



Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møtedato: 12.09.2024 kl. 09:30

Møtested:

Arkivsak: 23/03887

Mulige forfall meldes snarest til , .

, 04.09.2024

Helene Breivik Hellerdal
Leder

Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

29/24 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027 12.09.2024	3
--	---

Saker til behandling

30/24 Oppstart for årsplan 2025	4
31/24 Bispedømmerådet som strategisk organ i møte med soknene	37
32/24 Mangfoldserklæring i utlysningstekster i Stavanger bispedømme	42
33/24 Kommunikasjonsarbeid i Stavanger bispedømme. Førstegangs behandling	64
34/24 Orientering: Prestetjenesten i Stavanger bispedømme	74
35/24 Orientering: Prostetjenesten i Stavanger bispedømme	98
36/24 Reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder (stiftsdirektøren) og arbeidsutvalget	108
37/24 Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd	113
38/24 Møte mellom Ungdomsrådet og Stavanger bispedømmeråd	114

Orienteringssaker

39/24 Stiftsdirektørens rapport september 2024	126
40/24 260 - Driftsrapport (uten tilskudd) pr. 06.2024	131
41/24 Protokoll kirkerådet 23-25.05.2024	132



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møteinnkalling Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Møtedato: 12.09.2024 kl. 09:30
Møtested: Stavanger bispedømmekontor
Arkivsak: 23/03887

Eventuelt forfall må meldes snarest.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

29/24 24/00358-4 Godkjenning av innkalling og saksliste
Forslag til vedtak:
Innkalling og saksliste godkjennes.

Saker til behandling

30/24 24/02232-1 Oppstart for årsplan 2025
31/24 23/04032-3 Bispedømmerådet som strategisk organ i møte med soknene
32/24 24/02233-2 Kommunikasjonsarbeid i Stavanger bispedømme. Første gangs behandling
33/24 24/02198-1 Orientering: Prestetjenesten i Stavanger bispedømme
34/24 24/02198-2 Orientering: Prostetjenesten i Stavanger bispedømme
35/24 22/01548-2 Mangfoldserklæring i utlysningstekster
36/24 24/00358-12 Reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder (stiftsdirektøren) og arbeidsutvalget
37/24 24/00358-11 Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd
38/24 23/02221-2 Møte mellom Ungdomsrådet og Stavanger bispedømmeråd

Orienteringssaker

39/24 24/00358-13 Stiftsdirektørens rapport september 2024
40/24 24/02263-1 260 - Driftsrapport (uten tilskudd) pr. 06.2024

Helene Breivik Hellerdal
Leder



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	102	24/02232-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
29/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Oppstart for årsplan 2025

Vedlegg:

Strategi for den norske kirke 2022-2029

Årsplan 2024

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har en lang tradisjon med å utarbeide en årsplan som konkretiserer hvordan administrasjonen skal arbeide med aktuelle satsingsområder og mål. Tidligere har årsplanen vært underlagt strenge formkrav fra Kirkerådet og departementet, inkludert metodikk for risikostyring. Kirkerådet har også satt spesifikke mål og indikatorer som bispedømmerådene har vært forpliktet til å følge.

Nå er formkravene løsere, og bispedømmene har større frihet til å velge eget format for årsplanen. Likevel ligger Kirkerådets strategi og nasjonale satsinger fortsatt til grunn for bispedømmerådets virksomhet, sammen med regionale prioriteringer.

De siste årene har bispedømmerådet mottatt den endelige årsplanen til orientering. Tanken har vært at bispedømmerådet peker ut prioriterte mål og satsingsområder, mens administrasjonen utarbeider konkrete tiltak for å nå disse målene. Årsplanen har vært strukturert etter de ulike fagområdene bispedømmet arbeider med.

Noen mål og tiltak er spesifikke satsinger for kortere eller lengre perioder, mens andre er etablerte tradisjoner og arbeidsformer som videreføres. Årsplanen for 2024 er vedlagt saken.

I det følgende presenteres generelle refleksjoner om strategi og behov fremover, en vurdering av årsplanens form, og noen områder bispedømmerådet kan vurdere konkret som strategiske satsinger, blant annet tidligere vedtak fra dette bispedømmerådet og prosesser som pågår i kirken. Bispedømmerådet kan i samtalen understreke, justere og peke på satsingsområder i tillegg. Basert på dette vil administrasjonen fortsette arbeidet og presentere et ferdig utkast til årsplan i desember.

Kirkelig strategi

Kirkelig strategi utvikles ikke i et vakuum. Kirken har mange organer med lederfunksjoner, som hver har sine strategier. Både nasjonale kirkelige organer, biskoper, proster, kirkelige felleråd og menighetsråd arbeider strategisk og har selvstendig ansvar på sine områder. De ansatte har faglig ansvar på sine områder. Kirken har også mange tradisjoner, ordninger

og planer som preger arbeidet og arbeidsformene, enten det gjelder gudstjenesteliv, kirkelige handlinger, konfirmasjonstid, kirkelig undervisning og læring, diakoni, kirkemusikk og kultur, misjon eller andre kirkelige arbeidsfelt. Hva hver menighet faktisk gjør og satser på, blir til i et samspill mellom tradisjoner, vedtak i råd, regelverk, ansatte og frivillige, økonomi og kontekst.

Kirkemøtet har utarbeidet en samlet strategi for Den norske kirke, som uttrykker verdier, mål og satsingsområder for perioden frem til 2029. Denne strategien styrer noen prioriteringer, gir inspirasjon til arbeidet i trossamfunnet og uttrykker hva kirken ønsker å være. Strategien er vedlagt saken og innarbeidet i rammeverket for årsplanen.

Den eksisterende kirkelige strategien kan ikke bare avleses av dokumenter, men viser seg også i kirkens faktiske handlinger. For eksempel:

- Kirken satser og bruker mye ressurser på gudstjenester og gudstjenesteliv. Prestene, kirkemusikere, kirketjenere og mange frivillige er involvert.
- Kirkelige handlinger er sentrale i folkekirken, med høy oppslutning og involvering av store deler av medlemmene og befolkningen.
- Ressurser brukes også på konfirmasjonstid, prestetjeneste og kirkelig undervisning og læring.
- De siste årene har vi bygget ut en systematisk og sammenhengende trosopplæring, med nasjonale breddetiltak som Lys Våken og tårnagenter.
- Mange menigheter har omfattende kontakt med institusjoner for eldre og syke.
- Diakonale møtepunkter og tiltak er en viktig del av menighetsarbeidet.
- Kirken har mange tilbud til barn og unge.
- Kirken tilbyr et stort antall konserter og kulturarrangementer

Med andre ord har kirken en faktisk strategi som fokuserer på gudstjenesteliv, kirkelige handlinger, konfirmasjon, tiltak for barn og unge, og kulturarbeid. Disse områdene er gjenkjennelige fra menighet til menighet, da de samme tradisjonene, strukturene og planene går på tvers av soknegrensene.

Mange av disse tiltakene er faste og påvirkes ikke av strategiske endringer. Likevel er noen av aktivitetene i menighetene resultat av strategiske satsinger fra nasjonalt og regionalt nivå, i samarbeid med menighetene. Eksempler på dette inkluderer trosopplæringsreformen, fokus på å øke oppslutningen om dåp, profesjonalisering av kommunikasjonsarbeid, satsing på nye diakonstillinger, og økt bevissthet om kirken som kulturarena. Når ressurser, både faglige, økonomiske og personellmessige, tildeles, kan kirken også rette seg mot nye behov og arbeide på nye måter.

Strategisk arbeid kan også innebære å styrke kvaliteten innen eksisterende arbeidsformer, for eksempel ved å forbedre konfirmasjonstiden eller gi ansatte faglig påfyll.

Bispedømmerådet har mulighet til å peke på områder hvor det er viktig å bruke ressurser, både faglig, økonomisk og strategisk. Dette kan påvirke hva som skjer lokalt og hvordan kirken tilpasser seg behovene og mulighetene her og nå. Strategien bygger på eksisterende grunnlag og ser fremover mot hva som trengs, hva som kan forbli uendret, og hva som kan gjøres annerledes.

Form på årsplanen

Administrasjonen foreslår å beholde dagens form på årsplanen, i hvert fall for neste år. Årsplanen inneholder en oversikt over de viktigste tiltakene på ulike områder og setter disse inn i et rammeverk hvor formålet med tiltakene blir klart. Utarbeidelsen av årsplanen krever samtaler om behov, mål og prioriteringer.

Noen tiltak videreføres fra år til år, nye tiltak legges til, og andre avsluttes. Bispedømmerådet kan i samtalen evaluere hvordan årets plan har fungert, peke på sentrale satsingsområder og foreslå tiltak. Administrasjonen vil deretter utarbeide en helhetlig årsplan basert på dette.

I desember vil planen presentere overordnede strategiske valg for bispedømmerrådet, mens detaljene og de konkrete tiltakene hovedsakelig settes opp administrativt.

Årsplanen har ofte vært strukturert etter de ulike fagområdene på kontoret.

I årsplanene vil noe også være nytt fra år til år, men i møte med større utfordringer trengs det også tiltak som går over flere år. Hva som videreføres og hva som blir nytt er tydelig i årsplanen gjennom det som står om tidsperioder.

Hva blir viktig i neste årsplan?

I det følgende pekes det punktvis på noen gjeldende prioriteringer og behov, som bispedømmerrådet kan understreke, justere eller fylle ut. Å reflektere over situasjonsbildet, kirkens muligheter og hva som trengs for å føre kirken videre er en viktig oppgave for rådet.

Bispedømmerrådet har allerede valgt ungdom, rekruttering og diakoni som satsingsområder. Administrasjonen har nedsatt grupper som arbeider med dette, og det er viktig å videreføre dette arbeidet og utvikle konkrete tiltak.

Det nye HR-samarbeidet styrker samordning, ledelse og personalarbeid i kirken. Prosessen med å avklare kirkelig organisering er avsluttet, noe som har gitt ny giv til å utvikle kirken som organisasjon og styrke samhandlingen. Økt samhandling gir høyere kvalitet og mulighet til å oppnå mer sammen. I 2025 vil fortsatt organisasjonsutvikling være et viktig satsingsområde.

Flere steder er det press på den kirkelige økonomien, noe som utfordrer til bevisste prioriteringer, god kontakt med politikere og effektivt personalarbeid i krevende tider. Det finnes også ressurser fra andre aktører i kirken som inspirerer til givertjeneste. God økonomi og ressursstyring er avgjørende for resultatene, så politisk, administrativt og lokalt arbeid med dette bør ha høy prioritet.

Den nye planen for kirkelig undervisning og læring skal iverksettes, og den gir nye muligheter til å tilpasse og utvikle tilbudet til barn og unge. Bispedømmerrådet har en sentral rolle i å veilede og inspirere i dette arbeidet.

Vi når ut til bredden av befolkningen gjennom media. Godt kirkelig kommunikasjonsarbeid via menighetsblad, sosiale medier og nettsider er viktig for oppslutning om arrangementer og for å nå dem som ikke ser kirken like ofte i sin hverdag. Praktisk og faglig utvikling på dette området er noe å satse videre på.

Oppslutningen om konfirmasjon og hva konfirmantene sitter igjen med etter konfirmasjonstiden har stor betydning for folkekirkens fremtid. Det er også viktig å møte det økte mangfoldet i samfunnet, inkludert kristne migranter og andre tros- og livssynssamfunn.

Det vil ikke bli tilsatt nye inkluderingsrådgivere når disse går av med pensjon. Kirkens arbeid for mennesker med utviklingshemming er like viktig og verdifullt som før. Å sikre oppfølgingen av dette innen nye organisatoriske rammer vil også være et viktig arbeidsområde i 2025.






Bispedømmerrådet kan i samtalen utfylle og justere disse konkrete punktene. Basert på samtalen i møtet vil administrasjonen utarbeide en årsplan som kan ligge til grunn for arbeidet i 2025.

Forslag til vedtak

Bispedømmerrådet vil arbeide videre med årsplan for 2025, med utgangspunkt i saksframlegget og det som kom fram i samtalen i møtet.

Mer himmel på jord

Den norske kirke er en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus.

Den norske kirkes strategi for 2022–2029	 Kirken åpner rom for tro	 Kirken er der livet leves	 Kirken er mer for flere
 Kirken for den enkelte	Forkynner evangeliet til mennesker gjennom hele livet	Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner	Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt
 Kirken i samfunnet	Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle	Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt	Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på
 Kirken som organisasjon	Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke	Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører	Skaper en mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena



DEN NORSKE KIRKE



DEN NORSKE KIRKE
Stavanger biskop og bispedømmeråd

Årsplan 2024

Mer himmel på jord



Foto : Andrea Rocha / Stavanger bispedømme

0

INNHold

A VISJON, STRATEGI OG FOKUS

- 2 OM ÅRSPLANEN
- 3 STRATEGI FOR DEN NORSKE KIRKE

B TILTAK I 2024

4 GUDSTJENESTE OG KIRKELIGE HANDLINGER

- 4 GUDSTJENESTE
- 5 SAMISK KIRKELIV
- 6 VIGSEL
- 7 GRAVFERD

C BARN OG UNGE

- 8 DÅP
- 10 TROSOPPLÆRING
- 11 KIRKE-SKOLE
- 12 KONFIRMASJON
- 13 UNGDOM
- 14 UNGE VOKSNE

D KIRKE OG SAMFUNN

- 15 UNDERVISNING FOR VOKSNE
- 16 DIAKONI
- 17 INKLUDERENDE KIRKELIV
- 18 KULTUR OG KIRKEMUSIKK
- 19 PILEGRIMER OG ÅPNE KIRKER
- 20 DIGITAL KIRKE
- 21 KIRKEN I DET OFFENTLIGE ROM
- 22 MISJON
- 23 MIGRANTER, ØKUMENIKK OG RELIGIONSIALOG
- 24 **TVERRFAGLIGE FOKUS: UNGE, DIAKONI OG REKRUTTERING**

E ORGANISASJON

- 25 REKRUTTERING
- 26 FRIVILLIGE MEDARBEIDERE
- 27 HR-ARBEID

Om årsplanen

I årsplanen beskriver Stavanger biskop og bispedømmeråd hvordan man vil nå viktige mål for kirkens virksomhet i 2024.

Målene kommer fra Kirkemøtets strategi og konkretiseringer av strategiske mål, resultatmål og indikatorer ut fra denne. De kommer også fra bispedømmerådet sin strategi.

Flere mål og indikatorer krever tiltak det er den lokale kirken som har myndighet over. I møte med slike mål kan biskop og bispedømmeråd motivere tilsette, tillitsvalgte og frivillige, holde kurs, drive fagutvikling og bruke ressursene i prestedtjenesten. Samtidig fastsetter menighetene egne mål, strategier og tiltak lokalt.

Til grunn for arbeidet ligger statlige og kirkelige rammer for mål- og strategistyring, med bispedømmerådets og biskopens virksomhet som kontekst.

Bispedømmerådet har også annen virksomhet som følger av andre plikter og behov enn de spesifikke satsingsområda. Disse kan også være lovpålagte, viktige og strategiske, men har en annen forankring enn årsplanen og blir derfor ikke en del av denne. Årsplanen fokuserer på hvordan biskop og bispedømmeråd vil arbeide for å nå mål fastsatt nasjonalt eller regionalt, gjennom rammeverket for årsplanlegging og årsrapportering.







Avsnittene følger denne disposisjonen:

- ✓ **STRATEGISKE MÅL OG INDIKATORER**
Nasjonale og regionale mål og indikatorer for arbeidet hentet fra Kirkemøtet sin visjon og strategi, og resultatmål og indikatorer som kom i tildelingsbrevet.
- ✓ **BÆREKRAFTSMÅL**
Referanse til bærekraftsmål så langt dette er naturlig.
- ✓ **SITUASJONSANALYSE**
Punktvis oppsummering av hvor vi står i forhold til målene og hva som er viktig for å komma videre.
- ✓ **TILTAK**
Konkrete tiltak som er under arbeid eller planlagt med oppstart i 2024.

Strategi for Den norske kirke 2022-29

Mer himmel på jord

Den norske kirke er en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus.

Den norske kirke strategi for 2022–2029	1  Kirken åpner rom for tro	2  Kirken er der livet leves	3  Kirken er mer for flere
 Kirken for den enkelte	1.1 Forkynner evangeliet til mennesker gjennom livet	2.1 Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner	3.1 Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt
 Kirken i samfunnet	1.2 Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle	2.2 Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt	3.2 Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på
 Kirken som organisasjon	1.3 Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke	2.3 Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører	3.3 Skaper mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – GUDSTJENESTE

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.1. OPPRETTOLDE DELTAKERE I GUDSTJENESTER			
INDIKATOR	GUDSTJENESTEDELTAKING OG GUDSTJENESTEFREKVENS			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Gudstjenestene har svekket oppslutning, særlig blant unge. Det er sprikende ønsker for hvordan gudstjenester skal være Det er vanskelig å rekruttere nye, faste gudstjenestedeltakere 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på gudstjenester Invitasjoner til nye, inn i inkluderende gudstjenestefellesskap Tilbud til barn i sammenheng med gudstjenesten 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Prosjekt: Barn og gudstjenester	Flere barn med familier kommer til gudstjenester	2024	2025
2	Tilby veiledning til prester på gudstjeneste og formidling	Kvalitet i prestedtjenesten	2021	
3	Gå gjennom gudstjenesteforordning og gudstjenestetilbud	Forordning som passer til behov og ressurser	Kontinuerlig	

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – SAMISK KIRKELIV

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.2. FLERE MENIGHETER INKLUDERER SAMISK SPRÅK I GUDSTJENESTELIVET			
INDIKATOR	ANTALL SOKN MED SAMISK INNSLAG I GUDSTJENESTE			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHET, 16 – FRED, RETTFERDIGHET OG VELFUNDERENDE INSTITUSJONER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Kirken i Rogaland har lite kontakt med samiske miljøer, og det er gjort lite innenfor samisk kirkeliv. 		<ul style="list-style-type: none"> Kontakt med samiske miljø og representanter Gi kunnskap om samisk historie, kultur og kirkelige ressurser 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Initiere gudstjenester, arrangement og tiltak for å markere samenes nasjonaldag 6. februar i bispedømmet.	Markere samisk nasjonaldag i bispedømmet	2024	Kontinuerlig
2	Spre ressurser om hvordan en kan inkludere samiske elementer i trosopplæring, gudstjenester og andre arrangement i menighetene	Bedre tilgjengeligheten av samiske opplegg og ressurser til bruk i menighetene	2024	
3	Bidra til forsoning mellom samer og nordmenn: Ansatte gjennomfører E-læringskurset.	Økt kompetanse om samisk kultur og historie i menighetene.	2024	
4	Samisk forum: En samling om samisk kirkeliv i bispedømmet med samiske representanter.	Kartlegging av behov og muligheter for samisk kirkeliv	2024	2024

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – VIGSEL

STRATEGISKE MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANTALL VIGSLER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange velger noe anna enn kirkelig vigsel 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på vigsler God tilrettelegging for ønska fra brudepar God kirkelig kommunikasjon om verdien av kjærleik og gode parforhold 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Ta opp og drøfte utfordringer i møte med individuelle ønske fra brudepar i prostemøte.	God organisering og gode løsninger for både kirken og brudeparene.	2021	
2	Kommunikasjonsarbeid, blant annet i tilknytning til nasjonale kampanjer	Gjøre vigsel i kirken kjent, så flere vil koma.	2021	
3	Tilby enkle vigsler i kirkelig regi	Flere kirkelige vigsler	2021	

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – GRAVFERD

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANDEL GRAVFERDER AV ANTALL DØDE MEDLEMMER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Svak tilknytting til kirken hos deler av befolkningen Potensiell konkurranse fra gravferdsbyrå 		<ul style="list-style-type: none"> Kvalitet på kirkelige gravferder Tilrettelegging for ønske fra pårørende Godt samarbeid med gravferdsbyrå 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Kontakt mellom proster og gravferdsbyrå	Godt samarbeid med gravferdsbyrå	2020	2021
2	Arbeid med forkynning i gravferd som oppfølging av studieprosjekt om «teologi og samfunn»	God kvalitet på forkynning i gravferd	2023	2024
3	Invitere ansatte til fagsamling om begravelse	Økt kompetanse og samhandling mellom ulike aktører	2024	2024

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – DÅP

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANTALL DØPTE, ANDEL DØPTE AV ANTALL FØDTE			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFATORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Mange foreldre tenker at de ikke vil velge dåp på vegne av barna. Dette gjelder særlig i familier der foreldrene har ulik tro. Alle menighetene prioriterer ikke dåpsarbeidet høyt nok. Forsking viser at mange velger dåp tidligere enn antatt. Større grupper har svekket tilknytning til kirken. Risikovurderinga viser at dette er et område som er svært viktig og må prioriteres høyt. 		<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at menigheten møter folk på en reflektert og inkluderende måte i de møtepunktene de har. Kommunikasjonsarbeid som gjør at folk blir motiverte til å døpe barna sine/velge dåp. Skape begeistring om dåp allerede i barne- og ungdomsårene. Menighetene kjenner til dåpsopplutningen og er motiverte for dåpsarbeid 		
TILTAK OG PROSJEKT		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Være med å styrke menighetenes muligheter til å fortelle om dåp i egne kanaler.	Flere velger dåp. Flere får kunnskap om hva dåp er, og hva det kan bety å være medlem av kirken. Menighetene blir gode til å formidle fortellinger om dåp.	2022	Kontinuerlig
2	Oppmuntre menighetene til å ha drop-in-dåp. Koble oss på den nasjonale kampanjen rundt pinse. Teams-møte i forkant av drop-in-dåp i pinsen. Legge til rette for erfaringsdeling.	At flere menigheter legger til rette for drop-in-dåp og at flere velger dette for sine barn/seg selv.	2024	2024
3	Dåp i trosopplæringen. Tema på Forum for trosopplæring.	Ansatte får kunnskap om dåpen og de får inspirasjon til å snakke om dåp i trosopplæringen. Det er også et ønske at de i ulike trosopplæringstiltak får inspirasjon og trygghet til å bekrefte dåpen for deltakerne.	Høst 2024	2024

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – DÅP

4	Legge temaet dåp/dåpssamtaler enda tydeligere inn i visitaser. Lytte - Hva opplever de det er behov for når det gjelder arbeidet med dåp?	Vi får vite hva det er behov for og kan jobbe videre med dette utfra det.	2024	Kontinuerlig
---	--	---	------	--------------

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – TROSOPPLÆRING

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.4. BARN OG UNGE LÆRER OM KIRKE OG TRO			
INDIKATOR	DELTAKERDEL I UTVALGTE, LANDSOMFATTENDE TILTAK			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7.a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar omsyn til kjønnskillnader og til personer med nedsett funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurransen om tiden til barn og unge. • Manglende interesse for trosopplæring hos noen grupper. • Avlyste tiltak pga. for få ledere og/eller for få påmeldte. • Oppslutning om trosopplæring er svært viktig for kirken. Her møter vi barn og unge som må få kunnskap om vår tro i tillegg til at vi gir dem erfaringer og opplevelser i kirken. Barn og ungdom trekker også med seg mange flere til kirken, familie og venner. 		<ul style="list-style-type: none"> • Meningsfulle tilbud for deltakerne. • God kvalitet på tiltakene. • God kommunikasjon om det som skal skje og om det som har skjedd. • Flere frivillige. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Utviklingssamtaler med trosopplæringsansatte i alle menighetene. Dette året skjer det prostivis for alle menighetene og vi skal være sammen med prestene og kirkemusikerne.	Menighetene får hjelp til å tenke musikk/salmer i trosopplæring, samtidig som de får en oppmuntring til tverrfaglig samarbeid.	Vår 2024	2024
2	Arrangere Forum for trosopplæring for ansatte i bispedømmet. Organisasjonene i Kirkens unge plattformen inviteres også.	Motivasjon, inspirasjon og faglig påfyll.	Høsten 2024	2024
3	Medarbeiderdag trosopplæring. Ansatte som jobber med trosopplæring, konfirmanter og annet der barn og ungdom er deltakere. Tema: «Se den enkelte!» Kursdag i samarbeid med IKO.	Skape trygghet i rollen for ansatte som jobber med barn/ungdom som har utfordrende adferd. Kompetansebygging og erfaringsdeling.	Våren 2024	2024
4	Møte med nyansatte i trosopplæringen.	Kunnskapsoverføring	Kontinuerlig	

