjektet. Likeledes er det Kirkerådet som avlegger samlet årsregnskap for rettssubjektet. Bispedømmerådene får tildelt en budsjetttramme som i utgangspunktet er gitt en øremerket fordeling mellom drift og tilskudd til trosopplæring, diakoni/kirkemusikk/undervisning mv. Bispedømmerådet fordeler midler til prestestillinger, samt tilskudd til diakoni, kirkemusikk og kirkelig

undervisning. Det vil være mulig å organisere dette på en måte hvor Kirkerådet tildeler dette direkte til prostifellesrådene og at disse igjen rapporterer direkte til Kirkerådet v/felles økonomienhet. Digitale rapporteringsverktøy vil gjøre slikt lettere enn tidligere. Det må i så fall gjøres en beregning nasjonalt, i samarbeid med prostifellesrådene, hvordan en ny fordelingsnøkkel skal se ut. Der bispedømmerådene i dag kan gjøre en vurdering og flytte midler fra ett prosti til et annet, må dette gjøres i Kirkerådet dersom en slik ordning skal etableres.

Mandatet for Prosjekt kirkelig organisering fastslår at «bispedømmerådet skal bestå», men hva som ligger i dette er ikke spesifisert. Det kan allikevel stilles spørsmål om bispedømmerådet kan forstås som å bestå dersom det tømmes for alle oppgaver de har ansvar for i dag. Videre kan det stilles spørsmål ved i hvor stor grad en avvikling av bispedømmerådet vil være ressursbesparende for den kirkelige organisasjon. Müller-Nilssen-utvalget peker på at arbeidsgiveransvaret har utgjort en betydelig del av ressursbruken på bispedømmernivået. Ved opprettelsen av et prostifellesråd vil den daglige arbeidsledelsen og oppfølgingen av tilsatte legges til prostifellesrådet uavhengig av fra hvor prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne. Dette vil tilsi at personalavdelingen på bispedømmernivået vil bli mindre. Videre vil biskopen måtte ha forvaltningsoppgaver og gjennom sin virksomhet ha behov for en stab rundt seg, og selv om en redusert personalavdeling vil bety færre personer, vil det fortsatt kunne være slik at en stab betjener både biskop og bispedømmeråd.

Det er spørsmål om det er ressursbesparende og hensiktsmessig å legge oppgaver som i dag sorterer under bispedømmerådet til andre steder i kirkeorganisasjonen. Hvis Kirkerådet skulle være budsjettmyndighet og fordele midler direkte til de enkelte prostifellesråd vil det kreve ytterligere ressurser nasjonalt, og nærheten til mottakerne vil svekkes.

4.1.2 Videreføring av bispedømmerådet som forvaltningsorgan

Det har i Den norske kirke rådet en forståelse de siste 30 årene, formulert i utredningen *Kirkens embete og råd* i 1987, at ledelse og styring skjer i et samvirke mellom tjenesten med Ord og sakrament og valgte kirkelige råd. Det er derfor en etablert praksis for at det er demokratisk valgte organer på alle forvaltningsnivå i kirken.

Et forvaltningsorgan må ha oppgaver å utføre og den rettslige forankringen av prostifellesrådet vil påvirke hva slags oppgaver det vil kunne ha. I det følgende forutsettes det at bispedømmerådet vil ha ansvar for de oppgavene det har i dag, men at arbeidsgiveransvaret endres. Det vil være mulig at enkelte andre oppgaver også flyttes, for eksempel ved at prostifellesrådet får myndighet til å godkjenne sammenslåing av menighetsråd. Videre vil det være muligheter for å endre noe av rapporteringsarbeidet, for eksempel ved at prostifellesrådet rapporterer direkte til Kirkerådet på midler mottatt fra bispedømmerådet. Slike endringer av enkeltoppgaver vurderes som lite inngripende i det store bildet, hva gjelder ansvarsområde for Kirkerådet, bispedømmerådet og prostifellesrådet og vurderes som best tjent med å bli avklart på et senere tidspunkt når kirkeorganisasjonen har fått en tydeligere form. Ikke minst skyldes dette at den rettslige forankringen av prostifellesrådet fremdeles er

et åpent spørsmål. Det vil dermed være tilsettingsspørsmålet som vil være hovedfokus i det følgende.

Bispedømmerådet har i dag tilsettings- og disiplinærmyndighet for menighetsprester, spesialprester og proster. Uavhengig av modellvalg vil prostifellesrådet overta dette for menighetsprestene, dog med det formelle arbeidsgiveransvaret liggende i rDnk i modell 2 og 3. For spesialprester og proster kan dette imidlertid variere fra modell til modell, og for prostens del må dette også sees i lys av spørsmålet knyttet til daglig ledelse av prostifellesrådet, slik det er drøftet i delkapittel 3.1.2 og 3.1.3.

I likhet med Müller-Nilssen-utvalget vil denne utredningen ikke gå inn på spesialprester som ikke er tilsatt av bispedømmerådet, og forutsetter at biskopen og bispedømmets relasjon til disse (bl.a. feltprester og sykehusprester) kan fortsette som i dag. For fengsels- og studentprester forholder det seg imidlertid annerledes. Müller-Nilssen-utvalget drøfter disse stillingskategoriene i kap. 5.10.1 og spør om det mer mest hensiktsmessig med en lokal forankring eller nasjonal overbygging av disse stillingene. Utvalget konkluderer ikke, men skriver at dette bør vurderes i samråd med fagmiljøene. Flere steder er student- og fengselsprester deltidsstillinger, hvor den som innehar stillingen også fyller rolle som f.eks. prostiprest. Dette tilsier en lokal organisering, og det vil også ivareta nærheten til lokal prestetjeneste. For heltidsstillinger kan det derimot være andre hensyn som veier tyngre, blant annet knyttet til kompetanse i tilsettingsprosessen. Slike tilsetninger vil foregå sjelden og dette kan tale for tilsetninger til slike stillinger bør skje nasjonalt med lokal deltakelse i tilsettingsprosessen for å sikre profesjonalitet. En mellomløsning kan være å videreføre tilsetningen for disse stillingene i bispedømmerådet, men å tilpasse dette på en måte som gjør at deltidsstillinger kan kombineres med stilling i et prostifellesråd. Der det kan være hensiktsmessig å videreføre ordningen med tilsetninger av spesialprester på bispedømmenivå, bør det arbeides videre med å forankre fagutvikling og koordinering av slike stillinger på nasjonalt nivå for å sikre en tilfredsstillende faglighet og kvalitetssikring i forvaltningen av disse stillingene.

