



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

# Møteinnkalling

## Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

---

Møtedato: 02.12.2024 kl. 16:00

Møtested: Oslo bispegård

Arkivsak: 23/03885

---

Mulige forfall meldes snarest til Anders Uldal, [au588@kirken.no](mailto:au588@kirken.no).

OSLO, 09.12.2024

Gard Realf Sandaker-Nielsen  
Leder

Anders Uldal  
Sekretær



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anders Uldal	421	23/03885-77	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Godkjenning av innkalling og saksliste 2.desember 2024

### Saksorientering

Det vises til regler for formene for bispedømmerådets virksomhet.

### Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

## Møteinnkalling Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Møtedato: 02.12.2024 kl. 16:00

Møtested: Oslo bispegård

Arkivsak: 23/03885

Eventuelt forfall må meldes snarest til møtesekretær Anders Uldal på tlf. 99770650 eller epost [au588@kirken.no](mailto:au588@kirken.no). Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

Avskjedsmiddag biskop kl. 16:00

Andakt kl.16:45 ved biskop Kari

Samrådsmøte 17:00 – 18:00

### SAKSLISTE

- |       |             |  |
|-------|-------------|--|
| 60/24 | 23/03885-77 | Godkjenning av innkalling og saksliste 2.desember 2024<br><b>Saksordfører:</b> Gard Sandaker-Nielsen   |
| 61/24 | 23/03885-78 | Godkjenning av protokoll Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027<br>28.10.2024<br><b>Saksordfører:</b> Gard Sandaker-Nielsen  |
| 62/24 | 24/02705-2  | Høringssvar fra OBDR - Høring om regler om stemmerett ved valg av døvemenighetenes representant og sørsamisk representant<br><b>Saksordfører:</b> Marius Berge Eide  |
| 63/24 | 24/02706-2  | Høringssvar fra OBDR - Høring -rammer for Kirkevalget<br><b>Saksordfører:</b> Harald Hegstad   |
| 64/24 | 24/02751-2  | Høringssvar fra OBDR - Høring fra Kirkerådet om biskopens tilsyn<br><b>Saksordfører:</b> Eldrid Brekke   |
| 65/24 | 24/02762-2  | Høringssvar fra OBDR - Høyering om regulering av styringstenesta i Den norske kyrkja i kyrjeordninga og av tilhøvet mellom prestetenesta og verksemda til soknerådet mv.<br><b>Saksordfører:</b> Gard Sandaker-Nielsen |
| 66/24 | 24/03063-2  | Foreløpig budsjett for Oslo bispedømme 2025<br><b>Saksordfører:</b> Lars Martin Dahl   |

- |       |             |  |
|-------|-------------|--|
| 67/24 | 24/03179-1  | Orienteringssak dåp<br><b>Saksordfører:</b> Anna Riksaasen                                   |
| 68/24 | 20/04914-5  | Orienteringssak konfirmasjon<br><b>Saksordfører:</b> Simen Bondevik                          |
| 69/24 | 23/03940-17 | Referat- og orienteringssaker 2.desember 2024<br><b>Saksordfører:</b> Hans Christian Bergsjø |



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anders Uldal	421	23/03885-78	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

Godkjenning av protokoll Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024

## Saksorientering

Skriv inn teksten her.

## Forslag til vedtak

Protokoll fra møte i OBDR 28.10.24 godkjennes uten merknad.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

## Møteprotokoll Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

- Unntatt offentlighet

Møtedato: 28.10.2024 kl. 16:00  
Møtested: Oslo bispegård - St. Halvards plass 3  
Arkivsak: 23/03885

Til stede: Gard Sandaker-Nielsen, leder  
Marius Berge Eide, nestleder  
Inger Johanne Aas  
Pål Kristian Balstad – Vara for biskop  
Harald Hegstad  
Arve Juritzen  
Eldrid Brekke  
Lars Martin Dahl  
Anna Riksaasen

Møtende varamedlemmer: Torild Skogsholm  
Hans Christian Bergsjø

Forfall: Simen Bondevik  
Kåre Olav Hegle  
Kari Veiteberg, biskop

Andre: Eldrid Eide Røyneberg, stiftsdirektør  
Svein Mikkell Hammerstrøm, konstituert personalsjef

Protokollfører: Anders Uldal

	Side
<b>SAKSLISTE</b>	
<a href="#">52/24</a> Godkjenning av innkalling og saksliste 28.oktober 2024	2
<a href="#">53/24</a> Godkjenning av protokoll Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 16.09.2024 og 23.09.2024	2
<a href="#">54/24</a> Orientering om pilegrimsarbeidet mot 2030 – Ved leder for Pilegrimssenteret Oslo Anna Runesson	3
<a href="#">55/24</a> Forslag til etiske retningslinjer for bispedømmerådets virksomhet	4
<a href="#">56/24</a> Økonomirapport 3.kvartal for Oslo bispedømme	7
<a href="#">57/24</a> Søknad om fritak 1.vara Frimodig kirke - Nytt valgoppgjør - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	8
<a href="#">58/24</a> Prosess tilsetning biskop: Uttalelse med rangering av tre kandidater - Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 5	9

[59/24](#) Referat- og orienteringssaker 28. oktober 2024

10

## **52/24 Godkjenning av innkalling og saksliste 28.oktober 2024**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	52/24

### **Forslag til vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes.

**Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:**

### **Møtebehandling**

#### **Votering**

Enstemmig

### **Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes.

## **53/24 Godkjenning av protokoll Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 16.09.2024 og 23.09.2024**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	53/24

### **Forslag til vedtak**

Protokoll fra møte i OBDR 16.9.24 og 23.09.24 godkjennes uten merknad.

**Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:**

## Møtebehandling

### Votering

Enstemmig

### Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Protokoll fra møte i OBDR 16.9.24 og 23.09.24 godkjennes uten merknad.

## 54/24 Orientering om pilegrimsarbeidet mot 2030 – Ved leder for Pilegrimssenteret Oslo Anna Runesson

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	54/24

### Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd takker for orienteringen.

### Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:

## Møtebehandling

### Votering

Enstemmig

### Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Oslo bispedømmeråd takker for orienteringen.



## 55/24 Forslag til etiske retningslinjer for bispedømmerådets virksomhet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	55/24

### Forslag til vedtak

#### Etiske retningslinjer for Oslo bispedømmeråd

##### Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer

1. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er lojale mot kirkens verdigrunnlag og opptrer med integritet og ansvarlighet.
2. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er seg bevisste på at de skal medvirke til å realisere kirkens mål, visjoner og strategier.
3. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd møter hverandre med respekt og praktiserer en dialogisk samtaleform slik at alle får gitt uttrykk for egne meninger og meningsmangfoldet verdsettes. Rådet bestreber seg på å fatte vedtak hvor også mindretallsoppfatninger ivaretas.
4. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Alle, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, opplever seg like velkomne og verdsatt i kirken (jf. [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#) § 6). Alle er kjent med kirkens varslingsrutiner.
5. Oslo bispedømmeråd opptrer som et kollegium, og rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd. I kontakt med redaktørstyrte medier og i sosiale medier ivaretar rådsmedlemmer sin individuelle ytringsfrihet gjennom å være saklig, reflektert, inkluderende og i tråd med kirkens verdier.
6. Oslo bispedømmeråd ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme. Konflikter i rådet håndteres i henhold til personvern, omsorg og folkeskikk.

##### Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan

7. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt.
8. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er kjent med reglene for habilitet og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet. I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø, tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.

9. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot fordeler, gaver, arv, lån eller andre ytelser (som er egnet til å påvirke ens beslutninger i rådet).
10. Oslo bispedømmeråd praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser. Sakspapirer og protokoller gjøres offentlig tilgjengelig. Rådet ivaretar sitt ansvar for at soknenes, bispedømmets eller rettssubjektet Den norske kirkes økonomi, bygninger, ansatte og frivillige forvaltes og behandles på best mulig måte innen rammene av gjeldende lov- og regelverk.
11. Oslo bispedømmeråd ivaretar sitt ansvar for at innkjøp og innkjøpsprosedyrer skjer etter gjeldende regler om anbud, at tilskuddsmidler fra offentlige og private kilder forvaltes og rapporteres på i tråd med forutsetningene, og at forpliktelser på bærekraftsmålene legger rammer for prioriteringer i daglig drift.
12. Oslo bispedømmeråds strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egenevaluering og rutiner for egenrapportering.

### **Rådet som arbeidsgiver**

13. Oslo bispedømmeråd kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering.
14. Oslo bispedømmeråd er ansvarlig for at ansattes arbeidsmiljø ivaretas, og skal fremme trivsel og arbeidsglede.
15. Oslo bispedømmeråd ivaretar sin rett og plikt til å evaluere oppfølging av vedtak og resultatoppnåelse. Rådets evalueringer må skje på en måte som ikke oppleves som urimelig eller krenkende for enkeltansatte.
16. Oslo bispedømmeråd følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar enkeltpersoners rettigheter.

Oslo bispedømmeråd bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Rådet har som styringsorgan ansvar for at det finnes enkelt tilgjengelige og skriftlige rutiner for mottak og saksbehandling av varsling. Ved varsling skal hensynet til både varsler og den det varsles om, ivaretas.

### **Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:**

#### **Møtebehandling**

#### **Votering**

Enstemmig

#### **Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak**

#### **Etiske retningslinjer for Oslo bispedømmeråd**

## Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer

1. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er lojale mot kirkens verdigrunnlag og opptrer med integritet og ansvarlighet.
2. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er seg bevisste på at de skal medvirke til å realisere kirkens mål, visjoner og strategier.
3. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd møter hverandre med respekt og praktiserer en dialogisk samtaleform slik at alle får gitt uttrykk for egne meninger og meningsmangfoldet verdsettes. Rådet bestreber seg på å fatte vedtak hvor også mindretallsoppfatninger ivaretas.
4. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Alle, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, opplever seg like velkomne og verdsatt i kirken (jf. [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#) § 6). Alle er kjent med kirkens varslingsrutiner.
5. Oslo bispedømmeråd opptrer som et kollegium, og rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd. I kontakt med redaktørstyrte medier og i sosiale medier ivaretar rådsmedlemmer sin individuelle ytringsfrihet gjennom å være saklig, reflektert, inkluderende og i tråd med kirkens verdier.
6. Oslo bispedømmeråd ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme. Konflikter i rådet håndteres i henhold til personvern, omsorg og folkeskikk.

## Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan

7. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt.
8. Medlemmer av Oslo bispedømmeråd er kjent med reglene for habilitet og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet. I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø, tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.
9. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot fordeler, gaver, arv, lån eller andre ytelser (som er egnet til å påvirke ens beslutninger i rådet).
10. Oslo bispedømmeråd praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser. Sakspapirer og protokoller gjøres offentlig tilgjengelig. Rådet ivaretar sitt ansvar for at soknenes, bispedømmets eller rettssubjektet Den norske kirkes økonomi, bygninger, ansatte og frivillige forvaltes og behandles på best mulig måte innen rammene av gjeldende lov- og regelverk.
11. Oslo bispedømmeråd ivaretar sitt ansvar for at innkjøp og innkjøpsprosedyrer skjer etter gjeldende regler om anbud, at tilskuddsmidler fra offentlige og private kilder forvaltes og rapporteres på i tråd med forutsetningene, og at forpliktelser på bærekraftsmålene legger rammer for prioriteringer i daglig drift.
12. Oslo bispedømmeråds strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egnevaluering og rutiner for

egenrapportering.

### Rådet som arbeidsgiver

13. Oslo bispedømmeråd kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering.
14. Oslo bispedømmeråd er ansvarlig for at ansattes arbeidsmiljø ivaretas, og skal fremme trivsel og arbeidsglede.
15. Oslo bispedømmeråd ivaretar sin rett og plikt til å evaluere oppfølging av vedtak og resultatoppgåelse. Rådets evalueringer må skje på en måte som ikke oppleves som urimelig eller krenkende for enkeltansatte.
16. Oslo bispedømmeråd følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar enkeltpersoners rettigheter.

Oslo bispedømmeråd bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Rådet har som styringsorgan ansvar for at det finnes enkelt tilgjengelige og skriftlige rutiner for mottak og saksbehandling av varsling. Ved varsling skal hensynet til både varsler og den det varsles om, ivaretas.

### 56/24 Økonomirapport 3.kvartal for Oslo bispedømme

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	56/24

### Forslag til vedtak

Oslo bispedømmeråd tar regnskapet per 30.september til orientering.

### Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:

### Møtebehandling

### Votering

Enstemmig

## Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Oslo bispedømmeråd tar regnskapet per 30.september til orientering.

## 57/24 Søknad om fritak 1.vara Frimodig kirke - Nytt valgoppgjør

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	57/24

## 58/24 Prosess tilsetting biskop: Uttalelse med rangering av tre kandidater

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl § 5*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	58/24

## 59/24 Referat- og orienteringssaker 28. oktober 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	28.10.2024	59/24

### Forslag til vedtak

De framlagte sakene tas til orientering.

### Møtebehandling i Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027 28.10.2024:

#### Møtebehandling

#### Votering

Enstemmig

#### Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

De framlagte sakene tas til orientering.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gry Friis Eriksen	400	24/02705-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Høringsvar: regler om stemmerett ved valg av døvemenighetenes representant og sørsamisk representant

### Saksorientering

Kirkerådet har sendt ut på høring spørsmål om regler for stemmerett for personer som er ansatt i Den norske kirke, ved valg av døvemenighetenes representant og sørsamisk representant. Lovverket pr. i dag gir en ulikhet mellom rettighetene for medlemmene i døvemenighetene og Saemien Åålmege Kirkerådet foreslår at regelverket endres og at det ikke lenger blir en forskjell på hvem som av medlemmene av Døvekirken som har stemmerett til døvemenighetens representant til Oslo bispedømme og hvem av medlemmene av Saemien Åålmege som har stemmerett til sørsamisk representant til Nidaros bispedømme. Stemmeretten som reguleres er stemmeretten til tilsatte prester og tilsatte leke tilsatte.

I høringsnotatet blir det vist til at regelverket også har konsekvenser for ressursbruk, jf høring om rammer for Kirkevalg som også behandles på OBDRs møte 2. desember 2024

#### Hva ulikhetene består i:

Dagens regelverk gir alle medlemmer over 15 år i Saemien Åålmege rett til å stemme på sørsamisk representant til Nidaros bispedømmeråd, også hvis medlemmet er tilsatt i Saemien Åålmege. De tilsatte er ikke valgbar som lek representant, selv om de har stemmerett.

Den tilsatte kan i tillegg også avgi stemme på lek kirkelig tilsatt representant eller prest til Nidaros bispedømmeråd.

I døvekirken er tilsatte prester eller andre i stilling over 15 timer pr. uke utelukket fra å stemme på døvekirken leke representant. Stemmeretten er begrenset til å bare gjelde å stemme på enten lek kirkelig tilsatt eller prest til representant i bispedømmerådet. Denne begrensingen av stemmeretten gjelder også for leke tilsatte og prester med arbeidssted Oslo bispedømme.

Kirkerådet har to alternative forslag for å sikre lik stemmerett for kategorialmenighetene

1: Stemmeretten for de ansatte i Saemien Åålmege begrenses slik at stemmeretten blir lik de tilsattes stemmerett i Døvekirken, dvs. at tilsatte ikke kan stemme på lek representant



2: Stemmeretten til de tilsatte i Døvekirken utvides og blir lik stemmeretten til de tilsatte i Saemien Åålmege, dvs. at tilsatte i Døvekirken også kan stemme på leke medlemmer til Oslo bispedømmeråd.

Kirkerådet anbefaler alternativ 1.

Endringen skaper likhet i valgregler for kategorialmenighetene og samsvarer med valgreglene for Den norske kirke for øvrig. **Alternativ 1** hindrer at flere enn nødvendig får mange kanaler for innflytelse i valget til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Endringen vil berøre 4 tilsatte i Saemien Åålmege. Kirkerådet mener en redusering av stemmeretten til disse fire tilsatte ikke er en så alvorlig inngripen at det må innebære at regelverket ikke kan endres. Det ser ikke ut til at utvidet stemmerett og konsekvensene av det ble utredet da regelverket for Saemien Åålmege ble fastsatt i 1996. Endringen som ligger i alternativ 1 vil berøre 4 tilsatte i Saemien Åålmege.

**Alternativ 2** vil gi en litt større gruppe (i underkant av 30 personer) en økt innflytelse i flere kanaler i kirkevalget, noe som vil skape en ulikhet med tanke på til muligheter for demokratisk medbestemmelse. Det er vanskelig å kommunisere at en gruppe vil bli gitt økt innflytelse, særlig om det viser seg at det i utgangspunktet ble gitt økt innflytelse for tilsatte i Saemien Åålmege ved et mistak.

#### **Endringer i rammer for kirkevalg:**

I høringsnotatet løfter Kirkerådet fram at en endring vil gi en forenkling som er nødvendig når eller hvis Kirkerådets forslag om å gå over til et heldigitalt valg med begrenset mulighet for å stemme på papir går igjennom til neste kirkevalg. Om regelverket ikke blir samkjørt for kategorialmenighetene, vil det medføre utfordringer ved en eventuell omlegging til digital avstemming. Omleggingen til digital avstemming vil aktualisere problemstillinger knyttet til demokratiske prinsipper vedrørende stemmerett, se også meldte sak om rammer for kirkevalg til OBDRs møte 2. desember. Bispedømmerådet blir ikke spurt om å ta stilling til dette i denne høringen, men ha fokus på Kirkerådets anliggende: Det handler om å gjøre regelverket for kategorialmenighetenes stemmerett og valg til leke representanter ved kirkevalget likt, dette er ikke en høring om digital stemmegiving.

#### **Forslag til vedtak**

**Forslag til vedtak:** Oslo bispedømmeråd anbefaler alternativ 1.



## DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gry Friis Eriksen	400	24/02706-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

### Høringssvar til Høring -rammer for Kirkevalget

#### Saksorientering

Høringsutkast - rammer for kirkevalget

Kirkerådet ønsker å gjøre endringer i regelverket til kirkevalget og mener det vil bety forenklet gjennomføring og reduksjon av tidsbruk i gjennomføringen av kirkevalget. Forenklingene vil redusere kostnader og arbeidsbelastningen lokalt. Endringene som foreslås er økt bruk av digitalt valg med begrenset muligheter til å stemme ved oppmøte.

Kirkerådet skisserer tre modeller for gjennomføring av neste kirkevalg:

Modell 1: Heldigitalt valg

Modell 2: Digitalt valg med begrensede muligheter for fysisk stemming

Modell 3: Digital forhåndsstemming og fysisk stemmegiving på valgdagen

I høringsnotatet drøftes også spørsmålet om nominasjonskomiteens liste skal videreføres, om kirkevalget fortsatt skal gjennomføres ved direkte valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet, særskilt representasjon av prester og leke kirkelige tilsatte, vektet representasjon på Kirkemøtet m m.

Flere av punktene ble også behandlet på OBDRs møte 2.november 2020, sak 86/20

Kirkevalget – overordnede problemstillinger.

Kirkerådet ber høringsinstansene om å fylle ut et digitalt skjema for høringssvar (vedlagt).

Foreliggende saksdokument bruker høringsskjemaet som disposisjon for OBDRs høringssvar.

OBDRs vedtak fylles ut i skjemaet og sendes kirkerådet innen fristen 6. desember.

#### Digitalt valg eller fysisk valg:

Det er grunnleggende at valgordninger ikke skal hindre noen stemmeberettigede å avgi stemme. Valgreglene i kirkevalg har ivarett de stemmeberettigedes rettigheter til å kunne avgi stemme også om de har vanskeligheter med å komme seg til valglokalet på valgdagen. Ved innføringen av muligheten for digital forhåndsstemming ved kirkevalget 2023 ble det også lagt til rette for at velgerne kunne avgi fysisk forhåndsstemming, i tillegg til at det på

valgdagene bare var fysisk oppmøte som gjaldt. *Modell tre* i høringsnotatet samsvarer med ordningen ved 2023 valget. Gjennomføringen viste at arbeidspresset i lokalmenigheten ble mindre enn ved foregående år, samtidig som det opplevdes svært ressurskrevende å gjennomføre fysisk valg på valgdagene. *Modell tre* er det dyreste alternativet som foreslås, og Kirkerådets intensjon om å forenkle og redusere kostnadene vil ikke oppnås i denne modellen.

2023- ordningen ga god erfaring når det gjaldt digital (forhånds)stemming. Det særskilte valget til lek kirkelig representant og til prest ble ved 2023-valget gjennomført hel-digitalt, knapt uten problemer. *Modell 1*, det hel-digitale forslaget i høringsnotatet oppfylder krav om forenkling og ressurs - og kostnadsbesparing. Modellen ivaretar ikke overordnede krav om tilrettelagt, universell utforming og vil i praksis forhindre velgergrupper i å avgi stemme. Ikke alle kan, eller vil, bruke elektronisk id, og de yngste stemmeberettigede, blant andre, må i praksis be foresatte om tillatelse til å opprette elektronisk id. Modellen er den mest kostnads- og ressursbesparende av de tre modellene Kirkerådet legger fram.

*Modell 2* løfter opp ideen om digitalt valg med begrensede muligheter for fysisk stemming. Den fysiske stemmegivingen tenkes å være forhåndsstemming på kirkekontoret. Modellen ivaretar det demokratiske prinsippet om at ingen stemmeberettiget skal utelukkes fra å avgi stemme siden den gjør det mulig for velgere som ikke kan benytte seg av elektronisk stemmegiving å ha et fysisk alternativ. Den utstrakte bruken av digital stemmegiving vil føre til at det ikke blir nødvendig å benytte seg av valglokaler på selve valgdagen, og modellen er betydelig ressurs- og kostnadsbesparende sammenlignet med modell 3.

Ved valg av modell to eller tre vil man unngå den stadig sterke motforestillingen mot at kirkevalget finner sted i lokaler i umiddelbar nærhet til det offentlige valg, og til samme tid. Det er vanskelig å forsvare denne spesielle ordningen sett opp mot ordninger i andre tros- og livssynsamfunn.

Kirkerådet anbefaler modell to.

### **Tidspunkt for kirkevalget**

Om man fristiller kirkevalget fra å være både på samme tid med de offentlige valgene og i umiddelbar nærhet er det mulig å gjennomføre kirkevalget på et annet tidspunkt. Å løsrive kirkevalget fra de offentlige valgene vil kunne gi en større synlighet også i media, siden kirkevalget ikke vil miste all oppmerksomhet til de offentlige valgene. En endring av tidspunkt vil medføre endringer i valgperioden for representantene og funksjonstiden for bispedømmerrådet og menighetsrådet. Kirkerådet ber om tilbakemelding på om en eventuell endring av tidspunkt for valget kan skje allerede fra neste valg, i 2027, enten august-september 2027 eller oktober – november 2027. Det bes om begrunnelse og innspill, samtidig som det spørres om høringsinstansen har synspunkter på om de etterfølgende kirkevalg bør flyttes til annet tidspunkt eller et annet år enn de offentlige valgene.

OBDR har behandlet problemstillingen i forbindelse med høring om overordnet regelverk (86/20) og støttet da at valget finner sted samtidig med og i lokaler i umiddelbar nærhet til de offentlige valgene.

Flertallet i Kirkerådet mener at kirkevalget 2027 bør vurderes gjennomført i et annet tidsrom enn det offentlige valget i 2027.

### **Ordning for valg til bispedømmerråd og kirkemøtet.**

#### *Ordningen med Nominasjonskomiteens liste*

Ordningen med nominasjonskomiteens liste er blitt diskutert i mange runder i forbindelse med regulering av regler for kirkevalg. Nominasjonskomiteens liste er en lovpålagt liste, bestående av enkeltpersoner foreslått av menighetsrådene, uten en annen felles plattform enn dette, mens andre lister fylles av kandidater som er felles om et kirkepolitisk program. Dagens ordning blir av mange karakterisert som asymmetrisk. Sist OBDR behandlet høringsuttalelse om nominasjonskomiteens liste var det et flertall i rådet som gikk inn for at ordningen med nominasjonskomiteens liste kun skulle tre i kraft der hvor det ikke var mulig å stille andre lister, (sak 86/20: Høring Kirkevalget – overordnede problemstillinger.)

Kirkemøtet 2021 behandlet regler til kirkevalget 2023, og vedtok at Nominasjonskomiteens liste fortsatt skulle være lovpålagt.

Erfaringene fra kirkevalget 2023 viser at flere enn en interessegruppe stiller lister til valg, og at engasjementet knyttet til opprettelse av nye lister vil videreføres ved senere valg.

Kirkerådet foreslår å avvikle ordningen med Nominasjonskomiteens liste ved valg til bispedømmeråd og kirkemøtet, og spør om høringsinstansene støtter dette forslaget.

#### *Videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd*

I Oslo bispedømme har ordningen med direkte valg vært praktisert siden 2009. Fra 2019 har alle bispedømmene i Norge direkte valg til alle representantene til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Ved alle valg har det vært debatt om bispedømmerådet og Kirkemøtet ville være best representert med medlemmer valgt ved direkte valg eller ved indirekte valg. Majoriteten ønsker som OBDR har gjort i tidligere høringssvar, direkte valg. Kirkerådet foreslår å videreføre ordningen med direkte valg til Kirkemøtet og bispedømmeråd, og spør om høringsinstansen støtter forslaget.

#### **Andre forenklinger i regelverket:**

##### *Mulighet til å stemme på personer som ikke har stilt til valg (tilføyde navn) ved menighetsrådsvalg*

Kirkerådet foreslår å fjerne ordningen med tilføyde navn ved menighetsrådsvalg. Det er uklart om tilføyde navn er en god måte å få kandidater på listene, mange tilføyde kandidater takker nei til vervet og det er også en omdømmeutfordring at folk blir valgt inn i et menighetsråd uten å ha samtykket på forhånd. Å videreføre denne ordningen vil også ha økonomiske utfordringer knyttet til gjennomføringen. Kirkerådet ønsker å videreutvikle ordningen med suppleringsvalg.

##### *Sperregrense ved menighetsrådsvalg*

Det har vært en sperregrense på fem prosent av personlig stemmetall på Nominasjonskomiteens liste. Ordningen har vært litt utfordrende å forklare, men har hindret at Nominasjonskomiteens liste blir «kuppet» av et fåtall personer. Kirkerådet anbefaler en sperregrense på 5 prosent.

##### *Forholdsvalg ved valg av menighetsråd*

Det er sjeldent at det blir stilt flere lister ved menighetsrådsvalg, men muligheten sikrer at grupper i menigheten kan stille egen liste ved valget. Det har skjedd i Oslo bispedømme at det ble stilt to lister til menighetsrådsvalg. Kirkerådet anbefaler at ordningen videreføres.