KIRKEN ER DER LIVET LEVES – KIRKE-SKOLE-SAMARBEID

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER			
RESULTATMÅL	2.1.3. SKOLER OG ANDRE AKTØRER FORMIDLER KULTURARVEN I KIRKEN			
INDIKATOR	KVALITATIV RAPPORTERING KIRKE-SKOLE-SAMARBEID (TALET PÅ BARNEHAGE- OG SKULEGUDSTENESTER)			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7,a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar hensyn til kjønnsforskjeller og til personer med nedsett funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Fagfornyelsen i skolen endrer noen av premissene i kirke-skole samarbeidet. Noen rektorer er negative til samarbeid med kirken ut fra eget ståsted Korona har ført til svekket kontakt mellom kirken og skolen flere steder. Flere menigheter har planer som ikke er oppdatert. 		<ul style="list-style-type: none"> Plan-endringene forutsetter at de ansatte i kirken er orientert, og at kirken kan gi gode tilbud til skolen ut fra fagfornyelsen. Støtte menigheter til å oppdatere og kvalitetssikre planene sine 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Treffpunkt med skolene på visitaser – møte elever og skoleledelse.	God kontakt mellom kirke og skole lokalt. Økt fokus på beredskapsarbeid og lokale planer for kirke-skole samarbeid.	2024	Kontinuerlig
2	Øke bevissthet om lokale planer for kirke-skole samarbeid – besøke menigheter som ønsker oppgradering av lokal plan.	At menighetene har en plan over hva de kan tilby skolene i samarbeidet.	2024	Kontinuerlig
3	Nettkurs (1,5 time) om fagfornyelsen i skolen	Økt kunnskap om fagfornyelsen i skolen blant kirkelig ansatte med ansvar for kirke-skole samarbeid	2024	2024
4	Stavanger 2025: Forestillinger i skolene med Ryfylke Livsgnist: Den kulturelle skolesekken	Bevissthet og læring om kirkens kultur og historie	2023	2025

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO – KONFIRMASJON

STRATEGISKE MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET			
RESULTATMÅL	1.1.3. OPPSLUTNINGEN OM KIRKELIGE HANDLINGER HOLDES OPPE			
INDIKATOR	ANDEL KONFIRMERTE AV ANDEL MEDLEMMER I KIRKEN			
BÆREKRAFTSMÅL 4.7,a	Etablere og oppgradere utdanningstilbud som er barnevennlige, og som tar hensyn til kjønnsforskjeller og til personer med nedsatt funksjonsevne og sikrer trygge, ikke-voldelige, inkluderende og effektive læringsmiljø for alle.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Oppslutningen om konfirmasjon er gradvis synkende, og konkurransen fra andre aktører er stor. • Utfordrende å samkjøre nasjonal og lokal informasjon 		<ul style="list-style-type: none"> • Konfirmasjonsundervisning med god kvalitet i alle ledd. • God og aktuell informasjon om konfirmasjon til 14-åringEne. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Et tverrfaglig kommunikasjonsprosjekt	At flest mulig 14-åringar velger kirkelig konfirmasjon	2024	Kontinuerlig
2	Tverrfaglig konfirmasjonsprosjekt fram mot jubileet i 2025. Skape motivasjon for å være en del av kirken videre.	Gi konfirmantene en forståelse av at de er en del av noe større, en historie, kristen kulturarv og en universell kirke.	2024	2025
3	Utvikle «Portaler til tro» for konfirmanter. Samarbeid med menighet som prøver ut portalene med årets konfirmantkull.	Åpne opp trosrommet for konfirmantene. Gi konfirmantene gode verktøy for å praktisere tro.	2024	2025

KIRKEN ER MER FOR FLERE – UNGDOM

STRATEGISK MÅL	3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPlassER OG FELLESSKAP FYSISK OG DIGITALT + 2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET			
RESULTATMÅL	3.2.1 UNGDOMSARBEIDET STYRKES + 2.3.3. BARNE- OG UNGDSOMSORGANISASJONENE DELTAR INN I MENIGHETENE			
INDIKATOR	ANTALL DELTAKERE PÅ TILBUD FOR 13-17 ÅR OG 18-30 ÅR			
BÆREKRAFTSMÅL	3 – GOD HELSE OG LIVSKVALITET, 10 – MINDRE ULIKHET, 11 - BÆREKRAFTIGE BYER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Ikke alle menigheter eller områder har tilbud til ungdom Ikke alle har gode lenker til organisasjonene sitt arbeid Få deltakere på tilbud Ungdom er et område som er viktig i seg selv og for kirkenes framtid. Bispedømmets rolle er å utfordre, utruste og legge til rette for satsing i menighetene. 		<ul style="list-style-type: none"> At menighetene setter av ressurser til ungdomsarbeid At menighetene finner tiltak som appellerer til ungdom Samarbeid mellom menighetene og organisasjoner Frivillige ledere Kompetanse blant ansatte og frivillige om dagens ungdomsgenerasjon 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Møtepunkt med organisasjonene i «Kirkens Unge» plattformen.	Økt kvalitet og kraft i satsinga på ungdomsarbeid	2019	
2	Etablering av et nettverk av menigheter som er engasjert i «Grønt Ungdomsarbeid».	Styrket kvalitet og samarbeid på grønt ungdomsarbeid	2024	2024
3	Nettverkssamlinger for ungdomsledere, ungdomsdiakoner, nytilsatte ungdomsprester og studentprester.	Etablere fellesskap for å dele ideer og gi motivasjon	2024	
4	Tilrettelegge for Ungdomsrådsmøter og bistå rådet slik at de kan utføre de planer de legger for året.	Engasjerte medlemmer av ungdomsrådet, som gir råd og innspill til biskop og bispedømmeråd i saker som er dagsaktuelle, og til egen menighet.	kontinuerlig	
5	Demokratiturné med Ungdomsrådet i bispedømmet	Gjøre menighetene bedre kjent med ungdomsdemokratiet og deres involvering i det	2023	2026
6	Helg med opplæring for ungdomsråd (UT 2.0) fra Stavanger, Bjørgvin, Nidaros, Agder og Telemark bispedømmer.	Velfungerende ungdomsdemokrati	2022	
7	UT-konferansen – for ansatte og frivillige som er engasjert med ungdomsarbeid i menigheter og «Kirkens Unge»- organisasjoner.	Motivasjon og inspirasjon. Rekruttering til kirkelig utdanning og etablering av samarbeid på tvers av menigheter og organisasjoner.	2022	

KIRKEN ER MER FOR FLERE – UNGE VOKSNE

STRATEGI SKE MÅL	3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPlassER OG FELLESSKAP FYSISK OG DIGITALT			
RESULTATMÅL	3.2.1 UNGDOMSARBEIDET STYRKES			
INDIKATOR	ANTALL DELTAKERE PÅ TILBUD FOR 13-17 ÅR OG 18-30 ÅR			
BÆREKRAFTSMÅL	3 – GOD HELSE OG LIVSKVALITET, 10 – MINDRE ULIKHET, 11 - BÆREKRAFTIGE BYER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Kirken har svak oppslutning blant unge voksne Mange unge voksne er ikke kjent med kirkelige tilbud til voksne Kirken har ikke fokusert mye på voksne som bor alene Det er for liten oppmerksomhet på unge voksne-gruppen i menighetene, selv om dette er viktig og strategisk. Her trenger kirken nybrottsarbeid. 		<ul style="list-style-type: none"> Kulturelt relevante tilbud til unge voksne Åpne gudstjenester for unge voksne Skape flere møteplasser som ikke har familier som primærmålgruppe 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Besøke menigheter og prosjekter som er opprettet med formål rettet mot «Unge voksne».	Få innsikt i behov og muligheter for etablering av tilbud for unge voksne. Øke bevissthet om «unge voksne» i menigheter.	2024	2026
2	Lede en arbeidsgruppe som lager en strategi for unge voksne-arbeid i bispedømmet.	Styrke tilbudet rettet mot unge voksne og skape større kirkelig tilhørighet hos målgruppen.	2024	2026
3	Fagsamling om «Unge voksne» arbeid i menighetene.	Erfaringsdeling og påfyll for ansatte om unge voksne-tematikken.	2024	2025

KIRKEN ER MER FOR FLERE – UNDERVISNING FOR VOKSNE

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNE EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET + 3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPLASSER			
INDIKATOR	TALL FRA MEDLEMSUNDERSØKELSEN			
BÆREKRAFTSMÅL 11,4	Styrke innsatsen for å verne om og sikre kultur- og naturarven i verden.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> En stor del av medlemmene har liten kontakt med kirken, og mangler kunnskap om hva kirken står for og kva den kristne tro betyr. 		<ul style="list-style-type: none"> Det er viktig for kirken å gi medlemmene kunnskap om kristen tro og praksis, stadfeste og vise veier til tro på ulike måter. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Systematisere materialet fra kartleggingen av undervisning for voksne i prostiene.	Få oversikt over hvilke undervisningstilbud som finnes for voksne i prostiene.	2023	2024
2	Besøke noen av de tiltakene som er særlig innovative i kvalitet eller kvantitet. Skrive artikler fra noen av tiltakene.	Se hvilke tilbud det kan jobbes videre ut fra. Løfte fram arbeidet i noen menigheter på nettsiden.	2024	2024
3	Lede en arbeidsgruppe som kan sette opp en strategi for voksenundervisningen framover.	Styrke kunnskapen om kristen tro blant voksne.	2024	2026
4	Videreformidle prosjektet "Portaler til tro" til flere menigheter nasjonalt (via brosjyre og sosiale media).	Stadfeste tro og gjøre kunnskap om kristen tro tilgjengelig for flere.	2022	2024

KIRKEN ER MER FOR FLERE og DER LIVET LEVES – DIAKONI

STRATEGISK MÅL	2.2. BIDRAR TIL Å VIRKELIGGJØRE BÆREKRAFTSMÅLENE – LOKALT, NASJONALT OG GLOBALT			
RESULTATMÅL	2.2.1. FLERE MENIGHETER MED DIAKONAL SATSING, 2.2.2. KIRKEN FREMMER MENNESKEVERD, FRED, MENNESKERETTIGHETER OG VERN OM SKAPERVERKET			
INDIKATOR	ANTALL MENIGHETER MED DIAKONAL BETJENING, KVALITATIV VURDERING			
BÆREKRAFTSMÅL	FLERE, BL.A. 10 – MINDRE ULIKHET - 13 – STOPPE KLIMAENDRINGER; 17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det er mange diakonale utfordringer i samfunnet, lokalt og globalt • Kommunene kjenner ikke alltid til hva en kan oppnå gjennom samarbeid med kirken • Nye i Norge trenger arenaer for å etablere seg i samfunnet 		<ul style="list-style-type: none"> • Godt diakonalt arbeid i menighetene • Samskaping mellom kirken, det offentlige og aktuelle organisasjoner • Diakonalt engasjement lokalt 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Følge opp diakoner og diakonimedarbeidere: Samtale med alle nytilsatte diakoner innen et halvt år etter oppstart. Besøke diakonenes prostigrupper en gang i året En fagdag i året. Retreat på Utstein i november 2024.	Sikre samhandling, faglig nivå, fellesskap og kontinuitet i stillinger.	kontinuerlig	
2	Prosti-vis lyttepost: grønt ungdomsarbeid og ungdomsdiakoni	Etablere fellesskap for å dele ideer og gi motivasjon	Vår 2024	2024
3	Jubileum 2025: Sammen-prosjektet og Gjestebud	Diakoni er et hovedtema for jubileumsfeiringen, og «Sammen» er valgt som overskrift for dette. Ønsket er å bruke muligheten jubileet gir til å løfte fram de verdiene som ligger i det å se hverandre og være sammen.	2023	2025
4	Inspirasjonssamling for diakoner/diakoniutvalg i Jæren prosti sammen med Prosten	Øke kunnskapen om diakoni i menighetene i Jæren prosti	Januar 2024	
5	Følge opp studieprosjektet for prester, samle ressurser fra diakoni og samfunn-feltet	Utruste til å bidra i å leia diakonale menigheter	Vår 2023	2024
6	Fagdager: Grønne menigheter og grønt ungdomsarbeid, frivillighet i palliasjon, nye i Norge. VIVAT-kurs på Karmøy og i Sandnes	Faglig påfyll på viktige satsingsområde	Vår 2024	2024
7	Følge opp "Sorgstøttenettverket" og Fagdag mars	Kirkelig kompetanse og innsats for forebygging	2024	2024

KIRKEN ER MER FOR FLERE og DER LIVET LEVES – DIAKONI

8	Delta i regionale samhandlingsfora for diakoni, i samarbeid med organisasjoner og det offentlige.	Synliggjøring av diakonale utfordringer, kirkelige markeringer for sårbare grupper og felles tiltak.	Kontinuerlig	
9	Følge opp «Ventil» (Samtaletilbud mellom 18-30 år) og samarbeide med Bispehagen samtalesenter	Styrka samtale- og sjelesorgtilbudet i bispedømmet	2024	2024
10	Fagdag om frivillighet, følge opp prosjektet «Nordisk Frivillighet» i samarbeid med Gand menighet og Sandnes prosti	At flere menigheter/prostier arbeider målrettet med å rekruttere og følge opp frivillige	2024	

KIRKEN ER MER FOR FLERE og DER LIVET LEVES – INKLUDERENDE KIRKELIV

STRATEGISK MÅL	3.1. GIR TILHØRIGHET OG SKAPER GODE MØTEPlassER OG FELLESSKAP + 2.2. BIDRAR TIL Å VIRKELIGGJØRE BÆREKRAFTSMÅLENE – LOKALT, NASJONALT OG GLOBALT			
RESULTATMÅL	3.1.2. UNIVERSELL UTFORMING AV OG I KIRKEN STYRKES 2.2.1. FLERE MENIGHETER MED DIAKONAL SATSING, 2.2.2. KIRKEN FREMMER MENNESKEVERD, FRED MENNESKERETTIGHETER OG VERN OM SKAPERVERKET			
INDIKATOR	TALET PÅ TILTAK FOR MÅLGRUPPA OG TALET PÅ DELTAKARAR I DESSE			
BÆREKRAFTSMÅL	10 – MINDRE ULIKHEIT			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> - At menighetene i for liten grad legger opp til deltakelse for mennesker i målgruppa og går glipp av ressursene og gavene hos disse. - Å skape gode arenaer for målgruppa lokalt og regionalt - Å utvikle gode, faste samhandlingsmønster mellom kirken og den offentlige helse- og omsorgstjenesten. 		<ul style="list-style-type: none"> - At mennesker i målgruppen blir inkluderte i lokalmenigheten - Fellestiltak som gir inspirasjon og ideer til lokalt arbeid. - Rekruttering og oppfølging av tilsatte og frivillige ledere - Godt samarbeid med ledelse og beslutningstakere i det offentlige. - At korona-skapt isolasjon blir brutt og fellesskap får mer plass igjen. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Høsttakkefester i nord- og sørfylket	Knytte lokale tiltak sterkere sammen i felles inspirasjon	årlig	
2	Oppstartsfest, juletreffest og fellesarrangement i inkluderingsarbeidet	Skape fellesskap og gi meningsfulle tilbud	årlig	

KIRKEN ER MER FOR FLERE og DER LIVET LEVES – INKLUDERENDE KIRKELIV

3	Reise til Solgården med deltakere fra hele bispedømmet	Bygge fellesskap, gi opplevelser og være kirke	2024	
4	Oppfølging, utvikling og rekruttering av ledere gjennom personlig kontakt og samlinger	Utruste ledere og øke tallet på disse	Kontinuerlig	
5	Støtte opp om og besøke lokale samlinger og tiltak	Bidra til kvalitet og god drift lokalt	Kontinuerlig	

KIRKEN ER DER LIVET LEVES – KULTUR OG KIRKEMUSIKK

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER			
RESULTATMÅL	2.1.1. FLERE DELTAKERE PÅ KONSERTER OG KULTURARRANGEMENT 2.1.3. SKOLER OG ANDRE AKTØRER FORMIDLER KULTURARVEN I KIRKEN			
INDIKATOR	ANTALL DELTAKERE PÅ KONSERTER I REGI AV MENIGHETENE / I REGI AV ANDRE AKTØRER ENN MENIGHETENE. + KVALITATIV RAPPORTERING – LOKALE HISTORIELAG-SAMARBEID			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> - Ubrukte muligheter på kultur og kirkemusikk lokalt i menighetene - Manglende ressurser til kultur i kirken - Lite fokus på å forvalta kirken som kulturarv 		<ul style="list-style-type: none"> - Styrke forståelsen for verdien av ulike kulturelle uttrykk i kirken - Prioritering av økonomi til stillinger og aktivitet innen kulturfeltet - Forståelse for hvilke verdier kirken forvalter av kulturarv 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Invitere kirkeverger og daglige leder til møter sammen med kirkemusikerne om kirken som kulturarv	Større forståing for kultur og satsing på kultur i kirken sitt arbeid	2024	
2	Fagsamlinger for kirkemusikere med blant annet tema om publikumsutvikling og søknadsskriving	Faglig utvikling og godt samarbeid	To i året	
3	Forberede jubileet 2025 for Stavanger by, bispedømme og Domkirke i samarbeid med blant annet Stavanger kommune og Rogaland historielag	Et jubileumsår i 2025 der kirka blir synlig, samarbeid med andre aktører blir styrket og det blir positive ringvirkninger i etterkant.	2018	2025

KIRKEN ER DER LIVET LEVES – KULTUR OG KIRKEMUSIKK

4	Fortsette arbeida med prosjektet «Kraften i fellesskapsangen» blant annet ved å delta på utviklingsamtalene i trosopplæringen og arrangere kurs om barnekor og barnestemmen.	Det blir sunget mer og av flere i kirkene våre, med et rikt repertoar av salmer og sanger.	2021	2023
---	--	--	------	------

KIRKEN ER DER LIVET LEVES – PILEGRIMER OG ÅPNE KIRKER

STRATEGISK MÅL	2.1. STYRKER KIRKEN SOM KULTURARENA OG FORVALTER AV KULTURARV FOR ALLE GENERASJONER			
RESULTATMÅL	2.1.2. STYRKE OG FORNYE KIRKELIG KULTURARV NASJONALT OG LOKALT			
INDIKATOR	ANTALL MENIGHET MED ÅPNE KIRKER, PILEGRIMSRAPPORTERING			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> - Å få flere til å erfare at pilegrimsarbeidet er med å åpne rom for tro - Å nå ut til ei vidare målgruppe - Tilrettelegging av pilegrimsledene for individuelle reisende - Manglende erfaring, engasjement og kompetanse på feltet 		<ul style="list-style-type: none"> - At vi når ut til nye som får erfaringer som pilegrim - Informasjonsarbeid og markedsføring - Samarbeid med regionalt pilegrimssenter, kommunene, fylkeskommunen og andre bispedømme - Vellykka samlinger, turer og arrangement - Tenke om pilegrimsarbeidet som en mulighet til å nå nye grupper mennesker. Bruke muligheten til å nye metoder i kirkelig arbeid. - Bruke samhandlingsarenaen med kommuner og næringsliv. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Arrangere pilegrimsforum for medlemmene i pilegrimsutvalgene og andre	Motivasjon, fagleg påfyll og vidareutvikling	Årlig	
2	Pilegrimsarrangement og pilegrimsvandringar	Utbytte for deltakerne	Årlig	
3	Arbeide med å få en god dialog med kirkevergene om flere åpne kirker	Flere åpne kirker		
4	Arbeid med å styrke rollen som vertskap for åpne kirker i samarbeid med regionalt pilegrimssenter	Flere opne kyrkjer som møteplassar	2024	

DIGITAL KIRKE					
STRATEGI	KIRKEN ER MER FOR FLERE				
RESULTATMÅL	3.1.1. KIRKENS DIGITALE NÆRVÆR ØKER + 3.3.3. KIRKENS VERKTØY FOR DIGITAL SAMHANDLING UTNYTTES				
INDIKATOR	KVALITATIV VURDERING / ANTALL MENIGHETER SOM BRUKER SKJER I KIRKEN. + TALLET PÅ MENIGHETER SOM HAR NETTSIDER SOM ER UNIVERSELT UTFORMET, RESPONSIVE OG MED DNK SOM TYDELIG AVSENDER.				
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?			HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<p>Å være nærværende på digitale medier krever mye ressurser og kompetanse, som menighetene ikke alltid har.</p> <p>At kirken ikke er til stede i sosiale medium og på digitale flater vil for mange medlemmer bety at kirken ikke er en del av deres liv.</p> <p>Kjennskapen til og bruken av kirkens verktøy for digital samhandling kunne vært høyere.</p>			<p>Å ha kapasitet og kompetanse til å være levende og aktivt til stede på sosiale medier, skape relevant og nært innhold som mange vil se og dele. Gode nettsider.</p>		
TILTAK			ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Samlinger for alle som har SoMe-ansvar i menighetene.		Økt kompetanse og samarbeid, slik at SoMe-arbeidet blir styrket.	2019	
2	Skrivekurs og redaktør-støtte til å lage gode nettsider i alle sokn		Menigheten blir mer synlige digitalt og får bedre kommunikasjon med medlemmene.	2024	
5	Arbeida for å at enda flere tar Skjerikyrkja i bruk		Økt deltaking på kirkelige arrangement	2022	

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO - KIRKEN I DET OFFENTLIGE ROMMET

STRATEGISK MÅL	1.2. FREMMER VERDIER SOM UTFORDRER OG SOM BYGGER ET GODT SAMFUNN FOR ALLE			
RESULTATMÅL	1.2.1. KIRKEN DELTAR AKTIVT I SAMFUNNSDEBATTEN OG PÅ ULIKE ARENAER I DET OFFENTLIGE ROM			
INDIKATOR	KVALITATIV VURDERING / TREFF PÅ DEN NORSKE KIRKE I RADIO, TV, PRINT, NETTAVISER.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> - Kirken er for lite synlig i det offentlige rommet - Kirkens uttrykk i det offentlige rommet blir marginalt og ikke relevant for størsteparten av medlemmene våre. - Saker som er problematiske for kirken tar oppmerksomhet og danner et bilde av kirken som skader kirkens omdømme - Risikoen for å være usynlig er høy. Religion er ikke lenger en selvsagt størrelse i samfunnet. 		<ul style="list-style-type: none"> - Innholdsplan for jevnlig kontakt med media. - Bevissthet og kompetanse i menighetene om å tipse og sende stoff til media. - God bevissthet om hvilke saker som egner seg for bred kommunikasjon - Arrangement som adresserer felles verdier i samfunnet, i samarbeid med andre 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Arrangere fagseminar om kirke og samfunn: «Kirken – 900 år som samfunnsaktør.» Kirkens rolle både historisk og framover.	Økt kompetanse og bevissthet internt og eksternt. Se mulighetene som finnes.	Mars 24	
2	Løfte fram biskopens stemme i det offentlige rom via kronikker, deltakelse i samfunnsdebatten og på større, viktige arrangement	Selv sette agenda for sentrale samfunnstema i kirken, m.a. med tanke på å bidra til god politikk.	2020	Kontinuerleg
3	Utarbeida innholds/distribusjonsplan for stoff som eignar seg i media.	Flere positive kirkesaker	2021	Kontinuerleg
4	I større grad sette temaene «menigheten i lokalsamfunnet» og kommunikasjon på dagsorden i forbindelse med visitas.	Gi menigheten synlighet i lokalsamfunnet ifm. visitas og styrke lokal kommunikasjonskompetanse.		