For prosten henger tilsetning sammen med rollen vedkommende skal ha i prostifellesrådet. Dette er drøftet i delkapittel 3.1.2 og 3.1.3. Kort oppsummert kan tilsetning i de ulike organene forstås slik:

Tabell 7: Tilsetning av prost

Prost tilsettes av bdr	Prost tilsettes i pfr
Sikrer en vertikal sammenheng i kirken. Biskop tilsettes i Kirkerådet og har sitt virke i bispedømmet. Prost tilsettes i bispedømmerådet og har sitt virke i prostiet. Prest tilsettes i prostifellesrådet og har sitt virke i menigheten	Uavhengig av modellvalg vil prost inngå i ledelsen av virksomheten i prostifellesrådet. Som ansvarlig organ er det hensiktsmessig at prostifellesrådet får tilsette sine ledere
Prosten kan i større grad forstås som biskopens medhjelper i utøvelsen av	Biskop tiltrer det valgte rådet med stemmerett ved tilsetning av prost.

tilsynet ved at biskop har stemmerett i organet som tilsetter prost	
---	--

Biskopens rolle knyttet til etter- og videreutdanning ble drøftet i delkapittel 3.1.4.2. Det ble der stilt spørsmål om bispedømmerådet også bør ha en rolle knyttet til kompetanseutviklingen av lokalt kirkelig tilsatte. Dette vil harmonisere med at all styring skjer i et samvirke mellom embete og råd. Det er allikevel usikkert hvor gjeldende dette prinsippet er i dette tilfellet. Bispedømmerådet har i dagens ordning ingen særlig rolle knyttet til kompetanseutvikling utover at de vedtar budsjettet biskopen styrer etter. Det foreslås at det også i en fremtidig ordning organiseres på denne måten.

4.1.3 Oppsummert om bispedømmerådets oppgaver

Bispedømmerådet fyller en viktig rolle i dagens kirkeorganisasjon. Det vil allikevel være mulig å flytte de oppgaver som i dag ligger til rådet til andre organer. Dette vil medføre at bispedømmerådet ikke lenger kan forstås som et forvaltningsorgan, men kan fungere som et fagråd som støtter opp om biskopen i dennes strategiarbeid. Dette vil ikke påvirke bispedømmerådets rolle som kirkemøtedelegater.

Denne utredningen vurderer det allikevel som lite hensiktsmessig å flytte alle oppgaver bispedømmerådet har i dag. Dette vil medføre både at avstanden til lokalkirken for enkelte vedtak blir for stor, samtidig som oppgaver som mer effektivt kan løses på bispedømmenivå legges til prostifellesrådet. Bispedømmet vil måtte spille en viktig rolle også i en fremtidig organisering som et bindeledd mellom prostifellesrådene og kirken nasjonalt – særlig dersom rådet vil bestå av kirkemøtedelegater og representanter fra prostifellesrådene. Dette harmoniserer med bispedømmerådets nåværende oppgave om å fremme samarbeid mellom menighetsrådene, jf. Kirkeordningens § 26. Det vil derfor være forhastet å ta bort alle oppgaver og kun ha biskop som forvaltningsorgan på bispedømmenivå. Dette vil også bryte med den tradisjonen som er i Den norske kirke med en rådsstruktur på alle nivåer. Digitale verktøy og etablering av felles økonomi- og arkivenheter har vist at det ligger et potensial i å samordne og effektivisere måten oppgaver løses på selv om bispedømmerådet beholder ansvaret for oppgavene.

Ved en etablering av en prostifellesrådsstruktur vil bispedømmerådets oppgave som tilsettingsorgan endres. Hvor store endringene vil bli avhenger av hva slags rettslig forankring og modell for daglig ledelse som velges. Menighetsprester vil uansett tilsettes i prostifellesrådet. Det anbefales at tilsetting av spesialprester fremdeles skjer i bispedømmerådet. For prosten avgjøres dette av hva slags rolle prostens skal ha i prostifellesrådet. Det er i 3.1.2 og 3.1.3 redegjort for styrker og svakheter ved ulike ordninger for dette.

Det kan også være nødvendig å se på oppgaveporteføljen til bispedømmerådet ut ifra erfaringer som gjøres i ny organisasjonsstruktur. Overføring av enkeltoppgaver til eller fra vurderes på nåværende tidspunkt som mindre avgjørende og er ikke behandlet utførlig i denne utredningen.

4.2 Bispedømmerådets sammensetning

Arbeidsgruppe 3 i Prosjekt kirkelig organisering har pekt på ulike måter bispedømmerådet kan settes sammen på. Som i dag kan det være en sammenheng mellom de som sitter i Kirkemøtet og de som sitter i bispedømmerådene, men det er ingen nødvendighet. Som det fremgår av hovedutvalgets rapport, i avsnitt 5.8.1, har hovedutvalget lagt opp til at bispedømmerådets oppgaver, ut over arbeidsgiveransvaret, videreføres. I enkelte modeller kan det også være aktuelt at bispedømmerådet ivaretar enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet (5.8.5):

Modell 1: Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).

Modell 2: Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).

Modell 3: Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Müller-Nilssen-rapporten går inn for modell 3, men skriver at denne sammensetningen bør utredes mer. Rapporten peker blant annet på at rådet vil sammensettes av valgte representanter fra to ulike logikker, der prostifellesrådsrepresentantene vil ha blitt valgt på grunn av engasjement mens Kirkemøtemedlemmene i større grad på grunn av meninger. De skriver videre at konsekvensen av at et direktevalgt menighetsrådsmedlem gjennom to indirekte valg kan velges til bispedømmerådet (først til prostifellesråd, deretter fra prostifellesråd til bispedømmeråd) bør utredes videre. Et slikt bispedømmeråd vil ha mange medlemmer, og Müller-Nilssen-utvalget peker på at dette kan håndteres ved færre møter og etableringen av et arbeidsutvalg. I det følgende vil disse tre elementene drøftes.

Müller-Nilssen-utvalget peker på ulike logikker ved valg til menighetsråd og Kirkemøtet. Innføringen av lister til bispedømmeråd/kirkemøtevalget i 2015 har skapt en ny dynamikk i disse valgene som gir en større grad av å stemme på ideer og meninger heller enn personer. Til menighetsrådsvalg vil det i større grad være mer personavhengig. På Kirkemøtet i 2021 ble det behandlet sak knyttet til valg og valglister, og det ble vedtatt at bispedømmet fortsatt skal utarbeide en nominasjonskomiteens liste. Med premisset Müller-Nilssen-utvalget presenterer om ulike logikker, innebærer Kirkemøtets vedtak at en slik ulikhet ikke bare er mellom valg til menighetsråd og bispedømmeråd, men også innad i bispedømmerådvalg. De senere års kirkevalg har vist at det er vanskelig å finne en formel for valg som er mest hensiktsmessig og trolig vil valglister og valglogikker endres også i tiden framover. Sammensetningen av bispedømmerådet må ta høyde for at kirkevalg er dynamiske og at selv om det stilles lister til valg i dag, kan dette endres i løpet av en

viss periode. Det kan for eksempel tenkes at noen stiller egen valgliste i enkelte bispedømmer, men ikke alle. På samme måte vil det også være mulighet innenfor dagens ordning å stille egne lister til menighetsrådsvalg. Uti fra dette vil denne utredningen konkludere med at sammensetningen av bispedømmeråd ikke må ta hensyn til ulike logikker i hvordan representantene er valgt. Heller må vi forstå at de er gitt et mandat som valgte representanter og at dette mandatet kan gjøres gjeldende i ulike former for sammensetning av bispedømmerådet.

I referansegruppen har det i arbeidet med utredningen også blitt reist spørsmål om indirekte valg til Kirkemøtet, og at dette på en bedre måte enn dagens direkte valg kunne ivareta soknenes og prostienes interesser. Denne utredningen forstår det slik at direkte valg til Kirkemøtet var et av hovedpremissene for kirkeforliket i 2008 og opplever at det ikke er mandat for å drøfte dette i denne omgang.