##### *Supplerte kandidater ved menighetsrådsvalg*

Ordningen med å supplere kandidater til det godkjente listeforslaget har ført til at flere kandidater har blitt ført opp på listene. Reglene er imidlertid noe kompliserte og ordningen med at supplerte kandidater skal føres nederst på listeforslaget samtidig som det kommer klart fram at vedkommende ikke er foreslått av nominasjonskomiteen er krevende for utformingen og fordyrer kostnadene. Kirkerådet foreslår en ordning hvor de supplerte kandidatene fortsatt står på de nederste plassene, men uten at det klart kommer fram at disse ikke er foreslått av nominasjonskomiteen. OBDR har tidligere (sak 86/20) gått inn for at det skal tydeliggjøres at kandidatene er supplerte.

#### **Forslag til endringer i Kirkemøtets sammensetning**

##### *Særskilt representasjon av prester og andre kirkelig ansatte*

Kirkerådet foreslår, med knapt flertall, å videreføre særskilt representasjon av prester og av lek kirkelig tilsatte i Kirkemøtet selv om en avvikling av ordningen vil føre til en stor forenkling av valget og 22 representanter mindre på Kirkemøtet. Prester og lek kirkelig tilsatte vil kunne velges inn som representanter på samme linje med de øvrige kirkemedlemmene. OBDR har tidligere støttet at prester og lek kirkelig tilsatte er representert i særskilt valg.

##### *Preferansevalg ved valg av prest og lek kirkelig tilsatt*

Også ved kirkevalget 2023 ble kåringen i det heldigitale valget av prest og lek kirkelig tilsatt gjennomført som preferansevalg. Kirkerådet mener at regelen om preferansevalg gjør gjennomføringen av valget unødig komplisert, og ønsker å endre valget til flertallsvalg selv om preferansevalg må sies å være det beste for å kåre riktig representant.

### **Spørsmål om lik representasjon fra alle bispedømmene eller vektet representasjon**

Kirkerådet foreslår å innføre en vektet representasjon fra hvert bispedømme i Kirkemøtet for å unngå en skjevfordeling og at bispedømmer med lavt medlemstall får stor innflytelse. Oslo bispedømmeråd svarte dette da spørsmålet kom opp i forbindelse med høringen om Kirkelig organisering:

«Vekting av medlemmer fra bispedømmene til Kirkemøtet: Oslo bispedømmeråd støtter at antall kirkemedlemmer i et bispedømme får betydning for vektingen av antallet medlemmer et bispedømme har i Kirkemøtet. Det må finnes en balanse mellom demografi og geografi, slik at relativt tynt befolkede bispedømmer blir forholdsvis bedre representert enn størrelsen på befolkningen skulle tilsi, men medlemstall bør også tillegges vekt. Dette er ikke minst viktig i lys av at Kirkemøtet har overtatt det meste av ansvaret som tidligere lå til Stortinget og regjering. Gitt at Den norske kirke skal være landsdekkende og til stede i hele landet, må likevel bispedømmene med flest kirkemedlemmer, finne seg i en fordeling med tanke på vekting for å sikre at også medlemsfattige bispedømmer har det antall representanter som sikrer innflytelse på linje med andre bispedømmer.»

### **Økonomiske og administrative konsekvenser**

Forenkling er en gjennomgående begrunnelse for forslagene i saken, og de økonomiske og administrative konsekvensene er omtalt underveis i høringsnotatet. Kirkerådet ber bispedømmerådene til å gi innspill til ressursbehovet ut fra de foreslåtte endringene.

Forenklingene kan føre til at bispedømmenes sekretariater får en mindre arbeidsbelastning om de foreslåtte forenklingene blir iverksatt.

I nåværende situasjon, hvor alt ennå er på forslagsstadiet, er det vanskelig å komme med konkrete innspill til ressursbruken og hvor mye en eventuell nedskalering av den særskilte tildelingen til bispedømmerådenes sekretariater bør være.

### **Forslag til vedtak**

Forslag til vedtak:

Administrasjonen ferdigstiller det digitale høringssvaret etter de innspill som kom fram i møtet. Høringssvaret sendes Kirkerådet innen fristen 6. desember 2024.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Christian Mikkel Hammerstrøm	400	24/02751-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
64/24	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Høring fra Kirkerådet om biskopens tilsyn

### Vedlegg:

Høringsbrev  
Kortversjon av høringen  
Høringsnotatet

## Saksorientering

### Innledning

Kirkerådet har sendt på høring forslag til endringer i regelverk knyttet til biskopens rolle og funksjon i Den norske kirke. Forslagene fremmes som en følge av vedtak gjort av Kirkemøtet i 2022, 2023 og 2024. Høringsnotatet med forslag til endringer ligger vedlagt.

Høringsfristen er 6. desember 2024.

Høringen legger opp til flere konkrete spørsmål som høringsinstansene er bedt om å ta stilling til. Nedenfor er høringsspørsmålene inntatt, med administrasjonens forslag til høringssvar.

### Forslag til høringssvar fra Oslo bispedømmeråd

#### 1. Støtter du/dere forslaget om å flytte § 1 i tjenesteordning for biskoper, som beskriver innholdet i tilsynet, inn i kirkeordningen?

Ja, det støttes at beskrivelsen av biskopens tilsynsmyndighet tas inn i kirkeordningen.

Oslo bispedømmeråd vil samtidig peke på muligheten for at vesentlige deler av beskrivelsen av hva tilsynet går ut på, med fordel også kan uttrykkes i tjenesteordning for biskoper § 1. Dette av hensyn til de som leter opp tjenesteordning for biskoper i forventning om å kunne lese seg til essensen av hva biskoprollen innebærer.

#### 2. Støtter du/dere forslaget om at det ikke bør stå i bestemmelsen at biskopen kan gi bindende pålegg til valgte råd?

Gitt at biskopens tilsynsmyndighet skal tydeliggjøres, bør denne muligheten fortsatt være beskrevet. Dette også gitt at en eventuell fjerning av denne teksten ikke nødvendigvis kan bety at denne muligheten er avskåret.

I stedet for at muligheten til å gi bindende pålegg til råd sløyfes, foreslås det at nedslagsfeltet for slikt bindende pålegg heller tydeliggjøres noe. Et vilkår for slike pålegg må være at det gis for å ivareta tilsynsansvaret, med andre ord først og fremst for å ta vare på læren og/eller bevare og fremme enheten i kirken.

For øvrig nevnes, i forbindelse med bindende pålegg, at det positivt bør være uttrykt i kirkens ordninger at vedkommende arbeidsgivermyndighet forutsettes å forholde seg til et bindende pålegg som biskop gir overfor en ansatt. Dette må ses i sammenheng med det foreliggende forslaget om å flytte biskopens styringsrett overfor prestene til stiftsdirektør, som omtalt i det videre.

### **3. Støtter du/dere å flytte arbeidsgivers styringsrett over prestene fra biskopen til bispedømmerådet v/ stiftsdirektøren?**

#### **Generelt**

Med utgangspunkt i tjenesteordning for biskoper § 2, hvor det heter at biskop kan delegere arbeidsgivermyndighet til stiftsdirektør, er mange arbeidsgiveroppgaver allerede satt til stiftsdirektør. Dette betyr at stiftsdirektør per i dag ivaretar mye av det daglige arbeidsgiveransvaret på vegne av biskop.

Oslo bispedømmeråd kan derfor støtte forslaget om at arbeidsgivers styringsrett flyttes fra biskop til bispedømmerådet v/ stiftsdirektøren.

Dette synes å være i tråd med Kirkemøtevedtak 10/22, som uttrykker:

*Kirkerådet legger til grunn at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør være et tydelig skille mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag.*

Flytting av styringsretten til stiftsdirektør vil tydeliggjøre biskop opptre i rolle som biskop- og tilsynsmyndighet i trossamfunnet, og ikke som arbeidsgiverrepresentant for prestene.

#### **Vurdering av mulige innvendinger**

En første hovedinnvending mot høringens forslag om å flytte arbeidsgivermyndigheten er at dagens innarbeidede praksis og arbeidsmåter likevel bygger på den reservasjon at biskop kan trekke den delegerte myndigheten tilbake dersom biskopen finner det nødvendig. Som en konsekvens av dette, kan biskop i dag også instruere stiftsdirektør i enkeltsaker hvor stiftsdirektøren opptre på biskopens vegne.

En annen hovedinnvending har med presteskaper å gjøre som profesjonsfelleskap; I dag er det en "prestelinje" som går fra kapellan – sokneprest – prost – og til biskop.

At øverste leder også selv har en særskilt form for prestatjeneste, vil av flere oppfattes som trygghetsskapende, samlende og identitetsskapende.

Et overordnet svar til denne typen innvendinger mot å flytte styringsretten bort fra biskopen, kan et stykke på vei gis gjennom de linjer Kirkemøtet selv fremhever:

*Samlet sett utgjør biskopens tilsynsansvar en omfattende type ledelse, som også griper inn i arbeidsgiveransvaret på en rekke områder. Kirkerådet legger til grunn at de virkemidlene biskopen har for å kunne utøve tilsynet effektivt, må konkretiseres nærmere i etterkant av prinsippvedtaket, herunder at det som nevnt bør innebære en*

*plikt for de ulike arbeidsgiverorganene, først og fremst fellesrådene, til å rette seg etter veiledning og pålegg som kommer i kraft av tilsynet. (KM 10/22 s. 27)*

Dette innebærer at biskop, etter høringsforslaget, vil få en lengere avstand til spørsmål som handler om arbeidsrettslige arbeidsvilkår, tillitsvalgte arenaer for drøfting, daglige møter om organisering og planlegging, som gjelder arbeidsgivers utøvelse- og ivaretagelse av styringsretten. Samtidig vil biskopen fortsatt være "prestenes prest" i kraft av tilsynsembetet.

Denne relasjonen mellom biskop og den vigslede medarbeider hviler på vigslingshandlingen som forplikter biskopen og den enkelte vigslede medarbeider, ikke på arbeidsgiverorganiseringen.

Uten arbeidsgiveransvar vil biskop muligens stå friere til å stille spørsmål som: "Har vi nå fokus på rett sted?", "Hva er hovedmotivasjonen vår?" og "Er dette tjenlig for oppdraget vårt?", uten samtidig å selv sitte med et ansvar for nettopp forvaltningen av styringsretten og arbeidsvilkårene.

Biskopen vil i et praktisk perspektiv bli løst fra organer slik som regionalt kontaktmøte (medbestemmelse) og regionalt arbeidsmiljøutvalg (HMS). På disse områdene vil stiftsdirektør utøve sin myndighet direkte i kraft av å være øverste daglige leder for alle bispedømmeansatte, uten at dette skjer på grunnlag av delegasjon. Riktignok vil det for stiftsdirektør dreie seg om en regelfestet stillingsfullmakt som utøves på vegne av bispedømmerådet som et regelfestet organ i Den norske kirke. Samtidig er det å vente at saker flest innenfor utøvelse av styringsretten skal avgjøres administrativt av stiftsdirektør, og ikke være gjenstand for rådsbehandling. Dette på samme måte som tilsetninger av prester, hvor stiftsdirektør i dag representerer arbeidsgiver i tilsetningsutvalget, som før var saker som ble løftet inn i det valgte bispedømmerådet.

### ***Stiftsdirektør som prostenes nærmeste overordnede***

Hvis stiftsdirektør blir ny øverste leder for alle ansatte på bispedømmenivået, innebærer det også at prostene får stiftsdirektøren som nærmeste overordnede. I arbeidsgiverspørsmål er ikke dette så langt fra dagens situasjon og praksis.

Stiftsdirektør har delegert myndighet fra biskop etter tjenesteordning for biskoper § 2, blant annet til å fastsette lønn og ferie for prostene, og for å følge opp disse ved sykefravær.

### ***Forholdet mellom biskop og stiftsdirektør***

Biskopens tilsyn er personlig og kan ikke delegeres, jf. tjenesteordning for biskoper § 1. Likevel har biskop behov for at flere bistår daglig i utøvelsen av tilsynet. Dette gjelder blant annet saksutredning, utforming av brev, tilrettelegging for gjennomføring av visitaser og vigsling av medarbeidere. Stiftsdirektør, med sine rådgivere og avdelingsledere, bistår allerede biskop med dette. Denne relasjonen mellom biskop og stiftsdirektør vil måtte bestå også etter at stiftsdirektør eventuelt overtar arbeidsgivers styringsrett for prestene og ikke lengre utøver styringsretten på delegasjon.

### **4. Støtter du/dere forslaget om at prosten fortsatt skal være biskopens medhjelper og kunne ivareta tilsynsoppgaver på vegne av biskopen, samtidig som prosten fortsatt ivaretar arbeidsgivers styringsrett over prestene lokalt?**

Ja.

### ***Prostenes forhold til både stiftsdirektør og biskop***

Med hensyn til at arbeidsgiveransvar og tilsyn skilles til to ulike instanser, vil prostene etter høringsforslaget forholde seg til to "rapporteringslinjer", henholdsvis stiftsdirektør og biskop.



Dette er ikke ulikt dagens praksis i Oslo bispedømme, hvor stiftsdirektør i praksis gjennom sin delegasjon fra biskop, og gjennom sine avdelingsledere, sitter tettere på HR- og arbeidsgiverspørsmål enn det biskopen gjør. I tilfeller hvor det er behov for å avstemme signaler eller avgjørelser på HR-feltet med tilsynet, må stiftsdirektør og biskop samordne seg, slik de også har måttet gjøre før.

Oslo bispedømme har praktisert jevnlig møter kalt "biskopens ledermøter" (BLM), hvor prostene har møtt biskop som sin overordnet og stiftsdirektør som en del av biskopens ledergruppe. Dette møteforumet kan videreføres i det vesentlige slik som før.

I høringen skrives følgende om prostens stilling som mellomleder i relasjon til sine prester og forholdet oppover til stiftsdirektør og biskop:

*Prosten blir dermed i en viss forstand stående i en dobbeltrolle som potensielt ville kunne oppfattes som krevende. I praksis vil imidlertid prostens rolle overfor prestene neppe skille seg vesentlig fra dagens situasjon. Både biskopen og stiftsdirektøren har, på samme måte som i dag, tydelige mandater som ikke kan overstyres av den andre, og de er dermed henvist til å komme til enighet.*

Oslo bispedømmeråd slutter seg i sin forståelse og vurdering til dette.

### **5. Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle i kompetanseutvikling for alle kirkefaglig ansatte?**

Ja. Biskopens rolle er nært forbundet med å ta vare på kirkens lære og å se til de kirkelige tjenestene. Det støttes derfor at biskopens rolle i kompetanseutvikling for alle kirkelige tjenester styrkes og tydeliggjøres. Flyttingen av styringsretten overfor prestedtjenesten representerer også en mulighet for å tydeliggjøre biskopens kirkefaglige ansvar overfor alle kirkefaglig ansatte, og ikke minst alle vigslende tjenester.

Det vil være behov for å tydeliggjøre at biskop trenger en oppdatert oversikt over de til enhver tid kirkefaglig ansatte og vigslende medarbeidere, kunne gjøre påtegning ved tilsetninger og at biskop har rett til å kalle disse inn til samlinger og møter.

Dette legger også til rette for større planmessighet for alle fagansatte for eksempel med hensyn til likere rammebetingelser for kompetanseutvikling på tvers av bispedømmet.

### **6. Støtter du/dere forslaget om å styrke biskopens rolle ved tilsetting i alle stillinger som det vigsles til?**

Ja.

### **7. Støtter du/dere forslaget om at det bør opprettes saksbehandlingsregler i tilknytning til vigslingssamtalen?**

Ja.

Reglene vil både tydeliggjøre biskopens rett til å ha merknader ved kandidater som biskopen vurderer som ikke skikket, og samtidig skape forutsigbarhet for kandidatene om hva som ligger i biskopens særskilte rolle og mandat i ordningen for vigsling.

### **8. Andre kommentarer:**

Det påpekes at det er en sammenheng mellom høringen om biskopens tilsyn og høringen om folkevalgte som styringstjeneste i Den norske kirke.

Først vil vi kommentere bruken av begrepet "folkevalgte som styringstjeneste i Dnk". Vi har behov for å understreke at «styringstjenesten» i Den norske kirke er rådene som helhet, på hvert nivå. Her skjer et samvirke mellom embete og råd ("samvirkemodellen"). For eksempel innebærer dette at bispedømmerådet ikke er vedtaksdyktig uten biskopen. Samtidig vil vi

påpeke at embetet har en særskilt forpliktelse i kraft av vigslingen og ordningen som luthersk kirke, som vi mener rådene ikke uten videre kan overstyre.

Det kan oppfattes som lite treffende om det etter hvert utvikles en forkortet språkbruk om "styringstjeneste" som kun henspeiler folkevalgte medlemmer av rådene. Det blir en upresis språkbruk.

I denne forlengelse er det nok også flere ansatte som utviser en viss skepsis mot at stiftsdirektøren, i medhold av kirkeordningen for Den norske kirke, delegeres arbeidsgivers styringsrett overfor presteskabet. En kan tenke at dette representerer et "rådsstyrt" presteskap, til forskjell fra dagens "biskoppelig" styrte presteskap. Derfor blir det viktig at saksdokumenter i det videre er tydelige på at det ikke er ment at det valgte rådet i større eller mindre grad enn tidligere skal inn i den daglige ledelsen av presteskabet, selv om styringsretten flyttes til stiftsdirektør som daglig leder for organet og nivået i rettssubjektet Den norske kirke.

### **Forslag til vedtak**

Oslo bispedømmeråd vedtar forslaget til høringssvar, med følgende innspill:



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Dato: 09.10.2024

Vår ref: 24/01900-4 jm782

Deres ref:

## Høring – biskopens tilsyn

Kirkerådet sender med dette på høring forslag til endringer i regelverk som er knyttet til biskopens rolle og ulike funksjoner i Den norske kirke. Forslagene til endringer er en følge av vedtak gjort av Kirkemøtet i 2022, 2023 og 2024. Høringsnotatet med forslagene til endringer ligger vedlagt.

Høringsnotatet foreligger både i en kortversjon og en fullstendig versjon. For å få tilstrekkelig oversikt til å svare på høringsspørsmålene vil det være nok å lese den korte versjonen, og eventuelt bruke det fullstendige høringsnotatet som referanse. Det vil særlig være nyttig å slå opp i kapittel 5 som inneholder de konkrete forslagene til regelendringer. For å få en mer utfyllende forståelse av biskopens rolle og funksjoner anbefaler vi å lese det fullstendige høringsnotatet.

Høringen sendes til et utvalg av menighetsrådene og de kirkelige fellesrådene, men alle som vil, kan avgi høringsuttalelse. I tillegg sendes høringen til bispedømmerådene, de teologiske utdanningsinstitusjonene som har rett til å gi cand.theol.-utdanning, Norsk Kvinnelig Teologforening, fagforeningene, Den norske kirkes ungdomsutvalg, Den norske kirkes råd for personer med funksjonsnedsettelse, Hovedorganisasjonen KA og Nettverk for fellesrådsledere.

Kirkerådet ber høringsinstanser fylle ut [et digitalt skjema for høringssvar](#). Vedlagt er også en PDF med oversikt over høringsspørsmålene. Dersom dere ønsker å gi en sammenhengende høringsuttalelse til hele notatet, kan den legges inn under «andre kommentarer» nederst i notatet, men vi ønsker likevel at dere besvarer de øvrige høringsspørsmålene.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova, jf. kirkeordningen § 42, og vil bli offentliggjort på kirken.no.

Frist for innlevering av høringssvar er **6. desember 2024**

Postadresse:  
Postboks 799 Sentrum  
0106 OSLO

E-post: [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no)  
Web:  
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 23081200  
Telefaks:

Saksbehandler  
Jørund Østland Midttun

Med vennlig hilsen

Ole Edvard Wold-Reitan  
direktør

Torbjørn Backer Hjorthaug  
avdelingsdirektør

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

Vedlegg:

Høringsnotat - biskopens tilsyn

Spørsmål til høringsnotatet

Biskopens tilsyn - kortversjon

Mottakere:

[Click here to enter text.](#), [Click here to enter text.](#)

[Click here to enter text.](#)

[Click here to enter text.](#)

## Biskopens tilsyn – kortversjon

### Innledning – hva saken dreier seg om

Denne saken gjelder endringer i biskopens rolle og funksjoner på bakgrunn av vedtak i Kirkemøtet i 2022 og 2023. Hensikten med endringene er å styrke biskopens tilsyn og å tydeliggjøre biskopen som en leder i kirken.

Kirkemøtet behandlet i 2022 en sak om fremtidig organisering av Den norske kirke (KM 10/22). Her ble det både vedtatt en intensjon om en fremtidig modell for arbeidsgiverorganisering og dessuten en rekke modelluavhengige elementer. Blant disse var også spørsmålet om biskopens rolle i en fremtidig kirkeordning.

I vedtaket kom dette til uttrykk slik:

- b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I forlengelsen av vedtaket fra 2022 behandlet Kirkemøtet i 2023 igjen spørsmål om kirkelig organisering og biskopens rolle (KM 5/23). Kirkemøtet gjorde følgende vedtak:

Biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes, blant annet ved at biskopen får en rolle ved ansettelse i alle vigslede stillinger, og gjennom en tydelig beskrivelse av innholdet i og rekkevidden av myndigheten til å fatte bindende vedtak. Det etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse. Det utarbeides et forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

I 2024 behandlet Kirkemøtet en sak om blant annet bispedømmerådets rolle i en fremtidig kirkeordning (KM 7/24). Kirkemøtet vedtok da blant annet følgende:

Mandat og oppgaver for bispedømmerådet må også bli definert med omsyn til biskopens tilsynsoppgaver.

Disse vedtakene er grunnlaget for forslagene til regelendringer som nå sendes på høring.

## Nærmere om biskopens rolle og funksjon

### Biskopens rolle i historisk sammenheng

Ordet biskop kommer fra det greske *episkopos* som betyr «tilsynsmann». De første menighetene tok noen steder i bruk denne tittelen for ledere i menigheten. Etter hvert som lokalkirken spredte seg over større geografiske områder, utviklet biskopen seg mer til en regional leder, som fikk rett til å sende presbytere til å representere seg lokalt. Fra denne begynnelsen utviklet det seg en tydelig hierarkisk ordning med biskopen som den ubestridte lederen av lokalkirken. Hos Luther og de øvrige

lutherske reformatorene ble tyngdepunktet lagt annerledes. I Confessio Augustana (CA) hører den særlige tjenesten med Ord og sakrament (tidligere kalt det kirkelige embetet) i CA 5 primært til i den lokale, gudstjenestefeirende menigheten. I luthersk embetsteologi er det ingen prinsipiell forskjell på prestatjeneste og bispetjeneste, bare en praktisk. Både prester og biskoper skal utøve sin myndighet først og fremst gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning.

Det betyr likevel ikke at reformatorene ikke anerkjente biskopene som ledere i kirken. Denne rollen ble også ivaretatt i dansk-norsk sammenheng. Biskopene fikk en lederrolle i kirken, som omfattet både menighetene og prestene, og i videre forstand hele samfunnet. Dette fortsatt etter 1814. Det var biskopene som på Kongens vegne skulle se til at «Religionens offentlige Lærere følge de dem foreskrevne Normer», som det het i den gamle Grunnloven § 16.

En egen tjenesteordning for biskoper ble første gang fastsatt ved kongelig resolusjon i 1997. I hovedsak var denne tjenesteordningen en videreføring og samling av en rekke ulike eldre bestemmelser.

Biskopenes rolle som ledere i kirken er i løpet av det siste århundret også supplert med en rekke demokratisk valgte organer. I 1920 ble det kirkelige lokalstyret etablert, gjennom lov om menighetsråd, og i 1933 kom en tilsvarende regulering om etablering av bispedømmeråd. Disse bestemmelsene ble samlet i kirkeordningsloven av 1953. Bispemøtet, som ble fast etablert i 1934, var lenge det eneste offisielle sentralkirkelige organet, men det ble supplert av bispedømmerådernes fellestråd (etter hvert kalt Kirkerådet) i 1969, Mellomkirkelig råd i 1970 og til slutt av Kirkemøtet, som ble etablert i 1984. I 1992 opprettet Kirkemøtet også Samisk kirkeråd.

### **Nærmere om begrepene tilsyn og ledelse**

Begrepet tilsyn er i normal norsk språkbruk mest vanlig i forbindelse med offentlige tilsyn, som opererer utenfor virksomheten. I motsetning til slike statlige tilsynsorganer er biskopen på en annen måte en del av den virksomheten det føres tilsyn med. Tilsyn er en type ledelse, gjerne betegnet som pastoral ledelse. Ledelsesansvaret er forankret i tjenesten med Ord og sakrament, og betegner ansvaret for, som hyrde, å videreføre og fastholde evangeliet, gjennom forkynnelse, gudstjenesteliv og annen kirkelig aktivitet som følger av dette. Den ligger nær det som mer generelt blir kalt institusjonell eller verdibasert ledelse, med fokus på å fremme formål, identitet og verdier. I kirkelig sammenheng er det formulert som å fremme kirkens enhet. Videre har tilsynet også noen utslag som går mer i retning av styringsoppgaver. Det gjelder særlig myndigheten til å forordne gudstjenester og vigslingsmyndigheten.

Utgangspunktet for Den norske kirkes innholdsbestemmelse av begrepet tilsyn er formuleringene i § 1 i tjenesteordning for biskoper.

Videre vil de økumeniske samtaler som Den norske kirke har deltatt i, gi et bredere materiale til forståelsen av biskopens tjeneste.

## **Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag**

Biskopens rolle og posisjon i Den norske kirke i dag har både prinsipielle og mer historiske/pragmatiske begrunnelser. Kirkemøtet er nå det øverste styrende organet i Den norske kirke, og det organet som biskopenes myndighet springer ut fra. Samtidig vil forholdet til Kirkemøtet være preget av forståelsen av samvirkemodellen (se nedenfor kap. 3.1.1). I Kirkemøtet ivaretar biskopene rollen som de øverste representantene for tjenesten med Ord og sakrament, med et særlig ansvar for å verne kirkens lære og bevare enheten. Dette lærevernet utøver biskopene både enkeltvis og som kollegium, også overfor Kirkemøtet.