MISJON

STRATEGISK MÅL	1.1. FORKYNNER EVANGELIET TIL MENNESKER GJENNOM HELE LIVET + 2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET, ANDRE TROS- OG LIVSSYNSAMFUNN, OFFENTLIGE, PRIVATE OG IDEELLE AKTØRER			
RESULTATMÅL	2.3.1. SAMARBEID MENIGHET OG MISJON STYRKES			
INDIKATOR	KVALITATIV VURDERING / MISJONSAVTALER OG INNTEKTER FRA MISJONSAVTALER			
BÆREKRAFTSMÅL	MISJON ER RELEVANT FOR ALLE 17 BÆREKRAFTSMÅL			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFaktorER)		
<ul style="list-style-type: none"> Deler av verden mangler kirkelig nærvær Store globale diakonale behov Misjon kan bli et marginalisert område i menighetenes virksomhet 		<ul style="list-style-type: none"> Personer som tar ansvar for menighetens misjonsengasjement Godt samarbeid med misjonsorganisasjonene Globalt engasjement blant menighetsmedlemmene 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Samarbeide med organisasjonene i Samarbeidsutvalget for menighet og misjon i Stavanger (SMMS)	God kontakt og dialog med misjonsorganisasjonene.	pågående	
2	Etablere arenaer for læring og inspirasjon til misjon gjennom samarbeid mellom organisasjonene og menighetene	Økt misjonsengasjement lokalt i menighetene.	2024	2025
3	Hjelpe menigheter i prosesser knyttet til misjonsavtaler	Styrke lokalt eierskap til misjon.	pågående	
4	Oppfordre menigheter til å delta på aksjonen «Sammen som kirke i hele verden»	Bidra til at misjonsavtalene styrkes	pågående	
5	Arrangere en håpsmesse. Arrangementet består av en fagdag med fokus på hvordan inkludere migranter i vårt arbeid, samt en inspirasjonskveld.	Økt kunnskap om kirken i vår tid og hvordan et økt mangfold i menigheter kan oppleves styrkende.	2023	2024

MIGRANTAR, ØKUMENIKK OG RELIGIONSIALOG

STRATEGISK MÅL	2.3. SAMHANDLER MED ORGANISASJONSLIVET, ANDRE TROS- OG LIVSSYNSSAMFUNN, OFFENTLIGE, PRIVATE OG IDEELLE AKTØRER			
RESULTATMÅL	2.3.2. DEN NORSKE KIRKE SYNLIGGJØR SIN TILHØRIGHET TIL DEN VERDENSVIDE KIRKE			
INDIKATOR	TALLET PÅ FORUM FOR RELIGIONSIALOG / KVALITATIV VURDERING			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Manglende kontakt mellom mennesker med ulik tro og livssyn Manglende kunnskap om verdier hos mennesker med ulik tro Problematiske holdninger til andre grupper mennesker 		<ul style="list-style-type: none"> God kirkelig kommunikasjon i det offentlige Kontakt med andre tros- og livssynssamfunn 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Støtte og samarbeide med Kirkelig Dialogsenter i Stavanger	Et bredt spekter av tiltak innenfor religionsdialog	Kontinuerlig	
2	Delta i samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn	God kontakt med ledere for andre tros- og livssynssamfunn	Kontinuerlig	
3	Besøk til Carlisle bispedømme sammen med representanter fra Ungdomsdemokratiet og ungdomsarbeid i menighet.	Økumenisk samarbeid til gjensidig nytte	2024	2024
4	Etablere et kristent nettverk for thaier i Stavanger bispedømme.	Et trygt og godt fellesskap for kristne thaier i bispedømmet.	2023	2026

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO, KIRKEN ER DER LIVET LEVES og KIRKEN ER MER FOR FLERE – TVERRFAGLIGE SATSINGER

STRATEGISKE MÅL	Forkynne evangeliet, fremme verdier som utfordrer og bygge et godt samfunn for alle, bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene, samhandler med organisasjonslivet, gir tilhørighet og skaper gode møteplasser, motvirker utenforskap, rekurterende arbeidsplass			
INDIKATOR	Unge lærer om kirke & tro, rekruttering styrkes, kirken gir møteplasser og fellesskap, b&u-organisasjonene deltar inn i menighetene			
BÆREKRAFTSMÅL	3 – GOD HELSE OG LIVSKVALITET, 10 – MINDRE ULIKHET, 11 - BÆREKRAFTIGE BYER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Utfordringsbildet til Den norske kirke peker på særlige utfordringer innen feltene diakoni, unge og rekruttering. Dette er også fokusområder fra Kirkerådet og vedtatt i bispedømmerådet som særlige satsinger i Stavanger bispedømme. 		<ul style="list-style-type: none"> • Tverrfaglig samarbeid, bredt sammensatte ressursgrupper med representanter fra menigheter og fellesråd, langsiktighet i arbeidet og tett dialog med menighetene. 		
TILTAK		ØNSKET EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Diakoni: En arbeidsgruppe jobber fram tiltak innenfor områdene «Nye i Norge – integreringsarbeid», «Vern om skaperverket» og «Utenforskap og fattigdom».	Styrke kirkens rolle i en situasjon der velferdsstaten ikke dekker alles behov. Bidra til å styrke menighetenes arbeid med bærekraftsmålene.	2024	2026
2	Unge: I dialog med menighetene og med bla. Kirkens Unge-plattformen som base, vurderes ulike tiltak blant annet innen kompetanseøkning, tverrfaglighet og konfirmasjonstiden. Rådgivere i avdeling for menighetsutvikling reiser til ulike menigheter i bispedømmet og lytter seg inn på menighetens hverdag og ansattes innspill og ønsker.	Styrke ansatte og frivilliges kompetanse i møte med nye utfordringer innen feltet, bidra til at menighetene når ut til flere unge og bidra til at kirkens konfirmasjonstilbud når ut til bredden av medlemmene. Styrket samarbeid mellom bispedømmekontoret og menigheter. Større forståelse og innsikt for hva som bør prioriteres i en satsning på fagfeltet.	2024	2026
3	Rekruttering: En bredt sammensatt arbeidsgruppe vurderer tiltak som infokampanje til ansatte, prosjekt rettet inn mot ungdomsarbeid og andre arenaer. Tiltak for å øke bevisstheten om rekrutteringsarbeid lokalt – fokus i prostemøte og på andre arenaer.	Øke bevisstheten om rekrutteringsbehovet til alle stillinger innen Dnk, bidra til at flere blir utfordret til å velge kirkelig utdanning og arbeide i kirken.	2024	2026

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO - REKRUTTERING

STRATEGISK MÅL	3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHETSARENA			
RESULTATMÅL	1.3.1. REKRUTTERING TIL KIRKELIGE STILLINGER STYRKES			
INDIKATOR	ANTALL SØKERE TIL VIGSLEE STILLINGER ANTALL VAKANSER I VIGSLEDE STILLINGER			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Det er for få som fullfører kirkelig utdanning • Folk med kirkelig utdanning velger andre arbeidsplasser • Kirken kan ha et ufortjent dårlig rykte som arbeidsplass • Her er risikoen svært høy. Situasjonen i dag krev snarlege og klare tiltak. Utan endring vil problema for kyrkja veksa. 		<ul style="list-style-type: none"> • At folk trives i kirkelig arbeid og deler dette med andre • Bredt og strategisk rekrutteringsarbeid • Kirkelig ungdomsarbeid 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Utfordre til kirkelig tjeneste gjennom forkynnelse	Flere utfordres til å gjennomføre en kirkelig utdanning og arbeide i kirken	2024	2026
2	Faste arbeidsmiljøtiltak i personalarbeidet	Kirkelige medarbeidere trives i jobben og gir kirken et godt rykte.	Kontinuerlig	Kontinuerlig
3	Satsing på kirkelig ungdomsarbeid med voksent nærvær	Godt rekrutteringsgrunnlag for kyrkjelege stillinger	Kontinuerlig	Kontinuerlig
4	Delta på utdanningsmesser i januar/september og være synlige der ungdom er	Gjøre kirkelig tjeneste til it aktuelt alternativ	2024	Kontinuerlig
5	Skape praksisplasser i menigheter for elever fra folkehøyskoler og bibelskoler	Ungdom i studiealder blir kjent med hvordan det er å arbeide i kirken	2024	2026
6	Oppfølging av studenter gjennom VTVT, innslag i undervisninga og Forum for teologistudenter	Motivasjon til å velge kirkelig tjeneste	Kontinuerlig	Kontinuerlig
7	Fortsette å utvikle UT-konferansen med tanke på rekrutteringsfokus i samarbeid med organisasjonene. Institusjoner som tilbyr utdanning til kirkelig tjeneste er også med på arrangementet.	Motivasjon og inspirasjon til arbeid med ungdommer. Rekruttering til kirkelig utdanning og etablering av samarbeid på tvers av menigheter og organisasjoner.	2022	
8	Bruke rekrutteringsfilmen for ungdom på flere arenaer	Skape interesse for kirkelig tjeneste	2024	

KIRKEN ER MER FOR FLERE - TILLITSVALDE OG FRIVILLIGE MEDARBEIDARAR

STRATEGISK MÅL	3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS OG FRIVILLIGHETSARENA			
RESULTATMÅL	3.3.2. FLERE ENGASJERES TIL FRIVILLIG TJENESTE I KIRKEN			
INDIKATOR	ANTALL FRIVILLIGE (SPLITTET PÅ I HVILKE SAMMENHENGER) KVALITATIV VURDERING, GODE HISTORIER			
BÆREKRAFTSMÅL	17 – SAMARBEID MELLOM ULIKE AKTØRAR			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKE? (KRITISKE SUKSESSFÅKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> • Samfunnsendringer skaper nye vilkår for frivillig medarbeiderskap • Frivillige sitter med ubrukte ressurser • utfordringer med organisering virker demotiverende • Kirken må oppleves attraktiv og relevant for flere frivillige 		<ul style="list-style-type: none"> • Skapa motivasjon til frivillig teneste, positive fortellinger om frivillighet • Gi medarbeidere meningsfulle og viktige oppgaver, gjerne i fellesskap • God organisering og klare ansvarslinjer for rekruttering og oppfølging av frivillige 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	Gjennomføre planer for vegen vidare etter frivillighetsåret i 2022, blant annet gjennom bruk av Frivillighetsheftet på samlinger for råd og ledere	Flere frivillige. Møtepunkt for tillitsvalgte og ansatte ledere. Arbeide med heftet i MR	2024	
2	Utfordre til frivillig teneste gjennom forkynnelse	Flere engasjerer seg i frivillig arbeid i kirken	Kontinuerlig	
3	Tverrfaglig fagdag om frivillighet. Videreformidle resultat fr forskning om frivillig arbeid: Rapport fra Nordisk Forskningsprosjekt om Frivillighet og forskning fra VID. Fagdag i Sandnes prosti.	Betre oppfølging av frivillige	2024	2024

KIRKEN ÅPNER ROM FOR TRO og KIRKEN ER MER FOR FLERE HR-ARBEID

STRATEGISK MÅL	1.3. STYRKER GJENNOM SIN ORGANISERING EN LEVENDE OG NÆRVÆRENDE FOLKEKIRKE 3.3. SKAPER EN MANGFOLDIG, REKRUTTERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSPASS			
RESULTATMÅL	1.3.2. KIRKEN HAR EN VELFUNDERENDE ORGANISASJON 1.3.3. KOMPETANSEUTVIKLING STYRKES 3.3.1. KIRKELIGE MEDARBEIDERE TRIVES I JOBBEN OG HAR ET INKLUDERENDE OG LIKESTILT ARBEIDSFELLESSKAP			
INDIKATOR	MEDARBEIDARUNDERSØKING. SJUKEFRÅVÆR. ANTALL VARSLER. TALET PÅ NYTILSETTE MED NEDSETT FUNKSJONSEVNE ELLER HOL I CV. ANTALL GJENNOMFØRT E-LÆRINGSKURS.			
HVA ER UTFORDRINGENE PÅ DETTE OMRÅDET I DAG?		HVA ER VIKTIG FOR Å LYKKES? (KRITISKE SUKSESSFAKTORER)		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstakerne har uklare forventninger om arbeidstid og fritid, samt retter og plikter i prestedtjenesten. Arbeidstakere opplever utfordringer i arbeidsmiljøet. 		<ul style="list-style-type: none"> God kvalitet på medarbeidersamtalen. Arbeidsgiver har god kontakt og dialog med arbeidstakerne. Oppfølging av medarbeiderundersøkelse, vernerunder og avvik. 		
TILTAK		ØNSKA EFFEKT	OPPSTART	AVSLUTNING
1	HR-samarbeid i Stavanger bispedømme	Samarbeid mellom arbeidsgiverne og samordnet HR-arbeid	2024	Kontinuerlig
2	Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2023	Prosesser i stabene og handlingsplaner for arbeidsmiljøarbeidet	2024	31.12.2024
3	Deltakelse i arbeidsveiledning og samtaletilbud, samt innføringsprogram for nye prester	Mestring og faglig utvikling i arbeidet	2024	Kontinuerlig
4	Opplæring i beredskapsarbeid og egen sikkerhet, samt gjennomføring av e-læringskurs om sikkerhet ved beredskap.	Trygghet og god håndtering av vanskelig situasjoner	2024	Kontinuerlig
5	Arbeid med psykososialt arbeidsmiljø og vernerunder, samt oppfølging av sykmelde arbeidstakere	Trivsel på arbeidsplassen og lavt sykefravær	2024	Kontinuerlig
6	Innkalle søkere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en til intervju	Flere tilsatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en	2024	Kontinuerlig



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	200	23/04032-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/24	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Bispedømmerådet i møte med soknene som strategisk organ

Vedlegg:

Årlig utviklingssamtale for prostier og fellesråd

Saksorientering

Innleiing

Kyrkjemøtet har vedtatt å styrka bispedømmerådet som strategisk organ og ressursorgan for soknet. I sak KM 7/24 er det vedteke at samråd og møtepunkt med organa for soknet bør bli ei sentral del av arbeidsforma.

Bispedømmerådet i Stavanger fulgte dette opp i sak 21/24, med vedtak om å leggja til rette for fleire møte med sokneråd. Annakvart bispedømmerådsmøte er tenkt lagt til eit av prostia. Slike møte vil gje medlemmane i bispedømmerådet auka kjennskap til kyrkjelydane. Dei vil også gje medlemmar i sokneråd høve til innspel. Det er tenkt at prostane skal vera med i planlegging og gjennomføring.

Denne saka følgjer opp desse vedtaka, med forslag til korleis møta kan organiserast. Først kjem det nokre innleiiande perspektiv.

Bispedømmerådet og sokna

Bispedømmerådet har som formål å styrka verksemda i kyrkjelydane. Det skal fremma samarbeid mellom sokneråd og lokale arbeidsgrupper i bispedømmet, følgja opp vedtak i Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet og vera til teneste for sokneråd og kyrkjelege fellesråd. (Kirkeordning for Den norske kirke, § 26).

Det valde bispedømmerådet arbeider gjennom å gjera vedtak i saker, for eksempel strategi og retningsval, høyringssaker frå nasjonalt nivå, økonomi, tilsetting av prostar og stiftsdirektør og andre konkrete saker som rådet har ansvar for.

Medlemmane i bispedømmerådet utgjer Kyrkjemøtet, som saman er det øvste organet i Den norske kyrkja og gjer vedtak i saker på nasjonalt nivå.

Mellom møta i bispedømmerådet er det administrasjonen som har ansvar for arbeidet. Dei førebur saker for rådet, følgjer opp vedtak, opptre på vegne av rådet og utfører dei oppgåvene bispedømmerådet har i det daglege. Dette arbeidet blir leia av stiftsdirektøren og utført i avdeling for HR og forvaltning og avdeling for kyrkjelydsutvikling. Arbeidet utgår frå fleire kjelder: Generelle kyrkjelege ordningar, nasjonale vedtak og føringar,

bispedømmerådet sine vedtak, biskopen sine ansvarsområde, behov for fellestilltak i bispedømmet og behov i sokna bispedømmerådet er til for å svara på.

Medlemmane i rådet leier gjennom dei vedtaka dei gjer i møte. God kontakt med kyrkjeledane gjev viktig bakgrunnsinformasjon. Møta med prostia vil vera ei ny kjelde til dette. Møta vil også gjera bispedømmerådet synleg for sokneråda. Dei lokale leiarane vil kunne oppleva at det er kortare veg til kyrkja på regionalt og nasjonalt nivå og at det som skjer her blir betre kjent. Samlingane kan også avdekka behov i sokna og strategiske utfordringar det er viktig å arbeida vidare med.

Samlingane vil ikkje vera det einaste tiltaket for kontakt med sokna. Mellom anna er det avtala årlege utviklingssamtalar for kvart prosti. Opplegget for dette ligg ved.

Å leggja til rette for møte med prostia vil styrka kontakten mellom regionale og lokale kyrkjelege organ. Noko av det som kjem fram kan bli til bispedømmerådssaker, noko kan bli til prosjekt og satsingar og noko vil kunne styrka samarbeidet i kyrkja.

Forslag til organisering av møta

Administrasjonen foreslår at bispedømmerådet legg ei ramme for møta gjennom vedtaket i denne saka. Stiftsdirektøren vil ha ansvar for den konkrete planlegginga frå administrasjonen si side, mens prostien kan ha ansvaret lokalt, i samråd med kyrkjevevane i prostiet.

Kyrkjevevane og daglege leiarar for sokneråda bør vera med på møta, for å kunne bistå sine råd. Dei vil også vera sentrale for eventuell oppfølging av ting som kjem fram i møtet.

Administrasjonen foreslår at alle medlemmar i sokneråd kan delta, eventuelt ved varamedlemmar, men at kvart sokneråd blir oppfordra til å senda minst tre representantar, i tillegg til dagleg leiar og sokneprest.

Samlingar av dette slaget bør ofte haldast innan 1730-2100 som tidsramme.

Eit møte kan innehalda desse elementa:

- Presentasjon av bispedømmerådet
- Kort presentasjon av kva bispedømmerådet er og kva som er bakgrunnen for møtet.
- Presentasjon av kvart sokneråd, som samla gruppe.
- Generell presentasjon av arbeidet i prostiet / regionen, v/ prost og kyrkjevevane.
- Presentasjon frå kvart sokn, generelt eller knytta til noko det vil vera særleg interessant å fortelja om
- Strategiske innspel frå sokneråd og soknerådsmedlemmar: Kva er dei største utfordringane og behov? Kva ser ein gode resultat av?
- Informasjon frå bispedømmerådet, om aktuelle saker og satsingsområde, som sokna kan ha nytte av.
- Gruppearbeid i sokneråda, knytt til aktuelle tema og problemstillingar
- Servering
- Kulturelle innslag
- Kveldsbøn.

Eit møte med bispedømmerådet kan både gje inspirasjon til sokna og innspel frå sokna til bispedømmerådet. Eit mogleg oppsett kan vera:

1800: Opning, velkomst og presentasjon
 1815: Informasjon og inspirasjon frå bispedømmerådet
 1845: Matpause
 1930: Informasjon om det kyrkjelege arbeidet i prostiet
 2015: Respons frå bispedømmerådet sine medlemmar
 2030: Moglegheit til spørsmål og innspel frå sokneråda
 2050 Sluttsalme og velsigning.

Prosten kan organisera presentasjonen av arbeidet i prostiet, i samarbeid med kyrkjevevane og basert på kva som blir meiningsfullt der ein er.

Bispedømmerådet kan ha ein fast presentasjon av kva som er målet for møtet og bispedømmerådet si rolle. Dette kan leiaren i rådet presentera. I tillegg kan stiftsdirektøren informera om aktuelle saker og satsingar, eventuelt med bidrag frå andre i administrasjonen.

Rådet kan i samtalen drøfta om dette er ein brukbar plan for arbeidet vidare, justera denne etter behov og drøfta om det er særskilte område ein bør ha fokus på og retta programmet inn mot.

Som sist saka var oppe, legg ein opp til ein rulleringsplan for kva prosti ein held møte i, delt inn i den nordre, midtre og sørlege delen av bispedømmet.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vil styrka kontakten med sokna gjennom å møta sokneråd etter ein fastsett plan. Kommande møte vil bli planlagt ut frå dette, med utgangspunkt i forslaga i saksframlegget, justert ut frå samtalen i møtet.

Årlig utviklingssamtale for prostier og fellesråd

Om møtet:

Formålet med utviklingssamtalen er å sikre god samledelse.

Det bør være regelmessige samarbeidsmøter mellom kirkeverge og prost. Utviklingssamtalen er ikke ment å være en erstatning for dette, selv om den rent praktisk kan legges til et av disse møtetidspunktene. Biskop og stiftsdirektør deltar imidlertid også i utviklingssamtalen. Samtalen er ikke ment å være en arena for rapportering eller tilbakemelding, men skal ha form av en åpen dialog mellom ledere.

Gjennom et slikt årlig møtepunktet ønsker vi å legge til rette for at vi som ledere i kirken får løftet blikket fra den daglige driften. Det skal være en mulighet til å ha dialog om rammeverk og fremgangsmåter i det daglige samarbeidet mellom kirkeverge, prost og bispedømme. Fokuset skal være på utviklingen av den kirkelige virksomheten og medarbeiderne. Av praktiske årsaker er det prosten som innkaller til møtet på vegne av fellesskapet. Det føres referat fra samtalen som blir sendt ut til deltakerne i etterkant.

Dette dokumentet, inkludert de praktiske rammene som foreligger, er en mal. Det er mulig å gjøre tilpasninger lokalt dersom det er hensiktsmessig.

Deltakere:

- Kirkeverge(r) i prostiet
- Prost
- Biskop
- Stiftsdirektør
- Referent fra bispedømmekontoret

Praktiske rammer:

- Samtalen har en varighet på 2-2,5 timer og innledes eller avsluttes med lunsj.
- Prost inviterer til samtalen etter forslag til tidspunkt fra stiftsdirektør.
- Prost finner sted (innenfor prostiet hvis mulig) og ordner mat/ drikke.
- Prost koordinerer fordeling av innledninger i programmet nedenfor.
- Denne malen sendes ut på forhånd til alle deltakere.

Grunnlag for samtalen (sendes ut av prost sammen med invitasjon til samtalen)

- Prostens årsrapport for prostiet, fellesrådenes årsrapporter, og evt. menighetenes årsrapporter
- Kirkelig årsstatistikk for menighetene i prostiet
- Medarbeiderundersøkelsen for alle ansatte i prosti (annethvert år)

Se mal for gjennomføring av utviklingssamtalen på neste side.