Det er bedt om en videre utredning av at enkelte bispedømmerådsmedlemmer vil ha sete i rådet gjennom to indirekte valg dersom bispedømmerådet også skal ha medlemmer fra prostifellesrådet. I dagens ordning er det indirekte valg kun til kirkelige fellesråd. Spørsmålet om direkte og indirekte valg til kirkelige organer har vært gjenstand for debatt i kirken de siste 20 årene. Gjennom kirkeforliket i 2008 ble det satt som krav at demokratiet i Den norske kirke måtte styrkes for at grunnlovsendingene kunne bli vedtatt. Dette førte til at det i dag er direkte valg til bispedømmerådene. Det må imidlertid kunne forstås slik at de direkte valgene til bispedømmerådene var nødvendige fordi bispedømmerådene utgjør Kirkemøtet, og at det i tråd med skillet mellom stat og kirke var et behov for å styrke demokratiet til Kirkemøtet dersom det skulle overta myndigheten som tidligere hadde ligget til Kirkelig statsråds styre av kirken. Etersom det forutsettes at det fortsatt vil være direkte valg til Kirkemøtet, kan ikke denne utredningen se at indirekte valg av enkelte medlemmer til bispedømmerådet vil være problematisk i så henseende. Ved å gjøre et skille mellom hvem som utgjør bispedømmerådet og hvem som utgjør Kirkemøtet, samt at tilsettinger av menighetsprester tas ut av bispedømmerådets portefølje forstår denne utredningen det som uproblematisk at omtrent halvparten av bispedømmerådsmedlemmene er indirekte valgt.

Hva gjelder størrelse på bispedømmerådet, vil Mülller-Nilssen-utvalgets anbefaling om at rådet består av Kirkemøtemedlemmene samt et medlem fra hvert prostifellesråd medføre at bispedømmerådet vil bli et stort organ. Utvalget ser denne problematikken og foreslår å redusere antall møter og opprette et arbeidsutvalg som kan følge opp sakene. Det er skissert at et slikt AU f.eks. kan bestå av biskop, to kirkemøtedelegater og to medlemmer fra prostifellesrådene. Dette er en løsning som i praksis kan fungere dersom AU behandler saker regulert gjennom delegasjonsreglement. Ved etablering av et stort bispedømmeråd må det gjøres en vurdering av hvilke saker som kan delegeres fra bispedømmerådet og til et AU og hva som kan delegeres til administrasjonen. Det vurderes blant annet slik at saker som berører strategi og budsjett bør behandles i rådet. Vedtak gjort i et AU fordrer skjønn på om en sak bør tas opp i rådet, og det må organiseres slik at rådet på et hvert tidspunkt kan trekke tilbake delegasjonen gitt til arbeidsutvalget. Størrelsene på bispedømmerådet kan komme til å variere ettersom en ny ordning kan medføre både ulikt antall kirkemøtedelegater og prostifellesråd fra bispedømme til bispedømme.

Hvor store fullmakter et AU bør ha kan dermed være ulikt, og dette anbefales å avgjøres av det enkelte bispedømmeråd. En forutsetning i Müller-Nilssen-utvalget var at antallet prostier skulle være omtrent som i dag. Dersom ny kirkeordning medfører en stor økning av antall prostier for å sikre nærhet til kommunene, vil det kunne vanskeliggjøre en modell for sammensetning i tråd med Müller-Nilssen-utvalget.

Uavhengig av hvordan bispedømmerådet sammensettes, vil bortfall av tilsetning av menighetsprester medføre at møtefrekvensen for rådet må vurderes. Trolig vil det holde med omtrent to møter i semesteret, men dette må avgjøres av de erfaringer som gjøres når ny ordning trer i kraft.

4.2.1 Mulig sammensetninger av bispedømmerådet

Müller-Nilssen-utvalget skisserer tre mulige løsninger for sammensetningen av bispedømmerådet. Det ene innebærer en tilnærmet lik fortsettelse av dagens ordning, det andre at bispedømmerådet utgjøres kun av representanter fra prostifellesrådene og det tredje med at dagens bispedømmeråd utvides med en representant fra hvert av prostifellesrådene

Der de ulike modellene for rettslig forankring av prostifellesrådene vil kunne innebære ulik oppgaveportefølje for bispedømmerådet, vurderes det slik at dette ikke har så stor betydning for sammensetningen av rådet. Uavhengig av hva slags modell som velges, må bispedømmet være et bindeledd mellom nasjonalkirken og lokalkirken.

Det første alternativet i Müller-Nilssen-utvalget er en videreføring av dagens ordning, men at det heller blir slik at kirkemøtedelegatene utgjør bispedømmerådet snarere enn motsatt. Her presenteres muligheten for at bispedømmerådet kan være et bindeledd i organisasjonen ved at rådet velger en representant til prostifellesrådet. Det innvendes mot en slik representasjon i prostifellesrådet at det kan bli opplevet som unødvendig styring ovenfra. Det vil imidlertid kunne argumenteres for en lik vurdering av bispedømmerådets representasjon i prostifellesrådet med kommunal representasjon. De vil begge sitte i rådet som representanter for finansieringskilden til prostifellesrådet og dersom de vurderes på like premisser bør stemmerett for de to vurderes likt. Det synes unaturlig at kun den ene av de to har stemmerett. Videre vil det være slik at kommunal representant er demokratisk valgt, og således gir det mening at representant fra rDnk også er en valgt representant. Det innvendes i Müller-Nilssen-utvalget om at dette vil innebære en stor møtebelastning for bispedømmerådsrepresentanter ettersom de vil sitte i både Kirkemøtet, bispedømmerådet og prostifellesrådet. Det vil imidlertid gi samme utslag andre veien dersom prostifellesrådet skal være representert i bispedømmerådet – da vil vedkommende sitte i menighetsråd, prostifellesråd og bispedømmeråd.

Dersom Kirkemøtet skal bestå av et ulikt antall representanter fra de enkelte bispedømmeråd vil denne modellen for bispedømmeråd innebære at det er ulikt antall medlemmer fra bispedømme til bispedømme. Dette kan, slik det er foreslått i arbeidsgruppe 3 i Prosjekt kirkelig organisering, løses ved at varamedlemmer til Kirkemøtet møter fast med stemmerett i bispedømmerådet.

En løsning i tråd med Müller-Nilssen-utvalgets første alternativ vil bidra til å sikre en helhetlig og sammenhengende kirkeorganisasjon og vil være av en størrelse som kan fungere godt.

Müller-Nilssen-utvalgets andre forslag til sammensetning av bispedømmerådet innebærer at det består av ett medlem fra hvert prostiråd. Dette vil sikre en regional sammenheng i kirkeorganisasjonen. I denne løsningen kan biskopen forstås som bindeleddet opp til Kirkemøtet ettersom denne vil ha sete der. Det vurderes allikevel som lite hensiktsmessig at kirkemøtedelegatene kun har ansvar for kirkemøtesaker. Müller-Nilssen-utvalget peker på at dette kan ha betydning for utviklingen av Kirkemøtet. Denne utredningen vurderer det slik at dette er en lite fruktbar måte å sikre en helhetlig kirkestruktur på og at kirkemøtedelegatene må ha en tydeligere forankring i øvrig kirkelig virksomhet, og vil ikke gå videre inn i en behandling av dette forslaget.