Formelt bygger biskopens myndighet og oppgaver i Den norske kirke særlig på tre regelverk, nemlig liturgien for vigsling av biskop, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet. Deler av biskopens myndighet og oppgaver er også nevnt i kirkeordningen og en rekke andre kirkelige regelverk. Disse gir til sammen et utfyllende bilde av hva Den norske kirke legger i begrepet tilsyn.

Tilsynsoppdraget blir, i tråd med vigslingsliturgien, tegnet ut i § 1 i tjenesteordningen. De øvrige bestemmelsene om biskopens myndighet og tjenesteoppgaver kan i stor grad – med unntak av § 2 om biskopens ledelse av prestedtjenesten – leses som en utdyping og konkretisering av § 1.

Visitasreglementet ligger også i forlengelsen av oppdraget gitt i vigslingen og gir en nærmere beskrivelse og utdyping av hvordan biskopen i løpet av visitasjonen skal utøve tilsynet i møte med de ansatte, hele menigheten og lokalsamfunnet.

De tilsynsoppgavene som på dette grunnlaget er gitt biskopen i dagens regelverk, kan kort oppsummeres slik:

Biskopen skal:

- rettlede og oppmuntre menighetene i bispedømmet,
- bekrefte kirkens kall av medarbeidere gjennom vigsling av tjenester som det vigsles til, og gjennom å gi kallsbrev/tjenestebrev til vigslede medarbeidere som blir innsatt i en ny stilling,
- rettlede og oppmuntre bispedømmets ansatte og øvrige medarbeidere,
- ha tilsyn med gudstjenestelivet.

I tillegg har biskopene også noen oppgaver som *ikke* følger direkte av tilsynsmyndigheten. Det gjelder i første rekke rollen som øverste leder av prestedtjenesten i det enkelte bispedømme. Biskopen har videre en rolle som godkjenninginstans og klageinstans i ulike sammenhenger, knyttet til kirkemedlemskap og soknetilknytning og til kirkebygg og liturgisk inventar og utstyr.

## Endringer i biskopens rolle og oppgaver

Både rollen og oppgavene for biskopen foreslås i hovedsak bli videreført, men som nevnt i innledningen, har Kirkemøtet gjennom flere vedtak lagt opp til en endring i

biskopens rolle i kirkestrukturen, hvor tilsynsfunksjonen blir styrket og biskopens ledelsesoppgaver i hele kirken blir synliggjort i større grad.

Intensjonen med å skille tilsyns- og arbeidsgiverrollene er å gi tilsynet en større bredde og tydeliggjøre at nedslagsfeltet for biskopens ledelse er bredere enn bare prestene. På denne måten vil bortfall av styringsrett også kunne innebære en styrking av tilsynet

Som forvaltningsorgan har biskopen fortsatt behov for en stab, og Kirkerådet legger til grunn at bispedømmerrådet fortsatt skal gi biskopen de nødvendige administrative ressursene som trengs for å ivareta tilsynsmyndigheten i bispedømmet.

Biskopenes visitas er en viktig side av biskopens tilsyn som utøves på vegne av hele kirken. Rammebestemmelser for visitasen bør derfor vedtas av Kirkemøtet som kirkens høyeste organ. Samtidig legger Kirkerådet til grunn at Bispemøtet vil ha en rolle i forberedelsen av en slik sak for Kirkemøtet, og at nærmere bestemmelser om visitasen kan fastsettes av Bispemøtet. Kirkerådet vil komme tilbake til en slik revisjon på et senere tidspunkt.

I forlengelsen av de vedtakene som er nevnt over, foreslår Kirkerådet en rekke endringer i tilknytning til biskopens rolle og oppgaver:

- *Stadfestelse av biskopens overordnede tilsynsansvar for både ansatte og styringsorganer i Den norske kirke.* Dette er ikke en materiell endring, men en understreking av biskopens tilsynsmyndighet. Kirkerådet foreslår å flytte dagens § 1 i tjenesteordning for biskoper, som beskriver tilsynet, inn i kirkeordningen.
- *Endring av arbeidsgiverfunksjonen for prestene.* Kirkemøtet har vedtatt at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgivers styringsrett over prestene på samme måte som i dag. Ledelsen av prestatjenesten blir overført til bispedømmerrådet, og blir ivaretatt av stiftsdirektøren som daglig leder for rådet. Prostene vil fortsatt lede prestatjenesten lokalt.
- *Stadfestelse av at prostene fortsatt vil være biskopens medhjelpere i tilsynet.* Tilsynsmyndigheten i seg selv er gitt til den som har bispetjenesten, og kan ikke delegeres, men prosten vil fremdeles, på vegne av biskopen, kunne ivareta tilsynsoppgaver. Det vil dermed fortsette å være tette bånd mellom biskopen og prostene i det enkelte bispedømmet. Fordi prosten også skal lede prestatjenesten lokalt, vil dessuten stiftsdirektør/daglig leder for bispedømmerrådet være prostens nærmeste overordnede.
- *Understreking av biskopens del i ansvaret for kompetanseutvikling.* Kompetanseutvikling er en sentral del av det ansvaret som arbeidsgiveren har for å ivareta den både enkelte ansatte og virksomheten som helhet. Samtidig har det en side til oppfølging av tilsynsansvaret. Biskopen har i kraft av sin rolle en



samlende og sammenbindende posisjon som legger godt til rette for å bidra til tverrfaglig kompetanseledelse i prostiene og bispedømmene. Prosten kan lokalt ivareta begge disse ansvarsområdene for prestene. Samtidig vil prosten kunne følge opp dette ansvaret på vegne av biskopen for de andre tjenestegruppene, der arbeidsgiveransvaret ligger hos kirkelig fellestråd

- *Styrking av biskopens rolle ved ansettelse.* Menighetsprester og spesialprester blir fra 2023 ikke lenger ansatt direkte i bispedømmerådet, men av et partssammensatt utvalg. For at biskopens rolle ved ansettelse av prest kan styrkes utover dagens ordning, foreslår Kirkerådet at prosten skal forelegge forslaget for biskopen før det blir endelig formulert, og at biskopen gir sin påtegning til det skriftlige forslaget som går til tilsettingsrådet. Det foreslås også en styrking av biskopens rolle for andre stillinger som det vigsles til, og som har soknet som arbeidsgiver, men det må følges opp i arbeidet med et felles personalreglement.
- *Kallsbrev til alle vigslede stillinger.* En side ved nye ansettelse til vigslede stillinger er at biskopen skriver et kallsbrev eller tjenestebrev til menigheten, hvor biskopen gir sin anbefaling av den som blir innsatt i stillingen. Dette står i dag uttrykt i tjenesteordning for diakon, kateket og kantor, men ikke for prest. Kirkerådet foreslår at det også gjøres gjeldende for prester, og at alle betegnes «kallsbrev».
- *Presisering av myndighet til å gi bindende pålegg.* Et virkemiddel i biskopens tilsyn er å gi bindende pålegg til medarbeidere. Kirkerådet foreslår å justere formuleringen, slik at den nevner alle vigslede medarbeidere spesielt, og ikke bare prester. Biskopen har også myndighet til å gi en form for pålegg til kirkelige styringsorganer.
- *Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling.* Personer som ønsker å vigsles til en kirkelig tjeneste, må i dag gjennom programmet *Veien til vigsling* (VTV). Biskopen avgjør deretter om vedkommende kan vigsles etter en personlig samtale kalt vigslingssamtale. Det er i dag ingen formaliteter knyttet til denne samtalen, og Kirkerådet foreslår at det må finnes en noe mer formell innramming av disse samtaler i tilfeller der vigslingsskandidaten får avslag på søknad om vigsling.

Forslag til konkrete regelendringer knyttet til disse endringsforslagene finnes i hoveddokumentet kap. 5.

# Høring – biskopens tilsyn

## Innhold

Høring – biskopens tilsyn .....	1
1 Innledning .....	3
2 Nærmere om biskopens rolle og funksjon .....	5
2.1 Biskopens rolle i historisk sammenheng .....	5
2.2 Nærmere om begrepet tilsyn .....	7
2.3 Biskopen som leder .....	9
3 Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag .....	11
3.1 Vigslingsliturgien .....	11
3.2 Tjenesteordning for biskoper.....	12
3.3 Visitasreglement for Den norske kirke .....	14
3.4 Andre regelverk og oppgaver .....	14
3.5 Oppsummering .....	15
4 Endringer i biskopens rolle og oppgaver .....	17
4.1 Biskopens rolle som leder av prestedtjenesten.....	18
4.2 Biskopens rolle ved ansettelse.....	20
4.3 Innhold i og rekkevidde av myndigheten til å gi bindende pålegg.....	22
4.4 Faste møtepunkter med de valgte rådene og daglig ledelse i soknet .....	23
4.5 Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling etc. ....	24
4.6 Om preses i Bispemøtet .....	26
5 Forslag til regelendringer .....	27
5.1 Kirkeordningen .....	27
5.2 Tjenesteordning for biskoper.....	29
5.3 Tjenesteordning for proster .....	31
5.4 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester.....	33
5.5 Personalreglement for Den norske kirke.....	33
6 Økonomiske og administrative konsekvenser .....	34
7 Vedlegg: Regelverk med forslag til endringer .....	34
7.1 Tjenesteordning for biskoper.....	34
7.2 Tjenesteordning for proster .....	39
7.3 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester (utdrag) ..	41

7.4 Personalreglement for Den norske kirke (utdrag) ..... 42

## 1 Innledning

Kirkemøtet behandlet i 2022 en sak om fremtidig organisering av Den norske kirke. Her ble det både vedtatt en intensjon om en fremtidig modell for arbeidsgiverorganisering og en rekke modelluavhengige elementer. Blant disse var også biskopens rolle i en fremtidig kirkeordning. I saksdokumentet fra Kirkerådet ble dette blant annet beskrevet slik:

Også Kirkerådet mener at det er tjenlig i en fremtidig kirkelig organisering å tydeliggjøre og konkretisere biskopens tilsynsansvar, uavhengig av arbeidsgivermodell, for å styrke biskopens tilsyn. I dette vil det også ligge å gi biskopen tilstrekkelige virkemidler for å kunne utøve tilsynet på en effektiv måte. Tilsynet utøves primært gjennom forkynnelse, sakramentsforvaltning og dessuten råd og veiledning. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å følge opp sine ansatte, også i konfliktsituasjoner. Det vil likevel være viktig at bindende pålegg og andre konkrete utslag av tilsynet også må følges opp av den aktuelle arbeidsgiveren. Kirkerådet legger til grunn at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør være et tydelig skille mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag. (KM 10/22 s. 25-26)

Saksdokumentet pekte videre på at biskopens primære ansvar for å fremme og bevare enheten i kirken vil få større oppmerksomhet dersom biskopen ikke lenger skal være arbeidsgiver, men at biskopens lederrolle som den øverste faglige og pastorale ledelsen i bispedømmet må tydeliggjøres, noe som krever fortsatt tett kontakt med bispedømmets medarbeidere og valgte råd.

Om tilsynsansvaret konkluderte Kirkerådet slik:

Samlet sett utgjør biskopens tilsynsansvar en omfattende type ledelse, som også griper inn i arbeidsgiveransvaret på en rekke områder. Kirkerådet legger til grunn at de virkemidlene biskopen har for å kunne utøve tilsynet effektivt, må konkretiseres nærmere i etterkant av prinsippvedtaket, herunder at det som nevnt bør innebære en plikt for de ulike arbeidsgiverorganene, først og fremst fellesrådene, til å rette seg etter veiledning og pålegg som kommer i kraft av tilsynet. (KM 10/22 s. 27)

Da Kirkemøtet behandlet saken, hadde komiteen følgende merknad om biskopens rolle:

Komiteen legger vekt på at biskopen må ha tilstrekkelige virkemidler i tilsynet. Tilsynet med alle ansatte og råd bør styrkes, for eksempel gjennom biskopens rolle i etter- og videreutdanning, ved at biskopen får en tydelig rolle i tilsettinger, og ved klare forpliktelser for den enkelte ansatte og ev. arbeidsgivere til å følge opp bindende pålegg, veiledning og andre konkrete utslag av tilsynet. Det bør utredes nærmere hvordan tilsynet skal rammes inn av saksbehandlingsregler for å ivareta hensyn til rettsikkerhet. Biskopens tilsynsmyndighet er forankret i Kirkemøtet. Biskopen kan bruke prostens som

sin medhjelper og tilrettelegger i utøvelsen av tilsynet. Komiteen mener at biskopen ikke skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I selve vedtaket kom dette til uttrykk på følgende måte:

b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

I forlengelsen av vedtaket fra 2022 behandlet Kirkemøtet i 2023 igjen spørsmål om kirkelig organisering og biskopens rolle (KM 5/23). Kirkerådets saksdokument fulgte her opp det som ble uttrykt i 2022. I Kirkemøtets behandling kommenterte også komiteen vedtakspunkt 1 b):

Komiteen understreker at Kirkemøtet i sak KM 10/22 enstemmig vedtok en rekke modelluavhengige føringer. Det er ikke nødvendig å gjenta disse i årets vedtak, med mindre det er behov for justeringer. [...] Vedtakspunkt 1 b) i sak KM 10/22 er ivarettatt i denne saken ved at det fremmes forslag om å styrke biskopens tilsyn og ledelse. Punktet om at biskopen ikke skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag, bør etter komiteens mening vurderes nærmere i lys av vedtaksforslaget om å videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering. Komiteen mener det må utredes hvordan arbeidsgiveroppgaver skal utøves på bispedømmenivå. [...] De øvrige modelluavhengige føringene ligger fast for det videre organiseringsarbeidet (merknad 11).

Kirkerådet presiserte videre at intensjonen var å styrke tilsynet og biskopen som leder. Komiteen fulgte også opp dette og uttrykte:

Komiteen vil understreke betydningen av at biskopen har en rolle ved ansettelse til alle vigslende stillinger, både de som blir ansatt i soknet og i rettssubjektet Den norske kirke, og at biskopens myndighet til å gi bindende pålegg blir fulgt opp av de organene som har arbeidsgiveransvaret. Komiteen legger samtidig vekt på behovet for at det finnes regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn, og forutsetter at Kirkerådet kommer tilbake med forslag om dette. En videre uttegning må inneholde biskopens rolle i etter- og videreutdanning og faglig utvikling (merknad 13).

Kirkemøtet gjorde følgende vedtak:

Biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes, blant annet ved at biskopen får en rolle ved ansettelse i alle vigslende stillinger, og gjennom en tydelig beskrivelse av innholdet i og rekkevidden av myndigheten til å fatte bindende vedtak. Det etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse. Det utarbeides et forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

I 2024 behandlet Kirkemøtet en sak om blant annet bispedømmerådets rolle i en fremtidig kirkeordning (KM 7/24). I saksforberedelsene skrev Kirkerådet da blant annet:

Kyrkjerådet vil dessutan peike på at ein må sjå utvikling av profilen til bispedømerådet i nær samanheng med ei fornya rolle for biskopen. Oppgåvene til biskopen er også i endring; frå ein profil der arbeidsgivaroppgåver for prestane har vore sentrale, mot ei sterkare vektlegging av tilsyn overfor alle tilsette og råd. (...) Mandat og oppgåver for bispedømerådet må ein definere med omsyn til tilsynsmandatet. Mandata heng saman, og dei kan til dels også overlappje kvarandre. I møte med kyrkjelydane er det viktig at biskop og bispedømeråd er koordinerte og del av eit heilskapleg strategisk arbeid.

Kirkemøtets vedtak inneholdt følgende setning:

Mandat og oppgåver for bispedømerådet må også bli definert med omsyn til biskopens tilsynsoppgåver.

Kirkemøtets behandlingar er grunnlaget for forslagene til regelendringar som nå sendes på høring. Kirkerådet legg til grunn at de modelluavhengige punktene fra det første vedtaket, fra 2022, skal følges opp selv om hovedmodellen for organisering av arbeidsgiveransvar i 2022-vedtakets del 2 ble endret ved kirkemøtevedtaket året etter. Den vurderingen og utredningen som ble etterspurt av kirkemøtekomiteen i 2023, har dannet grunnlag for forslagene om endringer i biskopens oppgaver. Kirkerådet vil ellers komme tilbake til en nærmere omtale av bispedømerådet som arbeidsgiverorgan i forbindelse med en utredning av bispedømerådets oppgaver.

Høringssnotatet er før det ble ferdigstilt vært til behandling i Bispemøtet i deres møte i mai, og senere av preses i samarbeid med Bispemøtets sekretariat. Det har også vært til behandling i en referansegruppe for tillitsvalgte og programstyret<sup>1</sup> for organisasjonsutvikling.

Kirkemøtets vedtak omtaler biskopens «tilsyn og ledelse». Kirkerådet har i fortsettelsen valgt å omtale biskopens funksjoner bare som «tilsyn», ut fra en betraktning av at tilsynet er den form for ledelse som biskopen utøver, og at det dermed ikke er noen vesentlig distinksjon mellom biskopens tilsyn og biskopens ledelse.

## 2 Nærmere om biskopens rolle og funksjon

### 2.1 Biskopens rolle i historisk sammenheng

Ordet biskop kommer fra det greske *episkopos* som betyr «tilsynsmann». Dette var en tittel som ble brukt i greske byer om en type inspektører eller tilsynsmenn som ble oppnevnt av fellesskapet. Disse hadde visse tjenesteoppgaver som ble kalt liturgier.

De første menighetene tok noen steder i bruk denne tittelen for ledere i menigheten. Det er ikke entydig utfra kildene, hverken de som finnes i Det nye testamente eller i

---

<sup>1</sup> Programstyret for organisasjonsutvikling i Den norske kirke er et organ for involvering, som skal sikre at organisasjonsutviklingen skjer i tråd med vedtak i Kirkemøtet og Kirkerådet. Programstyret er sammensatt av ansatte ledere i Den norske kirke, med et ansvar for å følge opp Kirkemøtets og Kirkerådets vedtak.

de første generasjonene etterpå, hvilken rolle biskopen hadde i forhold til «eldste» (gresk: *presbyteroi*) og diakoner, men det er indikasjoner på at episkopatet, altså tilsynstjenesten, spesielt var knyttet til gudstjenestefeiringen, da særlig nattverden. Biskopen skulle se til at bare de troende deltok i det hellige måltidet (menighetens liturgi) og dermed fikk biskopen et særlig ansvar for tilsynet med menighetens åndelige liv og å verne om den kristne overleveringen. Det utviklet seg en ordning der hver by hadde (minst) en biskop som hadde oversyn med hele fellesskapet av husmenigheter på stedet. Etter hvert som lokalkirken spredte seg over større geografiske områder, utviklet biskopen seg mer til en regional leder, som fikk rett til å sende presbytere til å representere seg lokalt. Biskopene ble antagelig valgt enten av hele menigheten eller av og blant presbyterkollegiet.

Fra denne begynnelsen utviklet det seg en tydelig hierarkisk ordning med biskopen som den ubestridte lederen av lokalkirken. Slik er det fortsatt blant andre i den romersk-katolske og anglikanske kirke, hvor biskopen er den som leder lokalkirken, og med prestene som biskopens utsendinger til menighetene. Hos Luther og de øvrige lutherske reformatorene ble tyngdepunktet lagt annerledes. Dette blir tydelig i *Confessio Augustana* (CA), hvor den særlige tjenesten med Ord og sakrament (tidligere kalt det kirkelige embetet) i CA 5 primært hører til i den lokale, gudstjenestefeirende menigheten. I luthersk embetsteologi er det ingen prinsipiell forskjell på prestedtjeneste og bispetjeneste, bare en praktisk. Både prester og biskoper skal utøve sin myndighet først og fremst gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning.

Det betyr likevel ikke at reformatorene ikke anerkjente biskopene som ledere i kirken. Som regionale ledere skulle biskopene fortsatt treffe beslutninger om menighetens liv for å sikre sømmelighet, ordinere og innsette dem som skulle gjøre tjeneste med Ord og sakrament, bedømme rett og vrang lære og være ansvarlig for kirkedisiplinen. Denne rollen ble også ivaretatt i dansk-norsk sammenheng. Biskopens plikter, slik det uttrykkes i vigslingsliturgi og i Kirkeordinansen av 1537, er forkynnelse, undervisning, forbønn for menighetene, opplæring og ordinasjon av prestene, og oppsyn med prestenes utøvelse av tjenesten. Ordinansen foreskriver også at biskopene skal gi råd i saker som angår samvittighetene, både når det gjelder kirkefolk og myndigheter, dømme i ekteskapsaker, besøke skolene og sørge for fattigpleie.

Biskopenes lederrolle har derfor i vår kirke tradisjonelt omfattet både menighetene og prestene, og i videre forstand hele samfunnet. Dette viser seg særlig gjennom visitasene. Ved siden av vigslingsfullmakten har visitasene helt fra 1500-tallet vært biskopenes viktigste redskap for utøvelse av sitt lederskap. Visitasberetningene viser at biskopenes ledelse har fulgt den helhetlige forståelsen som kirkeordinansen uttrykker, med det viktige tillegget at visitasene også har inkludert tilsyn med kirkebyggene og kirkeinteriøret.

Ut fra tanken om Kongen som husfar for hele kirken, og dermed den som styrte menighetene – en rolle som i 1814 ble stadfestet i Grunnloven – har biskopene i statskirkens tid fungert som Kongens rådgivere og fremste representanter overfor menigheten. Det var også biskopene som på Kongens vegne skulle se til at

«Religionens offentlige Lærere følge de dem foreskrevne Normer», som det het i den gamle Grunnloven § 16.

En egen tjenesteordning for biskoper ble første gang fastsatt ved kongelig resolusjon i 1997. I hovedsak var denne tjenesteordningen en videreføring og samling av en rekke ulike eldre bestemmelser. Den nåværende tjenesteordningen er fastsatt av Kirkemøtet i 2021. Kirkemøtet vedtok da i hovedsak å videreføre de tidligere bestemmelsene.

### **2.1.1 Kirkelige rådsorganer og samvirkeprinsippet**

Biskopenes rolle som ledere i kirken er i løpet av det siste århundret også supplert med en rekke andre organer og selvstendige regelverk. I 1920 ble det kirkelige lokalstyret etablert, gjennom lov om menighetsråd, og i 1933 kom en tilsvarende regulering om etablering av bispedømmeråd. Disse bestemmelsene ble samlet i kirkeordningsloven av 1953. Bispemøtet, som ble fast etablert i 1934, var lenge det eneste offisielle sentralkirkelige organet, men det ble supplert av bispedømmerådene fellesråd (etter hvert kalt Kirkerådet) i 1969, Mellomkirkelig råd i 1970 og til slutt av Kirkemøtet, som ble etablert i 1984. I 1992 opprettet Kirkemøtet også Samisk kirkeråd.

Den lovbestemte rådsstrukturen med Kirkemøtet på toppen ble en supplerende styringsstruktur i Den norske kirke, ved siden av Kongens kirkestyre. Rent formelt opererte disse styringslinjene uavhengig av hverandre, og biskopene beholdt sin rolle som det statlige kirkestyrets viktigste representanter og faglige rådgivere. Samtidig la Kirkemøtet straks etter opprettelsen av Kirkemøtet til rette for en prosess for å oppnå en samlet forståelse av forholdet mellom de to styringslinjene. Denne prosessen resulterte i betenkingen *Kirkens embete og råd* fra 1987, som utviklet tanken om styringen av kirken som et *samvirke* mellom valgte medlemmer av rådene og representanter for det kirkelige embetet, det vil si tjenesten med Ord og sakrament som beskrevet i CA 5.

## **2.2 Nærmere om begrepet tilsyn**

Begrepet tilsyn er i normal norsk språkbruk mest vanlig i forbindelse med offentlige tilsyn. I Store norske leksikon beskrives tilsyn som «ett av flere virkemidler statlige myndigheter bruker for å følge opp intensjoner i ulike lover, forskrifter og bestemmelser. Tilsynene er ofte underlagt departementene, men har en faglig uavhengighet til å drive virksomheten slik de selv mener er faglig forsvarlig.» Et tilsyn er i denne forståelsen en uavhengig instans som ser offentlige virksomheter utenfra, og driver kontroll med disse.

I motsetning til slike statlige tilsynsorganer er biskopen på en annen måte en del av den virksomheten det føres tilsyn med. I kirkelig sammenheng er forståelsen av begrepet tilsyn følgelig nokså annerledes. Som det fremgår av den historiske gjennomgangen, har episkopé i kirken alltid først og fremst hatt en ledelsesdimensjon. Tilsyn er en type ledelse, gjerne betegnet som pastoral ledelse, og når biskopene driver tilsyn, utøver de ledelse overfor menighetene og kirkelig ansatte (se nærmere om begrepet pastoral ledelse under, i kap. 2.3). I dag er dette, i enda større grad enn tidligere, en ledelse som først og fremst er preget av veiledning og



oppmuntring. Riktignok har også kirkelig tilsyn et element av kontroll, men det er ikke i regi av en uavhengig instans, men som en del av ledelsen innad i kirken. Tilsynet er i sin kjerne knyttet til kirkens lære og hvordan den kommer til uttrykk, særlig i forbindelse med menighetenes gudstjenesteliv. Biskopene har et særlig ansvar for at evangeliet blir forkynt rent og sakramentene forvaltet rett i kirken, og at kirkens øvrige medarbeidere og råd er best mulig rustet til å ivareta dette oppdraget.

I praksis har biskopene under det statlige kirkestyret også hatt forvaltnings- og lederoppgaver som har gått utover tilsynet i egentlig forstand, som ledere av prestetjenesten og tidligere som kirkelig overøvrighet på flere områder. Når statens rolle i Den norske kirke nå er erstattet med et selvstendig kirkestyre forankret i demokratiske kirkelige organer, påvirkes biskopens plass i kirkestrukturen og begrunnelsen for biskopens særlige rolle i kirken. Dermed oppstår et større behov for å definere nærmere hva som ligger i biskopens rolle som kirkelig tilsyn i forhold til andre forvaltningsoppgaver som tidligere har vært lagt til biskopene.

Utgangspunktet for Den norske kirkes innholdsbestemmelse av begrepet tilsyn er formuleringene i § 1 i tjenesteordning for biskoper. Denne er nærmere behandlet under, i kap. 5.1. Videre vil de økumeniske samtaler som Den norske kirke har deltatt i, gi et bredere materiale til forståelsen av biskopens tjeneste. En slik tilnærming understreker at Den norske kirke er en del av et verdensvidt, økumenisk fellesskap, og Den norske kirke bør relatere sin forståelse av tilsynet til fellesskapet av kirker som Den norske kirke har forpliktende forhold til.