Mal

Utviklingsamtale i XX prosti, høsten 2024

Tidspunkt:

Sted:

Deltakere:

Hva	Hvem	Foreslått Tidsramme
Velkommen <ul style="list-style-type: none"> - Litt om praktiske rammer. - Presentasjon av deltakere hvis nye siden sist. - Bønn for møtet. 	Prost	5 min
Innledning, utvikling og strategi <ul style="list-style-type: none"> - Hovedpunkter fra prostens årsrapport, fellesråd/menigheters årsrapporter og evt. statistikk. 	Prost	10-15 min
Samtale, utvikling og strategi <ul style="list-style-type: none"> - Evt. runde med respons - Samtale med utgangspunkt i innledningen - Hva kan biskop og bispedømmeråd bidra med for at lokalkirken skal kunne nå sine mål? 	Alle	20 min
Innledning, ressurser, økonomi og samfunnskontakt <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan er situasjonen og utviklingen mtp. økonomi og ressurser? - Hvordan arbeider vi opp mot administrativ og politisk ledelse i kommunen? 	En kirkeverge	5-10 min
Samtale, ressurser, økonomi og samfunnskontakt <ul style="list-style-type: none"> - Respons på innledning - Erfaringsdeling 	Alle	15 min
Kort pause		10 min
Innledning, samledelse <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan vi sammen bidra til at menighetsrådene når sine mål? 	Stiftsdirektør	5 min
Samtale, samledelse <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan vi legge til rette for faglig utvikling av de ulike gruppene med ansatte? - Hva annet kan vi arbeide sammen om? Hvor er mulighetene? Identifisere samarbeidsområder, f.eks: <ul style="list-style-type: none"> ○ HR-arbeid og HMS ○ Kommunikasjonsarbeid ○ Fagsystemer og fellesløsninger - Hvordan legge til rette for samledelse på menighetsnivå? <ul style="list-style-type: none"> ○ Erfaringsdeling. Gode og dårlige eksempler. 	Alle	30 min
Samtale, oppsummering av møtet <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan vi bli bedre sammen? - Hva vil vi jobbe videre med å utvikle? - Hva kan vi lære av hverandre? 	Alle	20 min
Avslutning	Biskop	5 min



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	22/01548-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Mangfoldserklæring i utlysningstekster i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

kr_95_0_21_strategi for likestilling inkludering og mangfold - forventningsdokument

Saksorientering

I september 2021 vedtok Kirkerådet et forventningsdokument og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Forventningsdokumentet uttrykker Den norske kirkes overordnede verdier og målsetninger og gjelder for ansatte, folkevalgte og frivillige på alle plan i kirken. (KR 95/21).

Kirkerådet gjorde følgende vedtak i sak KR 95/21

1. Kirkerådet vedtar Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke (side 11-12).
2. Kirkerådet godkjenner Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (side 13 ff) og ber om å få planen til en årlig gjennomgang i Kirkerådet.

Enstemmig vedtatt.

Kirkerådets forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke har følgende ordlyd:

Rom for alle – bruk for alle

Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus. Gal. 3,28

Verdigrunnlag

- ❖ Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- ❖ Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratar andre de samme muligheter.
- ❖ Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- ❖ Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- ❖ Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes.

- Alle mennesker skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.
- Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
- Barn og unge skal oppdras til tillit og toleranse for mangfold. De skal utrustes til å gjenkjenne og motarbeide diskriminering og urett.

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utrunder kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Kirkens oppdrag er å formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker, slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

- Kirken bygger åpne fellesskap preget av respekt, raushet og toleranse for mangfold, sammen med andre tros- og livssynssamfunn, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndigheter.
- Kirken bidrar til å oppfylle bærekraftsmål nr. 5 for å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet, lokalt, nasjonalt og globalt.
- Kirken påpeker og motarbeider urett og maktmisbruk som fører til diskriminering og nedvurdering av enkeltmennesker eller grupper av mennesker.

Kirkerådets Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold står på sidene 13-17 i vedlagt saksdokument KR 95/21. Et tiltakspunkt for å rekruttere og beholde medarbeidere (2.2) er at:

Det utarbeides en mangfoldserklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster.

En mangfoldserklæring i en utlysningstekst er en del av annonsen som viser at arbeidsgiveren verdsetter og fremmer mangfold og inkludering på arbeidsplassen. Denne erklæringen kan inneholde informasjon om hvordan virksomheten jobber for å skape et inkluderende miljø, og oppfordrer personer med ulik bakgrunn til å søke på stillingen. En mangfoldserklæring synliggjør at vi ønsker oss et mangfold blant medarbeidere i Den norske kirke.

Kirkerådets HR-avdeling har sendt stiftsdirektørene en anbefaling om mangfoldserklæring til bruk i bispedømmenes utlysningstekster. Kirkerådets sekretariat har innført denne teksten i alle utlysninger.

Ordene lyder:

Stavanger bispedømme skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke.

Stiftsdirektøren anbefaler at denne mangfoldserklæring tas inn i utlysningstekster for prestestillinger og for stillinger på bispedømmekontoret.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd tar følgende mangfoldserklæring inn i sine utlysningstekster:

Stavanger bispedømme skal være en arbeidsplass med rom og respekt for mangfold, uavhengig av etnisitet, alder, kjønnsidentitet, funksjonsevne eller legning. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

KR 95/21

Voksenåsen, 23.- 24. september 2021

Referanser: KR 21/15KR 49/18

Arkivsak: 21/02929-1

Saksdokument:

Strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold - forventningsdokument (policy) og handlingsplan

Sammendrag

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015-2023 ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). Kirkerådet gjentok bestillingen om en ny plan i 2018 (KR 49/18).

Nytt lovverk, endringene i Den norske kirkes rammebetingelser og interne prosesser i kirken tilsier at gjeldende strategiplan er utdatert. I stedet for å revidere den, foreslås det at **Kirkerådet vedtar et nytt og overordnet Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold** (se s. 11f), som korresponderer med den utvidede forståelsen i likestilling- og diskrimineringslovgivningen (tilsvarende «policy-dokument» på engelsk).

Forventningsdokumentet konkretiseres i en *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* (se s. 13ff). Arbeidet med handlingsplanen har i første omgang vært konsentrert om å svare ut de to arbeidsmiljøundersøkelsene som har vært gjennomført (LHBT+ og kvinnelige prester). Disse undersøkelsene utløser en aktivitetsplikt som forsøkes svart ut i handlingsplanen. Dette arbeidet må være dynamisk og planen må utvikles videre med tiltak på flere områder. Kirkerådet er både arbeidsgiver for ansatte i rettssubjektet og samtidig ledelse i trossamfunnet. Begge deler bør gjenspeiles i handlingsplanen. Forventningsdokumentet uttrykker hva som kan forventes i hele Den norske kirke. Skal dette bli mulig, må alle arbeidsgivere jobbe med tiltak på dette feltet og den foreliggende handlingsplanen forsøker å ta høyde for det.

Kirkerådet bes om å behandle handlingsplanen slik den foreligger pr i dag, og få den til en årlig gjennomgang i rådet.

Saksdokumentet er tredelt:

Del 1 gir bakgrunn for saken og en kortfattet redegjørelse for aktuell lovgivning og kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold (forkortet LIM).

Del 2 handler om forventningsdokumentets verdigrunnlag og sammenhengen med de tre dimensjonene i *Strategiplanen* (KM-sak 22/21): kirken som fellesskap, kirkens samfunnsoppdrag og kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Del 3 redegjør for handlingsplanen.

Til slutt redegjøres det for økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet vedtar *Forventningsdokument for likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke (side 11-12)*
2. Kirkerådet godkjenner *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (side 13 ff)* og ber om å få planen til en årlig gjennomgang i Kirkerådet.

Saksorientering

1. Bakgrunn

1.1 Behov for fornyelse

Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke 2015 - 2023 ble vedtatt i Kirkerådet i juni 2015. Rådet bestemte at planen skulle «evalueres halvveis i perioden. Dersom evalueringen tilsier at det er behov for vesentlige endringer, ber Kirkerådet om at det fremlegges forslag til ny strategiplan i 2020.» (KR 21/15). I forbindelse med at Kirkerådet i september 2018 behandlet saken «LHBT-identitet: oppfølging av Bispemøtets rapport» vedtok Kirkerådet at:

Arbeid med ny *Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke* igangsettes. Evaluerings- og revisjonsarbeidet gjøres i Utvalg for kjønn og likestilling i tett kontakt med LHBT-utvalget. Saken skal tilbake til Kirkerådet i 2020.

(KR 49/18)

Utvalg for kjønn og likestilling startet arbeidet med å revidere planen, og det ble bl.a. avholdt to konsultasjoner og flere drøftingsmøter med aktuelle faggrupper og miljøer, i samarbeid med LHBT-utvalget. Utvalg for kjønn og likestilling leverte et utkast til en revidert plan i 2019.

Endringer i samfunnet:

2018: *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (likestillings- og diskrimineringsloven)

- 2020: Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. Arbeidsgivere pålegges å fremme likestilling og hindre diskriminering
- 2021: *Lov om tros - og livssynssamfunn* (trossamfunnsloven)

Bærekraftsmålene. **Mål 5: likestilling mellom kjønnene**

Endringer i kirken:

- 2017: Rettssubjektet Den norske kirke få endret arbeidsgiveransvar
- 2017: Kirken får ny vigselsturgi for likekjønnede i 2017
- 2018: LHBT-utvalg nedsettes
- 2020: Undersøkelse: *Å være en sak LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken*
- 2020: *Ordinasjon og kollegafelleskap* Uttalelse fra Bispemøtet om kirkens syn på ordinasjon og kollegafelleskap med kvinnelige prester (BM 59/20)
- 2021: Medarbeiderundersøkelse: *Den norske kirkes arbeidsmiljø for kvinnelige prester*

Nye og relevante planer:

- 2019: Revidert *Strategiplan for Samisk kirkeliv*
- 2020: Revidert *Plan for diakoni i Den norske kirke*
- 2021: *Kristne migranter - handlingsplan*

Endringer i rammebetingelser gjør at gjeldende *Strategiplan for kjønn og likestilling* er utdatert, og det foreslås derfor at den ikke revideres. I stedet legges det opp til at Kirkerådet vedtar et nytt og mer overordnet **Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke**, som legger likestillings- og diskrimineringslovens utvidede forståelse av likestilling og diskriminering til grunn.

Forventningsdokumentet uttrykker Den norske kirkes overordnede verdier og målsetninger og gjelder for ansatte, folkevalgte og frivillige på alle plan i kirken. Dokumentet følger samme struktur som strategiplanen, ved at den er tredelt. Første del omhandler kirken som fellesskap, andre del kirkens samfunnsoppdrag, og siste del dreier seg om kirken som organisasjon og arbeidsgiver.

Forventningsdokumentet konkretiseres i **Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold**. Handlingsplanen har et utgangspunkt i et arbeidsgiverperspektiv i rettssubjektet Den norske kirke, og har samtidig en relevans for alle nivåer i kirken. Planen er ment å være dynamisk og rullerende og omfatte alle diskrimineringsområdene.

Slik den foreligger pr. i dag, er planen mest konkret når det gjelder tiltak som berører forhold knyttet til kjønn og seksualitet, fordi det er et presserende behov for å følge opp undersøkelsene blant ansatte med LHBT-identitet og kvinnelige prester. Planen vil bli supplert med flere tiltak knyttet til andre diskrimineringsområder. Disse bør utarbeides i nær samhandling med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere. Samisk kirkeråd, Døvekirken, Kristent arbeid blant blinde og svaksynte (KABB) og Kristent interkulturelt arbeid (KIA) er noen av de som må bidra til å konkretisere arbeidet med rettighetene til urfolk og mennesker med nedsatt funksjonsevne og med å omfavne et større mangfold i kirken. Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen.

1.2 Hva mener lovverket med likestilling og diskriminering?

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering har som formål å

fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

(§ 1)

Forbudet mot å diskriminere beskrives slik i lovens § 6:

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §7 og 8 som ikke er lovlig etter § 9, 10 eller 11.

Loven åpner for såkalt «**lovlig diskriminering**» (§ 9), og forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et saklig formål
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Den norske kirke benytter seg av muligheten for religiøst begrunnet, lovlig diskriminering når det gjelder vigslers reservasjonsrett og ved ansettelser.

Ekteskapsloven § 13 og Trossamfunnsloven gir prester i Den norske kirke en reservasjonsrett som vigslers. Mest aktuelt er disse tilfellene:

- skilsmisse hvor tidligere ektefelle lever
- brudefolk av samme kjønn

Loven pålegger vigslers å likebehandle kvinner og menn i denne saken. Benytter en prest seg av reservasjonsretten, er vedkommende forpliktet til å vise paret til en prest som ikke reserverer seg.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 beskriver forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen om:

- graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- religion eller livssyn
- etnisitet
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Loven åpner imidlertid for diskriminering i noen tilfeller forutsatt at:

- det har betydning for utøvelsen av yrket/arbeidet
- virksomheten har som formål å fremme et bestemt livssyn eller en religion
- arbeidstakers stilling har betydning for å gjennomføre målet

Kreves dette, skal det opplyses om det ved utlysning av stillingen. Enkelte bispedømmeråd benytter seg av muligheten for å spørre om søkeres syn på samlivsformer.

Annet relevant lovverk

I tillegg til de nevnte lovene er det en rekke FN-konvensjoner som er inkorporert i norsk lovverk. CRPD – FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ILO konvensjonen om urfolks rettigheter, er –sammen med konvensjonene om barn og kvinners rettigheter – svært viktig. I tillegg kommer lover og regelverk som regulerer norsk arbeidsliv, organisasjoner og institusjoner. Kirken benytter seg av retten til saklig forskjellsbehandling, strategier og planer må derfor hensynta dette.

1.2 Kirkens arbeid med likestilling, inkludering og mangfold

Lovverket og arbeidsgiverplikten peker på følgende LIM-områder:

- Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Etnisitet (nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk)
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Alder
- Andre vesentlige forhold ved en person
- Kombinasjoner av disse grunnlagene

Dette angår livene til alle mennesker, og dermed også det meste av det kirken driver med. Kirken har ut fra sin teologiske forankring en rolle som samfunnsinstitusjon, og som arbeidsgiver ansvar for å verne om alle menneskers verd, fremme likeverd og hindre diskriminering, vold og urett. Dette gjør kirken på mange måter. Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold angår kirkens teologiske refleksjon og fornyelse av tradisjoner, språket i liturgier og gudstjenester, trosopplæring og diakoni. Det handler om universell utforming av kirkebygg og kirkeliv. Det handler om å få sine rettigheter som arbeidstaker ivaretatt og å kunne tjenestegjøre eller være frivillig i kirken i ulike livssituasjoner og gjennom livets faser. Det handler om å være trygg for at en ikke utsettes for diskriminering eller ulike former for vold. Det handler om utøvelse av formell og uformell makt i ulike relasjoner og om kirkens ansvar for de som er mest sårbare, både i kirken og også i samfunnet.

I denne saken nevnes kirkens engasjement stikkordsmessig som bakgrunn for de to dokumentene Kirkerådet skal behandle på dette møtet. Noen eksempler på arbeidsfelt i Kirkerådet som omfatter LIM:

- HR-regelverk og ansvar for å sikre rettigheter og avverge diskriminering blant ansatte
- Universell utforming og tilgjengelighet i både kirkebygg, kirkens inventar, kontorlokaler og digitale verktøy – og av kirkens ulike aktiviteter.
- Rekruttering til kirkelige stillinger, økt mangfold
- Stimulere til større mangfold blant folkevalgte
- Vold og seksuelle overgrep: avverge og håndtere overgrep i kirken, holdningsskapende arbeid
- Teologisk refleksjon om menneskeverd, likeverd og mangfold
- Inkluderende språk, liturgier
- Økumeniske impulser til teologi og diakoni om Guds mangfoldige kirke
- Urfolks teologi og rettigheter. Samisk kirkeråd har et særlig ansvar
- Barns rettigheter: barn og unge og trosopplæring
- Internasjonalt arbeid for kvinners rettigheter
- Inkludering av kristne migranter i menighetene
- Asylsøkere, konvertitter og inkludering av innvandrere i menighet og lokalsamfunn
- Tros- og livssynsfrihet, minoritetsbeskyttelse
- Arbeid mot rasisme, antisemittisme og islamofobi
- Arbeid for et livsynsåpent samfunn

I alt dette samarbeider Kirkerådet med en rekke interesseorganisasjoner, ulike aktører i sivilsamfunnet, og lokale og nasjonale myndigheter. Mye skjer også gjennom økumenisk samarbeid i Norge og internasjonalt.

2. Forventningsdokument

2.1 Verdigrunnlag

Den norske kirkes menneskesyn bygger på Bibelen og den evangelisk-lutherske lære og tradisjon. Den kristne likeverdstanden er mer radikal enn samfunnets fordi den begrunnes i at mennesket er skapt i Guds bilde, og fordi nestekjærligheten ikke gjør oss ansvarlige bare overfor et menneskelig felleskap, men også overfor Gud. Kirken utgangspunkt er trosbasert, men også rettighetsbasert, ved at menneskerettighetene legges til grunn for arbeidet med menneskeverd og likestilling. Det er staten som har ansvar for å ivareta menneskerettighetene (juridisk pliktberer), mens kirken ser seg selv som en moralsk pliktberer som skal bidra til at staten sikrer sine borgeres rettigheter.

Kirkemøtet i 2014 uttrykte det slik:

Gud har skapt alle mennesker i sitt bilde, og menneskets iboende verdighet ligger til grunn for den radikale likeverdstanden i kristendommen. Kirkens engasjement for de universelle menneskerettighetene har derfor troen på Gud som skaper som fundament. Men også troen på Jesus Kristus som viser Guds omsorg for hele det menneskelige livet og kirkens kall og oppgave, som

innebærer å ta et oppgjør med undertrykkelse, ulikhet og urett, begrunner kirkens menneskerettighetsarbeid.

Menneskets iboende verdighet kan aldri fratas et menneske selv om menneskerettighetene ikke skulle være oppfylt. Menneskerettighetene verner mennesket fra fødselen av. Det kristne menneskesynet og etikken går lenger enn dette og vil verne om mennesket fra unnfangelsen til livets slutt. (KM 09/2014)

Alle mennesker er skapt i Guds bilde, uavhengig av hvordan en ser ut og hva en kan forstå og gjøre. Av ulike grunner har mennesker gjennom alle tider behandlet hverandre ulikt ut fra kjønn, alder, funksjonsevne, sosial status og annen gruppetilhørighet. At vi er skapt likeverdige, betyr ikke at vi er like eller utrustet til å ivareta de samme oppgaver i kirke og samfunn. Forskjellene er en berikelse og avspeiler mangfoldet i Guds skaperverk. Men forskjellsbehandling kan kun aksepteres om den som forskjellsbehandles, selv opplever at dette gir vedkommende økt frihet og muligheter til livsutfoldelse, ut fra sine egne forutsetninger. Å begrense noens frihet og muligheter fordi andre er tjent med det, er en synd.

Kirkens verdigrunnlag oppsummeres slik i forventningsdokumentet:

- Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- Enhver har rett til å definere sin egen identitet og til å erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratår andre de samme muligheter.
- Alle mennesker skal få sine juridiske rettigheter ivaretatt.
- Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern for å sine rettigheter ivaretatt og få realisert sitt potensiale.
- Likestilling og inkludering krever endring for å oppnå rettferdighet.

2.2 Kirken som fellesskap

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes. (Forventningsdokumentet)

Evangeliet gir frihet, verdighet og glede: «Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne. Dere er alle én i Kristus Jesus.» (Gal 3,28). Dette skal alle få oppleve i møte med kirken ved at den fremmer likeverd, likestilling og mangfold.

Mennesket er skapt til relasjon med Gud, medmennesker, seg selv og det øvrige skaperverket. Derfor er kirkens dåp lik for alle. Den gir en likeverdig tilhørighet i Kristus og i det nye livet i Den hellige ånd. Kirken er Kristi kropp. Vårt mangfoldige fellesskap avspeiler kirkens menneskesyn, dens selvforståelse og et gudsbilde som sidestiller mennesker, og gir ulike menneskelige uttrykk lik verdi. Dette er det teologiske grunnlaget som motiverer til kamp for verdighet og rettferdighet for alle mennesker.

Enkelte grupper trenger et særlig vern og «positiv forskjellsbehandling» for å få sine rettigheter ivaretatt. Dette gjelder barn, kvinner, mennesker med nedsatt funksjonsevne, seksuelle minoriteter, urfolk og ulike religiøse og kulturelle minoriteter. Arbeidet for menneskeverd og frihet til livsutfoldelse henger uløselig sammen med kampen for likestilling og arbeidet mot diskriminering og urett.

Livsbetingelsene er ulike, noen har det vanskeligere enn andre. Mulighetene for endring er forskjellige. Omsorg og nestekjærlighet bygger på gjensidighet, likeverd og respekt for den andres integritet. Inkluderende fellesskap er et viktig uttrykk for kirkens medmenneskelige omsorg. Dette fellesskapet beskrives i Bibelen som en kropp med mange ulike lemmer og funksjoner (1. Kor. 12). I dette fellesskapet møtes mennesker av begge kjønn med ulike funksjonsevner, ulik kultur og etnisk bakgrunn. I et inkluderende fellesskap skal den enkelte både se og bli sett. Der gis gjensidig trøst og hjelp, der frigjøres nye krefter og nytt håp.

(Plan for diakoni)

Den norske kirke har også et globalt ansvar og engasjement for å fremme likestilling og hindre diskriminering. De økumeniske organisasjonene, Norges Kristne Råd, Kirkenes verdensråd (KV) og Det lutherske verdensforbund (LVF) er sentrale arenaer for dette arbeidet. Disse organisasjonene, sammen med søsterkirker, har utvidet Den norske kirkes forståelse av kvinner, urfolk og ulike minoriteters livsvilkår. Frigjøringsteologi, feministteologi og ulike varianter av kontekstuell bibel- fortolkning har utvidet forståelsen, gitt inspirasjon og vært avgjørende for Den norske kirkes likestillingsarbeid og aksept av et teologisk og kulturelt mangfold.

Fra 1980-tallet har LVF vært en viktig inspirator for Den norske kirkes arbeid med kvinner og likestilling. LVFs prinsipper for kjønnsrettferdighet («Gender Justice Policy») ble inkorporert i *Plan for kjønn og likestilling* i 2015.

KV-dokumentet [Tilværelsens gave](#) er banebrytende i sin teologiske argumentasjon for at mennesker med nedsatt funksjonsevne er en selvsagt del av kirkens fellesskap:

Når premisset er at vi er skapt som et uttrykk for Guds kjærlighet, følger det også at i Guds kjærlige øyne finnes det ikke forskjellige kategorier av mennesker inndelt etter status, rase, kjønn, alder eller funksjonsevne. Det finnes kun mennesker som er Guds barn.

Nevnes kan også arbeidet med barns rettigheter som Kirkenes verdensråd og UNICEF samarbeider om. [Kirkens ansvar for barns rettigheter](#) handler om å lytte til barn, beskytte barn og ta vare på jorda er en ressurs for menighetene også i Den norske kirke.

Dette er bare noen eksempler på økumeniske dokumenter som har gitt kunnskap og inspirasjon til Den norske kirkes arbeid med diskriminering.

2.3 Kirkens samfunnsoppdrag

Den norske kirke skal formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke forstår seg selv som en tjenende kirke, og diakonien har alltid vært en del av kirkens vitnesbyrd om evangeliets frigjørende nåde og kraft. Kirkens samfunnsoppdrag er å være en tydelig og selvstendig stemme som målbærer kirkens etiske og moralske ståsted fundert på Bibelen som en grunnleggende verdi i vårt samfunn.

I kraft av å være landets største medlemsorganisasjon har Den norske kirke gjennom sin oppslutning, tradisjon og posisjon både et stort ansvar og muligheter for innflytelse. Som deltaker i sivilsamfunnet skal kirken holde myndighetene ansvarlige for ivaretagelsen av menneskerettighetene for alle grupper i samfunnet, og kirken skal påpeke urett og diskriminering.

Gjennom dette bidrar kirken også til regjeringens handlingsplan for å nå bærekraftsmålene.

Kirken har, som tidligere nevnt, en tvetydig historie. Kirken har både tilpasset seg og opponert mot de til enhver tid rådende normer i samfunnet, noe som iblant gjorde den blind for sin medvirkning til diskriminering og undertrykkelse. Kirken må stadig spørre seg om hva som er de blinde flekkene i møte med eventuell urett, ekskludering og diskriminering som kirken selv praktiserer, og som finnes i det norske samfunnet og i andre land.

Samtidig finnes det en annen historie om likeverd og likestilling. I denne sammenheng er f.eks. konfirmasjonspåbudet i 1736, med obligatorisk undervisning for både gutter og jenter, en likestillingshistorisk milepæl for både kirke og samfunn i Norge. Mange kristne har stått i første rekke i kampen for kvinners rettigheter og kirkens diakonale innsats for samfunnets svakeste. Deres innsats ga et viktig grunnlag for byggingen av den moderne velferdsstaten. De senere år har også urfolks rettigheter blitt en viktig sak for kirken. Arbeidet for tros- og livssynsfrihet, både her hjemme og globalt, er også en viktig del av kirkens engasjement mot diskriminering.