Det tredje, og anbefalte, forslaget fra Müller-Nilssen-utvalget er at bispedømmerådet sammensettes av kirkemøtedelegatene fra bispedømmet og representanter fra prostifellesrådet. Vi har i forrige delkapittel redegjort for noen av utfordringene knyttet til dette alternativet. Fordelen med denne modellen er at den skaper en reell samhandling direkte mellom prostifellesrådene. Der den første sammensetningen avhenger av at rDnks representant viderebringer prostifellesrådenes anliggender, kan dette målbæres direkte av representanter fra de ulike prostifellesrådene i denne modellen. Det vil gjøre bispedømmerådet til et godt organ for strategisk arbeid, og det er mer hensiktsmessig å ha representasjon oppover i organisasjonen heller enn nedover. Størrelsen på rådet er krevende for å sikre en god møtstruktur, og en eventuell delegasjon til et arbeidsutvalg må vurderes.

4.2.2 Oppsummert om bispedømmerådets sammensetning

Bispedømmerådets sammensetning er utførlig drøftet i Müller-Nilssen-utvalgets kap. 5.8.5 og kapittel 6 i Arbeidsgruppe 3s rapport. Det er lite å legge til de ulike modellene som er presentert der. Bispedømmerådets sammensetning må avgjøres på bakgrunn av dets oppgaver. Med en forståelse av at tilsetninger faller bort, blir hovedsakene for et bispedømmeråd budsjettmyndighet og strategiarbeid, noe som taler for en nær kobling mellom Kirkemøtet og bispedømmeråd og mellom bispedømmerådet og prostifellesrådene. Dette kan løses på en god måte gjennom Müller-Nilssen-utvalgets første og tredje forslag.

Müller-Nilssen peker på den tredje modellen som den beste, hvor bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet og et medlem fra hvert av prostifellesrådet. I denne sammensetningen er størrelsen på rådet den største utfordringen. Utvalget ser et arbeidsutvalg som en mulig løsning på dette. Det knytter seg en usikkerhet her om en delegasjon enten blir for liten til å gi en reell reduksjon i rådets oppgaver eller blir så stor at den svekker den demokratiske forankringen av vedtakene. Dette vurderes allikevel som den best egnete sammensetningen av bispedømmerådet, med forbehold om at antallet prostier ikke øker i særlig grad fra det som er skissert i Müller-Nilssen-utvalget, som tar utgangspunkt i omtrent 100 prostier.

5 Kompetansebehov på bispedømmekontoret

Mandatet til denne utredningen sier at basert på forslag til ansvar og oppgaver for biskop og bispedømmeråd skal arbeidsgruppen redegjøre for kompetansebehovet på bispedømmekontoret, og se dette i sammenheng med kompetansebehov i prostiet og nasjonalt.

Det har i de foregående kapitlene blitt drøftet hva slags oppgaver som skal ligge til biskop og bispedømmeråd, og det forutsettes i det videre at mye av det arbeidet som i dag skjer i disse to organene kan fortsette også om arbeidsgiveransvaret blir lagt et annet sted. En del av arbeidet, for eksempel knyttet til etter- og videreutdanning, må allikevel omorganiseres.

I kapitlene for henholdsvis biskop og bispedømmeråd, ble de enkelte organers oppgaver presentert i tabeller. Ved å sette disse ved siden av hverandre, får vi et bedre bilde av hva en stabsfunksjon på bispedømmenivå må ha kompetanse innen.

Tabell 8: Sammenstilling av arbeidsoppgaver for bispedømmeråd og biskop i ny kirkelig organisering

Bispedømmeråd	Biskop
Strategiarbeid	Strategiarbeid
Oppfølging av KM-vedtak	Oppfølging av KM-vedtak
Budsjettmyndighet	Vigsling – herunder VTV
Tilsetting/disiplinærmyndighet for spesialprester og tilsatte i egen stab	Visitas
Valgmyndighet	Tap av vigslingsfullmakter
Klageinstans valg	Bindende pålegg
Dispensasjonsrett valg	Bruk av kirkebygg/rom
Avhending av eiendom	Forordning av gudstjenester
Godkjenning avkastning kirkefond	Godkjenning av lokal grunnordning
Økonomikontroll	Godkjenning av trosopplæringsplan
Godkjenningsinstans for MR	Fag- og inspirasjonssamlinger
	Kompetanseheving
	Rolle ved tilsettinger av vigslete i pfr
	Utstedelse av tjenestebrev/kollas

Utredningen vil ikke gå i detalj på hver enkelt oppgave, men tegne et mer helhetlig bilde av kompetansebehov på bispedømmekontoret. Det gjøres et skille mellom det som i dag kan inndeles i personal- og administrasjonsavdeling og kirkefagavdeling ved bispedømmekontorene, og de vil drøftes hver for seg.

5.1 Personal- og administrasjonsavdeling

Det ble i 2019 etablert en felles økonomienhet (FØ) og en felles arkivenhet i rettssubjektet Den norske kirke. Der bispedømmene tidligere selv hadde ansvar for å føre budsjett, regnskap og lønn, får man nå bistand til dette fra FØ. Økonomiansvaret for bispedømmene vil være et av elementene som påvirkes mest av et endret arbeidsgiveransvar, men ettersom dette ikke lenger er organisert på bispedømmenivå vil dette ikke behandles videre i utredningen. Det vil fremdeles være behov for en økonomiavdeling i rDnk uavhengig av hvordan den kirkelige organisasjon vil se ut, og selv om ansvaret og oppgavene til denne vil endres medfører ikke dette nødvendigvis en omorganisering.

Personalarbeidet vil derimot kunne organiseres ulikt uti fra ulik rettslig forankring av prostifellesrådene. Det vil også bli tatt høyde for at organiseringen av prostifellesrådene kan variere rundt om i landet på bakgrunn av geografi og andre forhold. Videre vil det være enkelte oppgaver som i dag i flere bispedømmer er lagt til personalavdeling som uavhengig av organisering vil ligge på bispedømmenivå, blant annet ansvaret for vigsling og Veien til vigsling (VTV).

I modell 1 vil det i teorien ikke være et behov for noe personalarbeid på bispedømmekontoret, utover et ansvar for de som fremdeles vil være tilsatt på dette nivået. Prostifellesrådet vil her være arbeidsgivere med fullt ansvar for å bygge opp de strukturer og funksjoner som er nødvendige for å være en ansvarlig arbeidsgiver. Sett sammen med antallet fellesråd i de enkelte bispedømmene vil dette til sammen gi færre og større personalenheter total sett: Der for eksempel Tunsberg bispedømme i dag har 35 enheter (34 fellesråd + bispedømme), vil dette kunne reduseres til 10 hvis man følger dagens prostigrensener. I Oslo bispedømme vil det imidlertid gå andre veien. Der det i dag er fire slike enheter (3 fellesråd + bispedømme), vil dette øke til 7 (8 hvis man inkluderer Døveprostiet). Det vil også være områder i landet hvor prostifellesrådene fremdeles kan forbli såpass små at det kan være et behov for å kunne kontakte en rådgivende instans, som kan legges på bispedømmenivå.