Særlig viktige dokumenter som utdyper forståelsen av tilsynstjenesten, er i denne sammenhengen:

- Lima-dokumentet: *Dåp, Nattverd, Embete* (forkortet BEM etter den engelske tittelen *Baptism, Eucharist, Ministry*) fra Kirkenes verdensråd 1982
- Porvoo-avtalen fra 1994, mellom anglikanske og lutherske kirker i Norden, Baltikum og Storbritannia, og
- Det lutherske verdensforbunds (LVF) uttalelse fra 2007: *Episcopal Ministry within the Apostolicity of the Church* (Lund-uttalelsen).

I BEM-dokumentet beskrives bispetjenesten med tre dimensjoner; en personlig, en kollegial og en fellesskapsbasert eller samvirkende dimensjon. Disse tre dimensjonene tegner en tilsynstjeneste som er gitt en person som en personlig forpliktelse og oppdrag, som også skal utøves i et felleskap med andre tjenestebærere og på grunnlag av og i sammenheng med et videre felleskap. Den norske kirkes organer har sluttet seg til hovedprinsippene i denne forståelsen. Dette svarer til hvordan kirken forstår bispeembetet i praksis i dag, noe som også har gitt utslag i tidligere uttalelser om bispetjenesten, særlig Bispemøtets uttalelse om kirkens tilsynstjeneste fra 2016.

Den *personlige* dimensjonen uttrykkes ved at biskopen vigsles til sin posisjon ved en særskilt liturgi fastsatt av synoden, og gis myndighet til på selvstendig grunnlag å utøve tilsyn innenfor rammen av kirkens orden og bekjennelse. Den *kollegiale*

dimensjonen ivaretas ved at biskopene er del av et fellesskap av biskoper nasjonalt (i Norge organisert gjennom Bispemøtet) globalt og økumenisk og på en særlig måte representerer bindeleddet mellom enkeltmenighetene og den globale og universelle kirke. Den *samvirkende* dimensjonen består i at biskopen utøver sitt tilsyn i samvirke med organer for kirkeledelse på ulike nivåer i kirken. I Den norske kirke gjelder det i første rekke Kirkemøtet, Kirkerådet og bispedømmerådet, men også en rekke andre utvalg og råd.

Denne forståelsen av biskopens rolle er også bestemmende for Porvoo-avtalen, som har en felles forståelse og anerkjennelse av bispetjenesten som et bærende element.

I den luthersk-protestantiske tradisjonen avtegner det seg videre en bred konsensus om biskopens rolle i kirkens lederskap. LVF uttrykker denne konsensusen slik:

Utviklingen av ulike komiteer, synoder og institusjoner som tar del i kirkeledelsen sammen med biskopen, er forenlig med den lutherske forståelse av kirken. I lutherske kirker i dag utøves kirkestyret gjennomgående av synodale og kollegiale strukturer, som inkluderer deltakelse av både leke og ordinerte personer, og hvor biskopens tjeneste har en klart definert rolle.<sup>2</sup>

I henhold til en bred, økumenisk konsensus er dermed følgende elementer viktige deler av biskopens oppgaver:

- Uttrykke og utvikle kirkens enhet lokalt, regionalt, nasjonalt og globalt.
- Ivareta kirkens lære ved å føre tilsyn med forvaltningen av kirkens sakramenter og evangeliets forkynnelse, i troskap mot kirkens økumeniske bekjennelse og tolket til mennesker i biskopens kontekst.
- Vigsle tjenestegrupper som utøver kirkens sendelse til verden.
- Gi lederskap til kirkens helhetlige misjon og delta i kirkens helhetlige ledelse.
- Visitere lokalkirken med særlig vekt på oppmuntring, veiledning og utfordring til tro og tjeneste.
- Representere kirken i det offentlige rom (*public ministry*).

### **2.3 Biskopen som leder**

Både det historiske utgangspunktet og den økumeniske samstemmigheten om innholdet i bispetjenesten tegner opp bildet av biskopen som en ledende tjeneste i kirken. Det samsvarer med den allmenne oppfatningen av biskopene som tydelige ledere både innad i kirken og i samfunnet for øvrig.

---

<sup>2</sup> “The development of various committees, synods, and institutions sharing tasks of governance with the bishop, is consistent with Lutheran understandings of the church. In Lutheran churches today, church governance is carried out comprehensively through synodical and collegial structures, which include the participation of both lay and ordained persons, and in which the episcopal ministry has a clearly defined role.”

Ut fra de oppgavene som er tillagt bispetjenesten er det sakssvarende å si at tilsyn i kirkelig sammenheng innebærer en type ledelse som er annerledes enn den ledelsen som skjer på vegne av demokratiske organer og ut fra arbeidsgiveransvar.

Denne ledelsen er tradisjonelt kalt *pastoral* ledelse. Ledelsesansvaret er forankret i tjenesten med Ord og sakrament, og betegner ansvaret for, som hyrde, å videreføre og fastholde evangeliet, gjennom forkynnelse, gudstjenesteliv og annen kirkelig aktivitet som følger av dette. Grunnlaget for den pastorale ledelsen er gitt i biskopens vigsling til prest, og er grunnleggende sett ikke noe annet enn det mandatet enhver prest har fått gjennom vigslingen. I dette ligger blant annet den doble rollen at presten på samme tid er utgått fra menigheten og står overfor menigheten med Ord og sakrament. Det er likevel en vesentlig forskjell på biskopens tilsyn og øvrig pastoral ledelse, som ligger i at kirken har gitt biskopen sterkt utvidede fullmakter til å utøve denne ledelsen. I dette ligger også ansvaret for å utøve pastoral ledelse overfor prestene i bispedømmet, slik at biskopen kan overprøve den lokale prestedtjenesten så vel som øvrig vigslet tjeneste. Det gir også biskopen myndighet til, på en annen måte enn den lokale prestedtjenesten, å gripe inn overfor vedtak som er fattet i kirkelige styringsorganer.

Pastoral ledelse er altså ledelse av innholdet i den kirkelige virksomheten; det som identifiserer den. Den ligger nær det som mer generelt blir kalt *institusjonell* eller verdibasert ledelse, med fokus på å fremme formål, identitet og verdier. Det er en tilnærming til ledelse som hevder at den først og fremst handler om å skape og vedlikeholde et felles verdigrunnlag i organisasjonen. En institusjonell leder fremstår som organisasjonens ansikt utad og har ansvar for å balansere ulike syn og interesser innad i organisasjonen. I kirkelig sammenheng er det formulert som å fremme kirkens enhet.

Tilsynet har videre noen utslag som går mer i retning av direkte styring, og som griper inn i myndigheten til de valgte styringsorganene. Det gjelder særlig vigsling til kirkelig tjeneste, som gir premisser for tilsetting av medarbeidere, og forordningen av gudstjenester, som legger rammer for disponering av personell, bygninger og utstyr.

Samtidig deltar biskopene også i styringsorganene i kirken gjennom sete i bispedømmeråd og Kirkemøtet og gjennom at preses er medlem av Kirkerådet. Biskopene utøver også kollegial ledelse, i Bispemøtet. Selv om den enkelte biskop har et selvstendig ledelsesansvar, ligger det også i den pastorale ledelsen at biskopene har et ansvar for kirkens enhet, og dermed for en størst mulig grad av samstemthet.

Biskopen henter også autoritet for sin ledelse knyttet blant annet til historisk tyngde og til at de er utpekt til ledere i kirken gjennom en omfattende utvelgelsesprosess. Rollen knyttes sterkere til kirkens symboler, lære og oppdrag mer enn til konkrete maktmidler. Det en biskop gjør og uttaler seg om, får en særlig tyngde. Det bidrar til at biskopene utad ofte sees som representanter for kirken, og det oppfattes som at biskopen uttaler seg på kirkens vegne, samtidig som biskopen i kraft av sin stilling har en særlig autoritet innad i kirkeorganisasjonen. Det innebærer at biskopens ledelse i mange sammenhenger er like mye knyttet til muligheten for å utfolde denne ledelsen på mange arenaer enn den formelle myndighet som er knyttet til biskopens rolle. Slik har biskopene gjennom sin stilling særlige forutsetninger for å kunne

formulere og virkeliggjøre planer og målsettinger som er vedtatt i kirkelige styringsorganer.

### **3 Biskopens rolle og oppgaver i Den norske kirke i dag**

Biskopens rolle og posisjon i Den norske kirke i dag har en blanding av prinsipielle og mer historiske/pragmatiske begrunnelser. Som det fremgår over, har biskopene i den statskirkelige sammenhengen hatt en betydelig administrativ myndighet. Mye av denne myndigheten har vært knyttet til tilsynet, men grenseoppgangen mellom tilsynsmyndighet og ren administrativ myndighet har i liten grad vært tematisert.

Etter grunnlovsendringene i 2012 og opprettelsen av Den norske kirke som eget rettssubjekt fra 2017, er Kirkemøtet nå det øverste styrende organet i Den norske kirke, og i siste hånd det organet som biskopenes myndighet springer ut fra. Samtidig vil forholdet til Kirkemøtet være preget av forståelsen av samvirkemodellen. Biskopene ivaretar i Kirkemøtet rollen som de øverste representantene for tjenesten med Ord og sakrament, med et særlig ansvar for å verne kirkens lære og bevare enheten. Dette lærevernet utøver biskopene både enkeltvis og som kollegium, også overfor Kirkemøtet. Det kommer blant annet til uttrykk ved at kirkeordningen fastsetter at lære- og liturgispørsmål skal forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkemøtet, at bispedømmerådet ikke er vedtaksdyktig uten at biskopen er til stede, og Kirkerådet ikke er vedtaksdyktig uten preses. Nærværet av tilsynstjenesten blir dermed sett på som nødvendig i kirkens styringsorganer.

I tillegg er biskopene under dagens ordning fortsatt øverste leder av prestedtjenesten i det enkelte bispedømme. Biskopen har også en rolle som godkjenningssinstans og klageinstans i ulike sammenhenger, knyttet til kirkemedlemskap og soknetilknytning og til kirkebygg og liturgisk inventar og utstyr.

Formelt bygger biskopens myndighet og oppgaver i Den norske kirke særlig på tre regelverk, som skal gjennomgå nærmere nedenfor, nemlig liturgien for vigsling av biskop, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet. Deler av biskopens myndighet og oppgaver er også nevnt i kirkeordningen og en rekke andre kirkelige regelverk.

#### **3.1 Vigslingsliturgien**

Gjeldende liturgi for vigsling av biskop ble vedtatt i 1987, men den bygger i stor grad på tidligere ordninger.<sup>3</sup> Det er særlig i det liturgiske leddet «Formaning og løfteavleggelse» at synet på biskopens rolle kommer til uttrykk.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Dette avsnittet må leses i lys av at det snart vi foreligge forslag til revidert liturgi. En revidert ordning er for tiden under arbeid i Nemnd for gudstjenesteliv. Etter planen skal den behandles av Kirkemøtet i 2026.

<sup>4</sup> I sin helhet lyder leddet i dag slik:

«Du skal rekke Herrens menighet Ordets brød og gi vel akt på deg selv og hele den hjord som er deg betrodd.

Her fremgår det at biskopens fremste oppgaver er for det første å forkynne for menigheten («rekke Herrens menighet Ordets brød») og ivareta læren og «rettlede og oppmuntre Herrens tjenere i menigheten».<sup>5</sup> Videre skal biskopen, sammen med de øvrige biskopene («dine medtjenere»), fremme enheten i Guds kirke. Denne henvisningen til det øvrige bispekollegiet var ny da den nåværende ordningen ble innført.

I det påfølgende leddet, som er vigslingsbønnen, kommer også biskopens rolle og oppgaver til uttrykk.<sup>6</sup>

Igjen er det evangelieforkynnelsen som først blir fremhevet, sammen med forbildefunksjonen. I andre ledd av bønnen blir også tilsynsansvaret med menighetene og dem som gjør tjeneste, nevnt spesielt. Dette er presisert til å gi trøst og råd, oppmuntre og tale til rette, så det hellige evangelium blir bevart klart og rent og kirkens enhet fremmet.

Vigslingsliturgien, inkludert de leddene som er behandlet over, har røtter tilbake til reformasjonstidens vigslingsgudstjenester og er den mest grunnleggende kilden til rettledning i hvordan Den norske kirke forstår og har forstått bispegjeringen og biskopens rolle. Disse formuleringene er dermed retningsgivende for de andre grunnlagsdokumentene om biskopen.

### 3.2 Tjenesteordning for biskoper

Tjenesteordningen består av til sammen 31 paragrafer som er inndelt i tre hovedkapitler: biskopens *ansvar og myndighet*, biskopens *tjenestefunksjoner* og biskopens *tjenestevilkår*. Her skal primært de to første behandles.

*Paragraf 1* er grunnlagsbestemmelsen, som gir en overordnet beskrivelse av hva som er biskopens ansvar. Innholdsmessig ligger denne bestemmelsen nokså tett opp til det som blir uttrykt i vigslingsliturgien. Den fastsetter at biskopen for det første gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning skal ivareta den apostoliske lære og fremme enheten i kirken og rettlede og oppmuntre menighetene, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Dette blir deretter definert som tilsynsansvaret, og det blir

---

Du skal ta vare på den apostoliske lære etter vår kirkes bekjennelse, og rettlede og oppmuntre Herrens tjenere i menigheten.

Du skal utføre din tjeneste med troskap, og sammen med dine medtjenere legge vinn på å fremme og bevare enheten i Guds kirke, til pris og ære for hans hellige navn.»

<sup>5</sup> Disse var i utgangspunktet prestene, men må nå også forstås som de andre vigslende tjenestene.

<sup>6</sup> Bønnen lyder i sin helhet slik:

Allmektige Gud, vår Herre Jesu Kristi Far, se i nåde til denne tjener og sign *ham* til *hans* gjerning. Gi *ham* din Hellige Ånd, så *han* utfører sin tjeneste slik at din kirke bygges opp og ditt hellige navn blir æret. Styrk *ham* til å holde fast ved ditt ord og rett forkynne Jesu Kristi evangelium. Gi *ham* i tale og i ferd å være et forbilde for dem som tror på deg.

Fyll *ham* med våken kjærlighet, så *han* med troskap fører tilsyn med menighetene og dem som gjør tjeneste der. Hjelp *ham* til å vise klokskap når *han* gir trøst og råd, når *han* lærer, oppmuntrer og taler til rette, så det hellige evangelium må bli bevart klart og rent hos oss og din kirkes enhet bli fremmet blant oss ved din Sønn Jesus Kristus, vår Herre.

fastlagt at biskopen for å ivareta dette ansvaret skal gi råd og veiledning, og dessuten kan gi bindende pålegg overfor prester og andre kirkelig tilsatte.

Biskopen skal også særlig se til at vigslede medarbeidere forkynner, virker og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro og i samsvar med vigslingens formaning og løfte. Biskopen skal dessuten føre tilsyn med at de kirkelige rådene utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

De overordnede bestemmelsene i § 1 blir konkretisert utover i tjenesteordningen i beskrivelsen av biskopens myndighet og oppgaver. De fleste av disse bestemmelsene i tjenesteordningen, bortsett fra de praktiske reglene om biskopens tjenestevilkår, beskriver biskopens rolle som ivaretaker av tilsynet. Det viktigste unntaket er rollen som øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet som kommer til uttrykk i § 2.7 Dette er en forvaltningsoppgave som ble lagt til biskopene i 1989, da prestene gikk over fra å være embetsmenn til å bli tjenestemenn, og biskopene sammen med bispedømmerådet fikk delegert arbeidsgiveroppgaver for dem.

Biskopens øvrige *ansvar og myndighet* er beskrevet som følger: Biskopen

- forordner antall gudstjenester i det enkelte sokn og bestemmer hvilke steder disse skal holdes.
- utøver den liturgiske myndigheten som er tillagt biskopen.
- har fortrinnsrett til å bruke alle kirker i bispedømmet, enten selv eller ved en annen prest.
- fører tilsyn med bruk av kirkene, og avgjør klager på bruk og utlån.
- fører vigslingsregister for sitt bispedømme.

Biskopens *tjenesteoppgaver* er også beskrevet i 12 paragrafer. Der fremgår at biskopen:

- skal visitere soknene i bispedømmet.
- kan beslutte om ordinasjon og vigsling, og foreta vigsling etter forordnet liturgi.
- kan vedta at en person som er ordinert til prest i et annet kirkesamfunn, kan tilsettes som prest i Den norske kirke.
- skal gi kallsbrev/tjenestebrev til en vigslet person som går inn i en ny stilling.
- kan samtykke i at prester holder gudstjenester og kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt.
- kan gi egnede lekfolk fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd.
- kan gi tillatelse til at representanter for andre kristne trossamfunn kan medvirke i forordnede gudstjenester.

---

<sup>7</sup> I den opprinnelige versjonen av tjenesteordningen var denne paragrafen langt mer omfattende, og fastsatte i større detalj biskopens arbeidsgiveroppgaver, bl.a. ledelse av arbeidsveiledning og etterutdanningsvirksomhet.

- på nærmere vilkår kan gi dispensasjon fra kravet om medlemskap i Den norske kirke.
- på nærmere vilkår kan treffe vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestatetjeneste i Den norske kirke.
- vigsler kirker som er godkjent av Kirkerådet, og kan gi tillatelse til at et lokale innvies til kirkelig bruk.
- er prostens nærmeste overordnede og har prostene som sine medhjelpere.
- deltar i Bispemøtet, herunder Bispemøtets behandling av læresaker, og kan reise læresak etter gjeldende regler.
- er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.
- hvert år utarbeider en rapport sammen med bispedømmerådet om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

### 3.3 Visitasreglement for Den norske kirke

Som det fremgår over, har biskopens visitaser helt siden reformasjonen (og før det i katolsk tid) vært en helt sentral del av bispegjerningen og er et av de viktigste virkemidlene i utøvelsen av tilsynet.

Formålet med dagens visitasreglement er «gjennom bispevisitaser å legge forholdene til rette for aktivt engasjement og stadig fornyelse i den evangelisk-lutherske folkekirke i Norge». Bispevisitasen er «et institusjonalisert og rettslig ordnet besøk av biskopen i ett eller flere sokn i den hensikt å utøve kirkelig tilsyn». <sup>8</sup> Formålet er nærmere beskrevet slik:

- Bispevisitasen skal støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte, og gjøre kirkens nærvær synlig i lokalsamfunnet.
- Gjennom visitasen utøver biskopen en pastoral ledelse som påvirker og setter premisser for det strategiske arbeidet i menigheten.
- Biskopen skal ved visitasen legge vekt på forkynnelsen av Guds ord i soknet. Ved dette skal biskopen gi støtte til menighetenes virksomhet og styrke fellesskapet i menighetene.
- Sammen med menighetsråd og ansatte skal biskopen under visitasen gå inn i et felles arbeid for å prøve menighetslivet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse, og inspirere til frimodighet og fornyelse. Menighetens arbeid skal også vurderes opp mot de planer som foreligger fra kirkelige organer.

Biskopen pålegges «som hovedregel» å visitere hvert sokn minst hvert åttende år. Visitasen skal inneholde gudstjenester, møter med menighetsråd og fellesråd og med de ansatte i soknet, møter med menighetsarbeidet og kontakt med kommuneledelsen, skolen og lokalsamfunnet. Til sammen blir dette et intenst program over noen dager, hvor biskopen til slutt legger frem en visitasrapport.

### 3.4 Andre regelverk og oppgaver

---

<sup>8</sup> Visitasreglement for Den norske kirke § 1

I *kirkeordning for Den norske kirke* er biskopen gitt en rolle i noen sammenhenger. Biskopen kan etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet bestemme at også andre personer enn dem som er norske borgere og/eller bosatt i riket, kan være medlem av kirken. Biskopen kan samtykke i at et medlem får sin tilknytning overført til et annet sokn enn det vedkommende er bosatt i. Biskopen har rett til å sette en annen prest enn soknepresten inn som medlem av menighetsrådet og har selv rett til å møte i menighetsrådene i bispedømmet, uten stemmerett, og tilsvarende i kirkelig fellesråd. Videre skal biskopen samtykke i avhending, utleie mv. av kirker, samt godkjenne nedlegging av kirker og tiltak utover vanlig vedlikehold. Biskopen kan som nevnt dessuten gi dispensasjon fra krav om medlemskap i Den norske kirke.

I *alminnelige bestemmelser for hovedgudstjenesten* er biskopen i første rekke nevnt i sammenheng med godkjenning av avvikende ordninger. Det gjelder mulighet for å bruke eldre liturgier, samt grunnordninger som på annen måte avviker fra normalordningen. Lokal grunnordning skal ellers forelegges biskopen. Biskopen kan også godkjenne avvik fra andre gjeldende liturgiske ordninger etter *regler for saksbehandling i liturgisaker*.

Biskopen er klage- og godkjenningssinstans i *regler om bruk av kirkene, regler om liturgisk inventar og utstyr, og regler om bruk av liturgiske klær*.

Biskopen er dessuten nevnt i *personalreglement for Den norske kirke*, da primært i arbeidsgiverrollen.

Noen sider ved biskopens tilsynsmyndighet er i liten grad nevnt i dagens regelverk. Det gjelder for det første biskopens rolle som kirkens representant i offentligheten. Denne rollen er i noen grad synlig i visitasreglementet, men også i mange andre sammenhenger vil biskopen, i kraft av sin tittel og symbolkraft, fremstå som en leder som representerer kirken og det kristne budskapet i samfunnet som helhet. Dette er en rolle som har fått økende betydning i dagens kommunikasjonssamfunn, hvor nærvær i ulike media spiller en stadig større rolle, og hvor kirken i økende grad er en av flere samfunnsaktører på livssynsfeltet.

For det andre gjelder det biskopens rolle i kompetanseutvikling av medarbeidere, medregnet etter- og videreutdanning. Denne rollen kan sees i forlengelsen av biskopens ansvar for å gi råd og veiledning, og den gir seg utslag i at det på bispedømmenivå blir arrangert ulike opplærings- og inspirasjonssamlinger hvor biskopen spiller en vesentlig rolle.

Bispemøtet har i dag også en rolle som sekretariat for tilrettelegging av etter- og videreutdanning for prester. Denne oppgaven er i dag primært begrunnet i biskopenes rolle som arbeidsgiverrepresentant og er ikke nevnt direkte i tjenesteordning for biskoper. Det er også biskopen, i kraft av å utøve arbeidsgivermyndigheten, som gir studiepermisjoner i forbindelse med etter- og videreutdanning.

### **3.5 Oppsummering**

Vigslingsliturgien, tjenesteordning for biskoper og visitasreglementet gir til sammen et utfyllende bilde av hva Den norske kirke legger i begrepet tilsyn. Samlet sett betyr



tilsynet at biskopen skal utøve *pastoral ledelse* gjennom forvaltningen av Ord og sakrament. Dette henger nær sammen med definisjonen av kirken i CA 7: «Men kirken er forsamlingen av de hellige, der evangeliet blir lært rent og sakramentene forvaltet rett.» Gudstjenestefeiringen – samlingen om Ord og sakrament – står slik sett i sentrum for menighetens liv, og biskopen skal se til at det åndelige livet i menigheten stadig blir vekket og næret; at den har god tilgang på forkynnelse, sakramentsforvaltning og opplæring; at tilbedelsen har god musikalsk støtte; at det blir gitt sjelesorg og annen diakonal bistand til dem som har behov for det, og at planer og prioriteringer støtter opp om dette oppdraget.

Tilsynsoppdraget blir, i tråd med vigslingsliturgien, tegnet ut i § 1 i tjenesteordningen. De øvrige bestemmelsene om biskopens myndighet og tjenesteoppgaver kan i stor grad – med unntak av § 2 om biskopens ledelse av prestetjenesten – leses som en utdyping og konkretisering av § 1. Biskopens ansvar knyttet til godkjenning av kirkebygg er i første rekke et forvaltningsansvar, men avgjørelser i disse sakene har vesentlige læremessige sider, og er dermed nært knyttet til tilsynet.

Visitasreglementet ligger også i forlengelsen av oppdraget gitt i vigslingen og gir en nærmere beskrivelse og utdyping av hvordan biskopen i løpet av visitasen skal utøve tilsynet i møte med de ansatte, hele menigheten og lokalsamfunnet.

De oppgavene som på dette grunnlaget er gitt biskopen, kan kort oppsummeres slik:

Biskopen skal:

- *rettlede og oppmuntre menighetene i bispedømmet.* Dette skjer hovedsakelig i *visitasene*, men også gjennom andre møtepunkter med menighetene eller representanter for dem. Menighetens planer blir dermed også viktige arbeidsverktøy for biskopen i dennes tilsyn. Videre har biskopen selv rett til å delta uten stemmerett på møter i menighetsrådet og kirkelig fellesråd.
- *bekreftede kirkens kall av medarbeidere.* Dette skjer gjennom *vigsling* av tjenester som det vigsles til, og gjennom å gi kallsbrev/tjenestebrev til vigslede medarbeidere som blir innsatt i en ny stilling. Ved alvorlig mislighold av vigslingsforpliktelsene, kan biskopen også trekke tilbake vigslingsfullmakten.
- *rettlede og oppmuntre bispedømmets ansatte og øvrige medarbeidere.* Biskopen driver pastoral ledelse av vigslede og andre ansatte i bispedømmet. Mye av denne ledelsen skjer gjennom prostene. Biskopen gir læremessig veiledning til enkeltmedarbeidere, og i noen tilfeller disiplinære tiltak i form av bindende pålegg. Biskopen ser også til, i kraft av både sine arbeidsgiverfunksjoner og tilsynsansvaret, at det skjer faglig kompetanseutvikling for prester.
- *ha tilsyn med gudstjenestelivet.* Biskopen skal inspirere og rettlede gjennom dialog med kirkelige tilsatte og menighetsråd. I dette ligger også å godkjenne en lokal grunnordning som avviker fra gjeldende ordninger, jf. alminnelige bestemmelser for Ordning for hovedgudstjenesten. Biskopen bestemmer

gudstjenestefrekvensen i bispedømmet gjennom å fastsette gudstjenesteforordning for hvert sokn i bispedømmet.

Det er også noen andre oppgaver i tjenesteordningen som *ikke* følger av tilsynsoppdraget. Det gjelder i første rekke arbeidsgiveroppgavene for prestene og prostene, omtalt i § 2 og § 15. Dette blir nærmere beskrevet i kap. 4 nedenfor.