Kirkens Nødhjelp arbeider på oppdrag fra Den norske kirke og har jenter og kvinners rettigheter som en av sine hovedprioriteringer. Det Norske Misjonsselskap (NMS) har også et omfattende arbeid for å fremme likestilling, mens Areopagos arbeider for økt toleranse og samhandling gjennom sitt dialogarbeid. Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL), kirkelige dialogsentre og ulike bilaterale tros- og livssynsdialoger er svært viktige i kirkens arbeid med tros- og livssynsfrihet og mot antisemittisme, hat og diskriminering av religiøse minoriteter, både her hjemme og ute.

2.4 Kirken som organisasjon og arbeidsgiver

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

(Forventningsdokumentet)

Den norske kirke er underlagt likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Som arbeidsgiver er Den norske kirke også underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten som Stortinget forsterket og utvidet i 2019.

2.5 Aktivitets- og redegjørelsesplikten

- Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Målet er å vurdere om det er praksiser, retningslinjer eller en kultur internt i virksomheten, som gjør at noen ansatte behandles annerledes enn andre.

- Alle offentlige virksomheter og alle virksomheter med mer enn 50 ansatte (20 hvis en av partene i arbeidslivet krever det) må følge en firestegsmodell for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Fire-steps modellen går ut på å kartlegge risiko og hindringer for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak og evaluere resultatene av arbeidet.

Alle arbeidsgivere som følger firestegsmodellen for aktivitetsplikten må også redegjøre for arbeidet. Redegjørelsen består av to hoveddeler:

- en likestillingsredegjørelse
- en redegjørelse for arbeidet med aktivitetsplikten

Redegjørelsen skal ligge i årsmelding/årsrapport eller annet offentlig dokument.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere for å fremme likestilling og hindre diskriminering i samfunnet. I kirkelig virksomhet ivaretas dette ved at fagfeltet har et tverrgående perspektiv på alle nivå og felt.

(Likestillings – og diskrimineringsombudet)

3. Handlingsplanen

Forventningsdokumentet er et overordnet policy-dokument som uttrykker målet for arbeidet med LIM. For å komme dit, er det behov for en konkret *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold* som konkretiserer og forplikter Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen en gitt frist. Utgangspunktet for handlingsplanen er kirkens arbeidsgiveransvar og aktivitets- og redegjørelsesplikten som pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Handlingsplanen skal dekke hele likestillings- og diskrimineringsfeltet. Foreløpig er planen slik den nå foreligger, mest konkret når det gjelder diskriminering knyttet til kjønn og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, noe som har sammenheng med et presserende behov for oppfølging av undersøkelsene om LHBT og kvinnelige prester. Planen skal være dynamisk og rullerende og bli supplert med flere konkrete tiltak på andre diskrimineringsområder fortløpende. Som nevnt innledningsvis i dette dokumentet, vil dette arbeidet bli gjort i samarbeid med de gruppene det gjelder, og med relevante samarbeidspartnere.

Det foreslås at Kirkerådet foretar en årlig gjennomgang av handlingsplanen. Dette vil sikre forankring i rådet og være en årlig påminnelse om det ansvaret som påligger Kirkerådet som arbeidsgiver.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kostnader og administrative ressursbehov knyttet til oppfølging av *Handlingsplan for likeverd, likestilling og mangfold* legges inn i de årlige budsjettene.

Rom for alle – bruk for alle

Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

*Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne.
Dere er alle én i Kristus Jesus. Gal. 3,28*

Verdigrunnlag

- ❖ Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- ❖ Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratrar andre de samme muligheter.
- ❖ Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- ❖ Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- ❖ Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes.

- Alle mennesker skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.
- Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
- Barn og unge skal oppdras til tillit og toleranse for mangfold. De skal utrustes til å gjenkjenne og motarbeide diskriminering og urett.

Kirkens oppdrag er å formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker, slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

- Kirken bygger åpne fellesskap preget av respekt, raushet og toleranse for mangfold, sammen med andre tros- og livssynssamfunn, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndigheter.
- Kirken bidrar til å oppfylle bærekraftsmål nr. 5 for å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet, lokalt, nasjonalt og globalt.
- Kirken påpeker og motarbeider urett og maktmisbruk som fører til diskriminering og nedvurdering av enkeltmennesker eller grupper av mennesker.

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utrunder kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Handlingsplan for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

- Den norske kirke er underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag.

Den norske kirkes likestillings- og mangfoldsarbeid skal ivareta Den norske kirkes arbeidsgiverplikt og utvikle og forvalte den ressursen en mangfoldig arbeidsstokk representerer. Målgruppe for denne handlingsplanen er dermed først og fremst ansatte.

Mandat

Handlingsplanen skal forplikte Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres, og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen gitte frister. Aktivitets- og redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering.

Dnk arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, nasjonal opprinnelse, funksjonsevne, graviditet eller kjønnsidentitet. **Det er både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus på tiltak for likestilling og mangfold og inkludering.** Dette handler om å ta på alvor at både fordommer og barrierer kan være sammensatte, og dermed også utvikle tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten.

Likestilling handler også om kvaliteten på Den norske kirke som arbeidsplass og om kirkens legitimitet i samfunnet. Likestilling er et kontinuerlig arbeid. Handlingsplanen beskriver mål og tiltak som skal styrke likestilling, mangfold og inkludering, og er rullerende. Kirkerådet vil motta en årlig rapport om arbeidet og vedtar oppdateringer av planen. En forutsetning for å lykkes i dette arbeidet er at ledere og ansatte bidrar til målrettet arbeid for likestilling, mangfold og inkludering i Den norske kirke hver eneste dag.

Handlingsplan

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>1.1 Et tydeligere lederansvar.</p> <p>a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfolds- arbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p> <p>b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfolds arbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen</p> <p>c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. • LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget • Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Menighetene • Bispedømmene, • Preses og Direktør Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet – HR • Menighetene • Bispedømmene, 	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> • Felles varslingsystem Dnk 	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) Leder på alle nivå Vernetjeneste 	<p>Kontinuerlig</p> <p>(følge prosedyre)</p>	
<p>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 	<ul style="list-style-type: none"> Kirkerådet Kirkerådet – Virksomhets-styring Bispedømmene AMU og RAMU 		<p>Styrings-dialogene en viktig arena</p>

	formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.			
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutterings-kampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • kommunikasjonsavdelinger 		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 		
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</p> <p>E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt)</p> <p>Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Dato kommer Kontinuerlig	
2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres • - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer. • Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Kontinuerlig	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			
2.3 God personal- og likestillingspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Bispedømmene • Kirkerådet 		
2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsmoduler • Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner • Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste, 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • - Kirkerådet - Seksjon for diakoni og samfunn 		<ul style="list-style-type: none"> • Webinar «Gudstjeneste – for alle?» • Initiert redigering av kursopplegget om Tilværelsens gave for frivillige i samarbeid med K-stud
2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjørelsesplikt og aktivitetsplikt • Ansatte kursene i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet og KA • Vernetjeneste 	Kirkeledersamling 1-2 nov HVO 8.-9. nov	LDO seminar



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Tove Marie Sortland	025	24/02233-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Kommunikasjonsarbeid i Stavanger bispedømme. Førstegangsbehandling

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd vedtok i juni 2020 en kommunikasjonsstrategi for rådets arbeid. Siden da har strategien har blitt revidert ut fra Den norske kirkes nye overordnede strategi, men den er ellers ikke endret og gjelder fortsatt for kommunikasjonsarbeidet. Hensikten med strategien er å styrke kvaliteten på kommunikasjonsarbeidet i Stavanger bispedømme. Strategien skal være et verktøy for å strukturere og målrette informasjon og kommunikasjon fra bispedømmet.

Strategien finnes i en fullstendig versjon og en kortversjon, i tillegg har den ulike vedlegg og ressurser til bruk for både rådsadministrasjon, proster og menigheter. Strategien svarer på hvorfor bispedømmerådet skal kommunisere, hva som skal ut til hvem og på hvilken måte.

Strategien er sammenfattet i disse punktene som oppsummering av kortversjonen:

- Vi forteller gode historier fra bispedømmet og om hvordan visjonen realiseres.
- Vi løfter fram soknene og ansatte og frivillige der.
- Vi formidler nåde og godhet.

I kommunikasjonsstrategien heter det: Bispedømmerådets formål er å «vekke og nære det kristelige livet i menighetene». For å oppfylle formålet må vi kunne nå ut med ulike budskap på en god måte, samt være mottakelige for tilbakemeldinger og dialog. Slik skaper de ulike rådsnivåene sammen kirkens kommunikasjon, både internt og utadrettet.

Bispedømmets kommunikasjonsarbeid har målgruppene

- Ansatte i Den norske kirke i Stavanger bispedømme, både i BDR og fellestråd
- Frivillige og tillitsvalgte
- Medlemmer i Den norske kirke
- Offentligheten

Kommunikasjon er et av flere verktøy for å nå strategimålene for bispedømmet, som sammenfaller med Den norske kirkes strategidokument.

Hvordan kommuniserer bispedømmerådet nå?

Bispedømmerådets kommunikasjonsarbeid foregår langs to hovedakser:

- kommunikasjon ut både internt og eksternt om rådets arbeid og livet i menighetene
- støtte og bidra til utvikling i menighetenes kommunikasjon

Når det gjelder første punkt, bruker vi hovedsakelig egne nettsider, facebooksider, nyhetsbrev, mediekontakt og mail til menigheter. Bispedømmet har også en Instagram-konto som heter Kirken i Rogaland, den har vært lite brukt den siste tiden.

Tidligere år har mellom 30-50 000 brukere vært innom nettsidene www.kirken.no/stavanger i løpet av et år. For 2023 er tallene ikke klare, siden Kirkerådet ikke er helt i mål med bytte av analyseverktøy.

Innleggene på Facebook-siden «Stavanger bispedømme» nådde i fjor til sammen ut til 33 600 personer og over 7000 var inne på selve siden, som har rundt 1550 følgere. Høsten 2023 – våren 2024 var kommunikasjonsrådgiveren også avdelingsleder, så det ble sendt ut noe færre nyhetsbrev enn vanlig, dvs. fem brev ble sendt til rundt 550 mottakere i løpet av året, hovedsakelig ansatte, rådsmedlemmer og frivillige.

Mediesaker som involverer kirken i Rogaland, førte til nær 2500 store og små artikler i 2023. Likevel kan menighetene synes det er vanskelig å nå ut med sine arrangement og tilbud gjennom media. En gjennomgang av artiklene viser at saker om folk, gladnyheter og ekstraordinære hendelser får spalteplass, men også saker med negative vinklinger.

Når det gjelder støtte og utvikling av menighetenes eget kommunikasjonsarbeid har vi tidligere hatt satsinger på menighetsblad, sosiale medier og utvikling av kommunikasjonsplaner, samt egne tiltak inn mot hendelser som kirkevalget og drop-in-dåp-kampanje. Bispedømmenivået er også viktig for å nå ut til menighetene med kunnskap om Kirkerådets nasjonale kampanjer og digitale fellesverktøy. Kommunikasjonsrådgiver bistår fellestråd og menigheter med rådgivning i enkeltsaker og kursing. Det er et mål å i større grad samle og styrke nettverket av alle som jobber med kommunikasjon i Den norske kirke i Rogaland.

Utfordringer

Av utfordringer i kommunikasjonsarbeidet som ligger foran kan blant annet nevnes jubileet i 2025. Det er en veldig god anledning til å «være mer for flere», som det heter i strategien. Da må jubileet lande godt og feiringen bli tatt videre i hele bispedømmet, ikke bare Stavanger kommune.

Rekruttering til kirkelige stillinger og frivillig medarbeiderskap er områder der synkende tall er særlig kritisk, og der godt kommunikasjonsarbeid kan gi viktige bidrag. For å få ut de gode og inspirerende fortellingene om å være kirkelig medarbeider, enten ansatt eller frivillig, trengs det lagarbeid og koordinering.

Ellers er god kommunikasjon avgjørende for å nå målgrupper som konfirmanter og unge, som er grupper med særlig fokus for tiden. Her er vi avhengige av kompetanse og nært samarbeid mellom menigheter, fellestråd, bispedømme og kirkeråd. Et av målene i dette arbeidet er å få flere menigheter til å ta i bruk nasjonale kampanjer om for eksempel konfirmasjon.

Å bistå menigheter og fellestråd i arbeidet med samfunnskontakt vil være et viktig arbeid for bispedømmenivået fram mot valget neste år. Synliggjøring av og økt kunnskap om kirkens rolle i lokalsamfunnene er stikkord her.

Utvikling

Kirkerådet jobber for tiden med en ny kommunikasjonsstrategi, som har som mål at kirken skal være tydeligere og mer til stede i folks liv. Strategien blir utarbeidet i samarbeid med fellestråd og bispedømmeråd. Strategien skal være overordnet og gi muligheter og inspirasjon til regionale og lokale planer. Målet er et forenklet verktøy som kan støtte menighetenes kommunikasjonsarbeid og være noe alle som jobber med kommunikasjon i kirken kan bruke og tilpasse lokalt.

Når Kirkerådets kommunikasjonsstrategi er klar for bispedømmenivået, vil bispedømmerådet få en sak til behandling der Stavangers strategi fra 2020 vil bli foreslått fornyet.

Allerede nå kan denne orienteringssaken danne bakgrunn for en samtale rundt tema som: Hvilke ønsker har dette bispedømmerådet for kommunikasjonsarbeidet? Hva er det særlig viktig at ligger til grunn for det regionale arbeidet med Kirkerådets kommende plan? Har rådet tanker om hva som kunne styrket menighetenes kommunikasjonsarbeid?

Forslag til vedtak

Administrasjonen bes arbeide videre med kommunikasjonsstrategi for Stavanger bispedømme ut ifra innspill som kom fram i møtet.

Kommunikasjonsstrategi for Stavanger bispedømmeråd

Første versj. 12.12.17

Rev. 09.03.20

Rev. 30.04.20

Rev. 05.03.20

Målet med planen

Hensikten med planen er å styrke kvaliteten på kommunikasjonsarbeidet i Stavanger bispedømme. Planen skal være et verktøy for å strukturere og målrette informasjon og kommunikasjon fra Stavanger bispedømme.

HVORFOR skal kirken kommunisere?

✓ Kommunikasjon og informasjon er en del av kirkens kjernevirksomhet.

«Hvor fagert det er når den som bringer gledesbud kommer løpende over fjell, melder fred og bærer godt budskap.» (Jes. 52,7)

«Gå derfor og gjør alle folkeslag til disipler: Døp dem til Faderens og Sønnens og Den hellige ånds navn og lær dem å holde alt det jeg har befalt dere.» (Matt. 28,19)

✓ Bispedømmerådets formål: *Vekke og nære det kristelige livet i menighetene.*

For å oppfylle formålet må vi kunne nå ut med ulike budskap på en god måte, samt være mottakelige for tilbakemeldinger og dialog. Slik skaper de ulike rådsnivåene sammen kirkens kommunikasjon, både internt og utadrettet.

Verdier, visjon og strategi

HVA er budskapet?

Den norske kirkes **visjon**: *Mer himmel på jorda*

Strategi for kirken i Stavanger bispedømme

Tror - vi vil inspirere til å søke kilder til tro

Byr seg – vi vil se, engasjere oss og vise omsorg

Åpner - vi vil være en kirke med rom for alle

Deler - vi vil være engasjerte, livsnære og tydelige formidlere

Inviterer – vi vil skape gode fellesskap

Kommunikasjon er et verktøy for å understøtte de sju hovedpunktene i **Kirkemøtets visjonsdokument**. I perioden 2019–2021 skal vi arbeide for at:

- 1 - Gudstjenestelivet blomstrer.
- 2 - Flere søker dåp og trosopplæring.
- 3 - Kunst- og kulturuttrykk er en del av kirkens liv.
- 4 - Kirken engasjerer seg i samfunnet.
- 5 - Flere finner sin plass i kirkelig arbeid.

6 - Kirken skaper trygge rom.

7 - Kirken har en demokratisk og velfungerende organisasjon.

Verdier som skal prege kommunikasjonen fra Den norske kirke:

- ✓ Skape tillit
- ✓ Være troverdige
- ✓ Skape nærhet
- ✓ Være relevante
- ✓ Gi økt engasjement

Verdier for arbeidet på Stavanger bispedømmekontor skal også gjelde kommunikasjonsarbeidet vårt:

- ✓ *Imøtekommenhet* – vi er åpne, tilgjengelige, tydelige og hjelpsomme. Vi svarer på henvendelser.
- ✓ *Respekt* – vi anerkjenner alle menneskers verdighet og ulikheter. Vi bruker et inkluderende språk som bygger fellesskap og skaper dialog.
- ✓ *Kvalitet* – kommunikasjonsarbeidet preges av profesjonalitet, godt språk, gode bilder. Vi kommuniserer relevant, meningsfullt og korrekt.
- ✓ *Kreativitet* – kommunikasjonsarbeidet utvikles stadig både i form og innhold. Vi bruker de kanaler og muligheter som er tjenlige for å få budskapet fram.
- ✓ *Engasjement* – vår kommunikasjon skal både speile kirkens engasjement, og inspirere til engasjement og handling og gi næring til tro og håp.

HVORDAN kommuniserer vi?

Strategisk kommunikasjon – kommunikasjon er et av mange verktøy for å nå organisasjonens visjoner og mål.

Internkommunikasjon – informasjonsflyten og utvekslingen av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere, og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer og i ulike enheter eller deler av organisasjonen.

Omdømme - bygges innenfra, i intern og ekstern kommunikasjon, og gjennom:

Mediekontakt – samarbeidspartner både når det gjelder informasjon og omdømme.

Til HVEM?

Ansatte i Den norske kirke i Stavanger bispedømme, både i BDR og fellesråd

Frivillige og tillitsvalgte

Medlemmer i Den norske kirke

Medier lokale, regionale og nasjonale

Offentligheten

Sammenfattet:

Vi forteller gode historier om og fra Stavanger bispedømme, og om hvordan visjonen vår blir satt ut i live. Vi løfter fram soknene med positive fortellinger om kirke og menighetsliv, om ansatte og frivillige. Vi formidler nåde og godhet.

Hva kommuniserer vi hvor? Hvilket stoffområde skal ut i hvilken kanal.

HVA	Nett	Sos. media	Intra-nett	PM	Kro-nikk	Nyhets-brev
Vår virksomhet <ul style="list-style-type: none"> Biskopens virksomhet (vigsling, visitaser, reiser, vennskapsbispedømmer) Bispedømmerådets virksomhet Menighetenes virksomhet Den norske kirkes virksomhet (kirkevalg, endringer i organisasjoner, Kirkemøtet, kirkeåret) 	Alle kanaler aktuelle, i noe ulik grad avhengig av sak.					
Våre verdier og standpunkt <ul style="list-style-type: none"> Biskopens taler, foredrag, innlegg Bispedømmerådets vedtak (verdier, standpunkt, samfunnsdebatten, kirkepolitiske spørsmål) Kirkens budskap og tro Strategiplan for Stavanger bdr 	Alle kanaler stort sett aktuelle, i noe ulik grad avhengig av sak.					
Vedtak og saksdokumenter <ul style="list-style-type: none"> Bispedømmerådets vedtak og saksdokumenter. 	Alle kanaler stort sett aktuelle, i noe ulik grad avhengig av sak.					
Personal: Søkerlister, tilsetninger, presentasjon av nyansatt <ul style="list-style-type: none"> Søkere og tilsatte i Stavanger bispedømmeråd (prester og administrasjon) 	X	X	X	X		X
Postjournaler	X					
Informasjon om kontorets ansatte <ul style="list-style-type: none"> Stillinger, kontaktinfo 	X					
Informasjon om kirkens tjenestetilbud <ul style="list-style-type: none"> Dåp, konfirmasjon, bryllup, begravelse 	X	X		X	X	
Informasjon om å jobbe i kirken <ul style="list-style-type: none"> Kirken som arbeidsplass Ledige stillinger 	Alle passende kanaler aktuelle, i noe ulik grad.					
Ressurser for tilsatte og menigheter <ul style="list-style-type: none"> Planer, skjema, regler og rutiner, faglig materiell, håndbøker 	X		X			X

Kalender						
<ul style="list-style-type: none"> Oversikt over arrangement, kurs og tilbud 	X	X	X			X

Fordeling av informasjonsoppgaver og ansvar

Biskopen er hovedansvarlig for kommunikasjonen om det teologiske og verdimeslige, samt for offentlige uttalelser om ledelse av prestedtjenesten og om saker som vedrører tilsynet med ansatte, tillitsvalgte og menigheter. (Jfr. tjenesteordning for biskoper §§ 1 og 2).

Stiftsdirektøren er hovedansvarlig for kommunikasjon om organisasjonen, samt for informasjon om det økonomiske og administrative.

Lederen av bispedømmerådet uttaler seg om beslutninger tatt av bispedømmerådet.

Avdelingsledere ved bispedømmekontoret har ansvar for saksopplysninger og vurderinger innenfor sitt fagområde, og kan be andre i avdelingen om å uttale seg/informere om dette.

Rådgivere og konsulenter ved bispedømmekontoret kan gi saksopplysninger og vurderinger innenfor sitt fagfelt i forståelse med nærmeste overordnede.

Proster og prester har informasjonsplikt etter offentlighetsloven og rett til å uttale seg om aktuelle spørsmål. De er samtidig forpliktet på ordinasjonsløfte, tjenesteordninger og personvernbestemmelser. Prostene har et særlig ansvar for å synkronisere sin kommunikasjon med biskopen. Av prestene forventes det at de opptrer ryddig som kirkelige representanter og tar opp interne utfordringer i rette fora. Det forventes også at de opptrer klokt i forhold til å ivareta presterollen i offentlig kommunikasjon.

Ansvar for hjemmesider, intranett, sosiale medier og førstelinje-kommunikasjon

Stiftsdirektøren er ansvarlig redaktør for nettsidene www.kirken.no/stavanger

- Kommunikasjonsrådgiver har det daglige redaktøransvaret for hjemmesidene, samt bispedømmets Facebookside.
- Biskop og kommunikasjonsrådgiver har felles redaktøransvar for biskopens Facebookside.
- Det vurderes å opprette en redaksjonsgruppe som kan bidra med innspill og vurdering av det som publiseres på hjemmesider og i sosiale medier.
- Kommunikasjonsrådgiver er daglig redaktør for intranettsidene til bispedømmet. Andre kan publisere her i samråd med kommunikasjonsrådgiver eller avdelingsleder.
- Sentralbordfunksjonen skal være gjennomtenkt og godt organisert.
- Alle ansatte ved bispedømmekontoret har et grunnleggende ansvar for kommunikasjonsarbeidet på sitt fagområde, for eksempel for å melde aktuelle saker til kommunikasjonsrådgiver, bruke kommunikasjon aktivt som verktøy i arbeidet og tenke mottakerorientert i kommunikasjonen.

Videreutvikling av rutiner

- Beskrive hvilke rutiner som finnes allerede, for eksempel ift pressemeldinger om nyansatte osv.
- Lage rutiner for informasjon internt og eksternt om innsettelse, avskjeder, kirkejubileer.
- Sikre at kommunikasjon som fast tema på allmøter og avdelingsmøter. (Hva skal kommuniseres? Hvordan? Når?)
- Samle planer og tips for stoff-områder som skal dekkes, i samarbeid med ledelse, avdelinger og etter innspill fra menigheter og andre.