Müller-Nilssen-utvalget hadde som første punkt i sitt mandat å «frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt», og har i mandatet også en formulering om å ivareta de ansattes behov. Dette tilsier at det vil være nødvendig med noe fleksibilitet rundt hvordan personalarbeidet ivaretas uti fra lokale forhold. Som hovedansvarlig må det likevel ligge en forutsetning om at omfanget av administrative funksjoner ikke må øke, og at det er uheldig med dobbeltfunksjoner.

I modell 2 vil alle tilsatte ha en forankring i rDnk. Dette gir mulighet for å samordne mange av personalfunksjonene på bispedømmenivå. Ettersom prostifellesrådene vil

bli store enheter med mange tilsatte vil det allikevel være et behov for å ha noen personalressurser også på prostinivå.

I modell 3 forutsettes det at personalarbeidet vil kunne utformes som i modell 1, men at et slikt ansvar for tilsatte med tilknytning til rDnk vil skje på delegasjon eller gjennom presisering i kirkelig regelverk.

Noen oppgaver som i dag ofte er lagt til personalavdelingene vil imidlertid ikke endres. Dette gjelder Veien til vigsling, arbeidsveiledning og arbeid i forbindelse med vigsling. I de fleste bispedømmene er også EVU-arbeidet lagt til personalavdelingen. Disse oppgavene vil fremdeles ligge i bispedømmet, dog i en noe endret form for EVU (jf. kap. 3.1.4)

Videre er det et spørsmål om det fremdeles bør være noe kompetanse innen økonomi på bispedømmenivå med tanke på bispedømmerådets budsjettmyndighet mm. Det vil også være noe rapportering fra prostifellesrådene knyttet til tildelte midler til f.eks. diakoni, musikk og undervisning. Dette er imidlertid også her et spørsmål om dobbeltfunksjoner og krav om effektiv forvaltning. Digitalisering har ført til at mer rapportering kan skje direkte fra prostifellesrådene til Kirkerådet, og felles økonomienhet kan støtte opp om stiftsdirektørs ansvar for saksforberedelse mm til bispedømmerådet.

5.2 Kirkefag

Det ligger i utgangspunktet ingen nødvendige endringer i bispedømmets ansvar for kirkefaglige oppgaver som følge av etableringen av et prostifellesråd. Både biskop og bispedømmeråd vil ha en lik oppgaveportefølje hva gjelder kirkefag også om arbeidsgiveransvaret legges et annet sted. Det er allikevel noen momenter som gjør at det også er relevant å trekke inn denne siden av aktiviteten på bispedømmet:

1. I hvor stor grad skal prostifellesrådene bygge opp egen kirkefaglig kompetanse?
2. Müller-Nilssen peker på muligheten for å utvikle bispedømmene som kompetansesentre.
3. Kirkerådets kirkefagutvalg viste i sin rapport fra 2020 muligheter for hvordan Den norske kirke kan styrke sitt kirkefaglige arbeid.
4. Kirkemøtets behandling av sak om kirkebygg i 2021

I Kirkemøtets vedtak om Dnks kunst- og kultursatsing (KM 11/18) heter det at «arbeid med kunst og kultur er et kjerneområde som åpner troens rom gjennom et mangfold av uttrykk». Hva som er kirkefag og hva som er kjernevirksomhet må derfor forstås ganske bredt. Alt som bidrar til å bygge opp under kirkens virksomhet knyttet til å forkynne Ordet og forvalte sakramentene kan på sitt vis forstås som tilhørende kirkefag. En slik definisjon gjør det mulig å inkludere kirkens kulturarbeid samt kommunikasjon og samfunnskontakt inn i denne betegnelsen.

Biskopens fortsatte ansvar som godkjenningsmyndighet og bispedømmerådets ansvar for strategisk arbeid i bispedømmet tilsier at det fortsatt vil være et behov for

kompetanse innen en rekke av de kirkefaglige områdene på bispedømmekontoret. Biskopene legger stor vekt på dette.

I dagens kirkelige organisering er det slik at biskopen inviterer til fagsamlinger for de fleste fagområdene, og det vil være kompetanse på bispedømmekontoret til å gi råd og veiledning til ansatte på fellesrådsnivå. Ved en opprettelse av prostifellesrådet som arbeidsgiver med alt ansvaret det medfører (særlig etter modell 1), vil det i utgangspunktet være dette organets ansvar å sikre sine tilsatte den nødvendige kompetansen til å kunne utføre sitt arbeid. Det fremstår imidlertid som lite hensiktsmessig å bygge opp en solid nok kompetanse innenfor bredden av kirkefag på prostifellesrådsnivå. Heller bør det være slik at de fleste henvendelser fra menighetene besvares på bispedømmenivå. Kirkerådets kirkefagutvalg skriver at dette ikke bør legges nasjonalt ettersom kunnskapen om lokale forhold vil være større på bispedømmekontoret. Müller-Nilssen-utvalget skriver at «bispedømmekontorene bør ha en kompetanse og kapasitet som både kan sette biskopen i stand til å utøve sine roller innen ledelse og tilsyn, fungere som kompetanseorgan for sokn og prostier, og betjene sentrale kirkelige organer med statistikk og kunnskap om forholdene i bispedømmet».

Biskopen har en særlig rolle knyttet til å være representant for kirken i det offentlige (public ministry). For å sikre at dette kan skje på en god måte, er det nødvendig å ha kompetanse innenfor kommunikasjon på bispedømmekontoret. En slik kompetanse vil også kunne styrke arbeidet med dette i prostifellesrådene.

Gitt at bispedømmet fremdeles skal ha en rolle som kompetansesenter, vil det være et spørsmål knyttet til spisskompetanse. Man kan grovt sett tenke seg at det kan være en forståelse for at det finnes en økning i kompetanse oppover i systemet – fra menighet til prosti, videre til bispedømmet og at spisskompetansen ligger i Kirkerådet. Et alternativ til dette vil være i større grad å bygge opp regionale spisskompetansemiljø som kan betjene hele kirken. For eksempel kan ett bispedømme ha en særskilt kompetanse knyttet til kirkemusikk og være det stedet både bispedømmene og Kirkerådet henvender seg for råd, veiledning mm. Det er allikevel usikkert hvor tjenlig dette er med tanke på å sikre god forvaltning og saksforberedelse til Kirkerådet og Kirkemøtet. Utarbeidelsen av slike dokumenter krever høy kompetanse samtidig som arbeidet krever stor grad av samhandling mellom de ulike seksjonene i Kirkerådet. Det vil dermed være lite effektivt å sette ut forberedelse av saker om f.eks. trosopplæring til ett bispedømme. Det vurderes derfor slik at det ikke er tjenlig å gjøre bispedømmekontorene til kompetansesentre rettet inn mot de nasjonalkirkelige organer.