#### **4 Endringer i biskopens rolle og oppgaver**

Både rollen og oppgavene for biskopen, slik de er presentert i forrige kapittel vil i hovedsak bli videreført, men som nevnt i innledningen, har Kirkemøtet gjennom flere vedtak lagt opp til noen endring i biskopens rolle i kirkestrukturen, hvor intensjonen er å styrke tilsynsfunksjonen, og gjennom det i større grad synliggjøre biskopens ledelse i hele kirken. Videre har Kirkemøtet i forlengelsen av dette presisert noen spesifikke områder hvor biskopens tilsynsmyndighet skal klargjøres og styrkes. Det gjelder biskopens rolle ved ansettelse, innhold og rekkevidde av biskopens virkemidler i tilsynet og biskopens møtepunkter med organene for soknet. Kirkemøtet har dessuten vedtatt at det skal gis forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

Som tidligere nevnt, har Kirkerådet som en grunnleggende premiss at biskopens tilsyn ikke er noe annet enn ledelse, men at tilsyn *er* ledelse, nærmere definert som pastoral ledelse. Biskopen utøver denne ledelsen gjennom forvaltningen av Ord og sakrament, og i forlengelsen av planer og vedtak fra de valgte styringsorganene. Biskopen vil i denne forstand fortsatt ha lederfunksjoner for alle ansatte i kirken, men uten å ha den arbeidsrettslige styringsretten for prestene, som utøves på vegne av arbeidsgiver. Biskopen som tilsynsmyndighet vil imidlertid være i en stadig dialog med dem som ivaretar arbeidsgiverfunksjonene, og vil i noen sammenhenger kunne gripe inn i styringsretten. Det gjelder eksempelvis biskopens myndighet til å innkalle til fagsamlinger og å se til at det gis andre tilbud om kompetanseutvikling, og det gjelder oppfølging av enkeltmedarbeidere knyttet til læremessige forhold.<sup>9</sup>

Intensjonen med å skille tilsyns- og arbeidsgiverrollene er å gi tilsynet en større bredde og tydeliggjøre at nedslagsfeltet for biskopens ledelse er bredere enn bare prestene. På denne måten vil bortfall av styringsrett også kunne innebære en styrking av tilsynet.

Som forvaltningsorgan har biskopen fortsatt behov for en stab, og Kirkerådet legger til grunn at bispedømmerådet fortsatt skal gi biskopen de nødvendige administrative ressursene som trengs for å ivareta tilsynsmyndigheten i bispedømmet.

Visitareglementet ble tidligere vedtatt av departementet, men ble etter avviklingen av statskirkeordningen vedtatt av Bispemøtet. Kirkerådet mener at rammene rundt visitasen, som er en svært sentral side ved biskopens tilsyn, prinsipielt bør ordnes

---

<sup>9</sup> Se også omtalen av tilsynsansvaret i sak KM 10/22, referert ovenfor i kap. 1

gjennom regler gitt av Kirkemøtet. Biskopenes visitas er en viktig side av biskopens tilsyn, som utøves på vegne av hele kirken. Rammebestemmelser for visitasen bør derfor vedtas av Kirkemøtet som kirkens høyeste organ. Samtidig legger Kirkerådet til grunn at Bispemøtet vil ha en rolle i forberedelsen av en slik sak for Kirkemøtet, og at nærmere bestemmelser om visitasen kan fastsettes av Bispemøtet.

Dagens visitasreglement bør også revideres for å fange opp intensjonen om en mer dynamisk kontakt mellom biskopen og menighetene og i den forbindelse presisere forholdet mellom hva som hører inn under visitasen og dermed biskopens tilsyn, og biskopens og bispedømmerådets rolle i andre typer møtepunkter. (Se nærmere om dette nedenfor, i kapittel 4.4.). Kirkerådet vil komme tilbake til en slik revisjon på et senere tidspunkt.

#### **4.1 Biskopens rolle som leder av prestedtjenesten**

Kirkemøtet vedtok i 2022 som ett av flere modelluavhengige elementer i ny kirkelig organisering at biskopens «tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag» (KM 10/22). Dette ble i saksdokumentet omtalt slik:

Kirkerådet legger til grunn at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør være et tydelig skille mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag. Dagens ordning, der biskopen har dette ansvaret, er en arv fra da staten hadde styringen med kirken. Ved overføringen av ansvaret for prestedtjenesten fra departementet til bispedømmerådene i 1989, ble det ikke vurdert som hensiktsmessig å legge styringsretten til et valgt råd internt i staten. Når organiseringsrammene er endret, vil andre hensyn være viktigere, blant annet behovet for et tydeligere skille mellom tilsynet og arbeidsgiveransvar og behovet for likebehandling mellom alle kirkelig ansatte. Kirkerådets vurdering er at det nå ikke lenger er hensiktsmessig å videreføre ordningen der biskopen utøver arbeidsgiveransvar overfor prestene på samme måte som i dag.

Saksdokumentet fremholdt videre at dersom biskopene ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene, vil tilsynsmyndigheten overfor alle ansatte, og for rådene, tre tydeligere frem. Ansvaret for ledelsen av prestedtjenesten i hvert bispedømme går over til bispedømmerådet, noe som innebærer at det blir valgte råd som ivaretar alle sider ved det formelle arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i Den norske kirke. Stiftsdirektøren, som daglig leder for bispedømmerådet, vil utøve styringsretten for prestene.

Disse endringene medfører at § 2 i tjenesteordning for biskoper må justeres. Da oppstår også et større behov for å trekke klare linjer mellom hvilke lederoppgaver biskopene har i kraft av tilsynet, og hva som er arbeidsgiveroppgaver i arbeidsrettslig forstand. Det vil også bli viktigere å beskrive nærmere hvordan og på hvilke områder tilsynsmyndigheten griper inn i den arbeidsrettslig definerte styringsretten som utøves på vegne av arbeidsgiver.

I kraft av tilsynsmyndigheten vil biskopen, som før, også utøve ledelse gjennom prostene. Prostene vil fortsatt være biskopens medhjelpere i tilsynet.

Tilsynsmyndigheten i seg selv er gitt til den som har bispetjenesten, og kan ikke delegeres, men prosten vil fremdeles, på vegne av biskopen, kunne ivareta oppgaver knyttet til tilsynet og det vil dermed fortsette å være tette bånd mellom biskopen og prostene i det enkelte bispedømmet. Dette innebærer også at biskopen i saker som berører tilsyn, leder prostene og har jevnlig medarbeidersamtaler med dem.

Endringen innebærer videre at det fortsatt må være et tett samarbeid mellom biskopen og stiftsdirektøren om forhold knyttet til ledelse av prestedtjenesten. Prost og stiftsdirektør har også i dag et tett samarbeid knyttet til sistnevntes overordnede ansvar for budsjett og økonomi. Kirkerådet ser for seg at det her kan oppstå modeller for samledelse som også kan få betydning for samarbeid mellom biskop og kirkeverge og mellom prost og kirkeverge. Lokalt vil prostene potensielt kunne få en nøkkelrolle som kan tilsi at det kanaliseres noe større administrative ressurser til prostene.

Samtidig innebærer forslaget noen endringer for forholdet mellom biskopen og prostene, og dermed også for prostenes tjeneste. Når prostene fortsatt skal lede prestedtjenesten lokalt, kan biskopen ikke lenger være nærmeste leder for, i betydningen ha styringsrett over, prostene på samme måte som i dag. Det ville hatt som konsekvens at biskopen i realiteten fortsatt ville fått en arbeidsrettslig rolle som øverste leder av prestedtjenesten. Prosten vil derfor måtte ha stiftsdirektør/daglig leder for bispedømmerådet som sin nærmeste overordnede.

Prosten blir dermed i en viss forstand stående i en dobbeltrolle som potensielt ville kunne oppfattes som krevende. I praksis vil imidlertid prostens rolle overfor prestene neppe skille seg vesentlig fra dagens situasjon. Både biskopen og stiftsdirektøren har, på samme måte som i dag, tydelige mandater som ikke kan overstyres av den andre, og de er dermed henvist til å komme til enighet.

På noen områder kan det likevel, med en ny fordeling av tilsyn og arbeidsgiveransvar, være nødvendig å trekke tydeligere skiller mellom hva som ligger til henholdsvis tilsynet og arbeidsgiveransvaret, og forholdet mellom dem. Et eksempel på dette er prostens ansvar for å «stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer» (tjenesteordning for proster § 5 andre ledd). Dette ansvaret følger i forlengelsen av prostens ansvar for å se til at prestene i prostiet følger oppgaver etter tjenesteordningen og sine vigslingsforpliktelser. Kompetanseutvikling er en sentral del av det ansvaret som arbeidsgiveren har for å ivareta den både enkelte ansatte og virksomheten som helhet. Samtidig har det en side til oppfølging av tilsynsansvaret. Prosten kan lokalt ivareta begge disse ansvarsområdene for prestene. For de andre tjenestegruppene, der arbeidsgiveransvaret ligger hos kirkelig fellesråd, vil prostene, på vegne av biskopen, kunne ha en rolle i kompetanseutvikling lokalt i samarbeid med kirkevergen.

Når det gjelder den delen av kompetanseutvikling som handler om etter- og videreutdanning, er det i dag ikke trukket noen klare grenser mellom biskopens

ansvar i kraft av tilsynet og som utøver av arbeidsgiverfunksjoner for prestene. Hvordan slike konkrete ordninger skal organiseres i fremtiden, vil bli behandlet på et mer detaljert nivå i en egen sak som kommer på et senere tidspunkt.<sup>10</sup> Foreløpig vil Kirkerådet nøye seg med å understreke at kompetanseutvikling i utgangspunktet er noe som arbeidsgiver er ansvarlig for, og som de ulike arbeidsgiverne dermed i siste hånd styrer. Det ligger imidlertid også under biskopens tilsyn å se til at vigslede medarbeidere får tilbud om kompetanseutvikling, og at tjenesten blir tilrettelagt for at slike tilbud kan benyttes. Biskopen har i kraft av sin rolle en samlende og sammenbindende posisjon som legger godt til rette for å bidra til tverrfaglig kompetanseledelse i prostiene og bispedømmene. Med biskopenes samlende rolle oppstår en særlig mulighet som svarer ut et behov for å skape forbindelser mellom planer på alle nivå og mellom ulike arbeidsgivere. Det gir biskopen en vesentlig rolle når det skal legges faglige føringer og prioriteringer, og i de organene som har ansvar for å sette opp rammer og føringer for etter- og videreutdanning. Den som utøver styringsretten på vegne av den enkelte arbeidsgiveren, vil så på grunnlag av blant annet slike føringer kunne beslutte eventuelt permisjon eller annen tilrettelegging for kompetanseutvikling for den enkelte medarbeideren.

#### **4.2 Biskopens rolle ved ansettelser**

Som nevnt over, vedtok Kirkemøtet i 2023 at biskopen skal få en styrket rolle ved ansettelser. Her er ordningene i dag forskjellige for prestestillinger og andre vigslede stillinger.

Som medlem av bispedømmerådet var biskopen tidligere med i tilsettingsorganet for menighetsprester og proster. Kirkemøtet vedtok i 2023 en revisjon av personalreglementet for Den norske kirke (rettssubjektet) som innebærer at menighetsprester og spesialprester ikke lenger blir ansatt direkte i bispedømmerådet, men av et partssammensatt utvalg. Biskopen er dermed i dag ikke lenger med i selve ansettelsen, men har fortsatt en rolle i prosessen. Ved ansettelse av menighetsprest og prost skal søkerlisten og kopi av søknadene sendes gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd (eventuelt institusjon eller organisasjon). Det er biskopen, i samråd med stiftsdirektøren, som foretar en første vurdering av kandidatene og velger hvem som skal innkalles til intervju. Biskopen får her ut fra sitt tilsynsansvar anledning til å vurdere kandidatene. For at biskopens rolle ved ansettelse av prest kan styrkes utover dette, foreslår Kirkerådet at prosten skal forelegge forslaget for biskopen før det blir endelig formulert, og at biskopen gir sin påtegning til det skriftlige forslaget som går til tilsettingsrådet.

Tilsvarende ordninger finnes i dag ikke for andre stillinger som det vigsles til og som har soknet som arbeidsgiver. I arbeidet med et felles personalreglement for hele trossamfunnet må en vurdere hvordan biskopens rolle kan styrkes. Den kan eventuelt utøves gjennom prosten. Biskopen eller prosten kan eventuelt involveres i vurdering

---

<sup>10</sup> Kirkerådet arbeider med en sak om strategi for kompetanseutvikling i Den norske kirke.

og utvelgelse til intervju for stillinger som det vigsles til, i tilfelle i samråd med arbeidsgiver. Det kan også tenkes en ordning der biskopen eventuelt også her kan gi en form for påtegning i prosessen før ansettelse. Hvordan dette konkret skal utformes, må en komme tilbake til i arbeidet med et felles personalreglement.

Når det gjelder ansettelse av proster, foreslås det ikke nå endringer i dagens ordning.

#### **4.2.1 Kallsbrev/tjenestebrev**

En side ved nye ansettelser til vigslende stillinger er at biskopen skriver et kallsbrev eller tjenestebrev til menigheten, hvor biskopen gir sin anbefaling av den som blir innsatt i stillingen. Bispemøtet har flere ganger behandlet spørsmålet om kallsbrev, med tanke på å styrke kallsbrevets betydning. I 1994, i forbindelse med en sak om biskopenes rolle i kirkeordningen, uttrykte biskopene at de ønsket å gjenreise kallsbrevet som en (rettslig) forutsetning for å kunne utøve prestedtjeneste, som en styrking av det forvaltningsmessige grunnlaget for tilsynet (BM 4/94). I tråd med Bispemøtets uttalelse foreskriver tjenesteordningene for henholdsvis diakon, kateket og kantor at ansettelse skjer med forbehold om vigsling og at biskopen gir tjenestebrev. Et tilsvarende forbehold er ikke uttrykkelig gitt i tjenesteordning for menighetsprester. Bispemøtet behandlet saken igjen i 2009 og konstaterte da at biskopens kallsbrev ikke kan forstås som kontroll eller bekreftelse av ansettelsen, og derfor heller ikke kan forstås som et vilkår, men at det er en bekreftelse på vigslingen, på biskopens tilsyn og på vedkommendes tjeneste i menigheten (BM 12/09). Tjenestebrev har også vært gitt til medarbeidere som ikke er vigslet, og det har dessuten vært noe usikkerhet knyttet til terminologien. Bispemøtet har tidligere vedtatt at betegnelsen «kallsbrev» bør brukes om alle vigslede medarbeidere, og «tjenestebrev» om en eventuell hilsen til andre ansatte.

Kirkerådet konstaterer at forutsetningen om kallsbrev/tjenestebrev i forbindelse med ansettelse av vigslede medarbeidere i dag først og fremst er en formsak. Selv om tjenestebrev for diakon, kateket og kantor i tjenesteordningene settes som vilkår for ansettelse, er det ikke noe rettslig hinder for at noen kan ansettes uten tjenestebrev. Kallsbrevet/tjenestebrevet er likevel et synlig tegn på biskopens tilsyn og på forbindelsen mellom den enkelte menigheten og kirken som helhet. Kirkerådet foreslår derfor at ordningen med kallsbrev videreføres, og at kallsbrev også blir omtalt i tjenesteordningen for menighetsprester. Det foreslås også at betegnelsen «tjenestebrev» reserveres for hilsener til medarbeidere som ikke er vigslet.

#### **4.2.2 Dispensasjon fra krav om medlemskap i Den norske kirke**

Et annet utslag av tilsynet er at biskopen når særlige grunner tilsier det har mulighet til å gi dispensasjon fra medlemskrav for ansatte og kirkelige ombud i hele trossamfunnet. Tidligere gjaldt kravet om medlemskap i utgangspunktet alle som var ansatt i kirken, men med mulighet for dispensasjon fra biskopen. Etter 2021 er kravet om medlemskap mer eksplisitt knyttet til stillingens art. Kirkeordningen § 40 sier at: «Ved tilsetting i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgangen til dette i likestillings- og

*diskrimineringsloven § 9, jf. § 30.»* En eventuell dispensasjon fra dette kravet vil dermed ha en læremessig side. Kirkerådet har laget en veiledning som spesifiserer nærmere hvilke stillinger som er eller kan være omfattet av krav om medlemskap.

### **4.3 Innhold i og rekkevidde av myndigheten til å gi bindende pålegg**

Biskopen utøver sitt tilsynsansvar i første rekke ved å oppmuntre, rettlede og formane både menighetene og kirkelige medarbeidere. Biskopens rettleiding kan skje i ulike sammenhenger, både gjennom visitaser, fagsamlinger og andre kontaktpunkter, også personlige møter. Samtidig er biskopen gitt et mandat til, på vegne av kirken, i noen tilfeller å gi kirkelige medarbeidere et bindende pålegg. I utgangspunktet vil slike pålegg være unntakstilfeller, hvor en medarbeider på tross av tydelig av veiledning, råd og oppmuntring fra biskopen, opptrer i strid med sin forpliktelse på kirkens lære og liv. Et bindende pålegg konkretiserer da hvordan biskopens veiledning skal følges opp. Det er lite som er skriftliggjort omkring praksisen med bindende pålegg, men ordningen består i at biskopen gir et pålegg til en ansatt inn i en bestemt situasjon, for eksempel om å ikke delta i en bestemt aktivitet eller om å delta i samtaler eller veiledning. Pålegget må omhandle sider ved vedkommendes tjenesteutøvelse som griper inn i forpliktelsen på kirkens lære og liv, og kan ha konsekvenser for oppgaver den ansatte vanligvis vil gjøre som en del av sitt arbeid. For prester og andre ansatte som er vigslet vil forpliktelsen i noe større grad også omfatte uttalelser eller handlinger som skjer utenfor tjenesten.

I tjenesteordningen heter det at biskopen kan «gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.» Kirkerådet foreslår at dette endres til «*vigslede medarbeideres* og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse». Distinksjonen mellom disse to gruppene er begrunnet i at terskelen for å gi bindende pålegg til personer som har en vigslet tjeneste i utgangspunktet er lavere enn for andre medarbeidere lokalt, og i større grad omfatter alle sider av vedkommendes livsførsel, ikke bare direkte knyttet til tjenesten.

Det bindende pålegget forplikter naturligvis først og fremst den enkelte medarbeideren som pålegget retter seg mot. Et pålegg vedrørende tjenesteutøvelsen vil dessuten ha konsekvenser for medarbeiderens arbeidsgiver, som også vil være forpliktet til å bidra til at pålegget realiseres. Andre arbeidsgiverrepresentanter i rettssubjektet Den norske kirke er forpliktet til å bidra til at et pålegg blir fulgt opp. Prosten må for eksempel sørge for at et pålegg som gjelder tjenesten til en menighetsprest, blir realisert på en hensiktsmessig måte. Biskopen har i utgangspunktet ikke selv arbeidsrettslige sanksjonsmidler knyttet til et bindende pålegg, men kan i ytterste konsekvens frata en prest eller annen vigslet medarbeider vigslingen hvis vilkårene for det er oppfylt. Kirkerådet legger til grunn at også et menighetsråd eller fellesråd som arbeidsgiverorgan for soknet plikter å følge opp et bindende pålegg som er gitt til en ansatt, og at en slik oppfølging må skje i konkret samråd og samarbeid mellom representanter for arbeidsgiveren og biskopen.

Samtidig vil Kirkerådet påpeke at slike pålegg, som potensielt kan være nokså inngripende for den enkelte og også ha vesentlige konsekvenser for arbeidsgiveren og andre, bør komme innenfor rammen av et mer vidtrekkende samarbeid med den eller de som ivaretar arbeidsgiveransvaret. Tiltak som biskopen pålegger, må forutsettes å være utformet i forståelse med disse.

Bindende pålegg blir etter ordlyden bare gitt til enkeltmedarbeidere, men vil som nevnt, indirekte også rettes mot det organet som har arbeidsgiveransvaret Biskopen skal imidlertid også føre tilsyn med at «de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.» Tilsynet gjelder i denne sammenhengen rådene som organer og ikke det enkelte medlemmet av et råd. Biskopen kan overfor kirkelige råd også tilrå at rådet retter seg etter biskopens råd og veiledning. Slike tilrådinger kan være å revurdere vedtak som biskopen av læremessige grunner vurderer som feil. Kirkerådet har vurdert om biskopen skulle ha anledning til å gi bindende pålegg også direkte til rådene. En slik ordning vil etter Kirkerådets oppfatning være radikalt inngripende overfor et demokratisk organ, og Kirkerådet har foreløpig landet på å ikke gå inn for å bruke begrepet «bindende pålegg» i denne sammenheng. Det legges imidlertid til grunn at også de kirkelige rådene må innrette seg etter biskopens veiledning når denne gis som en direkte tilråding, og at biskopens tilråding slik sett langt på vei må anses som bindende for det aktuelle organet. Når det gjelder Kirkemøtet, er forholdet mellom Bispemøtet og Kirkemøtet i læresaker regulert i kirkeordningen og Kirkemøtets forretningsorden. Tilsvarende er forholdet mellom Bispemøtet og Kirkerådet i læresaker regulert i kirkeordningen.

#### **4.4 Faste møtepunkter med de valgte rådene og daglig ledelse i soknet**

Som nevnt i innledningen, vedtok Kirkemøtet i 2023 at det skal «etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse». Når det står «rådene» i flertall, er det en understrekning av at det bør være kontakt både med menighetsrådet og kirkelig fellesråd, og den daglige ledelsen i begge disse. Kirkemøtet vedtok i 2024 at også bispedømmerådet skal ha jevnlig samråd og andre kontaktpunkter med de kirkelige rådene i soknet som en del av sin arbeidsform, og at dette skal sees i relasjon til biskopens tilsynsoppgaver.

Det viktigste regelfestede møtet med hele menigheten og de lokalkirkelige rådene, skjer i visitasen, som er regulert i visitasreglementet. Her heter det at biskopen skal ha møte med menighetsråd og fellesråd, og at det skal være møte med staben i menighetene. Visitas skal som hovedregel holdes minst hvert åttende år. Det er altså temmelig lange intervaller for den enkelte menigheten.

Biskopen har også noen andre berøringspunkter med de kirkelige rådene, først og fremst gjennom forordning av gudstjenester og kontakt med menighetene i forbindelse med planarbeid, og med registrering, og eventuelt godkjenning, av lokal ordning for hovedgudstjenesten. Biskopen skal dessuten godkjenne oppføring av nytt kirkebygg, og «endringer utover alminnelig vedlikehold», og er dessuten klageinstans



i noe spørsmål knyttet til inventar og utstyr i kirken og bruken av kirken. Dette er likevel en sporadisk kontakt, i likhet med en rekke mer uformelle møtepunkter knyttet til ulike hendelser i menigheten.

Kirkemøtets vedtak kan tilsi at biskopens ansvar for å ha faste møter med rådene og daglig ledelse i disse bør regelfestes i tjenesteordning for biskoper, og at en slik regulering bør sees i sammenheng med en nærmere gjennomgang av kontaktpunktene mellom bispedømmerådet og de lokale rådene. Det er viktig å understreke at biskopen her vil ha en rolle både som medlem av bispedømmerådet og en selvstendig rolle som ivaretaker av tilsynet. Kirkerådet foreslår at en konkret bestemmelse for biskopen om dette kan komme i sammenheng med forslag om bispedømmerådets funksjoner overfor menighetsrådet og kirkelig fellesråd. Det foreslås derfor ikke noen konkret bestemmelse om dette nå. På litt lengre sikt mener Kirkerådet som nevnt at det også kan være grunn til å se nærmere på visitasreglementet, for å vurdere om dagens ordning for visitaser skal suppleres eller endres for å oppnå en mer dynamisk kontakt med menighetene.

#### **4.5 Saksbehandlingsregler knyttet til vigsling etc.**

Oppgaven med å vigsle prester og andre medarbeidere til kirkelig tjeneste hører med til kjernen av biskopens virkeområde, og det er lang tradisjon for at biskopens vurdering av hvorvidt en person er egnet til å ivareta vigslingsforpliktelsene, er endelig. I forkant av bestemmelse om vigsling må den enkelte vigslingkandidaten gå gjennom et forberedende kurs, kalt Veien til vigsling (VTV) hvor kandidatene blir bevisstgjort på hva det innebærer å bli vigslet, og biskopen potensielt får en mulighet til å bli bedre kjent med dem som skal vigsles. Den endelige avgjørelsen om å tillate, eventuelt ikke tillate, vigsling blir tatt av biskopen i vigslingssamtalen, som er en personlig samtale mellom biskopen og vigslingkandidaten, der det ikke føres referat. Vedtak om vigsling blir i dag ikke betraktet som enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand, og det kan ikke påklages. Dette til tross for at et slikt vedtak potensielt vil være av avgjørende betydning for fremtidig yrkesvalg for den det gjelder.

Regelverket om beslutning om å løse noen fra retten til å utøve prestatjeneste er noe annerledes. Tjenesteordning for biskoper § 13 gir biskopen myndighet til å frata noen retten til utføre prestatjeneste i Den norske kirke for alltid eller for en begrenset tid. Ordlyden i bestemmelsen bygger på samme beskrivelse som arbeidsmiljøloven gir som grunnlag for å gi en medarbeider avskjed, det vil si oppsigelse med øyeblikkelig virkning.<sup>11</sup> Kirkeordningen fastsetter at biskopens vedtak skal skje etter nærmere regler om saksbehandling og at vedtaket skal kunne påklages. Klageinstansen er Den norske kirkes klagenemnd. En slik klagerett finnes ikke for andre vigslede i tilfeller der noen skulle fratras sine vigslingsfullmakter. Kirkerådet foreslår at reglene for andre vigslede gjøres gjeldende tilsvarende som for prester.

---

<sup>11</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15: «Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.»

Biskopens myndighet på dette området har historisk sett grunnlag i at vigslingsfullmaktene var knyttet til å inneha et presteembete, og en prest som ble fradømt embetet tapte også «kappe og krage», dvs. retten til å virke som prest. Også i dag vil tap av vigslingsfullmaktene, når det ikke skjer etter søknad fra vedkommende, alltid være knyttet til avskjed eller suspensjon, og de kan være tapt for alltid eller gjenopptatt etter en viss tid. Tap av fullmaktene kunne vært betraktet som en direkte følge av tap av stilling og kunne som sådan vært bestemt av arbeidsgiver, men det er tradisjon for at biskopen, i kraft av å være vigsler, treffer vedtaket. Det kan dessuten tenkes tilfeller der en medarbeider slutter frivillig på grunn av forhold som ville medført avskjed eller at vedkommende ikke er i kirkelig stilling, men har uttalt seg eller handlet på en måte som er uforenlig med å være vigslet.