Eksisterende og planlagte vedlegg til planen

- ✓ Plan/strategi for hjemmesider (produseres)
- ✓ Plan/Strategi for Stavangers del av Kirkebakken (produseres)
- ✓ Strategiplan for SoMe (produseres)
- ✓ Retningslinjer for SoMe (eksisterer)
- ✓ Beredskapsplan (eksisterer)
- ✓ Møte med medier ved katastrofer og ulykker (eksisterer)
- ✓ Visjonsdokument for Dnk (eksisterer)
- ✓ Kommunikasjonsstrategi for Dnk (eksisterer)
- ✓ Kommunikasjonsplan for menighet – mal (produser)
- ✓ Årshjul for kommunikasjonsarbeidet (produser)
- ✓ Årsplan 2020 Stavanger bispedømme (eksisterer)

Andre aktuelle tema å legge inn i planen:

- Samkjøring med nasjonale kampanjer
 - Kontakt med menigheter
 - Nettverk for kommunikasjonsarbeidere
- ✓ Det kan bli aktuelt å lage en forenklet versjon av kommunikasjonsplanen, som et lite hefte.



DEN NORSKE KIRKE
Stavanger bispedømme

Kommunikasjonsstrategi for Stavanger bispedømmeråd

Kortversjon revidert med nye strategimål

Målet med strategien

Hensikten med strategien er å styrke kvaliteten på kommunikasjonsarbeidet i Stavanger bispedømme. Strategien skal være et verktøy for å strukturere og målrette informasjon og kommunikasjon fra Stavanger bispedømme.

HVORFOR skal kirken kommunisere?

✓ Kommunikasjon og informasjon er en del av kirkens kjernevirksomhet.
«Hvor fagert det er når den som bringer gledesbud kommer løpende over fjell, melder fred og bærer godt budskap.» (Jes. 52,7)

«Gå derfor og gjør alle folkeslag til disipler: Døp dem til Faderens og Sønnens og Den hellige ånds navn og lær dem å holde alt det jeg har befalt dere.» (Matt. 28,19)

✓ Bispedømmerådets formål: *Vekke og nære det kristelige livet i menighetene.*
For å oppfylle formålet må vi kunne nå ut med ulike budskap på en god måte, samt være mottakelige for tilbakemeldinger og dialog. De ulike rådsnivåene skaper sammen kirkens kommunikasjon, både internt og utadrettet.

Visjon og verdier

Den norske kirkes visjon: *Mer himmel på jorda*

Kommunikasjon er et verktøy for å understøtte de ni hovedpunktene i **Kirkemøtets visjonsdokument:**

Kirken åpner rom for tro

- 1.1. Forkynner evangeliet til mennesker gjennom livet
- 1.2. Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle
- 1.3. Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke

Kirken er der livet leves

- 2.1. Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner
- 2.2. Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt
- 2.3. Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører

Kirken er mer for flere

- 3.1. Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt
- 3.2. Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på
- 3.3. Skaper mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena

Verdier for kommunikasjonsarbeidet vårt:

- ✓ *Imøtekommenhet* – vi er åpne, tilgjengelige, tydelige og hjelpsomme. Vi svarer på henvendelser.
- ✓ *Respekt* – vi anerkjenner alle menneskers verdighet og ulikheter. Vi bruker et inkluderende språk som bygger fellesskap og skaper dialog.
- ✓ *Kvalitet* – kommunikasjonsarbeidet preges av profesjonalitet, godt språk og gode bilder. Vi kommuniserer relevant, meningsfullt og korrekt.
- ✓ *Kreativitet* – kommunikasjonsarbeidet utvikles stadig både i form og innhold. Vi bruker de kanaler og muligheter som er tjenlige for å få budskapet fram.
- ✓ *Engasjement* – vår kommunikasjon skal både speile kirkens engasjement, inspirere videre til engasjement og handling, og gi næring til tro og håp.

HVORDAN kommuniserer vi?

Strategisk kommunikasjon – kommunikasjon er et av mange verktøy for å nå organisasjonens visjoner og mål.

Internkommunikasjon – informasjonsflyt og utveksling av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere, og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer og i ulike enheter eller deler av organisasjonen.

Omdømme – bygges innenfra, i intern og ekstern kommunikasjon i alle kanaler kirken bruker, og gjennom medie- og samfunnskontakt.

Til HVEM?

Ansatte i Den norske kirke i Stavanger bispedømme, både i BDR og fellesråd

Frivillige og tillitsvalgte

Medlemmer i Den norske kirke

Medier lokale, regionale og nasjonale

Offentligheten

Samhandling

Kommunikasjon i og fra Stavanger bispedømme skjer ikke i et vakuum, men i samhandling med både menigheter, fellesråd, andre bispedømmer og Kirkerådet.

Vi tar del i nasjonale kampanjer, samarbeider både lokalt og regionalt og ser det som en viktig oppgave å koordinere og legge til rette for kommunikasjonskampanjer som gjelder hele Den norske kirke. Viktige samhandlingspunkt for å få til dette er blant annet jevnlig kontakt med menighetsråd, aktivt bruk av kommunikasjons-nettverk lokalt og regionalt, samt deltakelse i nasjonale forum.

Sammenfattet

- ***Vi forteller gode historier fra bispedømmet og om hvordan visjonen realiseres.***
- ***Vi løfter fram soknene og ansatte og frivillige der.***
- ***Vi formidler nåde og godhet.***



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	303	24/02198-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Orientering: Prestetjenesten i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Personalreglement for den norske kirke

Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester

Oversikt over prestetjenesten i Stavanger bispedømme

Saksorientering

I denne saken vil det bli gitt en kort orientering om prestetjenesten i Stavanger bispedømme. Representanter fra arbeidstakerne i prestetjenesten er invitert til møtet for å orientere om hvordan det er å være prest i Stavanger bispedømme.

Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester og personalreglement for Den norske kirke følger vedlagt. Denne tjenesteordningen gjelder for menighetsprester som tilsettes av bispedømmerådet. Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Haugaland prosti	5	15	40 866	59 898	13	10 sokneprestar, 2 kapellanar, 1 prostiprest
Karmøy prosti	1	8	32 017	43 306	8	8 sokneprestar
Ryfylke prosti	4	10	17 993	24 807	7	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest
Tungenes prosti	4	11	32 499	40 971	12	10 sokneprestar, 2 prostiprestar
Ytre Stavanger prosti	1	8	41184		11	8 sokneprestar, 1 kapellan, 1 prostiprest, 1 spesialprest
Stavanger domprosti	1	8	37 826		12	8 sokneprestar, 2 kapellanar, 2 spesialprestar
Sandnes prosti	1	10	48 739	83 702	15	10 sokneprestar, 4 kapellanar, 1 spesialprest
Jæren prosti	4	12	49902	72999	14	12 sokneprestar, 2 spesialprestar
Dalane prosti	4	7	16 902	24 686	5	5 sokneprestar

Det er til sammen 97 prester i Stavanger bispedømme. Av disse er 90 menighetsprester (sokneprest, kapellan og prostiprest). De sju spesialprestene er:

- Studentprest Universitetet i Stavanger
- Studentprest VID
- Fængselsprest Åna fængsel
- Fængselsprest Stavanger fængsel
- Fængselsprest Sandeid fængsel
- Prest i U-kirke
- Byprest for Ungdom i Sandnes

Menighetsprester tilsettes av bispedømmerådet i samsvar med Personalreglement for Den norske kirke. Menighetsprester blir fra 01.01.2024 tilsatt av et tilsettingsråd bestående av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne.

Kirkeordningen § 39 sier følgende om prestens tjeneste:

All prestetjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser.

Tjenesteordning for menighetsprester § 2 sier følgende om prestenes arbeidsoppgaver:

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 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

Biskopen er arbeidsgiver for prestene, og prostene utøver arbeidsgiveransvaret i det daglige.

Kapellaner og sokneprester tilsettes med et prosti som tjenestedistrikt, og med ett eller flere sokn som tjenestested. Sokneprestene er medlem i menighetsrådet for de eller de sokn de har som tjenestested. Soknepresten skal i menighetsrådet bidra til samordning mellom prestetjenesten og menighetsrådenes virksomhet.

Prestene har arbeidsplass på menighetskontoret for tjenestestedet de er tilsatt på. Det er de kirkelige fellestrådene som har ansvar for å holde kontor plass og kontorutstyr for prestene.

De fleste av prestene er med i beredskapsordningen for Stavanger bispedømme. Stavanger bispedømme er inndelt i fire beredskapsområder. Prester i beredskapsordningen har vakter på ei uke, med følgende oppgaver:

- Gå med dødsbudskap på vegne av politiet.
- Forestå soknebud som ikke kan utsettes.
- Utøve sjelesorg i situasjoner der det ellers ville medføre fare eller unødig belastning å utsette tjenesten.

Bispedømmerådet har blant annet følgende arbeidsgiverfunksjoner for prestetjenesten:

- Budsjettt og lønnsutbetaling.
- Finansiære velferdsordninger
- Arbeidsgiverpolitikk.
- Vedta fordeling av prestestillinger mellom soknene.
- Klageinstans i oppsigelsessaker.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Oppdatert per 1. januar 2024

Arkivkode: 21/01347-44

Personalreglement for Den norske kirke

Fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019. Endret ved vedtak 9. oktober 2020, 4. desember 2020, 25. september 2022 og 8. august 2023.

Del I Generelt

§ 1. Virkeområde og definisjoner

Dette reglementet gjelder for alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke.

Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan. Med prest menes menighetsprest og spesialprest.

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester.

§ 2. Unntak fra bestemmelsene

Bestemmelsene i §§ 4–20 gjelder ikke ved tilsetting av biskop.

Bestemmelsene i §§ 7–20 gjelder ikke ved tilsetting for kortere tid enn ett år. Ved slik tilsetting gjelder følgende særregler:

- a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.
- b. Ved tilsetting ved bispedømmekontor, ved Bispemøtet eller i Kirkerådet gjøres tilsetting av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

Ved tilsetting for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 4–6.

En tilsetting eller forlengelse av et tilsettelsesforhold som innebærer at tilsettelsesforholdet samlet sett vil strekke seg ut over ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 3. Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeordningen § 42.¹ I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

Del II Utlysning

¹ Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 81/20.

§ 4. Utlysning av stillinger

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede. Denne har ansvaret for å klargjøre hvilke særskilte kvalifikasjonskrav stillingen skal utlyses med.

Hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanten i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prost og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning. Intern utlysning kan dekke enten organet det utlyses ved eller rettssubjektet Den norske kirke.

Stillinger som utlyses offentlig, skal også gjøres kjent internt i virksomheten.

§ 5. Utlysningens innhold

Utlysningen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. administrasjonsspråk og krav til særskilt språklig kompetanse,
- g. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeordningen § 40 annet ledd,²
- h. ønsket tilfredelse i stillingen,
- i. kontaktperson for stillingen,
- j. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- k. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf. offentleglova § 25 annet ledd.

Ved tilsetting av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

- a. tjenestested og -distrikt,
- b. eventuell tjenestebolig og
- c. målform i tjenesten.

Dersom den som blir tilsatt plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av utlysningen.

§ 6. Fornytt utlysning

Dersom det ved tilsetting av prest i utlysningen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke, og tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder ved andre tilsettinger dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen.

Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter

§ 7. Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting av prester og proster

² Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 80/20.

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er tilsettingsrådet tilsettende myndighet og prosten innstillende myndighet. Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.³

Ved tilsetting av prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet.⁴

§ 8. Tilsettingsrådets og innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster

Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne.

Ved tilsetting av spesialprest deltar ikke representant for menighetsråd.

Stiftsdirektøren er leder for tilsettingsrådet.

Innstillingsrådet for proster består av en prost oppnevnt av biskopen, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd.

Prosten er leder for innstillingsrådet.

Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet.

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet og tilsettingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.⁵

§ 9. Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller i Kirkerådet

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær er Bispemøtet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør er bispedømmerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting. Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær avgir Bispemøtets preses forslag til tilsetting

Ved andre tilsettinger ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller Kirkerådet er organets tilsettingsråd tilsettende myndighet og stillingens nærmeste foresatte innstillende myndighet. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsrådet, avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne. For Bispemøtet består tilsettingsrådet av Bispemøtets preses, visepreses og den samme representanten for arbeidstakerne som i Kirkerådets tilsettingsråd.

³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁴ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁵ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten. For Bispemøtet ledes tilsettingsrådet av Bispemøtets preses.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidstakerrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem. Der det ikke er mulig å enes om dette, oppnevner den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet representanten med personlig varamedlem. Arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet samme hovedsammenslutning kan slå sammen sine medlemstall for å oppnå rett til å oppnevne etter forrige punktum.

Representantene oppnevnes for inntil to år om gangen.

Del IV Behandling av søknader, intervju, uttalelse, innstilling m.m.

§ 11. Behandling av søknader

Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet liste over søkere i samsvar med forvaltningslovforskriften § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp sendes den til innstillende myndighet. Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes listen sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd eller – ved tilsetting av spesialprest – til institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre.

Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25 annet ledd.

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Ved tilsetting av prest kan medlemmer av tilsettingsrådet kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.⁶

Administrasjonen kan velge å ta søknader i betraktning selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal dette gjelde samtlige slike søknader.

§ 12. Deltakere ved intervju

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal én representant, som har fylt 18 år, fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stilling som prest kan også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta.⁷

Ved intervju av søkere til stilling som menighetsprest som skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere én representant som deltar ved intervjuet.

⁶ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁷ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Ved intervju av søkere til stilling som prost deltar ytterligere én representant fra et menighetsråd i prostiet. Ved intervju i forbindelse med tilsetting av prost kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som spesialprest skal en representant for institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stillinger ved bispedømmekontoret kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som organets daglige leder skal organets arbeidsutvalg eller, der slikt ikke finnes, det valgte organets leder og minst to av medlemmene, utpekt av organet, delta. Ved tilsetting av stiftsdirektør skal også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør skal leder eller annet medlem av henholdsvis Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd delta.⁸

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg delta.

§ 13. Innhenting av opplysninger

Dersom det under intervjuet kommer frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

§ 14. Uttalelse

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av prost har menighetsrådene i prostiet anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av spesialprest skal institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør har henholdsvis Samisk kirkeråds arbeidsutvalg og Mellomkirkelig råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.⁹

Ved tilsetting i stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal de representantene som har fylt 18 år fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, i fellesskap gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne de ønsker tilsatt.

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

§ 15. Innstilling og forslag

⁸ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. KM 04/20.

⁹ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. sak KM 04/20.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i prioritert rekkefølge.

Der innstilling skal gis av innstillingsråd, avgjøres innstillingen i møte eller ved at rådets leder gir skriftlig forslag til innstilling, som sendes først til arbeidstakerrepresentanten, som så sender saken videre til menighetsrådets representant, som til sist sender saken til det fjerde medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i forslaget til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt. Hvert enkelt medlem av innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen avgis i tråd med dette reglementet og gjeldende regelverk. Ingen av medlemmene kan bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon.

Ved spørsmål om søkerens adgang til innsyn i innstillingen eller forslaget, anvendes forvaltningslovsforskriften § 19, jf. personalreglementet § 3.

Del V Tilsetting

§ 16. *Tilsetting i bispedømmeråd, Bispemøtet og Kirkerådet*

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet, i Bispemøtet eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

I særskilte tilfeller kan også vedtak om tilsetting finne sted i ekstraordinært møte.

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

Dersom tilsettingsorganet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsorganet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsorganet. Bare søkere som er innstilt eller den som tilsettingsorganet har fått uttalelse om etter første punktum, kan da tilsettes.

Når bispedømmerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant for arbeidstakerne, utpekt på samme måte som i § 10 tredje ledd. Denne har talerett.

Når Kirkerådet selv tilsetter direktør skal det tiltres av én representant fra arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i virksomheten. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Når Bispemøtet selv tilsetter generalsekretær skal det tiltres av to representanter for arbeidstakerne ved Bispemøtet. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Representanter for arbeidstakerorganisasjonene har under taushetsplikt adgang til de samme dokumenter som rådets medlemmer i den aktuelle sak.

§ 17. *Tilsetting i tilsettingsråd*

Tilsettingssaker behandles normalt ved at de sendes på rundgang mellom medlemmene.

Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.

Tilsettingssaker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte.¹⁰

¹⁰ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsrådet.

§ 18. Særregler ved tilsetting av prest

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

Personer som blir tilsatt i en prest under utdanning-stilling, er unntatt fra kravet om vigsling frem til utdanningen er fullført.¹¹

Personer som på tilsettingstidspunktet ikke fyller kvalifikasjonskravene for tilsetting som prest i Den norske kirke, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for oppfylte kvalifikasjonskrav fremlegges innen seks måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før tilsettende myndighet treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for preste-tjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.¹²

§ 19. Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

§ 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstaker som er midlertidig tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 21. Melding om tilsetting

Tilsettingsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen.

¹¹ Endret ved vedtak 25. september 2022, jf. KM 13/22.

¹² Endret ved vedtak 25. september 2022 og 8. august 2023, jf. KM 13/22 og KM 13/23.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Ved tilsetting av stiftsdirektør eller generalsekretær i Bispemøtet skal Kirkerådet konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Tilsettingsmyndigheten skal, så snart den tilsatte har tatt imot stillingen, gi øvrige søkere melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt. Det bør praktiseres utsatt offentlighet for tilsettingsvedtaket i henhold til offentleglova § 5 siste ledd.

Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

Ved beregning av tilsettingstidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 23. Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed treffes av tilsettende myndighet. For biskoper treffes slikt vedtak av Den norske kirkes klagenemnd.

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor tilsettingsrådet eller bispedømmerådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.¹³

Før vedtak treffes i sak etter første ledd skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettende myndighet.

Når bispedømmerådet selv, Bispemøtet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23 skal det tiltres av de samme representanter for arbeidstakerorganisasjonene ved organet som ved tilsettinger etter § 16.

§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

Med unntak for vedtak som angår biskoper, kan oppsigelse, suspensjon eller avskjed påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av bispedømmerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Bispemøtet eller Bispemøtet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av Kirkerådet i første instans.

Klagen fremsettes skriftlig for tilsettende myndighet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

¹³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Del VII Andre bestemmelser

§ 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 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, 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.

§ 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 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.

§ 28. *Endringer*

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

§ 29. *Ikraftredelse og overgangsbestemmelser*

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.¹⁴ Samtidig oppheves personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene, personalreglement for prester i Den norske kirke og personalreglement for de ansatte i Kirkerådet, samtlige vedtatt av Kirkemøtet 11. april 2016. De tilsettingsprosesser som er igangsatt i form av utlysning av stillinger før tidspunktet for ikraftsettelsen, gjennomføres etter tidligere reglement.

¹⁴ I kraft fra 1. juli 2019, jf. Kirkerådets vedtak 14. juni 2019.



Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester

Fastsatt av Kirkemøtet 16. november 2021 med hjemmel i kirkeordning for Den norske kirke § 39 fjerde ledd. Endret ved vedtak 25. september 2022.

§ 1. Denne tjenesteordningen gjelder for menighetsprester som tilsettes av bispedømmerådet. Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan. Tjenesteordningen gjelder også for andre ordinerte prester så langt den passer.

§ 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 menighets byggende 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 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.

§ 3. Som prest kan tilsettes person som:

1. har rett til å bruke tittelen cand.theol. og i eller utenfor denne graden har fullført praktisk-teologisk utdanning ved, eller godkjent av, høyskole eller universitet med rett til å tildele cand.theol.-grad
eller
2. har fylt 35 år på tidspunkt for tilsetting, har fullført mastergrad eller tilsvarende samt i eller utenfor graden har
 - a. 120 studiepoeng, hvorav 30 på masternivå, innen de tradisjonelle teologiske hoveddisipliner, hvor områdene Det nye testamentet og lutherske bekjennelsesskrifter skal være dekket og
 - b. 60 studiepoeng praktisk-teologisk utdanning ved, eller godkjent av, høyskole eller universitet med rett til å tildele cand.theol.-grad.

eller

3. er godkjent etter regler om godkjenning av personer til prestestillinger på bakgrunn av særlige kvalifikasjoner.

Personer som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, kan i henhold til tjenesteordning for biskoper § 8 femte ledd tilsettes som prest i Den norske kirke etter egne regler gitt av Kirkerådet.

Dersom det ikke melder seg søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til prest, kan bispedømmerådet midlertidig omgjøre stillingen til en stilling som prest under utdanning. Alternativt kan bispedømmerådet opprette stilling som prest under utdanning når en 4-årig fremskrivning av rekrutteringsbehovet ansees som kritisk. Et vilkår for slik tilsetning er at vedkommende og inngår en avtale med arbeidsgiver om utdanning for å kvalifisere seg for vigsling.¹

§ 4. Tilsetning av menighetsprester foretas av bispedømmerådet i tråd med bestemmelsene i personalreglement for Den norske kirke. Tilsetning skjer på de vilkår som gjelder generelt for tilsatte i Den norske kirke. For øvrig skjer tilsetning på vilkår nevnt i utlysningen og med plikt til å rette seg etter denne tjenesteordning og instruks som er eller blir fastsatt.

§ 5. Person som tilsettes i prestestilling uten tidligere å være ordinert, kan ikke tiltre stillingen før ordinasjon er skjedd etter forordnet liturgi. Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for prestens tjeneste og livsførsel. For person i prest under utdanning-stilling gjelder kravet om vigsling fra det tidspunkt utdanningen er fullført.²

§ 6. Menighetsprester skal innsettes til tjenesten etter forordnet liturgi.

§ 7. Presten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger. Gudstjenester og kirkelige handlinger forrettes etter de fastsatte liturgier. Liturgier og ordninger kan bare fravikes når de selv hjemler det.

Forrettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten har i denne sammenheng rett til å treffe beslutning i alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten.

§ 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.

§ 9. Menighetsprester har ett eller flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde) og hele prostiet som tjenstedistrikt, med mindre det følger av arbeidsavtale at tjenstedistriktet skal være en avgrenset del av prostiet.

¹ Endret ved vedtak 25. september 2022, jf. sak KM 13/22.

² Endret ved vedtak 25. september 2022, jf. sak KM 13/22.

Bestemmelsen i første ledd om tjenestested gjelder ikke for prostiprester og menighetsprester som er tillagt en spesialisert tjeneste.

Endring av særskilt arbeidsområde eller faste arbeidsoppgaver skjer etter en samlet vurdering der både prestenes, menighetenes og bispedømmets interesser vektlegges.

Før det treffes avgjørelse om endringer i grensene for et tjenstedistrikt, skal saken behandles i samsvar med gjeldende regler om medbestemmelse.

§ 10. Prosten leder prestetjenesten i prostiet og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

Soknepresten leder prestetjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Når flere prester har et sokn som sitt særskilte arbeidsområde, deler prestene sitt arbeid mellom seg etter den arbeidsfordeling som gjelder. Soknepresten påser at gjeldende arbeidsfordeling mellom prestene blir fulgt og tar initiativ til endring dersom arbeidet ikke er rimelig fordelt. Før dette i tilfelle skjer, skal prestene under ledelse av soknepresten i fellesskap søke ved endret prioritering eller på annen måte å komme fram til en hensiktssvarende ordning. Ved uenighet mellom prestene forelegges saken for prosten.

§ 11. Enhver menighetsprest har rett til innenfor sitt tjenstedistrikt å utføre kirkelige handlinger som ønskes forrettet av dem.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd når avdødes nærmeste pårørende eller den som sørger for gravferden er bosatt i distriktet.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd hvor menighetens kirkegård ligger utenfor distriktet. Tilsvarende unntak gjelder for gravferd fra krematorium, så fremt dette ligger i den kommune eller det prosti presten tjenestegjør innenfor.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som står utenfor Den norske kirke, unntatt når dette følger av avtale inngått mellom Den norske kirke og annet kirkesamfunn.

§ 12. En ordinert prest i Den norske kirke må ikke uten samtykke fra vedkommende sokneprest, prost eller biskop holde gudstjenester eller forrette kirkelige handlinger i et tjenstedistrikt hvor denne ikke er ansatt i ordnet kirkelig prestestilling.