Hvis logikken om en økende kompetanse oppover i den kirkelige organisasjon vil være gangbar også dersom de formelle arbeidsgiverbåndene til prostifellesrådene blir svake, vil det heller være et spørsmål om på hvilken måte bispedømmekontoret kan være utrustet til å betjene biskop/bispedømmeråd, menighetene og rapportere til Kirkerådet. Ettersom bispedømmenivåets virksomhet vil bli noe mindre, må også antallet tilsatte vurderes. Dette handler om å skape en organisasjon som er i stand til å drive arbeidet på en god måte samtidig som man unngår dobbeltfunksjoner. En mulighet her vil være å legge om organiseringen av bispedømmekontoret fra

sektorvis inndeling med rådgivere på særskilte områder til en større bredde i ansvarsområdene. Eksempelvis kan dette gjøres ved at tre rådgiverstillinger knyttet til henholdsvis diakoni, trosopplæring, musikk/kultur kan omformes til tre rådgiverstillinger knyttet til menighetsaktivitet og at disse rådgiverne står i kontakt med spisskompetansen i de ulike seksjonene i Kirkerådet. Dette bør sees i sammenheng med arbeidet knyttet til helhetlig menighetsplan, som etter vedtak fra Kirkemøtet (KM 12/21) skal legge grunnlaget for strategisk utvikling av menighetsarbeidet i Den norske kirke. Digitalisering av rapportering gjør at slikt i større grad skje direkte fra prostifellesrådene til Kirkerådet der det er hensiktsmessig. Det er samtidig en styrke i dagens ordning at det er en særskilt kompetanse innenfor de enkelte stillingskategoriene på bispedømmekontoret og det kan argumenteres for at dette behovet fremdeles vil være til stede også i ny kirkeordning, både med tanke å sikre høy nok kompetanse til å kunne serve menighetene og biskop, men også for å bistå i et strategisk arbeid for bispedømmerådet.

Kirkerådets kirkefagutvalg presenterte i sin rapport flere tiltak for å styrke samhandlingen mellom bispedømmekontorene. Når oppgaver til de ulike organene er fordelt i ny organisasjonsstruktur bør måten arbeidet utføres på gjennomgås, i tråd med de oppgaver som blir lagt til biskop og bispedømmeråd.

Kirkemøtet behandlet i 2021 sak om kirkebygg (KM 14/21) og kirkelig kulturarv (KM 21/21), og Bispemøtet drøftet kirkebygg på sitt møte i oktober 2021 (BM 38/21). Den norske kirke vil i tiden framover overta et større ansvar for kirkebygg. Dette gjør at kompetansen, som i dag er varierende, må styrkes ved hvert enkelt bispedømmekontor. Det vil også være viktig at spisskompetansen nasjonalt har ressurser til å kunne bistå bispedømmekontorene og prostifellesrådene i dette arbeidet.

5.3 Oppsummert om kompetansebehov på bispedømmekontoret

Kompetansebehov på bispedømmekontoret avhenger av hva slags oppgaver som skal løses på dette nivået. Det er derfor nødvendig å gjøre en endelig avklaring for hva slags ansvar som skal ligge der før det gjøres mer detaljerte vurderinger av hva slags stillinger og stillingsinnhold som skal bli gjeldende. For å skape en effektiv kirkeorganisasjon er man avhengig av å ikke bygge opp dobbeltfunksjoner. Det vil si at man er nødt til å se oppgaveansvaret hos Kirkerådet, bispedømmekontoret og prostifellesrådet under ett. I denne utredningen forutsettes det at mye kan organiseres som før, med unntak av at personalansvar for menighetsprester flyttes til prostifellesrådet. Med dette som utgangspunkt bør man unngå å opprette administrative fagstillinger i prostiet. Personaladministrasjon på bispedømmekontorene kan med overføring av arbeidsgiveransvar til prostifellesråd reduseres, med mindre antallet små prostifellesråd tilsier at det fortsatt vil være tjenlig å opprettholde personalressurser på bispedømmenivå som kan bistå prostifellesrådene.

Med forutsetning om at biskopen og bispedømmerådet blir tillagt de oppgaver som er skissert i kapittel 3 og 4, jf. tabell 8, i denne utredningen vil vi peke på følgende kompetansebehov på bispedømmekontoret:

1. Ordningen med stiftsdirektør som leder staben på bispedømmekontoret på vegne av biskop og bispedømmeråd bør fortsette.
2. Staben må ha høy kompetanse knyttet til tjenestene som det vigsles til, prestetjeneste, diakoni, kateketikk og kirkemusikk. Slik kan de bistå biskopen i utarbeidelsen av fag- og inspirasjonssamlinger, etter- og videreutdanning, godkjenning av planverk og veiledning/rådgivning til de lokale menighetene. En slik kompetanse er også nødvendig for å bistå bispedømmerådet i deres strategiske arbeid.
3. Staben må ha kompetanse på, og legge til rette for, kirkens arbeid ut mot samfunnet/public ministry for biskopen. Dette må gi seg uttrykk iblant annet kulturarbeid og kommunikasjon.
4. Spisskompetansen knyttet til de enkelte fagfelt bør ligge nasjonalt, og man må se på stillingsbeskrivelser på bispedømmekontoret også opp mot hvilke oppgaver som skal løses på andre nivåer i kirken.
5. Det bør opprettes kompetanse innenfor de fagområdene som i dag ligger til fellesrådene, og som KA på en særlig måte ivaretar kompetanse på. Dette gjelder for eksempel kirkebygg, jf. KM 14/21 og BM 38/21.
6. Biskopen trenger personalressurser som kan bistå i forberedelsen av vigslinger og gjennomføringer av visitaser. Biskopen må også ha en person som bidrar til å organisere hverdagen (sekretærfunksjoner) og å ivareta arbeidet med kommunikasjon.
7. Bispedømmekontoret må ha nok kompetanse innenfor personalarbeid til å kunne ivareta arbeidsgiveransvaret for spesialprester og proster, dersom de fortsatt skal tilsettes i bispedømmerådet. Det kan også være aktuelt å styrke personalavdelingen på bispedømmekontoret slik at den kan bistå prostifellesrådene dersom det utvikles en kirkeorganisasjon som bevarer mange små arbeidsgiverenheter lokalt.
8. Felles arkiv- og økonomienhet må serve bispedømmenivået på samme måte som i dag. Ved innføring av felles nasjonale systemer innenfor arkiv, lønn, personal og regnskap kan de også betjene prostifellesrådene og kirken lokalt.

6 Oppsummering og anbefalinger

Kirken har behov for en tilsynstjeneste for å bevare en kirkelig enhet. I Den norske kirke er dette oppdraget gitt til biskopen. Biskopens tjeneste er prestetjeneste med særlige fullmakter, utgått fra tjenesten med Ord og sakrament, jf. CA V. I dette fremstår biskopen som kirkelig leder med et særlig ansvar for å oppmuntre og veilede kirkens menigheter, tilsatte og øvrige medarbeidere, utvikle og uttrykke kirkens enhet, ivareta læren og være representant i det offentlige rom. Biskopens tilsynsmyndighet er i dag fastsatt i Tjenesteordning for biskoper § 1, og det forutsettes at denne kan videreføres uforandret i en ny kirkelig organisering.

Bispedømmet er biskopens «sted», det geografiske området hvor biskopen har sin tjeneste. Med de oppgaver kirken betror biskopen, gjøres bispedømmet til et regionalt forvaltningsnivå i den kirkelige struktur. I en fremtidig kirkeordning vil bispedømmet være et viktig ledd for å sikre en helhetlig kirkelig struktur med tydelig kommunikasjon og samhandling mellom de lokale, regionale og nasjonale nivå. I tråd med de prinsipper som er fastsatt i dokumentet Kirkens embete og råd fra 1987 og den tradisjon som er i Den norske kirke, bør det være et demokratisk valgt organ på alle nivåer i kirken. Bispedømmerådet bør bestå som forvaltningsorgan, og må få tillagt oppgaver.