For andre vigslede medarbeidere enn prester gjelder ikke den samme direkte sammenheng mellom vigslingsfullmakten og muligheten for å inneha stillingen. Det er praksis for at slike stillinger av ulike grunner også kan være besatt av personer som ikke er vigslet. Som nevnt over, legger imidlertid Kirkerådet til grunn at tap av vigslingsfullmakter skjer i tilknytning til avskjed fra stillingen, og at vedkommende ikke vil kunne tilsettes i en stilling som det vigsles til så lenge vigslingsfullmaktene er tapt. Her vil den samme lojalitetsplikten gjelde for det aktuelle tilsettings-/arbeidsgiverorganet som i saker som gjelder bindende pålegg.

En beslutning om å frata noen vigslingsfullmaktene har i større grad enn beslutningen om vigsling karakter av å være en forvaltningsavgjørelse. Fullmaktene forsvinner heller ikke fullstendig, men blir «deaktivert». De kan gjenvinnes etter en periode, enten som en del av vedtaket eller etter søknad. Det er da ikke nødvendig å bli vigslet på nytt.

Kirkerådet legger til grunn at prinsippet om at biskopen tar den endelige beslutningen om vigsling videreføres, og at biskopen i disse sakene følger vanlig, til dels ulovfestet, praksis for forsvarlig, forvaltningsmessig saksbehandling. Vigslingssamtalen skjer dessuten etter gjennomføring av programmet *Veien til vigsling* (VTV) hvor kandidatenes egnethet for vigslet tjeneste blir prøvet.

Kirkerådet finner det likevel litt påfallende at det er vesentlige formelle forskjeller i saksbehandlingsreglene mellom det å gi noen retten til å utføre vigslet tjeneste, og å frata noen denne retten. Som nevnt over, har Kirkemøtet også vedtatt at det skal lages forslag til saksbehandlingsregler som rammer inn biskopens tilsyn. Kirkerådet finner det på dette grunnlaget nødvendig å foreslå at også biskopens myndighet til å avslå vigsling blir innrammet av et formelt regelverk. NOU 1985:21 *Den norske kirke og læren* har foreslått noen rutiner knyttet til denne spørsmålsstillingen, som Kirkerådet har brukt som utgangspunkt for å foreslå noen rutiner på dette området.<sup>12</sup> Dersom den personlige samtalen mellom biskopen og vigslingkandidaten utløser tvil hos biskopen om hvorvidt vigsling kan finne sted, kan følgende prosedyre utløses:

---

<sup>12</sup> NOU 1985:21 s. 153f

- a. Hver av partene kan be om en ny samtale som tiltres av inntil to personer.
- b. Det settes det opp en protokoll fra samtalen som undertegnes av begge partene, og biskopen gir en skriftlig redegjørelse for sin vurdering.

Kirkerådet ser det som en mulighet saken stopper på dette nivået. Dersom det skal opprettes en formell klageadgang, kan for eksempel en av disse variantene vurderes:

- c. Vigslingskandidaten kan påklage biskopens avgjørelse til et utvalg kalt vigslingsråd, som avgir en uttalelse om hvorvidt vedkommende kandidat er skikket. Rådet oppnevnes ad hoc av Bispemøtets arbeidsutvalg, og det kan bestå av en biskop, en teologisk sakkyndig og en juridisk sakkyndig. Det kan også tiltres av et medlem utpekt av kandidaten.

*Eller*

Vigslingskandidaten kan påklage biskopens avgjørelse til Bispemøtets arbeidsutvalg, som vurderer saken. Dersom den biskopen som er part i saken også er medlem av arbeidsutvalget, blir det oppnevnt et settemedlem.

Vigslingsrådet/Bispemøtets arbeidsutvalg avgir en sakkyndig uttalelse, men det er i siste hånd biskopen som avgjør om vigsling skal finne sted.

Kirkerådet ber høringsinstansene vurdere hvilke av disse variantene som er å anbefale, eventuelt om dagens ordning er tilfredsstillende.

Kirkemøtet vil uansett foreslå at Bispemøtet blir gitt ansvar for å lage konkrete regler på dette området, innenfor de føringene som er gitt av Kirkemøtet.

#### **4.6 Om preses i Bispemøtet**

Den spesielle rollen til preses i Bispemøtet er i dag ikke eksplisitt formulert i dagens regelverk. Preses ble tidligere valgt av og blant biskopene (inntil 1997 valgte man alltid Oslo biskop), men på grunn av økende arbeidsoppgaver for preses ble det med virkning fra 1.1. 2011 opprettet et nytt bispeembete, og presesfunksjonen ble lagt fast til denne stillingen. Ordningen kommer til uttrykk i tjenesteordning for biskoper § 19, som fastsetter at Nidaros bispedømme to tjenestegjørende biskoper, hvor biskopens preses utøver biskopens myndighet i Nidaros domprosti. I forbindelse med endringen uttalte departementet at den ordningen som ble etablert ville ha «et visst midlertidig preg», og at ordningene burde gjennomgås i forbindelse med ny kirkelig organisering.

Etter opprettelsen av den tolvte bispestillingen har presesrollen utviklet seg til å være hovedsakelig en nasjonalkirkelig tilsynsrolle. Preses' lederrolle i Bispemøtet er blitt tydeligere, men først og fremst har preses nå en tydeligere lederrolle i hele Den norske kirke. Preses er fast medlem i Kirkerådet og har en rekke verv av både offentlig og økumenisk karakter, og behovet for at preses i hovedsak ivaretar nasjonaloppgaver, er økende. Samtidig har ordningen med to biskoper i Nidaros vist seg å være kompliserende for organiseringen av arbeidet i dette bispedømmet. Andre ordninger har vært drøftet, og Bispemøtet har selv vedtatt at preses skal overta tilsynsansvaret for Den norske kirkes prester i Forsvarets tros- og livssynskorps.

Samlet sett tilsier denne utviklingen at det bør gjøres en mer omfattende utredning av preses' rolle og funksjoner i Den norske kirke. En slik utredning bør gjennomgå bl.a. tilsynsoppgaver for preses, forholdet til Nidaros og Nidaros domkirke, ordning for utpeking av preses og om navnet på stillingen fortsatt skal være «preses for Bispemøtet». Kirkerådet vil i samarbeid med Bispemøtet komme tilbake med en slik utredning på et senere tidspunkt og foreslår derfor ingen endringer i ansvarsområdet til preses nå. Kirkerådet vil peke på at utfordringene knyttet til tilsynet i Nidaros bispedømme kan avhjelpes gjennom en mer omfattende delegering av oppgaver til Nidaros biskop.

## 5 Forslag til regelendringer

Biskopen er nevnt i kirkeordningen og i en rekke andre regelverk, og biskopen er gitt ulike funksjoner og forvaltningsoppgaver. I de fleste tilfellene er dette funksjoner og oppgaver som har sammenheng med biskopens tilsynsansvar. Kirkerådet vil derfor ikke nå foreslå vesentlige endringer på andre områder enn de som oppfattes å følge av Kirkemøtets vedtak i 2022 og 2023.

At det finnes detaljerte tjenesteordninger for menighetsprest, prost og biskop (samt fengselsprest) – og det konkrete innholdet i ordningene – har historiske årsaker. I statskirkeordningen lå prestetjenesten innenfor Kongens myndighetsområde, og særlig kirkelig regelverk på dette området ble gitt av Kongen. Samtidig var andre deler av kirkens ordning lovregulert. Etter endringen av kirkens status er en todelt regulering i stor grad videreført. Kirkerådet ser for seg at elementer i det som i dag er regulert i tjenesteordningene, på lengre sikt kan bli del av kirkeordningen eller reguleres på annen måte. Dette er imidlertid en lengre prosess, og foreløpig tar en sikte på å bare gjennomføre justeringer i tjenesteordning for biskoper som direkte følger av de forslagene til endringer som er omtalt over. Det samme gjelder for tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester og tjenesteordning for proster.

### 5.1 Kirkeordningen

#### 5.1.1 Om biskopens tilsyn

Kirkerådet foreslår at § 1 i tjenesteordning for biskoper innlemmes i kirkeordningen. Det vil gi en beskrivelse av både innhold og rekkevidde for tilsynet, og gjennom plasseringen i kirkeordningen vil det bli understreket at tilsynet, og virkningene av tilsynet, gjør seg gjeldende for hele trossamfunnet

Kirkerådet foreslår en ny § 39a<sup>13</sup> i kirkeordningen:

#### **§ 39a Biskopens tilsyn**

*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,*

<sup>13</sup> Nummereringen er foreløpig.

*kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende vigslede medarbeideres og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.*

*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 vigsllet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.*

*Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.*

Det fremgår av disse bestemmelsene hva som er innholdet i biskopens tilsyn, hvem tilsynet er rettet mot og hvilke virkemidler biskopen har for å utøve tilsyn. Biskopens virkemidler er i første rekke råd, veiledning og oppmuntring. I mer sjeldne tilfeller kan biskopens veiledning gis i form av et bindende pålegg. Slike bindende pålegg gis i første rekke til vigslede medarbeidere, men kan også gis til andre ansatte i saker som har læremessige implikasjoner. Det forutsettes at den aktuelle medarbeideren retter seg etter vedtaket, og at arbeidsgiver følger opp med eventuelle tiltak.

Biskopen utøver også på tilsvarende måte tilsyn med de kirkelige rådene. Biskopen har ingen formelle virkemidler for å sørge for at slike tilrådinger blir fulgt opp av det aktuelle rådet, men Kirkerådet legger til grunn at et kirkelig råd ikke uten videre kan unnlate å følge en tilråding fra biskopen. Det følger av rådernes lojalitetsplikt, som er beskrevet i kirkeordningen § 37, samt den rollen biskopen er gitt for å føre tilsyn med læren. Kirkerådet har vurdert om det også skulle åpnes for å gi bindende pålegg til rådene, f.eks. med en setning som: «*Biskopen kan gi rådene bindende pålegg i saker som berører kirkens lære og ordninger*». Kirkerådet er imidlertid tvilende til om det er riktig å åpne for at rådene kan gis bindende pålegg, og vil derfor ikke foreslå det nå.

På litt lengre sikt ser Kirkerådet for seg at også andre deler av tjenesteordning for biskoper kan bli en del av kirkeordningen eller tas inn i annet relevant regelverk.

### **5.1.2 Om vigslede medarbeidere**

Bispemøtet har tidligere vedtatt at man ikke ønsker å skille mellom betegnelsene «ordinasjon» og «vigsling», men bruke «vigsling» konsekvent om alle de fire tjenestekategoriene.<sup>14</sup> Dette innebærer ikke en materiell endring, men er et uttrykk for ønske om en mer konsekvent språkbruk. Kirkerådet foreslår på dette grunnlaget at på de stedene i kirkeordningen der det står «ordinasjon/ordinert», endres dette til «vigsling/vigsllet». Det samme gjelder i tjenesteordningen for biskop og i de øvrige tjenesteordningene.

---

<sup>14</sup> BM 7/23: «Det er teologisk ikke noen prinsipiell forskjell mellom vigsling og ordinasjon. Bispemøtet vil derfor bruke begrepet vigsling til prest, diakon, kateket og kantor.»

Dagens § 39 i kirkeordningen omhandler prestenes, prostenes og biskopenes tjeneste. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen endres til å omfatte alle de vigslede tjenestene. En slik endring vil være i samsvar med gjeldende praksis og vil understreke biskopens tilsyn med alle vigslede.

Biskopens rett til å frata prestene rett til å utøve prestatjeneste er i dag regelfestet i kirkeordningen § 39 tredje ledd. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen endres til å omfatte alle vigslede medarbeidere.

For en prest vil en tilbakekalling av vigslingsfullmaktene også automatisk innebære at vedkommende ikke kan virke som prest. En slik konsekvens er ikke like innlysende for de andre tjenestegruppene som det vigsles til, men Kirkerådet legger til grunn at et vedtak om å tilbakekalle vigslingsfullmaktene uansett bare vil være aktuelt i forbindelse med avskjed på grunn av grovt pliktbrudd, og at det følger av et vedtak om tilbakekalling at hverken prest eller annen vigslet medarbeider senere kan gå inn i en tilsvarende stilling før vedtaket eventuelt er omgjort.

Kirkerådet foreslår etter dette følgende ordlyd for § 39 i kirkeordningen:

### **§ 39. Vigslede medarbeideres tjeneste**

Ingen kan *vigsles* til *tjeneste som prest, diakon, kantor eller kateket* i Den norske kirke uten å ha de kvalifikasjoner som fastsettes av Kirkemøtet.

All *vigslet tjeneste* skal organiseres slik at *den vigslede* kan utøve sin tjeneste i samsvar med *vigslingens* forutsetninger og forpliktelser.

«*Vigslet medarbeider som gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på vigslingsforpliktelsen, kan fratras retten til å utføre vigslet tjeneste etter nærmere regler om saksbehandling og klageadgang fastsatt av Kirkemøtet.*»

Kirkemøtet fastsetter tjenesteordning og gir nærmere regler om vilkår mv. for *vigslede medarbeidere*.

## **5.2 Tjenesteordning for biskoper**

### **5.2.1 Endring i § 1 som følge av at nåværende tekst er tatt inn i kirkeordningen**

Paragraf 1 i tjenesteordningen er foreslått tatt inn i sin helhet i kirkeordning for Den norske kirke. Denne behøver derfor ikke gjentas i tjenesteordningen, og Kirkerådet foreslår at § 1 i tjenesteordningen har en henvisning til kirkeordningen. For å understreke biskopens overordnede pastorale lederansvar også i tjenesteordningen, foreslår Kirkerådet at denne innledes med å slå fast at biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet. Kirkerådet foreslår etter dette følgende ny § 1:

*Biskopen er den øverste pastorale lederen i bispedømmet og utøver på dette grunnlaget strategisk og åndelig ledelse.*

*Biskopen skal utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd slik dette er omtalt i § 39a i kirkeordning for Den norske kirke.*

### **5.2.2 Endring knyttet til endring av arbeidsgiverfunksjoner**

De endringene i tjenesteordningene som ellers foreslås, handler først og fremst om endringer i biskopens rolle som øverste leder av prestatjenesten i det enkelte bispedømmet. Det får i første rekke konsekvenser for § 2, der denne rollen er beskrevet. Kirkerådet foreslår at bestemmelsene som omtaler biskopens arbeidsgiveransvar oppheves.

Bestemmelsen i § 2 andre ledd om at biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke som trossamfunn, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse, foreslås videreført. Denne bestemmelsen peker på at det er Kirkemøtet som har gitt mandat til biskopene, og at disse er forpliktet på lojalitet til planer og strategier som Kirkemøtet vedtar.

Som en følge av endringene i arbeidsgiveransvaret kan biskopen heller ikke ha den arbeidsrettslige rollen som nærmeste leder for prostene på samme måte som i dag. Biskopen vil fortsatt lede prostene gjennom tilsynsmyndigheten. Det innebærer endringer i § 15. Kirkerådet foreslår at første ledd i denne paragrafen endres, slik at prostene beskrives som biskopens medhjelpere i utøvelsen av tilsynet. Biskopen vil fortsatt lede prostemøter, og det foreslås ikke å endre denne bestemmelsen nå.

Kirkerådet foreslår også en mindre endring som innebærer at myndigheten i § 10 andre ledd til å gi egnede lekfolk fullmakt til å utføre prestevikartjeneste, ikke kan delegeres til prosten.

Kirkerådet foreslår etter dette følgende ordlyd i § 15:

*Biskopen har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av tilsynet. Biskopen kan delegere myndighet etter § 10 første ledd og § 11 til prosten.*

### **5.2.3 Biskopens myndighet til å løse fra eller frata vigslingsfullmakten**

Som følge av forslaget til endringer i kirkeordningen § 39 inntreer også endringer i tjenesteordningen § 13, som omhandler biskopens myndighet til å treffe vedtak om å løse fra eller frata noen vigslingsfullmaktene. Som nevnt over, foreslår Kirkerådet at denne myndigheten skal gjelde alle de fire tjenestekategoriene.

Kirkerådet foreslår endringer i tjenesteordningen § 13 første, andre og fjerde ledd:

Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve *vigsljet tjeneste* i Den norske kirke.

Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeordningen § 39 tredje ledd om å frata prest, *diakon, kateket og kantor* i Den norske kirke retten til å utføre *vigsljet tjeneste* i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt

pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på *vigslingsforpliktelsene*. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjenerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjenerverv av *vigslingsfullmakter* for en som har mistet retten til å utføre *vigslet tjeneste* for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd med tilråding om vedtak.

#### **5.2.4 Biskopens rolle i faglig utvikling; etter- og videreutdanning**

Kirkerådet foreslår også å legge inn en ny bestemmelse i tjenesteordningen som presiserer biskopens myndighet til å innkalle til faglige inspirasjonssamlinger og til å gjennomføre faglige tiltak både for vigslede medarbeidere og andre med menighetsrettede stillinger. Det er å forvente at de ansatte i bispedømmet slutter opp om slike samlinger, selv om biskopens myndighet på dette området gir i utgangspunktet ikke anledning til å pålegge arbeidsgiveren økonomiske byrder i forbindelse med fagsamlinger eller andre faglige tiltak, men Kirkerådet legger til grunn at de organene som forvalter arbeidsgiveransvaret både for rettssubjektet Den norske kirke og i soknene, prioriterer å sette av midler til faglig utvikling så langt det er økonomisk mulig. Bestemmelsen tar videre sikte på at det legges til rette for at biskopen fortsatt får en rolle i utvikling av programmer for etter- og videreutdanning både for dem som er ansatt i soknet og i det nasjonale rettssubjektet. Det er arbeidsgiver som vil være ansvarlig for å tilrettelegge for denne typen tilbud.

Kirkerådet foreslår følgende ny § 6 a

*Biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutvikling.*

#### **5.3 Tjenesteordning for proster**

Som nevnt over, har prosten i dag biskopen som sin nærmeste overordnede, noe som er regulert i tjenesteordning for proster i § 4. Bestemmelsen foreslås endret slik at stiftsdirektøren blir nærmeste overordnede, men prosten skal fortsatt være biskopens medhjelper i tilsynet, noe som også gir biskopen myndighet over prosten. Kirkerådet foreslår følgende endring i første ledd i § 4:

*Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har stiftsdirektøren som sin overordnede.*

Tilsvarende erstatter stiftsdirektøren biskopen som prostens overordnede i § 7 bokstav a) og e).



Kirkerådet foreslår at det samtidig foretas en justering av tjenesteordning for proster hvor prosten blir nærmeste overordnede for alle prestene i prostiet, ikke bare sokneprester og prostiprester. Dette er i samsvar med gjeldende praksis.

Kirkerådet foreslår følgende endring i § 4 andre punktum:

Prosten er nærmeste overordnede for prostiets *prester* og fordeler de oppgaver mellom *dem* som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

I § 5 i tjenesteordningen er prostens oppgaver som biskopens medhjelper beskrevet. Når det gjelder disse oppgavene, står prosten under ledelse av biskopen, i den forstand at det må være en tett kontakt mellom dem, slik at biskopen kan drive tilsyn via prosten, og prosten kan rapportere til biskopen om forhold som hører inn under tilsynet. Det vil i praksis si at i spørsmål som berører kirkefaglig og strategisk ledelse, vil biskopen ha en lederrolle overfor prosten, og det er en linje fra alle som er vigslat, og øvrige i menighetsrettede stillinger, som går via prosten til biskopen. Denne linjen griper ikke direkte inn i det arbeidsrettslige forholdet mellom den enkelte ansatte og vedkommendes leder. Forhold knyttet til tilsynet som får konsekvenser for arbeidsforholdet må løses av somordning mellom biskop og stiftsdirektør og mellom prost og kirkeverge, eventuelt i noen tilfeller mellom biskop og kirkeverge. Prosten vil her for prestene innta en dobbeltrolle både som biskopens medhjelper i tilsynet og ivaretager av styringsretten på vegne av stiftsdirektøren.

For å tydeliggjøre at denne paragrafen omhandler prostens rolle som medhjelper i tilsynet, foreslår Kirkerådet at § 5 innledes slik:

*Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet og står i forhold som gjelder tilsyn under ledelse av biskopen.*

Prosten skal *se til* at prestene utfører sine oppgaver i henhold til sin tjenesteordning, og den videre teksten er en dublett av § 2 i tjenesteordning for menighetsprester. Kirkerådet foreslår at en tilsvarende, men mer kortfattet bestemmelse for de øvrige vigslede stillingene, som også står under biskopens særlige tilsyn:

*Prosten skal se til at de øvrige vigslede medarbeidere i prostiet utfører sin tjeneste i samsvar med sine vigslingsforpliktelser.*

Videre inneholder § 5 en bestemmelse om at prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder sin kompetanse. Kirkerådet foreslår at denne bestemmelsen omgjøres til å omfatte alle de tjenestene som det vigsles til og dessuten øvrige menighetsrettede stillinger:

Prosten skal stimulere prestene *og øvrige kirkefaglige medarbeidere* til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

Når prestene her nevnes spesielt, er det på grunnlag av prostens dobbeltrolle som medhjelper i tilsynet og nærmeste leder i arbeidsrettslig forstand.

Når stiftsdirektøren overtar de formelle arbeidsgiverfunksjonene fra biskopen, vil det være stiftsdirektøren som avgjør om og hvordan prostens funksjon skal gjøres (menighetsprest, i henhold til tjenesteordningen § 7 a). En slik fordeling berører prostens funksjon som medhjelper i tilsynet og skal gjøres i samråd med biskopen. Det vil også være stiftsdirektøren som kan gi instruks for den enkelte menighetsprest, som avviker fra de vanlige tjenesteoppgavene i § 2. Ettersom slike endringer fort vil berøre biskopens tilsyn, skal en slik instruks skje i samråd med biskopen. Kirkerådet foreslår endring i § 7 e), jf. endring i tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester.

Tilsvarende kan det tette samarbeidet mellom prostens egen arbeidsinstruks skal fastsettes.

Kirkerådet foreslår følgende formulering:

a) gjør tjeneste som menighetsprest slik *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* fastsetter

e) utferdiger for *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester

#### **5.4 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester**

Som arbeidsgiverrepresentant for menighetsprestene vil det være stiftsdirektøren som får myndighet til å fastsette instruks for menighetsprester, som avviker fra § 2 i tjenesteordningen. Slike endringer bør skje i samråd med biskopen, jf. forrige avsnitt. Kirkerådet foreslår følgende formulering:

*Stiftsdirektøren, i samråd med biskopen* kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

Tilsvarende endring foreslås i § 14:

Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* i instruks for stillingen.

I § 8 tredje punktum er biskopen nevnt som den som regulerer hvem som er kapellanens overordnede. Kirkerådet foreslår at ordet «biskopen» strykes i denne setningen.

En omtale av kallsbrev for prester innebærer en endring i tjenesteordningen § 4, i tråd med de øvrige tjenesteordningene. Kirkerådet foreslår en endring i andre punktum:

Tilsetting skjer *med en forutsetning om at biskopen gir kallsbrev og for øvrig* på de vilkår som gjelder generelt for tilsatte i Den norske kirke.

#### **5.5 Personalreglement for Den norske kirke**

At biskopen ikke lenger skal ha personalansvar for prostene innebærer noen endringer i personalreglementet §§ 25, 26 og 27. Det dreier seg om vedtak om suspensjon, samt om avgjørelsen av søknader om permisjoner og om ferie. Når hele arbeidsgiveransvaret overtas av bispedømmerådet, er det naturlig at stiftsdirektøren, som daglig leder for bispedømmerådet, overtar de arbeidsgiverfunksjonene som i dag ligger til biskopen.

Vedtak i spørsmål om suspensjon der saken krever en rask avgjørelse endres også fra biskop til stiftsdirektør, i samråd med bispedømmerådets leder.

## 6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene vil særlig ha administrative konsekvenser på bispedømmenivået.

Bispedømmerådet, ved den daglige lederen stiftsdirektøren, vil overta oppgaven som øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet fra biskopen. Det vil nok variere mellom bispedømmene hvor store praktiske konsekvenser endringen vil få. Biskopen og stiftsdirektøren har allerede samarbeidet om mange oppgaver i dag, og de vil måtte samarbeide tett også i fortsettelsen, særlig om oppfølging av prostene. Prostene skal fortsatt være biskopens medhjelpere i tilsynet. Det antas at forslaget om styrke biskopens rolle i prestatilsetninger ikke vil ha store administrative konsekvenser. Det samme gjelder forslagene rundt kallsbrevet.

Et hovedformål med forslagene i denne saken er å styrke og tydeliggjøre biskopens tilsyn overfor alle kirkelige ansatte og råd, også ansatte i soknene.

Kirkerådet ber særskilt om høringsinstansenes vurderinger av økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene.

## 7 Vedlegg: Regelverk med forslag til endringer

### 7.1 Tjenesteordning for biskoper

#### Biskopens ansvar og myndighet

**§ 1.** Biskopen skal *utøve tilsyn med kirkelige medarbeidere og råd i sitt bispedømme, som beskrevet i kirkeordning for Den norske kirke § 39a.* ~~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.~~

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 vigslingens formaning og løfte.

~~Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.~~

~~§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestedtjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådenes virksomhet.~~

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

~~Biskopen sørger for at ledige prestestillinger blir betjent.~~

~~Biskopen kan delegerer myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.~~

§ 3. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

§ 4. Biskopen utøver den myndighet som i liturgiernes bestemmelser er tillagt biskopen.

§ 5. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene. I slike tilfeller har biskopen fortrinnsrett til bruk av kirken.

Biskopen fører tilsyn med bruk av kirkene og avgjør klager på bruk og utlån av kirkene etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

§ 6. Biskopen fører vigslingsregister for sitt bispedømme. Bispemøtet kan fastsette nærmere regler for føringen av registeret.

*§ 6a Biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutviklingstiltak.*

## **Biskopens tjenestefunksjoner**

§ 7. Biskopen visiterer sokn i bispedømmet i samsvar med visitasreglement fastsatt av Bispemøtet.

§ 8. Biskopen beslutter om ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste og ~~vigsling til andre kirkelige tjenester~~, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så ~~ordinasjons-~~ eller vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til ~~ordinasjon~~ *vigsling*. Bare vigslet biskop kan forrette ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste. Etter anmodning fra den som fungerer som biskop, kan en annen vigslet biskop forrette ~~ordinasjon~~ *vigsling* til prestedtjeneste. Sistnevnte vurderer i slike tilfeller kandidatens skikkethet og treffer beslutning om ~~ordinasjon~~ *vigsling*.