§ 13. Soknepresten har ansvar for kirkebokføringen for det eller de sokn som utgjør dennes særskilte arbeidsområde, med mindre vedkommende myndighet har truffet bestemmelse om en annen ordning. Begjæringer om å få utført kirkelige handlinger rettes til den kirkebokførende

prest, eventuelt gjennom annen prest som er bedt om å utføre handlingen. Melding om kirkelige handlinger som er utført av andre enn den kirkebokførende prest, sendes kirkebokføreren.

Anmodninger om nøddåp og soknebud rettes til den prest som skal utføre handlingen.

En kirkelig handling kan ikke nektes utført uten at det er hjemmel for slik nektelse i gjeldende ordning.

§ 14. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av 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.

§ 15. Før instruks blir fastsatt, skal foruten vedkommende prest også andre særlig berørte prester og menighetsråd ha hatt anledning til å uttale seg. Vedkommende prest har plikt til på anmodning å levere arbeidsoppgaver med angivelse av den tid som medgår til de forskjellige kategorier av tjenester. Reisetid oppgis særskilt. Endelig forslag til instruks utferdiges av prosten.

§ 16. Prest som i sin prestegjerning ser seg tvunget til jevnlig å gjøre tjeneste utover en normalarbeidstid, skal henvende seg til nærmeste overordnede som skal bistå presten med å finne fram til adekvat prioritering av arbeidsoppgavene eller andre rådgjerdere som kan lette arbeidssituasjonen, og – dersom det finnes nødvendig – eventuelt ta opp spørsmålet om endring av arbeidsfordeling eller instruks.

Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av Bispemøtet.

§ 17. Menighetsprester lønnes av Den norske kirke. For vigsel hvor begge brudefolkene er bosatt utenfor prestens tjenstedistrikt og for gravferd hvor både avdøde og avdødes nærmeste pårørende/den som sørger for gravferden er bosatt utenfor prestens tjenstedistrikt, kan presten motta betaling etter de satser som gjelder for vikartjeneste når bispedømmerådet har bestemt at slik betaling skal kreves av rekvirenten.

Menighetsprester tilkommer skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes regulativ etter nærmere regler og har alminnelig samtykke til bruk av eget skyssmiddel på tjenestereiser.

§ 18. Menighetsprester må ikke uten biskopens samtykke inneha bistilling eller bierverv eller drive privat næringsvirksomhet som kan hemme eller sinke prestens ordinære arbeid. Bistilling, bierverv eller privat næringsvirksomhet må ikke være av en slik art at det kan bryte ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for å utføre prestatjeneste.

§ 19. Presten har rett til ferie, fridager og tjenestefrihet etter gjeldende lov- og avtaleverk. Prestene utfører vikartjeneste og betjening av ledige stillinger etter gjeldende ordninger. Dersom vikartjeneste eller styring under ledighet ikke skjer ved heltidsansatt prest, tilpasses prestatjenesten slik prosten treffer bestemmelse om.

§ 20. Presten har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 21. Presten er i sin stillingsutøvelse undergitt den til enhver tid gjeldende tjenesteordning og stillingsinstruks, jf. § 14.

§ 22. Reglene trer i kraft straks.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Haugaland prosti	Haugesund	Vår Frelser	8 631				
Haugaland prosti	Haugesund	Skåre	7 905				
Haugaland prosti	Haugesund	Rossabø	7 839				
	Haugesund		3	24 375	38 292	5,00	3 sokneprestar, 2 kapellanar
Haugaland prosti	Utsira	Utsira	153				
	Utsira		1	153	215	1,00	1 sokneprest
Haugaland prosti	Bokn	Bokn	710				
	Bokn		1	710	883	0,40	0,4 sokneprest
Haugaland prosti	Tysvær	Tysvær	2 020				
Haugaland prosti	Tysvær	Førresfjorden	5 356				
Haugaland prosti	Tysvær	Nedstrand	1 479				
	Tysvær		3	8 855	11 570	2,60	2,6 sokneprestar
Haugaland prosti	Vindafjord	Skjold	1 363				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vats	1 001				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikebygd	447				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikedal	700				
Haugaland prosti	Vindafjord	Sandeid	878				
Haugaland prosti	Vindafjord	Imsland	253				
Haugaland prosti	Vindafjord	Ølen og Bjoa	2 131				
	Vindafjord		7	6 773	8 938	3,00	3 sokneprestar
Haugaland prosti						1,00	1 prostiprest
Haugaland prosti	5 fellesråd	15 Sokn	40 866	59 898	13		10 sokneprestar, 2 kapellanar, 1 prostiprest

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Karmøy prosti	Karmøy	Avaldsnes	3 072			
Karmøy prosti	Karmøy	Norheim	7 102			
Karmøy prosti	Karmøy	Torvastad	2 645			
Karmøy prosti	Karmøy	Veavågen	2 210			
Karmøy prosti	Karmøy	Kopervik	6 477			

Karmøy prosti	Karmøy	Åkra	6 462			
Karmøy prosti	Karmøy	Ferkingstad	1 132			
Karmøy prosti	Karmøy	Falnes	2 917			
Karmøy prosti	1 fellesråd	8 sokn	32 017	43 306	8	8 sokneprestar

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Hjelmeland	1 036				
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Årdal	475				
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Fister	386				
	Hjelmeland		3	1 897	2 643	1,00	1 sokneprest
Ryfylke prosti	Strand	Strand	4 027				
Ryfylke prosti	Strand	Jørpeland	5 596				
	Strand		2	9 623	13 703	2,00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Suldal	Suldal	999				
Ryfylke prosti	Suldal	Sand	1 010				
Ryfylke prosti	Suldal	Jelsa	520				
Ryfylke prosti	Suldal	Erfjord	485				
	Suldal		4	3 014	3 889	2,00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Sauda	Sauda	3 459				
	Sauda		1	3 459	4 572	1,00	1 sokneprest
Ryfylke prosti					1,00	1 prosti- og spesialprest	
Ryfylke prosti	4 fellesråd	10 sokn	17 993	24 807	7	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest	

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Tungenes prosti	Randaberg	Randaberg	5 429				
Tungenes prosti	Randaberg	Grødem	2 745				
	Randaberg		2	8 174	11 742	2,00	2 sokneprestar
Tungenes prosti	Kvitsøy	Kvitsøy	366				
	Kvitsøy		1	366	544	1,00	1 sokneprest

Tungenes prosti	Sola	Sola	6 435			
Tungenes prosti	Sola	Sørnes	3 964			
Tungenes prosti	Sola	Tananger	5 053			
Tungenes prosti	Sola	Ræge	2 218			
	Sola		4	17 670	28 685	4,00 4 sokneprestar
Tungenes prosti	Stavanger	Rennesøy	3 879			
Tungenes prosti	Stavanger	Hesby	1 404			
Tungenes prosti	Stavanger	Sjernarøy	458			
Tungenes prosti	Stavanger	Talgje	548			
	Stavanger		4	6 289		3,00 3 sokneprestar
Tungenes prosti					2,00	2 prostiprestar
Tungenes prosti	4 fellesråd	11 sokn	32 499	40 971	12	10 sokneprestar, 2 prostiprestar

Prosti	Fellessråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Madlamark	4 805			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Vardeneset	4 083			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Tasta	5 582			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Sunde	4 210			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hafrsfjord	4 415			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hillevåg	3 656			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hinna	8 803			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Gausel	5 630			
	Stavanger		8	41 184	9,00	8 sokneprestar, 1 kapellan
Ytre Stavanger prosti					1,00	1 prostiprest
		Ukirke			1,00	1 spesialprest
Ytre Stavanger prosti	1 fellesråd	8 sokn	41184		11	8 sokneprestar, 1 kapellan, 1 prostiprest, 1 spesialprest

Prosti	Fellessråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Stavanger domprosti	Stavanger	Domkirken og St. Pet	8 077			

Stavanger domprosti	Stavanger	Stokka	3 578			
Stavanger domprosti	Stavanger	Kampen	3 144			
Stavanger domprosti	Stavanger	Tjensvoll	3 573			
Stavanger domprosti	Stavanger	Bekkefaret	3 615			
Stavanger domprosti	Stavanger	St. Johannes	3 883			
Stavanger domprosti	Stavanger	Varden	3 249			
Stavanger domprosti	Stavanger	Hundvåg	8 707			
Stavanger domprosti	Stavanger	8	37 826	10,00	8 sokneprestar, 2 kapellanar	
		UiS og VID		2,00	2 spesialprestar	
	1 fellesråd	8 sokn	37 826	12	8 sokneprestar, 2 kapellanar, 2 spesialprestar	
	Stavanger	20	85 299	149 048	27	19 sokneprestar, 3 kapellanar, 2 prostiprestar

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Sandnes prosti	Sandnes	Sandnes	6 038			
Sandnes prosti	Sandnes	Lura	4 937			
Sandnes prosti	Sandnes	Gand	12 776			
Sandnes prosti	Sandnes	Ganddal				
Sandnes prosti	Sandnes	Bogafjell	5 908			
Sandnes prosti	Sandnes	Hana	4 864			
Sandnes prosti	Sandnes	Høyland	7 311			
Sandnes prosti	Sandnes	Riska	5 020			
Sandnes prosti	Sandnes	Høle	772			
Sandnes prosti	Sandnes	Forsand	785			
Sandnes prosti	Sandnes	10	48 411		14,00	10 sokneprestar, 4 kapellanar
		Byprest			1,00	1 spesialprest
Sandnes prosti	Sandnes	Bymenigheten	328			
Sandnes prosti	1 fellesråd	10 sokn	48 739	83 702	15	10 sokneprestar, 4 kapellanar, 1 spesialprest

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Jæren prosti	Time	Time	2 562				
Jæren prosti	Time	Bryne	7 528				
Jæren prosti	Time	Undheim	1 003				
	Time		3	11 093	19 910	3,00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Klepp	Klepp	7 902				
Jæren prosti	Klepp	Frøyland og Orstad	4 484				
Jæren prosti	Klepp	Bore	3 109				
Jæren prosti	Klepp	Orre	1 202				
	Klepp		4	16 697	20 900	4,00	4 sokneprestar
Jæren prosti	Hå	Nærbø	6 562				
Jæren prosti	Hå	Varhaug	5 170				
Jæren prosti	Hå	Ogna	2 254				
	Hå		3	13 986	19 827	3,00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Gjesdal	Gjesdal	1 803				
Jæren prosti	Gjesdal	Ålgård	6 323				
	Gjesdal		2	8 126	12 362	2,00	2 sokneprestar
		Fengsel					2 spesialprestar
Jæren prosti	4 fellesråd	12 sokn	49902	72999	14	12 sokneprestar, 2 spesialprestar	

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Dalane prosti	Eigersund	Eigersund	7 539				
Dalane prosti	Eigersund	Eigerøy	2 085				
Dalane prosti	Eigersund	Helleland	549				
	Eigersund		3	10 173	15 221	2,00	2 sokneprestar
Dalane prosti	Bjerkreim	Bjerkreim	2 249				
	Bjerkreim		1	2 249	2 892	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	Sokndal	Sokndal	2 253				
	Sokndal		1	2 253	3 347	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	Lund	Lund	1 880				

Dalane prosti	Lund	Heskestad	347			
	Lund	2	2 227	3 226	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	4 fellestråd	7 sokn	16 902	24 686	5	5 sokneprestar



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	303	24/02198-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Orientering: Prostetjenesten i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Oversikt over prestedtjenesten i Stavanger bispedømme
Tjenesteordning for proster

Saksorientering

I denne saken vil det bli gitt en kortfattet orientering om prostetjenesten i Stavanger bispedømme.

Domprost Stefan Emmerhoff og tillitsvalgt for prostene Lars Sigurd Tjelle er invitert til møtet for å fortelle om hvordan det er å være en del av prostetjenesten i Stavanger bispedømme.

Et prosti er et geografisk forvaltningsområde for prestedtjenesten i flere sokn. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet. I Stavanger bispedømme er det ni prostier og proster ni proster.

Prostedtjenesten er regulert av Tjenesteordning for proster (vedlagt).

Prosten har et lederansvar for prestene i prostiet. I dette ligger blant annet at prosten har arbeidsgiveransvaret i det daglige for prestene i prostiet og innehar arbeidsgivers styringsrett for prestene. Biskopen er prostens leder og nærmeste overordnede.

Prosten leder prestene ved å fordele arbeidsoppgavene. Det viktigste er arbeidsplanleggingen i prostiet: Hvem gjør hva, og når skal de gjøre det. Prosten administrerer ferie og tjenestefrihet.

Prosten har også en rolle ved prestedtillsettinger som medlem av tilsettingsrådet. Prosten legger fram et forslag om tilsetting til tilsettingsrådet. Prosten legger også til rette for lokal medbestemmelse i prostiet

Mange sokn samarbeider om ulike typer arbeid og arrangementer både innen fellesråd og i prostiet. Prosten er en viktig person i slikt samarbeid:

- Prosten skal støtte opp om tiltak som fremmer de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme.
- Prosten skal være bindeledd og bidra til samarbeid mellom bispedømmerådet og soknets organer

- 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.

Prosten er forpliktet på mål og strategier fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme. De støtter tiltak som fremmer disse målene.

Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådernes virksomhet.

Prost eller annen prest er medlem av de kirkelige fellesråd i prostiet.

Bispedømmerådet tilsetter proster i ordinært bispedømmerådsmøte, etter en grundig, forutgående prosess. Prosessen er regulert i personalreglementet:

I Stavanger bispedømme deltar prostene i lederveiledning sju dager per år. Biskopen inviterer prostene til regelmessige prostemøter.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Haugaland prosti	Haugesund	Vår Frelser	8 631				
Haugaland prosti	Haugesund	Skåre	7 905				
Haugaland prosti	Haugesund	Rossabø	7 839				
	Haugesund		3	24 375	38 292	5,00	3 sokneprestar, 2 kapellanar
Haugaland prosti	Utsira	Utsira	153				
	Utsira		1	153	215	1,00	1 sokneprest
Haugaland prosti	Bokn	Bokn	710				
	Bokn		1	710	883	0,40	0,4 sokneprest
Haugaland prosti	Tysvær	Tysvær	2 020				
Haugaland prosti	Tysvær	Førresfjorden	5 356				
Haugaland prosti	Tysvær	Nedstrand	1 479				
	Tysvær		3	8 855	11 570	2,60	2,6 sokneprestar
Haugaland prosti	Vindafjord	Skjold	1 363				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vats	1 001				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikebygd	447				
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikedal	700				
Haugaland prosti	Vindafjord	Sandeid	878				
Haugaland prosti	Vindafjord	Imsland	253				
Haugaland prosti	Vindafjord	Ølen og Bjoa	2 131				
	Vindafjord		7	6 773	8 938	3,00	3 sokneprestar
Haugaland prosti						1,00	1 prostiprest
Haugaland prosti	5 fellesråd	15 Sokn	40 866	59 898	13		10 sokneprestar, 2 kapellanar, 1 prostiprest

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Karmøy prosti	Karmøy	Avaldsnes	3 072			
Karmøy prosti	Karmøy	Norheim	7 102			
Karmøy prosti	Karmøy	Torvastad	2 645			
Karmøy prosti	Karmøy	Veavågen	2 210			
Karmøy prosti	Karmøy	Kopervik	6 477			

Karmøy prosti	Karmøy	Åkra	6 462			
Karmøy prosti	Karmøy	Ferkingstad	1 132			
Karmøy prosti	Karmøy	Falnes	2 917			
Karmøy prosti	1 fellesråd	8 sokn	32 017	43 306	8	8 sokneprestar

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Hjelmeland	1 036				
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Årdal	475				
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Fister	386				
	Hjelmeland		3	1 897	2 643	1,00	1 sokneprest
Ryfylke prosti	Strand	Strand	4 027				
Ryfylke prosti	Strand	Jørpeland	5 596				
	Strand		2	9 623	13 703	2,00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Suldal	Suldal	999				
Ryfylke prosti	Suldal	Sand	1 010				
Ryfylke prosti	Suldal	Jelsa	520				
Ryfylke prosti	Suldal	Erfjord	485				
	Suldal		4	3 014	3 889	2,00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Sauda	Sauda	3 459				
	Sauda		1	3 459	4 572	1,00	1 sokneprest
Ryfylke prosti					1,00	1 prosti- og spesialprest	
Ryfylke prosti	4 fellesråd	10 sokn	17 993	24 807	7	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest	

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar	
Tungenes prosti	Randaberg	Randaberg	5 429				
Tungenes prosti	Randaberg	Grødem	2 745				
	Randaberg		2	8 174	11 742	2,00	2 sokneprestar
Tungenes prosti	Kvitsøy	Kvitsøy	366				
	Kvitsøy		1	366	544	1,00	1 sokneprest

Tungenes prosti	Sola	Sola	6 435			
Tungenes prosti	Sola	Sørnes	3 964			
Tungenes prosti	Sola	Tananger	5 053			
Tungenes prosti	Sola	Ræge	2 218			
	Sola		4	17 670	28 685	4,00 4 sokneprestar
Tungenes prosti	Stavanger	Rennesøy	3 879			
Tungenes prosti	Stavanger	Hesby	1 404			
Tungenes prosti	Stavanger	Sjernarøy	458			
Tungenes prosti	Stavanger	Talgje	548			
	Stavanger		4	6 289		3,00 3 sokneprestar
Tungenes prosti					2,00	2 prostiprestar
Tungenes prosti	4 fellesråd	11 sokn	32 499	40 971	12	10 sokneprestar, 2 prostiprestar

Prosti	Fellessråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Madlamark	4 805			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Vardeneset	4 083			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Tasta	5 582			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Sunde	4 210			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hafrsfjord	4 415			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hillevåg	3 656			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hinna	8 803			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Gausel	5 630			
	Stavanger		8	41 184	9,00	8 sokneprestar, 1 kapellan
Ytre Stavanger prosti					1,00	1 prostiprest
		Ukirke			1,00	1 spesialprest
Ytre Stavanger prosti	1 fellesråd	8 sokn	41184		11	8 sokneprestar, 1 kapellan, 1 prostiprest, 1 spesialprest

Prosti	Fellessråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Stavanger domprosti	Stavanger	Domkirken og St. Pet	8 077			

Stavanger domprosti	Stavanger	Stokka	3 578			
Stavanger domprosti	Stavanger	Kampen	3 144			
Stavanger domprosti	Stavanger	Tjensvoll	3 573			
Stavanger domprosti	Stavanger	Bekkefare	3 615			
Stavanger domprosti	Stavanger	St. Johannes	3 883			
Stavanger domprosti	Stavanger	Varden	3 249			
Stavanger domprosti	Stavanger	Hundvåg	8 707			
Stavanger domprosti	Stavanger	8	37 826	10,00	8 sokneprester, 2 kapellanar	
		UiS og VID		2,00	2 spesialprestar	
	1 fellesråd	8 sokn	37 826	12	8 sokneprester, 2 kapellanar, 2 spesialprestar	
	Stavanger	20	85 299	149 048	27	19 sokneprester, 3 kapellanar, 2 prostiprester

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Sandnes prosti	Sandnes	Sandnes	6 038			
Sandnes prosti	Sandnes	Lura	4 937			
Sandnes prosti	Sandnes	Gand	12 776			
Sandnes prosti	Sandnes	Ganddal				
Sandnes prosti	Sandnes	Bogafjell	5 908			
Sandnes prosti	Sandnes	Hana	4 864			
Sandnes prosti	Sandnes	Høyland	7 311			
Sandnes prosti	Sandnes	Riska	5 020			
Sandnes prosti	Sandnes	Høle	772			
Sandnes prosti	Sandnes	Forsand	785			
Sandnes prosti	Sandnes	10	48 411		14,00	10 sokneprester, 4 kapellanar
		Byprest			1,00	1 spesialprest
Sandnes prosti	Sandnes	Bymenigheten	328			
Sandnes prosti	1 fellesråd	10 sokn	48 739	83 702	15	10 sokneprester, 4 kapellanar, 1 spesialprest

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Jæren prosti	Time	Time	2 562			
Jæren prosti	Time	Bryne	7 528			
Jæren prosti	Time	Undheim	1 003			
	Time	3	11 093	19 910	3,00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Klepp	Klepp	7 902			
Jæren prosti	Klepp	Frøyland og Orstad	4 484			
Jæren prosti	Klepp	Bore	3 109			
Jæren prosti	Klepp	Orre	1 202			
	Klepp	4	16 697	20 900	4,00	4 sokneprestar
Jæren prosti	Hå	Nærbø	6 562			
Jæren prosti	Hå	Varhaug	5 170			
Jæren prosti	Hå	Ogna	2 254			
	Hå	3	13 986	19 827	3,00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Gjesdal	Gjesdal	1 803			
Jæren prosti	Gjesdal	Ålgård	6 323			
	Gjesdal	2	8 126	12 362	2,00	2 sokneprestar
		Fengsel				2 spesialprestar
Jæren prosti	4 fellesråd	12 sokn	49902	72999	14	12 sokneprestar, 2 spesialprestar

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Dalane prosti	Eigersund	Eigersund	7 539			
Dalane prosti	Eigersund	Eigerøy	2 085			
Dalane prosti	Eigersund	Helleland	549			
	Eigersund	3	10 173	15 221	2,00	2 sokneprestar
Dalane prosti	Bjerkreim	Bjerkreim	2 249			
	Bjerkreim	1	2 249	2 892	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	Sokndal	Sokndal	2 253			
	Sokndal	1	2 253	3 347	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	Lund	Lund	1 880			

Dalane prosti	Lund	Heskestad	347			
	Lund	2	2 227	3 226	1,00	1 sokneprest
Dalane prosti	4 fellestråd	7 sokn	16 902	24 686	5	5 sokneprestar



Tjenesteordning for proster

Fastsatt av Kirkemøtet 14. november 2021 med hjemmel i kirkeordning 30. mars 2019 for Den norske kirke § 39 fjerde ledd.

§ 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 som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester 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 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 stimulere prestene 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 prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets møter på biskopens vegne.

§ 7. Prosten

- a. gjør tjeneste som menighetsprest slik 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 forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester
- f. medvirker ved ordinasjon 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, grunnsteinsnedleggelsler 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 tjenstedistrikt 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 budsjetttramme fastsatt av bispedømmerådet.

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

§ 13. Tjenesteordningen trer i kraft straks.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	24/00358-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder (stiftsdirektøren) og arbeidsutvalget

Saksorientering

Regler om formene for bispedømmerådets virksomhet § 10 nr. 2 lyder:

Bispedømmerådet fastsetter i særskilt delegasjonsreglement hvilken myndighet som er tildelt rådets leder, arbeidsutvalget og daglig leder av rådet.

Vedlagt følger gjeldende reglement for delegasjon av myndighet fra Stavanger bispedømmeråd til daglig leder (stiftsdirektøren) ved Stavanger bispedømmekontor. Dette ble sist vedtatt endret i bispedømmerådsmøte 02.02.2024. I delegasjonsreglementet tildeler Stavanger bispedømmeråd stiftsdirektøren myndighet til å treffe vedtak på rådets vegne i nærmere angitte saker.

Bispedømmerådet overfører myndighet til stiftsdirektøren etter en vurdering av hva som er nødvendig å behandle i bispedømmerådet eller om det er hensiktsmessig at saken behandles administrativt. Saker av stor prinsipiell betydning bør alltid behandles i rådet. Det samme gjelder saker som krever den demokratiske legitimiteten som en behandling i bispedømmerådsmøtet gir.

Saker som krever rask avgjørelse, vil ofte være mest hensiktsmessig å delegere til stiftsdirektøren. Slike saker kan også delegeres til arbeidsutvalget. Arbeidsutvalget består av bispedømmerådets leder og nestleder, samt biskopen.

I starten av en bispedømmerådsperiode, vil det være naturlig at bispedømmerådet vurderer endringer i gjeldende delegasjonsreglement. Stiftsdirektøren ser ikke behov for endring, men bispedømmerådets medlemmer kan fremme endringsforslag i møtet.