Denne utredningen forstår det slik at de fleste av biskopens og bispedømmerådets oppgaver kan videreføres i en ny kirkeordning, men at overføringen av et samlet arbeidsgiveransvar for lokalt tilsatte vil medføre noen endringer. Fra en positiv side vil dette frigjøre kapasitet for biskopen til å være kirkelig leder inn mot menighetene og storsamfunnet. Opprettelsen av prostifellesråd vil imidlertid medføre at det må etableres ordninger som gjør at biskopen på en god måte kan ivareta sitt tilsynsansvar. Dette må gjøres på en slik måte at det er i tråd med de spilleregler som gjelder i moderne arbeidsliv, samtidig som den tradisjon tilsynet i Den norske kirke bærer med seg ivaretas. Selv om det primære i biskopens tjeneste er forkynnelsen av Ordet og forvaltningen av sakramentene, har det i denne utredningen vært et særlig fokus på de kontrollerende elementer ved tilsynet. Dette må ikke forstås på den måten at det er dette som er kjernen i tilsynet, men det er i disse spørsmålene det må søkes en avklaring for hvordan biskopen kan utføre i sin tjeneste i en framtidig kirkeorganisasjon.

Samtidig som utredningen foreslår at både biskop og bispedømmeråd i hovedsak kan videreføre sine ansvarsoppgaver ved etableringen av prostifellesråd, gir en ny kirkelig organisering også mulighet til å tenke nytt om en del ordninger. I denne rapporten har dette særlig vært tematisert knyttet til rettssikkerhet for de som står under biskopens tilsyn i kraft av vigslingen. Videre har det vært mulig å se på hele kirkens arbeid med kompetanseutvikling, og også hva slags kompetanse som bør være på bispedømmekontoret.

I tråd med mandatet for utredningen har det vært forsøkt å tydeliggjøre hva valg av rettslig forankring og alternativ for daglig ledelse av prostifellesrådet har av betydning for biskopen og bispedømmerådets rolle. Signaler gitt gjennom utredningsarbeidet har allikevel ført til et behov for å se på hva slags roller og verktøy som kan gjelde

dersom ingen av de forslåtte modellene i Müller-Nilssen-utvalget realiseres. Det er krevende å skulle tegne ut tydelige konsekvenser av en kirkeorganisasjon som er så lite tydeliggjort. Men basert på de vurderinger som er gjort i de foregående kapitler, kan følgende prinsipper og anbefalinger gjelde i en ny kirkelig organisering:

Tilsynet

- Biskopens funksjon er avledet av prestedtjenesten og dennes tilsyn er med hele kirken og dens enhet. Det forutsettes at § 1 i Tjenesteordning for biskoper kan forbli uendret og at det aller meste ved dagens tilsynspraksis kan bli videreført.
- Biskopens tjeneste forankres i kirkeordningen, og Tjenesteordning for biskoper må være avledet av denne.
- Biskopen må i kraft av sitt tilsyn ha rett og plikt til å innkalle lokalt tilsatte til fag- og inspirasjonssamlinger, for eksempel fagsamlinger for de enkelte profesjoner og stiftsdager for alle ansatte. Disse må ikke ha en frekvens og omfang som gjør at de blir for inngripende i daglig leders myndighet til å bestemme hva de tilsatte skal bruke sin arbeidstid til.
- Ny kirkelig organisering gir mulighet til å tenke helhetlig om etter- og videreutdanning for alle kirkelig tilsatte. I dette vil både Kirkerådet, biskopene og prostifellesrådene ha interesser. Det foreslås å utarbeide en helhetlig ordning hvor Kirkerådet og Bispemøtet/biskopene utvikler nasjonale og regionale satsinger innenfor områder som er særlig rettet inn mot en kirkelig virksomhet. Kirken nasjonalt bidrar finansielt på en slik måte at det blir et så likt tilbud for alle tilsatte som mulig, både knyttet til ulike stillingskategorier, men også til hvor i landet man gjør tjeneste. Det er arbeidsgiver som tilstår permisjon mm for sine tilsatte.
- Biskopens tilsyn er ikke underlagt forvaltningsloven, og det er biskopen personlig som avgjør i saker som vedrører tilsynet. For å sikre en forutsigbarhet og trygge rammer for de som står under biskopens tilsyn foreslås det likevel noen rammer for hvordan tilsynet skal utøves:
 1. Det vigslingsforberedende programmet Veien til vigsling (VTV) utvikles videre slik at kandidater som har fått godkjent gjennomført program kan ha som forventning at de vil bli vigslet. Dette gjelder særlig VTV-deltagere knyttet til diakoni, katekettikk og kirkemusikk som i dag kun har én samling. Antall samlinger for denne gruppen bør økes til to.
 2. Ved avslag på søknad om vigsling må det åpnes for at kandidaten får ha med seg bisitter når avslaget kunngjøres og at biskop skriftliggjør begrunnelsen. Før biskop vedtar avslag bør det konfereres med biskop fra et annet bispedømme. Vedtak kan ikke påklages, men vigslingskandidat kan søke om vigsling hos annen biskop.
 3. Ordningen med bindende pålegg må tydeliggjøres i ny kirkeordning. Det vil si at den beskrives klarere enn i nåværende ordning (jf. kap. 3.1.6), hvor det kun heter at biskopen kan gi «bindende pålegg

vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse». Slike pålegg må skriftliggjøres og oppfølgingen av dem skje i samråd mellom biskop og arbeidsgiver.

4. Ordningen for tap av vigslingsfullmakter for prester må videreføres, men utvides slik at den gjelder alle vigslete medarbeidere, jf. kirkeordningens §§ 33 og 39.
- Ordningen med bindende pålegg må tydeliggjøres i kirkelig lovverk, og det foreslås å inkludere en paragraf om dette i kirkeordningen. En slik paragraf bør følge prinsippene fra følgende foreslåtte paragraf:

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse, jf. tjenesteordning for biskoper § 1.

Pålegget skal følges opp i et samarbeid mellom biskop og arbeidsgiver.

Biskopen kan skriftlig gi bindende pålegg til kirkelige råd vedrørende deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv.

- Müller-Nilssen-utvalget foreslår at biskopene etablerer en visitasordning for prostifellesrådet. Denne utredningen stiller spørsmål ved dette. Uavhengig av om en slik visitasordning etableres, vil det være viktig at biskopen prioriterer møter med lokalkirkene.

Biskopens relasjon til prostifellesrådet og prost

- Etableringen av prostifellesråd nødvendiggjør jevnlige og faste møteplasser mellom biskopen og den daglige ledelsen av prostiene. Biskopen inviterer og fasiliterer slike møter. Disse møteplassene bør vurderes fastsatt i kirkeordningen for å sikre lik praksis på tvers av bispedømmene. Innholdet og formen på møtene avgjøres av hva slags modell som velges for organisering av kirken, men dette vil være viktige møteplasser for å samordne det strategiske arbeidet i bispedømmet.
- Ordningen med formaliserte prostemøter må vurderes i lys av den rolle prosten gis i prostifellesrådet, men det vil være et behov for møteplasser mellom biskopen og prosten som vil være biskopens nærmeste medarbeider i prostiet. Innhold og form på møtene avgjøres av modell for organisasjonen og alternativer for daglig ledelse. Prostemøtene må naturlig anta en annen karakter enn de møtepunktene som er nevnt i forrige punkt, dersom prosten ikke får rollen som daglig leder.
- Biskopen må sikres en medhjelper i utøvelsen av sitt tilsyn lokalt. Prosterollen må utvikles på en slik måte at denne både kan bistå biskopen og ha en rolle knyttet til faglig og strategisk ledelse i prostifellesrådet. Dette kan gjøre ved å:
 1. Tilsette prost i det valgte råd. Enten i prostifellesrådet eller i bispedømmerådet. Biskop må sikres en tydelig rolle i tilsettingsprosessen.