Bare personer som fyller de av Kirkemøtet oppstilte kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke, kan ordineres til prestedtjeneste.

Ingen kan ~~ordineres eller~~ vigsles uten å være tilsatt i en ordnet kirkelig stilling som krever slik ~~ordinasjon eller~~ vigsling. I særlige tilfeller kan likevel kandidater som fyller vilkårene for tilsetting som menighetsprest, ~~ordineres~~-vigsles til feltprestedtjeneste, tjeneste i kirkelige organisasjoner, utdanningsinstitusjoner og lignende etter nærmere regler fastsatt av Bispemøtet.

Vedtak om ~~ordinasjon eller~~ vigsling kan ikke påklages. *Dersom biskopen eller den som søker om vigsling ønsker det, kan fremgangsmåten for vigslingssamtalen utvides etter egne regler fastsatt av Bispemøtet.*

Etter søknad og med anbefaling fra vedkommendes kirkesamfunn, kan biskopen treffe vedtak om at en persons ~~presteordinasjon~~-vigsling til prest i et annet kristent kirkesamfunn skal anses som gyldig grunnlag for å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke uten ny ~~ordinasjon~~ vigsling. Før slikt vedtak treffes, skal biskopen etter samtale ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med vår kirkes bekjennelse og ordninger. Vedtak som nevnt her, medfører ikke dispensasjon fra kvalifikasjonskravene for tilsetting av prest. Biskopens vedtak kan ikke påklages.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter denne paragraf.

**§ 9.** Biskopen gir kallsbrev ved tilsetting av ~~ordinert eller~~ vigslet person i kirkelig stilling, som bekreftelse på at vedkommende er ~~ordinert eller~~ vigslet, markering av biskopens tilsyn og formaning til menigheten om å ta imot den tilsatte som rett kalt tjener.

**§ 10.** Biskopen kan samtykke i at ~~ordinert~~ vigslet prest i Den norske kirke holder gudstjenester og forretter kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt i ordnet kirkelig prestestilling.

Biskopen kan gi egnede lekfolk som på ansvar og under tilsyn av prest utfører assisterende tjeneste under tjenestefrihet eller ledighet i en prestestilling, fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd. Slik fullmakt kan også gis teologiske studenter som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende.

**§ 11.** Biskopen kan gi representanter for andre kristne trossamfunn tillatelse til å preke og medvirke på annen måte i forordnede gudstjenester og ved kirkelige handlinger. Med unntak for vigsler kan ~~ordinerte~~ vigslede prester fra andre kristne trossamfunn gis tillatelse til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger etter vår kirkes ordninger.

**§ 12.** Når særlige grunner tilsier det, kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap i Den norske kirke for kirkelig tilsatte og ombud, jf. kirkeordningen § 40. For ansatte ved de sentralkirkelige råd er preses dispensasjonsmyndighet.

**§ 13.** Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke.

Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeordningen § 39 tredje ledd om å frata prest, *diakon, kantor og kateket* i Den norske kirke retten til å utføre ~~prestetjeneste~~ *vigsljet tjeneste* i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjennerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.

Biskopens vedtak etter annet ledd kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd. Forvaltningsloven kapittel VI kommer til anvendelse. Biskopens vedtak skal inneholde en opplysning om klageadgangen og at denne må være uttømt før vedkommende kan reise eventuelt søksmål for å prøve lovligheten av vedtaket.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter første og andre ledd og om eventuelle klager etter tredje ledd.

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjennerverv av ~~presterettigheter~~ *vigslingsfullmakter* for en som har mistet retten til å utføre ~~prestetjeneste~~ *vigsljet tjeneste* for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd med tilråding om vedtak.

Bestemmelsen i denne paragraf får tilsvarende anvendelse for den rett til å utøve prestetjeneste i Den norske kirke som en prest i et annet kirkesamfunn er gitt etter § 8 femte ledd.

**§ 14.** Biskopen foretar vigsling av kirker som er godkjent av Kirkerådet.

Biskopen kan gi tillatelse til at forsamlingslokaler som skal tjene som kirkelokaler for et distrikt, og lokaler i institusjoner innvies til kirkelig bruk.

**§ 15.** Biskopen er ~~prostens nærmeste overordnede~~ og har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av ~~sin gjerning~~ *tilsynet*. Biskopen kan delegere myndighet etter ~~§ 2,~~ § 10 *første ledd* og § 11 til prosten.

Domprosten er biskopens faste vikar og kan dessuten i særskilte tilfeller bemyndiges til å utføre bispetjeneste etter § 7, § 8, § 9 og § 14. Domprosten kan verken som vikar eller i andre tilfeller forrette ~~ordinasjon-vigsling~~ til prestetjeneste.

Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

Biskopen har medarbeidersamtaler med prostene og leder prostemøtene.

**§ 16.** Biskopen deltar i Bispemøtet som består av samtlige tjenestegjørende biskoper.

**§ 17.** Biskopen deltar i Bispemøtets behandling av læresaker og kan reise læresak etter gjeldende regler.

**§ 18.** Biskopen er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Biskopen utarbeider hvert år sammen med bispedømmerådet en rapport om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

**§ 19.** Nidaros bispedømme har to tjenestegjørende biskoper. Bispemøtets preses utøver biskopens myndighet innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop utøver den myndighet som er lagt til biskopen, i de øvrige delene av Nidaros bispedømme. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om biskopens myndighet ligger til Nidaros biskop eller preses.

Preses har sete i Nidaros bispedømmeråd i saker om tilsetning, oppsigelse, avskjed og suspensjon innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop har sete i bispedømmerådet i andre saker. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om Nidaros biskop eller preses har sete i bispedømmerådet.

Bispemøtets visepreses er fast vikar for preses' funksjoner som leder av Bispemøtet. Nidaros biskop er fast vikar for preses i saker som gjelder tilsynsområdet til preses. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller hvem som er vikar for preses.

### **Biskopens tjenestevilkår<sup>15</sup>**

**§ 20.** Biskopen er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som til enhver tid gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

**§ 21.** Biskopen har som tjenestedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kirkemøtet.

**§ 22.** Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter ~~forskrift om framgangsmåten~~ *regler* fastsatt av Kirkemøtet.

Biskopen må rette seg etter vedtatt tjenesteordning og finne seg i endringer i gjøremål og tjenestedistriktets utstrekning.

**§ 23.** Som biskop kan utnevnes person som har de kvalifikasjoner som Kirkemøtet har fastsatt som krav for å bli tilsatt som prest i Den norske kirke.

**§ 24.** Biskopen vigsles i vedkommende bispedømmes domkirke etter forordnet liturgi forrettet av Bispemøtets preses. Vigslingsliturgiens formaning og løfte er bestemmende for biskopens tjeneste og livsførsel.

**§ 25.** Biskopen lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid.

**§ 26.** Biskopens tjenestedrakt er surtout etter modeller godkjent av Kirkemøtet, med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger embetet, sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenestedrakt og liturgisk drakt bekostes av bispedømmerådet.

**§ 27.** Bispemøtets preses ivaretar arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene og skal ivareta arbeidsgivers interesser hvis en biskop viser seg ute av

---

<sup>15</sup> Her kan det være behov for noen endringer, men de kan tas i sammenheng med en større gjennomgang av alle tjenesteordningene.

stand til å utføre sine tjenesteplikter på en forsvarlig måte. Kirkerådets leder har tilsvarende oppgaver overfor preses.

**§ 28.** Biskopen skal avsette nødvendig tid til studium, fritid og personlig fornyelse.

**§ 29.** Biskopen skaffer til veie opplysninger og gir uttalelse i saker som forelegges av Kirkemøtet, Kirkerådet og andre kirkelige eller offentlige instanser. Biskopen kan av eget tiltak ta opp saker som gjelder forhold innen bispedømmet, Den norske kirke eller samfunnet ellers.

**§ 30.** Biskopen utfører de gjøremål som til enhver tid er pålagt i medhold av lov.

**§ 31.** Tjenesteordningen trer i kraft straks.

## **7.2 Tjenesteordning for proster**

**§ 1.** Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

**§ 2.** Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

**§ 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.

**§ 4.** Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren* som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for ~~prostiets sokneprester og prostiprester~~ og fordeler de oppgaver mellom ~~prostiets prester~~ *prestene* som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

**§ 5.** *Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet, og står i forhold som gjelder tilsyn under ledelse av biskopen.*

Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger

- a) holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,
- b) deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og
- d) utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

*Prosten skal se til at de øvrige vigslede medarbeidere i prostiet utfører sin tjeneste i samsvar med sine vigslingsforpliktelser og tjenestens formål.*



Prosten skal stimulere prestene og øvrige kirkefaglige medarbeidere til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

**§ 6.** Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten 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.

**§ 7.** Prosten

- a) gjør tjeneste som menighetsprest slik ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* fastsetter,
- b) foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,
- c) deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitaser og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,
- d) medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,
- e) utferdiger for ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren i samråd med biskopen* forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester
- f) medvirker ved ~~ordinasjon~~ *vigsling* av prest, ~~og vigsling av~~ kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser,
- g) foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,
- h) innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser,
- i) holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler,
- j) samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker,
- k) vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det,
- l) deltar i prostemøte og bispedømmemøter,
- m) deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelse og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og
- n) gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke.

Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen.

**§ 8.** Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke. Prostens tjenestedistrikt utgjør et prosti med

utstrekning fastsatt av bispedømmerådet. Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenstedistriktets utstrekning.

**§ 9.** Prost i et prosti med domkirke er domprost. Domprosten er biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste.

**§ 10.** Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

**§ 11.** Prosten lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid. For tjenestereiser som er nødvendige for å utføre oppgaver etter denne tjenesteordning, tilkommer prosten skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes satser innenfor budsjettamme fastsatt av bispedømmerådet.

**§ 12.** Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for proster så langt den passer.

**§ 13.** Tjenesteordningen trer i kraft straks

### **7.3 Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester (utdrag)**

**§ 2.** Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å

- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

Nærmere bestemmelser om omfanget av ovennevnte gjøremål for den enkelte prest treffes av prosten etter samråd med presten. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren i samråd med biskopen* kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

**§ 8.** Presten står under tjenstlig tilsyn av biskop. Prosten er sokneprestens og prostiprestens nærmeste overordnede. Soknepresten er kapellanens nærmeste overordnede når ikke annet er bestemt ~~av biskopen~~. Tjenstlig korrespondanse med høyere myndighet skal gå tjenestevei gjennom nærmeste overordnede.

**§ 14.** Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av *stiftsdirektøren i samråd med* biskopen i instruks for stillingen. Instruksen kan ikke fravike bestemmelser gitt av Kirkemøtet. Den enkelte prest kan ikke pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke.

#### **7.4 Personalreglement for Den norske kirke (utdrag)**

##### **§ 25. Avtalefestede permisjoner**

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Søknad om permisjoner som er avtalefestet, avgjøres for arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Prost avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren* avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Bispemøtets preses avgjør søknad fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses. Det enkelte bispedømmeråd, Bispemøtets arbeidsutvalg og Kirkerådets arbeidsutvalg avgjør søknad fra organets daglige leder.

##### **§ 26. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.**

For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet eller ved Kirkerådet kan organets daglige leder, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn til arbeidstaker som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen avtale.

For prest kan ~~biskopen~~ *stiftsdirektøren*, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil tre år for den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Preses kan på samme vilkår gi biskopen tjenestefri, og tilsvarende Kirkerådets leder for preses. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.

Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet og Kirkerådet behandles søknad om slik permisjon av organets daglige leder. For prest behandles søknad om slik permisjon av vedkommende ~~biskop~~ *stiftsdirektør*.

##### **§ 27. Ferie mv.**

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler.

For prestene sørger prosten for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig. Prosten tilstår prestene ferie. ~~Biskopen~~ *Stiftsdirektøren* tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet sørger nærmeste foresatte for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene godkjennes av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ingun Yri Øystese	400	24/02762-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
65/24	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

Utkast til høringssvar fra OBDR - Høring om regulering av styringstenesta i Den norske kyrkja i kyrjeordninga og av tilhøvet mellom prestetenesta og verksemda til soknerådet mv.

## Saksorientering

**Høring om regulering av styringstjenesten i Den norske kirke** presenterer to saker som følger opp tidligere vedtak i Kirkemøtet i 2023 og 2024.

**Den første saken** gjelder forslag om en ny paragraf i kirkeordningen for Den norske kirke. Paragrafen vil stadfeste:

- Kirkelige verv som en egen styringstjeneste i kirken.
- «Samvirkeprinsippet», som omhandler kirkelige styringsorgan som et samvirke mellom valgte representanter for menigheten og tjenesten med Ord og sakrament.

**Den andre saken** handler om sammenhengen mellom prestetjenesten og menighetsrådet. Den inneholder forslag om å klargjøre tjenesteordningen for prestene, slik at de er forpliktet til å følge de planene og prioriteringene som menighetsrådet fastsetter.

Begge forslagene til endring har som formål å styrke de folkevalgte rådene som styringsorgan.

I 2023 behandlet Kirkemøtet saken **Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse** (KM 5/23). Her ble kirkelige verv stadfestet som en kirkelig styringstjeneste. Kirkemøtet ba om å få en sak til behandling i 2024 om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømmerådet som strategisk organ, og styrking av menighetsrådets rolle.

I 2024 fulgte Kirkemøtet opp dette vedtaket med saken **Organisasjonsutvikling – folkevalgte, sokneråd og bispedømmerådet** (KM 7/24).

Styringstjenesten i kirkeordningen har som mål å styrke de valgte rådene som styringsorgan. Det kan reises spørsmål om forslaget vil bidra til å nå dette målet. Vil dette være **samvirke** av to likeverdige parter eller vil samvirke legge embetet under rådet?

Høringen er et svar på KM 5/23 som omhandler **Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse**. Slik styringstjenesten blir definert i saksdokumentet er:

#### Skille mellom styring og ledelse:

- **Styring** knyttes til en sentral, indirekte påvirkning, som utøves gjennom formelle strukturer og prosedyrer samt ved planer og budsjetter. Dette inkluderer vurdering av vedtak som handler om hvor og hvordan ressurser (personale, utstyr, innsats) skal settes inn. De ulike styringsorganene har et strategisk ansvar på sine nivåer og for de ressurser de forvalter.
- **Ledelse** forstås mer som desentralisert, relasjonell, dialogbasert påvirkning, utøvd i forholdet mellom leder og medarbeider.

---

## Spørsmål til høring om regulering av styringstjenesten og forholdet mellom prestenesta og virksomheten til soknerådet

### 1. Støtter du forslaget om at en bestemmelse om styringstjenesten i kirken blir satt inn i kirkeordningen?

Kirkemøtet har allerede vedtatt å styrke de valgte rådene som styringsorgan, men også å styrke biskopens tilsyn. Styringstjenesten i Den norske kirke (DnK) skal utøves i demokratisk valgte organer, i et samvirke mellom valgte representanter fra menigheten og de som bærer tjenesten med Ord og sakrament. Kirkerådets forslag om å sette styringstjenesten inn i kirkeordningen kan styrke dette og tydeliggjøre kirkens styringsstruktur.

#### Refleksjoner:

- Vil en forskrift i kirkeordningen støtte intensjonen om tydeligere integrering og samvirke mellom to ulike linjer, slik at både folkevalgte råd styrkes og prestenestens teologiske forankring i henhold til Confessio Augustana og embetslinjen ivaretas (biskopens tilsyn styrkes)?
- Vil styringstjenesten ivareta balansen, samhandlingen og maktfordelingen?
- Kan prestenes tjeneste og teologiske integritet svekkes ved å forplikte prestens prioriteringer utover organisatoriske strukturer?

Samspeillet med sokneprest i rådet fungerer godt mange steder. Menighetsrådets sammensetning kan likevel gjøre det nødvendig med handlingsalternativer ved uenigheter. Er det ønskelig at menighetsrådets strategiske planer og prioriteringer skal kunne overstyre prestens pastorale lederansvar og prioritering?

Kirkemøtet vedtok i 2024 at prester som arbeider i soknet blir forpliktet på de planene og prioriteringene som soknerådet fastsetter, på lik linje med de ansatte som har soknet som arbeidsgiver (KM 7/24). Menighetsråd har enkelte steder vanskelig for å få valgte representanter til å stille til valg, og sammensetning og kompetanse kan variere fra periode til periode. Vekslende arbeidsgiveransvar og prioriteringer kan svekke autonomien til prestatjenesten og andre vigslede ansatte. Ved å sette dette inn i kirkeordningen kan handlingsrommet og det teologiske lederskap og tilsyn bli svekket.

**Forslag fra administrasjonen:** Administrasjonen er spørrende til om det å sette styringstjenesten inn i kirkeordningen vil sikre «samvirkeprinsippet» der balansen mellom folkevalgte og den pastorale tjenesten blir tilstrekkelig ivaretatt.

## 2. Er du enig i den utformingen som bestemmelsen har fått?

Kirkemøtets forslag til utforming av forskrift foreslås plassert i forkant av § 37: "De som er valgt til å sitte i styringsorganer i Den norske kirke, inngår i kirkens styringstjeneste. Styring av Den norske kirke skjer på alle nivå i et samvirke mellom valgte representanter for og blant kirkens medlemmer og representanter for tjenesten med ord og sakrament."

Slik formuleringen står, kan den forstås å gjelde alle som sitter i styringsorganet, enten de er valgte representanter eller representanter for tjenesten med ord og sakrament. Denne formuleringen understreker et samvirke mellom representantene og må ses i sammenheng med spørsmål 3, der det foreslås å stryke «i samråd med menighetsrådet» (§2d). Det må sikres et balansert «samvirke-rom» som ivaretar både soknets strategi og prioriteringer og prestatjenestens særlige oppgaver.

## 3. Støtter du forslaget om en ny bestemmelse i §2 i tjenesteordningen med kvalifikasjonskrav for menighetsprester?

Ved å sette dette inn i tjenesteordningen vil det kunne forplikte presten i større grad til å være en del av soknets planer og prioriteringer.

Vil det være noe som kan gå tapt ved å gjøre dette? I §2d i tjenesteordningen står det i dag: *utføre forkyrnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid*. Administrasjonen tenker at samhandlingen ivaretas ved å opprettholde dagens tjenesteordning §2d og ikke stryke følgende formulering: «... i samråd med menighetsrådet». Dette vil i større grad kunne ivareta en balanse mellom likeverdige parter med noe ulikt oppdrag.

Ved å legge til en ny bestemmelse i §2 i tjenesteordningen og fjerne formuleringen om «i samråd med menighetsrådet» kan det ikke være en forutsetning at den ene parten skal inn under den andre, men at hver av partene bidrar selvstendig ut fra sitt mandat.

Se ellers kommentar til Tjenesteordningen § 10 under punkt 5

## 4. Er du enig i den utformingen som bestemmelsen har fått?

Det foreslås å sette inn følgende i tjenesteordningen med kvalifikasjonskrav for menighetsprester: *"Presten er forpliktet på de planer og prioriteringer menighetsrådet fastsetter innenfor rammen av de gjøremålene som er nevnt i første ledd."*

Vil den nye formuleringen ivareta både et balansert samhandlingsorgan?

Ved at man samtidig stryker i §2.d i tjenesteordningen, kan det skape usikkerhet om hvem som har styringsretten over prestatjenestene. Ved konflikter og uenigheter kan dette føre til unødvendig ressursbruk og energilekkasje.

## 5. Har du andre merknader til høringen?

I dag går samordning mellom tjenesteoppgavene fra prestene og resten av menighetsrådets virksomhet gjennom prosten som leder for prestatjenesten og gjennom at soknepresten har sete i menighetsrådet. Denne samordningen vil ved ny ordning skje i soknerådet, nærmere soknet.

I tjenesteordningen §10 står det i dag, andre ledd: Soknepresten leder prestatjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde **og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet**. Avsnittet med rødt foreslås tatt ut. Ved å stryke denne setningen vil det kunne svekke prestens rolle i forhold til samordning om gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette innbefatter også fellesrådets ressurser i form av personell som kirkemusiker og kirketjener. Andre oppgaver knyttet til prestatjenesten som sjelesorg, gå med dødsbud o.l gjør samordning mellom prestatjenesten og menighetsrådets virksomhet nødvendig.

Det må sikres et rom for samordning der både prestatjenestens særlige oppgaver og soknets prioriteringer kan ivaretas.

Høringen gir noen refleksjoner knyttet til følgende:

- Vil forslaget som helhet vil føre til uklarhet om prestatjenestens rolle og ansvar og svekke teologisk integritet og selvstendighet.
- Vil rådets styringstjeneste reelt sett styrkes
- Arbeidsgiverforholdet blir uklart. Prostens rolle blir mindre tydelig.

Dagens ordning vil ivareta dette.

Det avgjørende spørsmålet knyttet til endringer i Den norske kirkes ordning er hvordan maktbalansen mellom Kirkemøtet, biskopene og menighetsråd/fellesråd skal opprettholdes og balanseres. Gjøres det endringer i en av instansene vil det kunne forrykke maktbalansen. Derfor må det hele tiden sees i sammenheng.



## **Forslag til vedtak**

Administrasjonen ferdigstiller det digitale høringssvaret etter de innspill som kom fram i møtet. Høringssvaret sendes Kirkerådet innen fristen 6. desember 2024.



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anders Uldal	110	24/03063-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
66/24	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Foreløpig budsjett Oslo bispedømmeråd 2025

### Vedlegg:

Tallbudsjett Oslo bispedømmeråd 2025  
Strategibudsjett 2025

### Saksorientering

Foreløpig budsjett 2025 er utarbeidet i samarbeid med Felles økonomienhet (FØ).

### Tildeling 2025

Foreløpig budsjett bygger på foreløpig ramme fra Kirkerådet.

Tildeling til Oslo bispedømmeråd er antatt å bli kr 239 257 000 – fordelt som følger;

- kr 176 937 000 budsjettgruppe 1 - drift
- kr 62 320 000 budsjettgruppe 2 – tilskudd

Årets ramme til bispedømmene er lønns- og prisjustert med 3,74 %. Etter Kirkerådets vedtak om reduksjon i bispedømmenes administrasjon, har Oslo bispedømmeråd fått et fratrekk på kr 1 210 000 i tildelingen for 2025.

Statsbudsjettet er ikke vedtatt, og det kan bli endringer på kirkebudsjettet ved statsbudsjettets behandling i Stortinget i desember. Oslo bispedømmeråds budsjett for 2025 behandles på nytt i OBDR-møte i mars 2025.

### Disponible midler - Balansepost (konto 2050)

Oslo bispedømmeråd har et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år på kr 3 834 000.

Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen med følgende fordeling:

Budsjettgruppe 1 - drift	kr 3 769 000
Budsjettgruppe 2 - trosopplæring	kr 65 000

Kirkerådet vedtok i møte i mai 24 en midlertidig stopp for bispedømmerådernes anledning til å bruke driftsmidler fra tidligere års akkumulerte mindreforbruk.

Kirkerådet vedtok også at restmidler fra budsjettgruppe 2 – tilskudd (diakoni, undervisning og trosopplæring) som oppstod i fellesrådene i 2023 ikke kan lyses ut eller utbetales i 2024.

Det er ventet av Kirkerådet vedtar samme begrensninger for 2025.

## Budsjettering av lønn og godtgjørelse

Lønnskostnadene utgjør den største andelen av Oslo bispedømmes budsjett for 2025. Det er foretatt en gjennomgang av årsverk pr koststed og vikarbehov utover full bemanning, samt erfaringstall/historikk/forventning når det gjelder tilleggslønn og beredskapsgodtgjørelser.

Tilleggslønn, beredskap og reiser må vurderes mot regnskapstallene for 2024. Evt. justeringer kan skje i endelig budsjett 2025.

### Følgende årsverk er budsjettert for Oslo bispedømme i 2025:

	Budsjetterte årsverk menighetsprest	Budsjetterte årsverk spesialprester	Budsjetterte årsverk saksbehandler	Budsjetterte innsparinger	Budsjetterte årsverk 2025 totalt
Domprostiet	19,5	3	0,8		23,3
Søndre Aker	20,5				20,5
Nordre Aker	12,5	4,5			17
Groruddalen	18	1			19
Vestre Aker	22,5		0,5		23
Bærum	21	1,5	0,5	-0,5	22,5
Asker	16		0,5	-0,8	15,7
Sykehjem		6			6
Integrering		1			1
Døveprostiet	12		1	-2,03	11
Døve Trosopplæring					7,15
Bispedømmeadm.	1		14,5		15,5
<b>Totalt</b>	<b>143</b>	<b>17</b>	<b>17,8</b>	<b>-3,33</b>	<b>181,65</b>

Den budsjetterte stillingsrammen for Oslo Domprosti omfatter et årsverk samisk prest samt to årsverk fengselsprest. I Oslo Domprosti holdes stillingen som gateprest vakant i 2025.

Den budsjetterte stillingsrammen for Nordre Aker prosti inkluderer 4 årsverk studentprest. Etter bemanningsnormen er det også et årsverk prest for unge voksne i MER i Ila kirke i Nordre Aker prosti. Stillingen står vakant fra årsskiftet, og er budsjettert med 0,5 årsverk i 2025.

I rammen for Groruddalen prosti ligger det et årsverk fengselsprest. Prosjektstillingen i Ulvenhagen, som Oslo bispedømmeråd har finansiert sammen med Østre Aker og Haugerud menighet er tatt ut, og erstattet med et tilskudd til prosjektet på 0,1 mill. kr i budsjett for 2025.

Stillingsrammen for Bærum prosti omfatter 1,5 årsverk fengselsprest. I Bærum prosti er det et halvt årsverk utover bemanningsnormen og prostiet har derfor et halvt årsverk innsparing budsjettert, som spares inn ved redusert vikarbruk.

I Asker prosti er det 0,8 årsverk utover bemanningsnormen og prostiet har derfor 0,8 årsverk innsparing budsjettert, som spares inn ved redusert vikarbruk.

Tildelingen fra Kirkerådet er redusert med 1,2 mill.kr. med vedtak om at reduksjonen skal gjøres i administrative stillinger. Det er redusert 0,5 årsverk på bispedømmekontoret samt 1,7 årsverk administrativ ressurs for prostene. De administrative ressursene for prost er redusert i Søndre Aker, Nordre Aker, Vestre Aker og Groruddalen prostier.

Praksisen med å budsjettere generell innsparing på 2 mill. kr. i lønnskostnader fordelt forholdsmessig på prostiene (2,45 årsverk) videreføres også i 2025.

Det er totalt budsjettert med 17,9 mill. kr. til døveprostiet. Det forventes noe vakanse, og det er derfor lagt inn innsparing på 2,03 menighetsprestestilling og 0,32 trosopplærerstilling i døvekirken. Innsparingskravet på lønn er tilnærmet lik 2024.

Sykehjemsprestene finansieres i sin helhet av tilskudd fra Oslo kommune.

### **Strategiske satsninger**

Det er foretatt reduksjoner i avsatte midler til strategiske satsinger sammenlignet med budsjett for 2024. Se eget vedlegg for oversikt.

### **Budsjettering av drifts- og reisekostnader:**

Forslag til foreløpig budsjett for drifts- og reisekostnader for 2025 er i hovedsak basert på en videreføring av forrige års budsjetterte aktiviteter.

Etablerte aktiviteter som arbeidsveiledning (ABV), etter- og videreutdanning (REUV) og drift av ulike råd/utvalg har budsjettmessig dekning på samme nivå som tidligere.

### Budsjettekniske forutsetninger:

Seksjon for økonomi har fastsatt noen budsjettekniske forutsetninger som er lagt til grunn i budsjettarbeidet for 2025, spesielt gjelder dette budsjettering av lønn og godtgjørelser.

Dette er i hovedsak en videreføring av tidligere års forutsetninger.

- *Lønn til faste stillinger:*

For fast ansatte er det budsjettert med reell årslønn og stillingsprosent, med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift.

For vakante stillinger er det budsjettert med en fastsatt årslønn avhengig av stillingstype (prost, sokneprest, kapellan/prostiprest, rådgiver), med tillegg av feriepenger og arbeidsgiveravgift. Dette gir budsjettmessig dekning for vikar i vakante stillinger.

- *Lønn til vikarer:*

Det er budsjettert med vikar i 30 % frikjøp for leder av presteforeningen og 15 % frikjøp for leder av TeOLOgene.

- *Stiftspraksis:*

Budsjetteres i utgangspunktet ikke. Det forventes at kandidatene trer inn i tjenester hvor det er vakanse eller sykdom. Det er likevel budsjettert med kr 200 000 for bruk ved behov.

- *NAV-refusjoner:*

Det budsjetteres ikke med NAV-refusjoner (sykepenge, foreldrepenge og pleiepenge). Arbeidsgiverperioden er 16 dager. Maks grense for NAV-refusjoner er 6G - fra 01.05.2024 tilsvarende det kr 744 168.

Når man mottar NAV-refusjoner gir det et handlingsrom for å dekke opp med vikar, evt. inndekning av merforbruk gjennom året.

- *Tilleggs lønn presteskapet:*

Gjelder tilleggs lønn som følger av prestenes arbeidstidsavtale (tillegg for arbeidstid på ettermiddag, kveld, helge- og høytidsdager).

Godtgjørelse for delt dagsverk blir tatt ut av ordinær tilleggs lønn, og blir fra 2025 godtgjort i ettertid ut fra reelt antall dager med pålagt delt dagsverk. Det er usikkert hvordan dette påvirker kostnadene i 2025.

- *Beredskaps godtgjørelse presteskapet:*

Gjelder godtgjørelser som følger av beredskapsavtalen for prestene, dvs. avtalt godtgjøring for vaktuke/-dager og for evt. utrykninger. Satsene økte pr. 01.05.24, og grunnkompensasjonen vil øke med 9 % fra 01.10.25.

- *Lønnsoppgjør 2025:*

Tildelingen til bispedømmene for 2025 er lønns- og prisjustert. I budsjettet settes det av midler til lønnsoppgjøret i 2025. Det forventes 4,5 % lønnsøkning.

I budsjettet for Oslo bispedømme er det satt av kr 4 369 000 til å dekke lønnsøkningen for perioden mai til desember 2025. Beløpet inkluderer feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Grunnlag for utregning av lønnsoppgjøret er budsjettert lønn inkludert beredskap. Det er ikke gjort fratrukk i beregningsgrunnlaget for innsparingskrav på lønn.

## **Forslag til vedtak**

Oslo bispedømmeråd vedtar det foreløpige budsjettet for 2025.

## Budsjettgruppe 1 – Drift:

**Oslo bispedømmeråd**  
**Budsjettforslag 2025 - budsjettgruppe 1 drift**

	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Regnskap 10.2024	Budsjett 2025
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-70 000	-70 000	-135 496	-80 000
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-5 074 000	-4 900 000	-5 044 618	-5 610 000
3xxx - Andre inntekter	-755 000	-536 000	-521 323	-655 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-5 899 000</b>	<b>-5 506 000</b>	<b>-5 701 437</b>	<b>-6 345 000</b>
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	885 000	900 000	966 908	1 080 000
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>885 000</b>	<b>900 000</b>	<b>966 908</b>	<b>1 080 000</b>
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	133 514 486	136 189 073	117 464 888	141 126 482
5006 - Beredskap	928 769	1 336 133	1 089 752	1 547 686
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 667 411	4 638 190	4 329 239	4 516 873
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	458 702	447 404	12 353 552	500 881
52xx - Fordeler i arbeidsforhold			-20 125	
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	442 067	537 460	637 937	525 484
540x - Arbeidsgiveravgift	19 638 965	20 429 540	18 280 223	21 006 396
57xx - Andre tilskudd			-165 033	
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger			-7 992 351	
599x - Refusjon lønnskostnader	-2 012 000	-1 530 000	-2 047 575	-1 060 000
59xx - Andre personalkostnader	400 000	497 000	550 224	466 800
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>157 038 400</b>	<b>162 544 800</b>	<b>144 480 731</b>	<b>168 630 603</b>
60xx - Avskrivninger		40 000	33 217	40 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	4 767 000	4 889 000	4 855 174	5 075 000
64xx - Leie maskiner, inventar mm	24 000	43 000	45 151	67 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	246 600	195 000	303 621	210 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	35 000		9 949	
67xx - Revisjon, regnskap og IKT	3 000		4 500	
679x - Tjenester og flytting	2 205 000	2 000 000	951 654	1 640 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	-38 196	615 000	480 752	527 397
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	2 940 500	2 293 500	1 644 844	2 184 000
69xx - Telefon, porto mv	230 000	283 000	281 941	290 000
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>10 412 904</b>	<b>10 358 500</b>	<b>8 610 803</b>	<b>10 033 397</b>
71xx - Reiser	2 622 896	3 212 700	2 787 605	3 342 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	10 000	19 000	72 111	19 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	198 800	197 000	311 125	177 000
7500 - Forsikringspremie	10 000		1 588	
77xx - Annen kostnad				
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>2 841 696</b>	<b>3 428 700</b>	<b>3 172 429</b>	<b>3 538 000</b>
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	0	0	705	0
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>705</b>	<b>0</b>
<b>TOTALT</b>	<b>165 279 000</b>	<b>171 726 000</b>	<b>151 530 139</b>	<b>176 937 000</b>

## Oslo bispedømme

**STRATEGILTAK - BUDSJETT ÅR 2025**

Vedtatt i OBDR 02.12.2024

TILTAK	SPESIFIKASJON	BUD 2024	BUD 2025	
<b>1 BYGGE FELLESSKAP FOR BARN OG UNGE</b>				
1	<b>Unge voksne 18-30</b>	Driftsmidler MER og Ventil (+stilling)	140 000	140 000
2	<b>Ungdom og Grønn kirke</b>	Ulven nærmiljøhage	345 000	110 000
		<b>SUM</b>	<b>485 000</b>	<b>250 000</b>
<b>2 KUNST OG KULTUR</b>				
1	<b>KULT</b>	Driftsstøtte	100 000	100 000
2	<b>Kulturkirken Jakob</b>	Driftsstøtte	100 000	100 000
		<b>SUM</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
<b>3 DIAKONI OG KIRKE I FLERKULTURELLE NORGE</b>				
1	<b>Kirke i Hovinbyen</b>	Driftsmidler + kontigent Pådriv	200 000	70 000
2	<b>Religionsdialog</b>	Årlig støtte til KD og pinsefestival m.m.	600 000	640 000
3	<b>Kommunikasjon</b>		100 000	95 000
4	<b>Åpne kirker</b>		100 000	100 000
5	<b>Kompetanseutvikling</b>	Sertifisering og kursutvikling	170 000	120 000
		<b>SUM</b>	<b>1 170 000</b>	<b>1 025 000</b>
<b>4 DELTAKELSE OG REKRUTTERING</b>				
1	<b>Frivillighet</b>		100 000	100 000
2	<b>Rekrutteringsstillinger</b>	3 stillinger á 20% i 2024	305 000	0
		<b>SUM</b>	<b>405 000</b>	<b>100 000</b>
<b>TOTALT BELØP</b>			<b>2 260 000</b>	<b>1 575 000</b>





# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Vibeke Kolstø Andersen	621	24/03179-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Orienteringssak dåp

### Saksorientering

#### Bakgrunn:

Dåp er en kontinuerlig satsing i Den norske kirke og det er et mål at dette synliggjøres både nasjonalt, regionalt og lokalt.

Bispedømmekontorene ønsker å bistå menighetene med å videreutvikle arbeidet lokalkirken gjør i møte med dåpskandidater og deres familier. Dette innebærer fagutvikling for ansatte, utvikling og promotering av materiell, bistå med plan for dåpskandidaten før, under og etter dåpshandlingen.

Dåpen skal være tilgjengelig for alle, og tilbudet tilpasses for å gjøre dåpen relevant og aktuell.

Oslo bispedømmes strategi:

«Styrke arbeidet for å sikre nærvær og kvalitet i kirkelige handlinger»

Årsplan 2023–2024:

«Sikre at «samtaler om dåpssamtalen» gjennomføres i alle sokn, tilby sy-kurs, og bruke bevisst dåpskampanje.»

Kirkerådet vedtok en ny overordnet del «kirkelig undervisning og læring» i september 2024, som erstatter «Gud gir – Vi deler». Rammeplaner skal etter planen komme på høring høsten 2025 og bli vedtatt våren 2026. Når rammeplanen for 0-5 år er på plass, vil dåpen og oppfølging etter barnedåp være en relevant samtale for stabene. Dåp i alle aldre vil bli et tema når de reviderte og nye rammeplanene er på plass.

#### Tall

Menighetene rapporterer i Statistisk sentralbyrå hvor mange som blir døpt, altså antall «dåpshandlinger» i soknet. I 2023 var det 2731 slike i Oslo bispedømme. Samtidig ser vi av medlemsregisteret at 3159 personer med bosted i bispedømmet ble døpt. Tabellen viser altså 428 flere døde enn det er dåpshandlinger. Dette avviket kan i hovedsak skyldes at det er flere i Oslo-området som reiser til sine hjemsteder utenfor bispedømmet for å døpe sine barn der de selv vokste opp. [Les mer i årsrapport 2023 på side 9 ved å klikke her.](#)

Antall fødte i Oslo bispedømme var i 2023 10 556. Det betyr at 29,8 prosent av de som bor i bispedømmet ble døpt, mot 28,7 prosent i 2022.

Antallet dåpshandlinger sier ikke noe om alderen på de døpte. I 2023 ble det døpt 355 mennesker i alderen 2-100 år, som utgjør 11 prosent av de døpte. Av disse finner vi 81 toåringer og treåringer, som er 27 flere enn i 2022, og en årsak til denne økningen kan være at familier utsatte dåpen mens det var pandemi. Flere eldre synes å bli døpt. 59 barn i alderen 3-13 år ble døpt i 2023 (30 i 2022), og i konfirmantaldere ble 164 14- og 15-åringer døpt i 2021 (133 i 2022).

### Dåpskjoler og sy-kurs:

Det er et ønske at alle menigheter har dåpskjoler i flere størrelser tilgjengelig for utlån, laget av brukte materialer. Det er laget mønster for dåpskjoler som er tilgjengelig på nettsidene til Oslo bispedømme og Den norske kirke, [se her](#). Det ble også arrangert et om-sy og omsøm-kurs i bispegården for ansatte i menigheter og frivillige.

### Kampanjer, synlighet og markedsføring:

At dåpen er for alle – uansett alder, utfordrer oss til å tenke nytt om rammene, tidene og kommunikasjon av dåpstilbudet.

Kirkerådet utvikler ressurser og materiell, og har jevnlig nasjonale kampanjer. Dette kan man lese mer om [her](#). På regionalt nivå har vi ikke sett behov for egne kampanjer med samme innhold, men støtter kampanjene som viser når og viser hvor dåp kan gjennomføres lokalt. Menighetene blir også minnet å bruke [www.Skjerikirken.no](http://www.Skjerikirken.no).

### Drop-in-dåp Oslo bispedømme

For å styrke Kirkerådets nasjonale kampanje om drop-in-dåp gjennomførte Oslo bispedømme to sponsede kampanjer på Facebook og Instagram. I tillegg ble det ukentlig lagt ut poster på Instagramkontoen om ulike spørsmål tilknyttet dåp i løpet av perioden.

Gjennom de to separate Meta-kampanjer genererte vi rundt 400 besøk på OBD sin samleside for drop-in-dåp, hvor dåpen i Domkirken var fremhevet. Med et budsjett på 1980kr er dette en høyere kost-per-klikk enn vanlig i våre kampanjer.

- Unike personer som så annonsen: 20 800.
- Personer som så 3 sekunder eller mer av videoen: 8398.
- Klikk på annonsen: 403

Det ble også utviklet en plakat der alle arrangementene var synlig. Denne ble sendt til de menighetene som gjennomførte sammen med en lokal plakat. Plakaten kunne tilpasses selv i Canva. Også de menighetene som ikke selv hadde drop-in-dåp ble oppfordret til å dele fellesplakaten på sine sosiale for å synliggjøre arrangementene.

Drop-in-dåp i 2024: [Les erfaringer fra Vårt Oslo her](#).

Sagene kirke, 4. mai	6
Gamle Aker kirke, 19. mai	11
Slemmestad kirke, 19. mai	8
Oslo domkirke, 20. mai	17
Helgerud kirke, 21. mai	0
Stabburskapellet, 1. juni	4
Snarøya kirke, 1. juni	5
<b>Totalt vår 2024</b>	<b>51</b>

### Møte mellom menighet og dåpskandidat:

I 2021 ble det utviklet en samtaleressurs\* om menighetens møte med dåpskandidaten og gjennomføring av dåpssamtalen. Biskopen utfordret stabene til å drøfte hvordan samtalerene ble utført og hvordan totalopplevelsen av møtet med kirken er for dåpskandidaten/foresatte. Denne samtalen vil vi fortsatt måtte oppmuntre menighetene til å gjenta/gjennomføre.

[Les samtaleressursen her](#)

### Fadderrollen.

Det finnes ulike ressurser og flere menigheter deler ut brosjyrer til faddere. Likevel er det

behov for å støtte fadderne i å finne gode måter å være fadder på i dag. Fadderrollen har endret seg, og det kan være vanskelig for faddere å vite hvordan de best kan støtte barnet. Ansatte i kirkene i Lillestrøm har hatt fagdag om fadderrollen i samarbeid med kirkerådet. Det ville være spennende å gjennomføre noe tilsvarende i Oslo bispedømme.

### **Veien videre:**

- Jobbe for at flere menigheter tilbyr drop-in-dåp i kampanjeperioden.
- Oppmuntre til å bruke samtaleressursen «møte mellom menighet og dåpskandidat». Samtidig utfordre til å i større grad bruke møtepunktene til å gjøre kjent relevante aktiviteter og arrangement tilpasset målgruppen.
- Når rammeplanene til «Kirkelig undervisning og læring» er på plass, vil det være relevant å utfordre menighetene til å lage en helhetlig plan for dåpskandidater.
- Å sikre kvalitet i møte med dåpsfamiliene innebærer også et godt samarbeid med kirketorget.
- Se på mulighetene for at fadderrollen tematiseres i prostiene og med åpen fagdag.
- Oppfordre menigheter til å bruke ressursene som kirkerådet har utviklet for å synliggjøre og videreutvikle dåp lokalt. [Det er blant annet utviklet en sjekkliste for dåp i Ressursbanken.](#)
- Fortsette å oppmuntre menighetene til å ha dåpskjoler til utlån.
- Mye av kommunikasjonen omkring dåp foregår i epostutsendelser. Rådgiver ønsker invitasjon til samlinger i prostiene, fellesråd og blant proster når det snakkes om dåp.
- Ressursbanken har mange gode ressurser for arbeidet med dåp som vil være relevant og viktig i den videre kontinuerlige satsningen på dåp. Les og se mer i ressursbanken om [kommunikasjon](#) og [innhold](#)

### **Forslag til vedtak**

Oslo bispedømmeråd tar saken til orientering



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Vibeke Kolstø Andersen	601	20/04914-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Orienteringsak konfirmasjon

### Saksorientering

#### **Bakgrunn:**

I Oslo bispedømme sin strategi står det blant annet:

- Styrke samhandling om og kommunikasjonen av kirkens konfirmasjonstilbud.
- Bidra til at kirken er til stede på digitale plattformer og kanaler og at menighetene har oppdatert og tilgjengelig informasjon.
- Styrke arbeidet for å sikre nærvær og kvalitet i kirkelige handlinger.

Kirkerådet har i september 2024 vedtatt ny overordnet del «[kirkelig undervisning og læring](#)». Dette er det nye teologiske og pedagogiske grunnlagsdokumentet som erstatter «Gud gir – Vi deler». Rammeplaner skal etter planen komme på høring høsten 2025 og bli vedtatt våren 2026. Det vil bli egen rammeplan for konfirmasjon.

Konfirmasjonstiden er ett viktige møtepunkt for ungdom og foreldre. Hvordan konfirmasjonstiden rammes inn med informasjon, sømløs påmelding, tydelige datoer, forventninger og pris spiller en rolle – i tillegg til opplegget i seg selv. Møte med kirkelige ansatte som er både relasjonelle og profesjonelle vil også være utslagsgivende for mange. Konfirmasjonstiden gir en unik mulighet for å involvere foreldre, og å tilby de unge videre tilhørighet og opplæring i kirken gjennom blant annet lederkurs.

Tall:

2023: 2943 (Asker...

2024: 3091 (Asker: 485, Bærum 778, Oslo 1828).

2025: 2982\* konfirmanter påmeldt (Asker 492, Bærum 729, Oslo 1761).

Ut fra antall konfirmanter vil vi også i 2025 ligge stabilt.

\*Tall hentet fra fellesrådenes tall september/oktober 2024.

#### **Aktuelt:**

#### **Påmelding.**

Et mål i mange lokalmenigheter, prosti og fra Oslo bispedømme har vært at alle menigheter i Oslo åpner påmelding 1.mai. (tilgjengelig og oppdatert informasjon om når det åpner) De aller fleste menigheter i Oslo bispedømme har dette nå.

Gode grunner for tidligere påmelding:

- Kirkerådets kampanjer om konfirmasjon går på våren.
- Valget og samtalen om konfirmasjon starter tidlig.
- Humanetisk forbund har påmelding på våren.
- God tid for fordeling av leir/grupper og semesterplan.
- Det gir anledning for å skape relasjon med konfirmanter samt forberede dem på forventinger om året.
- Det gir anledning for å bygge relasjon og å gi informasjon til foresatte, som kan gi dem språk og kunnskap til samtaler med konfirmanten.

### Informasjon om konfirmasjonstiden

Oslo bispedømme har oppfordret menighetene til å vurdere å legge breddetiltak for 14-åringer på våren før påmeldingen åpner. Vi ser at menigheter som har gjennomført gode opplegg før påmelding til konfirmasjon får god oppslutning og gode tilbakemeldinger

Høsten 2023 begynte Oslo bispedømmets rådgiver for undervisning, og kommunikasjonsrådgiver å sende ut fire eposter i året til menighetene med påminnelser og ressurser til kommunikasjon rundt konfirmasjon, avhengig av hvor i årshjulet man er. Hovedformålet er å gi oppdateringer og tips til annonsering og kommunikasjon. Epostutsendelsene gir også anledning til å legge ved faglige ressurser fra ulike instanser som kan være nyttige.

Eksempelvis ser vi på muligheten for å utnytte nettsidene som ressurs i konfirmanttiden i større grad, og minner om å ha oppdaterte og ryddige nettsider. E-post og tredjepartsprogrammer som Spond er utbredt som kommunikasjonskanaler i dag.

Et grep som har vært gjort for å øke profesjonaliteten og gi inspirasjon er å benytte Den norske kirkes profilmanual og merkevaremal, satt i system gjennom leverandøren Canva. Her er menighetene også oppfordret til å dele sin visuelle kommunikasjon slik at det kan være til inspirasjon for andre.

### Kampanje om konfirmasjonstiden

Kirkerådet har egen kampanje på Facebook, TikTok og Snapchat på våren. Les mer om kampanjen og hvordan Kirkerådet kommuniserer om konfirmasjon [her](#).

Oslo bispedømme har styrket denne kampanjen, og har utviklet egne filmer. Målet med filmene er å synliggjøre innholdet i konfirmasjonen, siden Kirkerådet sine produksjoner er aktivitetsfokusert. [Se filmene her](#).

Vi hadde et vellykket prøveprosjekt med Snapchat i 2023. Med de videoene som gjorde det best lagde vi en kampanje på Meta (Instagram og Facebook), TikTok og Snapchat med våren 2024. Kampanjen kostet 37.500,- og ga over 2,1 millioner visninger, og rundt 5000 besøkende på nettsidene våre. Vi ser at videoene resonnerer spesielt godt blant unge, og at både klikkraten og gjennomsyningen (at de ser hele filmen) er høyere enn bransjestandarden på TikTok og Snapchat. Dette er gode resultater, som ikke bare gir oss trafikk på nettsiden og påmeldinger til konfirmasjon, men som også bevisstgjør folk om muligheten for kirkelig konfirmasjon, og minner folk på deres egen konfirmasjonstid.

### Økonomi

Kostnader tilknyttet konfirmasjonstiden har lenge vært et tema for menighetene og et hinder for å få til best mulig konfirmanttid. Leir blir dyrere, ønske om aktivitet og materiell blir større og økonomien dårligere. Menigheten selv, med støtten fra kommunen skal lage et budsjett som går i null. Konfirmasjonstiden i Den norske kirke skal i utgangspunktet være gratis. Menighetene kan invitere til leir som koster, men det skal foreligge et alternativ som er gratis for de som av ulike grunner ikke ønsker å delta på leir. I Oslo bispedømme tar menighetene forholdsvis stor egenandel for konfirmanttiden, og ikke alle har kun avgift for leir. De aller fleste er gode på å informere om støtteordning. Et tiltak for å bistå menighetene med denne utfordringen er å informere og hjelpe mer til for at alle menighetene søker [K-stud](#) for konfirmanttiden.

**Veien videre:**

De siste årene har hovedfokuset vært å styrke kommunikasjonen omkring konfirmasjon, nå ut til aktuelle, og endre til felles påmelding i mai.

Videre vil det være viktig å bistå menighetene i å videreutvikle strukturen på året og innholdet (læreplanen) i konfirmasjonstiden.

For å møte menighetenes behov foreslår rådgiver følgende tiltak i samhandling med prost/prosti og fellesråd:

**Kartlegge eksisterende konfirmasjonsopplegg**

Innhente lokale planer for konfirmasjonstiden, og lytte seg inn på samtalen og behovene i hvert enkelt prosti.

**Prøve ut Kirkerådets evalueringsverktøy IKONF; Les mer [her](#).**

Det er relevant å se på hvordan konfirmantene og foresatte selv opplever konfirmasjonstiden. Med Ikonf er det tenkt at konfirmantene svarer på et evaluerings skjema som er ferdig utviklet i starten og slutten av året. Bispedømmet har utført noen tester av dette, og vil utvide testingen neste år for å vurdere verdien av innsamlet data.

**Etablere prostikontakter for konfirmasjon**

Få en oversikt over, og etablere faste møtepunkter prostivis for konfirmantansvarlige. Flere fellesråd og prosti har allerede jevnlig møtepunkter om konfirmasjonstiden, og det er nyttig at rådgivere fra bispekontoret kan kobles på dette arbeidet.

**Fagdag for alle som jobber med konfirmasjon**

Gjennomføre fagdag for alle som jobber med konfirmasjon etter kartlegging og evaluering, enten felles eller prostivise.

**Støtte menighetene i et helhetlig konfirmasjonsarbeid som også inkluderer foresatte**

Å støtte menighetene i det helhetlige planarbeidet vil gi muligheter for å inkludere plan for å nå foresatte, både for å gi informasjon, men også kirkelig undervisning og læring for dem selv, og i samtale med deres ungdom.

**Kartlegge og videreutvikle samarbeid for tilrettelagt konfirmasjon.**

Det er et ønske om å få flere prosti til å få etablert et samarbeid og en rutine for å lage opplegg og bistå hverandre for å få til best mulig tilrettelagt konfirmasjonstid for alle.

**Forslag til vedtak**

Oslo bispedømmeråd tar saken til orientering



# DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anders Uldal	421	23/03940-17	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Oslo bispedømmeråd 2024 - 2027	02.12.2024

## Referat- og orienteringssaker 2.desember 2024

### Saksorientering

Skriv inn teksten her.

### Forslag til vedtak

De framlagte sakene tas til orientering.

# Personaloversikt til OBDR 2. desember 2024

---

## *Tiltredelse i faste stillinger f.o.m. 1. november 24:*

Petter Haug, kapellan Ullern starter 1. januar

Thomas Berbom, sokneprest Østre Aker og Haugerud starter 1. januar

Tonje Solaug Folkestad, kapellan Kampen og Vålerenga starter 20. februar

## *Tilsatte i faste stillinger som har sluttet eller har meldt at de slutter f.o.m. 1. november 24:*

Kari Veiteberg, biskop slutter 31. desember

Anne Grete Listrøm, sokneprest Nordstrand slutter 31. januar

Stian Keyn Elysian, kapellan Bygdøy og Frogner slutter 28. februar

## *Interne skifter av stilling f.o.m. 1. november 24:*

Morten Andreas Øyan-Carlmark, fra gateprest til domkirkeprest 1. november

Olaf Kind, fra kapellan Jar til sokneprest Bryn 1. november



Oslo bispedømmeråd  
2. desember 2024  
Oslo bispegård

## Muntlige orienteringer og nytt fra nettsidene

- a) Muntlig orientering fra biskop og stiftsdirektør
- b) Muntlig orientering fra OBDRs representant til Kirkerådet

## Nytt fra nettsidene

Nyheter

- [Åpnet livssynsåpent samtalesenter på Blindern](#)