2. Opprettholde formaliserte møtepunkter som et bindeledd mellom biskop og prostene. Dette kan skje enten ved at dette inkluderes i møtepunktene mellom biskopen og den daglige ledelsen i prostifellesrådene eller gjennom en videreføring av prostemøtene, eller en kombinasjon av disse.
 3. Regelfeste prosten som representant for tjenesten med Ord og sakrament i det valgte prostifellesrådet.
 4. Sikre prosten et mandat for en helhetlig strategisk ledelse, gjennom kirkeordningen og/eller i tjenesteordningen.
 5. Unngå å sette prosten i et underordningsforhold til daglig leder av prostifellesrådet. Samtidig må prosten være forpliktet på det valgte prostifellesråds vedtak.
- Prosterollen må utvikles i sammenheng med hva slags alternativ som velges for daglig ledelse.
 - Biskopen har et særskilt ansvar for vigslete medarbeidere, og biskopen må derfor sikres en rolle ved tilsetninger til slike stillinger. Dette ansvaret hører til biskopens tilsynsansvar, men i praksis er det vanskelig for biskopen å følge opp hver enkelt stilling. Det foreslås derfor at prosten ivaretar dette på vegne av biskop i det daglige. Dette forstås ikke som en delegasjon av tilsynet, men at prosten målbærer biskopens anliggender.

Det foreslås at følgende ordninger for tilsetninger kan gjelde uavhengig av organisasjonsmodell:

1. Det innføres et felles personalreglement for hele kirken. Dette må fastsettes av Kirkemøtet, men må ha fleksible ordninger som gjør at det kan være funksjonelt i alle prostiene.
2. Tilsetting av daglig leder for prostifellesrådet skjer i det valgte prostifellesråd.
3. Tilsetting av prost skjer i et valgt råd, enten på bispedømme- eller prostnivå.
4. Øvrige tilsetninger skjer lokalt i partssammensatte utvalg.
5. Biskop bidrar til utforming av utlysningstekst og deltar i intervju ved tilsetting av prost. Dersom prosten tilsettes i prostifellesrådet, tiltrer biskop prostifellesrådet med stemmerett. Dette fastsettes i kirkeordningen.
6. Biskop får oversendt utlysningstekst og utvidet søkerliste og har uttalerett ved tilsetninger i stillinger Den norske kirke vigsler til.
7. Prosten ivaretar i praksis biskopens ansvar knyttet til lokale tilsetninger. Prosten kan delegerere til sokneprest å delta i intervjuer og sitte i partssammensatt utvalg.

Bispedømmerådet og kompetanse på bispedømmekontoret

- Bispedømmerådet vil ikke lenger ha som oppgave å være arbeidsgiver for menighetsprestene. Utover dette foreslås det å bevare de oppgavene de i dag har. Det vil være et behov for å se på noen av oppgavene etter hvert som ny organisering har tatt en klarere form og man har en bedre oversikt og erfaring over hva som er hensiktsmessig, men det er vurdert slik at dette må gjøres på et senere tidspunkt.
- De viktigste oppgavene for bispedømmerådet vil være strategisk arbeid i tråd med Kirkemøtets vedtak og å fordele midler fra Kirkerådet til prostifellesrådene. Dette fordrer en sterk forbindelse mellom Kirkemøtedelegatene og de valgte prostifellesrådene, og taler for at bispedømmerådet utgjøres av begge disse gruppene. En slik sammensetning medfører at bispedømmerådet blir bestående av et stort antall personer. Det er lite hensiktsmessig for å være et effektivt organ, og innebærer at det må opprettes et arbeidsutvalg. AU må kunne saksforbrede saker til rådet, men det er viktig at AU ikke gis så store fullmakter at det fratrar en demokratisk forankring av vedtakene gjort på regionalt nivå.
- Bevaringen av bispedømmerådet som forvaltningsorgan samtidig som man oppretter et prostifellesråd gjør at man står i fare for å bygge opp dobbeltfunksjoner. Dette medfører en risiko for at en omorganisering i realiteten fører til at man bygger opp den kirkelige administrasjon. For å unngå dette må man sikre en tydelig ansvarsfordeling på tvers av de ulike nivåene.
- For å sikre tilstrekkelig kompetanse på bispedømmekontoret, slik at det kan betjene både råd og biskop, foreslås det at følgende hensyn må ivaretas:
 1. Ordningen med stiftsdirektør som leder staben på bispedømmekontoret på vegne av biskop og bispedømmeråd bør fortsette.
 2. Staben må ha høy kompetanse knyttet til tjenestene som det vigsles til, prestedtjeneste, diakoni, kateketikk og kirkemusikk. Slik kan de bistå biskopen i utarbeidelsen av fag- og inspirasjonssamlinger, etter- og videreutdanning, godkjenning av planverk og veiledning/rådgivning til de lokale menighetene. En slik kompetanse er også nødvendig for å bistå bispedømmerådet i deres strategiske arbeid.
 3. Staben må ha kompetanse på, og legge til rette for, kirkens arbeid ut mot samfunnet/public ministry for biskopen, både som del av en kulturarv og som profetisk stemme i samtiden. Dette må gi seg uttrykk iblant annet kulturarbeid og kommunikasjon.
 4. Spisskompetansen knyttet til de enkelte fagfelt bør ligge nasjonalt, og man må se på stillingsbeskrivelser på bispedømmekontoret også opp mot hvilke oppgaver som skal løses på andre nivåer i kirken.

5. Det bør opprettes kompetanse innenfor de fagområdene som i dag ligger til fellesrådene, og som KA på en særlig måte ivaretar kompetanse på. Dette gjelder for eksempel kirkebygg, jf. KM 14/21 og BM 38/21.
6. Biskopen trenger personalressurser som kan bistå i forberedelsen av vigslinger og gjennomføringer av visitaser. Biskopen må også ha en person som bidrar til å organisere hverdagen (sekretærfunksjoner) og å ivareta arbeidet med kommunikasjon.
7. Bispedømmekontoret må ha nok kompetanse innenfor personalarbeid til å kunne ivareta arbeidsgiveransvaret for spesialprester og proster, dersom de fortsatt skal tilsettes i bispedømmerådet. Det kan også være aktuelt å styrke personalavdelingen på bispedømmekontoret slik at den kan bistå prostifellesrådene dersom det utvikles en kirkeorganisasjon som bevarer mange små arbeidsgiverenheter lokalt.
8. Felles arkiv- og økonomienhet må serve bispedømmenivået på samme måte som i dag. Ved innføring av felles nasjonale systemer innenfor arkiv, lønn, personal og regnskap kan de også betjene prostifellesrådene og kirken lokalt.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