Gjeldende delegasjonsreglement gjengis i det følgende:

DELEGASJONSREGLEMENT FOR STAVANGER BISPEDØMMERÅD

DELEGASJON TIL DAGLIG LEDER (STIFTSDIREKTØREN) OG BISPEDØMMERÅDETS ARBEIDSUTVALG

Vedtatt 02.02.2024

Delegasjonsreglementet er fastsatt på bakgrunn av *Kirkeordning for Den norske kirke* § 25, 2. ledd, hvor det framgår at bispedømmerrådet skal ha en daglig leder for virksomheten, og i henhold til *Regler for formene for bispedømmerrådets virksomhet* § 10, pkt. 2, (hvor det framgår at det skal vedtas et delegasjonsreglement til daglig leder) jfr. *Kirkeordning for Den norske kirke* § 25, siste ledd. *Kirkeordning for Den norske Kirke* er gitt med hjemmel i *Lov om tros- og livssynssamfunn* (trossamfunnsloven) - kap. 3 om Den norske kirke.

Bispedømmerrådets myndighet og ansvarsområde følger blant annet *Kirkeordning for Den norske kirke*, utledet av trossamfunnsloven, andre retningslinjer, reglementer og forskrifter fastsatt av Kirkemøtet, herunder tjenesteordninger for kirkelige stillinger og likeledes retningslinjer og regler gitt av Kirkerådet og tildelingsbrev fra Kirkerådet. Lover, forskrifter, rundskriv og andre regler gitt av statlige myndigheter legger også rammer for virksomheten.

Bispedømmerrådets hjemmel og adgang til delegasjon på de enkelte områder fremgår av de enkelte punkter i delegasjonsreglementet.

1 Prinsipper for utøvelsen av den delegerte myndighet

- 1.1 Funksjonen som daglig leder ved bispedømmekontoret, utøves av stiftsdirektøren eller den som fungerer i denne stillingen. Stiftsdirektøren er den som i løpende forvaltningssaker uttaler seg på vegne av rådet og avgjør saker på vegne av rådet mellom dets møter.
- 1.2 Stiftsdirektørens myndighet på ulike områder skal ivaretas slik at saker av prinsipiell betydning alltid skal forelegges bispedømmerrådet til avgjørelse. Dersom slike saker av tidsmessige eller andre grunner må løses administrativt, bør de drøftes med bispedømmerrådets leder før løsning velges. Saken skal deretter refereres og eventuelt behandles i neste møte i bispedømmerrådet.
- 1.3 I den grad bispedømmerrådet har fastsatt retningslinjer eller reglement for de ulike områder, skal stiftsdirektørens avgjørelser holdes innenfor disse. Forøvrig vil det som er fastsatt i årlige budsjett og virksomhetsplaner danne grunnlag for den løpende drift av kontoret.
- 1.4 Stiftsdirektøren skal forholde seg til og følge de bestemmelser om økonomiforvaltning og andre saker som er fastsatt av Kirkerådet, Kirkemøtet eller annen overordnet myndighet.
- 1.5 Stiftsdirektøren skal ha nødvendig dialog med biskopen om konkrete vedtak som direkte berører biskopens tilsyns- og instruksjonsmyndighet.
- 1.6 Stiftsdirektøren har adgang til å delegere avgjørelsesmyndighet til andre medarbeidere.
- 1.7 Delegerte fullmakter kan tilbakekalles.
- 1.8 Delegert myndighet fra stiftsdirektøren til andre medarbeidere kan ikke delegeres videre.

2. Delegasjon etter Kirkeordning for Den norske kirke

- 2.1. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å utøve den myndighet tilsvarende for kirkelige fellesråd som i Lov om fastsetjing og endring av kommune- og fylkesgrenser (inndelingslova) kap. V og VI er gitt til Statsforvalteren ved endringer i kommunestrukturen, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 8, siste ledd.
- 2.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne opptak av lån på soknets vegne, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 18, 1.ledd.
- 2.3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å iverksette nødvendige tiltak når kirkelig fellesråd har fattet vedtak om betalingsinnstilling, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 18, 3.ledd.
- 2.4. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å gi samtykke til at fast eiendom som ikke er nødvendig for kirken, kan avhendes, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 20, 3.ledd.
- 2.5. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å samtykke i at avkastning og kapital av kirkefond kan benyttes til andre kirkelige formål i soknet eller i andre sokn i kommunen, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 22, 2.ledd.
- 2.6. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne regler for betaling for bruk av kirker, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 22, 2.ledd.
- 2.7. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgjøre klage på vedtak etter offentleglova som er truffet av menighetsrådet eller kirkelig fellesråd, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 42, 2. ledd.

3. Delegasjon etter forskrift og bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet eller Kirkerådet

- 3.1. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å treffe vedtak om overføring av et sokn fra et prosti til et annet og endring av grensene mellom sokn, når dette følger som en konsekvens av grenseendringer mellom kommuner etter vedtak av statlige myndigheter, jfr. Forskrift om avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling pkt. 2, b) og c) jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 3, 3. ledd.
- 3.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å treffe nødvendige bestemmelser for å gjennomføre inndelingsendringer i forbindelse med bispedømmerrådets vedtak etter Forskrift om avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling pkt. 2, 2. ledd. jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 3, 4. ledd.
- 3.3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å utarbeide innen utgangen av første kvartal hvert år, en årsrapport over bispedømmerrådets virksomhet i siste kalenderår, jfr. Regler for formene for bispedømmerrådets virksomhet § 9, pkt. 1, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 25, siste ledd. Årsrapporten legges fram for bispedømmerrådet i første møte etter oversendelse til Kirkerådet.
- 3.4. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne at en kateketstilling midlertidig kan omgjøres til annen stilling innen kirkelig undervisning, jfr. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer § 4, pkt. 3, siste ledd.
- 3.5. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne at en diakonstilling midlertidig kan omgjøres til annen stilling innen diakoni, jfr. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner § 4, pkt.

3, siste ledd.

3.6. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgjøre om det skal tas betaling for tjenester for personer bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt, jfr. Tjenesteordning for menighetsprester § 17, 12. ledd.

4. Delegasjon etter Forskrift om Regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet (kirkevalgreglene), etter delegasjonsvedtak 16. april 2018, gitt som tilføyd hjemmel i medhold av trossamfunnslovens § 12, 2. ledd, og § 13, 1. og 2. ledd

4.1. I henhold til kirkevalgreglene § 4-4, jfr. § 15-1 (4), gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om klager over valget.

4.2. I henhold til kirkevalgreglene § 7-8 (1) b), gis stiftsdirektøren fullmakt til å sørge for at det blir trykt stemmesedler for alle godkjente valglistene i bispedømmet før forhåndsstemmegivningen starter.

4.3. I henhold til kirkevalgreglene § 10-2 (3), gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om valg kan holdes til annet sted og/eller annen tid enn slik det følger av kirkevalgreglene § 10-1 (1) og (2), jfr. trossamfunnslovens § 13, 1. ledd.

4.4. I henhold til kirkevalgreglene § 14-7 (4), 4. setning, gis stiftsdirektøren fullmakt til, etter at Valgrådet har meddelt utfallet av stemmegivningen i valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet, å føre resultatet inn i bispedømmerådets møtebok og omgående kunngjøre valgresultatet.

4.5. I henhold til kirkevalgreglene § 16-1 gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om nytt valgoppgjør til valg av menighetsråd.

4.6. I henhold til kirkevalgreglene § 16-3 gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om suppleringsvalg til menighetsråd i valgperioden.

5. Økonomiforvaltningen

5.1. Stiftsdirektøren har anvisningsmyndighet for den økonomiske rammen som Kirkerådet gjennom tildelingsbrevet stiller til rådighet for bispedømmerådet.

5.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å videreformidle trosopplæringstilskudd og tilskudd til stillinger innenfor kirkelig undervisning og diakoni og tilskudd til kirkemusikk i Domkirken. Større endringer i fordelingen mellom tilskuddsmottakerne og tildeling av nye hjemler skal vedtas i bispedømmerådet.

5.3. Stiftsdirektøren avgjør spørsmål knyttet til økonomiforvaltningen i henhold til gjeldende lovverk, regler, retningslinjer, økonomiregelverk for Den norske kirke og Kirkemøtets budsjettreglement.

5.4. Stiftsdirektøren har i løpet av budsjettåret fullmakt til å foreta justeringer innenfor bispedømmerådets vedtatte budsjett. Større avvik skal alltid legges fram for bispedømmerådet.

6. Personalforvaltningen

6.1. Stiftsdirektøren bemyndiges i det daglige til å være arbeidsgiverrepresentant etter

Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og til å gjennomføre lokale forhandlinger. Stiftsdirektøren har sete i alle partssammensatte utvalg. Stiftsdirektøren kan bemyndige andre til å ivareta sin representasjon i partssammensatte utvalg.

- 6.2. Stiftsdirektøren avgjør spørsmål knyttet til personalforvaltningen i henhold til gjeldende lovverk, regler, retningslinjer, personalreglement for Den norske kirke, mv.

7. Delegasjon av myndighet i saker etter plan- og bygningsloven

- 7.1 Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgi uttalelse til kommunale planer og andre saker etter plan- og bygningsloven.

8. Delegasjon til bispedømmerådets arbeidsutvalg

- 8.1 Bispedømmerådets arbeidsutvalg gis fullmakt til å treffe vedtak i saker der bispedømmerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet jf. Personalreglement for Den norske kirke § 24 andre ledd.

Vedtatt av Stavanger bispedømmeråd i møte 02.02.2024

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vedtar endringer i «Delegasjonsreglement for Stavanger bispedømmeråd» i henhold til fremlagt forslag og de endringer som ble gjort i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	24/00358-11	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Møtedatoer 2025 for Stavanger bispedømmeråd

Saksorientering

Det vil nå være hensiktsmessig at bispedømmerådet fastsetter sine møtedatoer for 2025.

Det foreslås følgende møtedatoer:

- Onsdag 15. januar
(Dette er en endring fra tidligere utsendte datoer. Det inviteres til nyttårmottakelse o domkirken etter møtet)
- Fredag 28. mars
Rådsledersamling lørdag 29. mars
- Tirsdag 27. mai
- Onsdag 10. september
- Tirsdag 21. oktober
- Onsdag 10. desember

Kirkemøtet 2025 avholdes 25.-28. april.

Flere av møtene vil bli avholdt i prostiene på ettermiddags- og kveldstid.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd fastsetter følgende møtedatoer for år 2025:

Onsdag 29. januar
 Fredag 28. mars
 Tirsdag 27. mai
 Onsdag 10. september
 Tirsdag 21. oktober
 Onsdag 10. desember



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjarte Øen	422	23/02221-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2024 - 2027	12.09.2024

Møte mellom Ungdomsrådet og Stavanger bispedømmeråd

Vedlegg:

Mandat Ungdomstinget i Stavanger - 2021 versjon
 Ungdomsting 2023 - Inkluderende kirkeliv
 Ungdomsting 2023 - Psykisk helse blant ungdom
 Program - UT konferansen 2023

Saksorientering

Den norske kirke er en demokratisk organisasjon, hvor alle døpte er medlemmer med rett til å bestemme. I 1993 satte Kirkemøtet som mål at minst 20% av representantene i de kirkelige rådene skulle være ungdom under 30 år.

I Den norske kirke er det etablert en egen struktur for ungdomsdemokratiet for de som er i alderen 15-30 år. Denne strukturen består av et Ungdomsting, Ungdomsråd, Ungdommens kirkemøte og Utvalg for ungdomsspørsmål.

Ungdomstinget i Stavanger bispedømme er et årlig møtepunkt hvor målet er å samle ungdom i Den norske kirke til læring, utveksling av erfaringer og inspirasjon til videre arbeid. Ungdomstinget tar opp aktuelle saker valgt av Ungdomsrådet, som berører barn, ungdom og unge voksne i Den norske kirke.

På Ungdomstinget velges det et Ungdomsråd som arbeider med oppfølging av Ungdomstingets beslutninger og uttalelser.

Ungdomsrådet har ansvar for planlegging av Ungdomstinget, med bistand fra Bispedømmerådets administrasjon.

Ungdomsrådet ønsker at Ungdomstinget skal være et kjent og etterspurt arrangement av ungdommer i Stavanger bispedømme. I tillegg til å kunne påvirke gjennom saksarbeid, er det også et mål at Ungdomstinget kan bygge kompetanse, være relasjonsbyggende og styrke ungdomsarbeid i menigheter.

Bispedømmerådet vedtok, på bakgrunn av Ungdomsrådets anbefaling, høsten 2021 et nytt mandat for Ungdomstinget, med blant annet det formål at endringen skulle gi større mulighet for måloppnåelse og bedre mulighet for tilpasning til skriftende trender og ønsker i ungdomskulturen. Ungdomsrådet ønsker å dele sine erfaringer knyttet til endringer gjort rundt Ungdomstinget i etterkant av 2021.

Det arrangeres ungdomsting i alle bispedømmer i Den norske kirke. Alle har det til felles at Ungdomstinget velger et ungdomsråd, som i sin tur velger to delegater som sendes til Ungdommens kirkemøte. Samtidig ser en at det ikke er like rammer for gjennomføring av Ungdomstingene i de ulike bispedømmene, som også gir utslag på deltakelse og opplevelse av Ungdommens Kirkemøte.

Stavanger bispedømme har siden 2017 hatt samtaler med kolleger i andre bispedømmer rundt denne tematikken, og drøftet ulike tiltak som kunne vært til styrke for det enkelte bispedømmet i denne sammenhengen.

Disse samtalene var bakgrunnen for utvikling av et nytt konsept kalt UT 2.0, en felles samling for ungdomsrådene i Stavanger, Nidaros, Bjørgvin og Agder og Telemark. Første samling ble arrangert i Stavanger bispedømme i 2021, og har blitt et årlig arrangement. Hovedformålet med UT 2.0 er å skape relasjoner på tvers av bispedømmene, lære mer av hverandre og bli opplært i hvordan arbeide med saksarbeid.

Ungdomstinget 2023 behandlet blant annet sakene «Psykisk helse blant ungdom» og «Inkluderende kirkeliv», i tillegg til at det ble gjennomført seminar om «Jobb i kirken» og «Kropp – Fortellingen om Gud og hva den har med deg å gjøre», arrangert en «Håpsmesse» i Aksdal kirke m.m.

Hvert år møtes Ungdomsrådet og Bispedømmerådet i Stavanger til en samtale. På møtet 12. september er hele Ungdomsrådet invitert. Leder for Ungdomsrådet, Camilla Mariann Skjældal Cazon, innleder med en orientering fra Ungdomsrådets arbeid og erfaringer de siste årene.

Etter det blir det samtale mellom Bispedømmerådet og Ungdomsrådet ut ifra presentasjonen.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet takker for orienteringen og samtalen med Ungdomsrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

MANDAT FOR UNGDOMSTINGET I STAVANGER BISPEDØMME

1. Ungdomstinget i Stavanger bispedømme er et årlig møtepunkt for ungdom mellom 15 og 30 år i Stavanger bispedømme. Målet med ungdomstinget er å samle ungdom i Den norske kirke til læring, utveksling av erfaringer og inspirasjon til videre arbeid.

Ungdomstinget er en del av ungdomsdemokratiet i Den norske kirke og kan gi innspill til kirken nasjonalt, biskop, bispedømmeråd og menigheter i Den norske kirke.

2. Alle menigheter og kristne barne- og ungdomsorganisasjoner i bispedømmet kan sende ungdommer og kontaktpersoner/ansatte til Ungdomstinget.
3. Ungdomstinget tar opp aktuelle saker som berører barn, ungdom og unge voksne i Den norske kirke.

Sakene kan arbeides med i workshop, seminar, og andre lignende former som Ungdomsrådet finner hensiktsmessige. Ungdomstinget kan gjøre skriftlige vedtak som videreformidles til andre organer i Den norske kirke.

Bispedømmerådets administrasjon bistår ungdomsrådet i forberedelse, gjennomføring og oppfølging av Ungdomstinget.

4. Ungdomstinget velger Ungdomsrådet, som jobber etter «Mandat for ungdomsrådet i Stavanger bispedømme».
5. Valg av ungdomsråd
 - A. *Valgkomite*
Ungdomsrådet oppnevner en valgkomite i god tid før Ungdomstinget. Valgkomiteen arbeider uavhengig av ungdomsrådet og skal bestå av tre representanter og en ansatt ved bispedømmekontoret. Valgkomiteen kan ikke stille til valg. (?) Valgkomiteen skal tilstrebe å finne kandidater som ivaretar en god balanse med hensyn til kjønn, alder og geografi.
 - B. *Stemmerett*
Hver menighet og hver region/krets av de landsdekkende kristne barne- og ungdomsorganisasjonene i Stavanger bispedømme kan stille med to delegater som har stemmerett ved valget. Delegatene må være medlemmer av Den norske kirke og være mellom 15 og 30 år.
 - C. *Valgbarhet*

Alle medlemmer av en menighet i Stavanger bispedømme mellom 15 og 30 år er valgbare til Ungdomsrådet.

D. Valget

Valgkomiteen har ansvar for presentasjon av kandidatene på Ungdomstinget.

Alle faste representanter blir valgt for to år, vararepresentanter blir valgt for ett år. Det kan ikke bli valgt mer enn to representanter fra hvert prosti.

Hvert år skal det velges tre nye representanter som sitter for to år, og tre vararepresentanter som sitter i ett år.

I de tilfeller der det viser seg at faste UR-representanter reiser bort for utdanning eller andre grunner etter ett år, tillates det at det velges så mange nye faste medlemmer som nødvendig. Når dette blir aktuelt, fungerer stemmeordningen slik at de tre som får flest stemmer velges for to år, og de gjenværende for ett år som faste medlemmer.

6. Gjenvalg

Det er anledning til gjenvalg for sittende representanter.

7. Alle papirer som sendes ut eller deles ut i forbindelse med Ungdomstinget skal tilstrebe en 50/50 fordeling mellom nynorsk og bokmål.
8. Stavanger Ungdomsting er et grønt ungdomsting, og tilstreber å velge løsninger som er bærekraftige og klimavennlige.
9. Mandatet og endringer av mandatet skal godkjennes av Ungdomstinget og Stavanger bispedømmeråd med simpelt flertall.

i

ⁱ Forslag til nytt Mandat for Ungdomsting i Stavanger Bispedømme ble vedtatt i Ungdomsrådsmøte av 15.juni 2021

Ungdomsting 2023- Kirka- et inkluderende fellesskap?

Saksfremlegg fra Ungdomsrådet til ungdomstinget 2023:

Den norske kirke skal være en kirke for alle. Alle mennesker er verdifulle i fellesskapet. Dette er forankret i den kristne likeverdstanden og menneskerettighetene.

Slik lyder kirkemøtet 2023 sitt vedtak i sak 7/23 om likeverdighet og tilgjengelighet i kirka. Målet er bra, men faktum er at 15 og 18 prosent av mennesker i Norge har en form for funksjonsnedsettelse. Mange steder er også kirkebyggene for dårlig tilrettelagt til dette. Kompetanseheving av ansatte er og nødvendig. Samtidig gjelder ikke inkludering bare mennesker med funksjonsnedsettelser. Forskning viser også at både unge mennesker, både nordmenn og folk med innvandrerbakgrunn, i mindre grad enn andre grupper føler seg inkludert og deltar mindre aktivt i kirken. Denne utenforskap, må tas på alvor, hvis kirken ønsker å være en kirke for alle

Gudstjenesteboka definerer gudstjenesten klokka 11 om morgenen som hovedgudstjenesten til kirken, og som hovedgudstjeneste for alle dømte i menigheten. Likevel føler mange at de faller utenfor, årsaker kan være både manglende inkludering, manglende tilrettelegging for folk med funksjonsnedsettelse, og om stil og uttrykk i liturgien, musikken eller forkynnelsen. Det bør være rom for alle etnisiteter, ulike funksjonsevner, for å vise at kirken er for alle.

Spørsmål til samtale:

1. Hva er forskjellen på inkludering og tilrettelegging?
2. Er det ting i kirken din som du kjenner deg mer eller mindre velkommen på?
3. Hva er den beste måten å inkludere, det vil si enten å skape egne rom/tiltak for de som kan føle seg ekskludert i menigheten, eller legge til rette for at alle skal kunne føle seg velkommen på alt?
4. Dersom i menigheten, eller legge til rette for at alle skal kunne føle seg velkomne på alt?
5. Dersom du kom til kirka på en søndag klokka 11, ville du kjent deg velkommen og inkludert?
6. Er det noen grupper du tror kjenner seg mindre inkludert enn andre i kirken?
7. Hvordan kan kirka, lokalt og sentralt arbeide for å være ei kirke for alle? Gi konkrete eksempler på tiltak du mener kan fungere

Her er en oppsummering av komiteenes synspunkt, og tanker rundt temaet:

1. Hva er forskjellen på inkludering og tilrettelegging?

Hva er inkludering? Det er at alle skal kunne få være med og delta. At man skal føle seg inkludert, sett og ikke havne være utenfor

Hva er eksempler på tilrettelegging? Et tiltak er teleslynge, et annet tiltak er å tilpasse prosjektorvisningen i kirka og ta til hørselhemmede og døve

2. Er det ting i kirken som gjør at du kjenner deg mer eller mindre velkommen?

Et tiltak som viser at en er velkommen er at noen sier hei i døra, og at en blir møtt med kaffe og twist. For noen er det at det er voksne til stede. Mens for andre er det at en føler seg mer inkludert på arrangement som er laget for unge

3. Hva er den beste måten å inkludere, legge til rette for at folk skal føle seg velkommen

Det viktigste er å bli kjent med folk og deres behov. Å kjenne og tilpasse opplegget til folks behov gjør at flere kan føle seg velkommen. Mens sosiale tiltak som spill, og andre aktiviteter kan være konkrete måter å invitere folk med i fellesskapet. Kroppsspråket en viser har også mye å si. Da kan en velkomstkomite være et godt tiltak. I tillegg kan kveldsgudstjenester være mer inkluderende for å få med unge.

4. Ville du følt deg hjemme på en gudstjeneste klokka 11?

For noen er det å delta som frivillig, eller å bli gitt oppgaver, en måte en kan føle seg mer hjemme på 11 gudstjenester. For eksempel med å få dele ut nattverd. Det er viktig å se de unge, gjerne av kirkens ansatte, men også andre. At det er tidlig på morgenen gjør at en del unge ikke kommer. Kirkekaffen, er en måte å inkludere flere.

5. Tror du noen grupper kjenner seg mindre inkludert enn andre i kirka?

Folk med nedsattfunksjonsevne kan føle seg mindre inkludert, om ting ikke tilrettelegges. Fargeblinde kan ha vansker for å lese farget skrift. Lydtekniker bør få hjelp med tilrettelegging for at alle skal få med seg talen. Må vurdere tilrettelegging etter behov. Hvordan tilrettelegg uten at noen føler seg «spesielle». Tidligere holdninger kirken hadde/har kan gjøre at ikke alle føler seg velkommen

6. Hvordan kan språket vi bruker i kirken påvirke måten vi inkluderer på:

Kunne hatt brosjyrer på ulike språk som var utdelt på forhånd. Lage en egen håndbok for inkludering

7. Korleis kan kirka, lokalt og sentralt arbeide for å være ei kirke for alle? Gi konkrete døme på tiltak du meiner kan fungere. Og hvordan kan vi være føre var, hvordan kan vi være inkluderende?

Bedre tilrettelegging er viktig, om kirken ikke tilrettelegger for folk med rullestol, kan det føre til at færre deltar. Eldre kirker kan mangle ramper og annet for folk i rullestol. Om det blir for tydelig at en

framstår som annerledes eller får for mye oppmerksomhet for funksjonsnedsettelsen sin kan det føre til at en likevel føler seg ekskludert. Likevel kan det være bra med gudstjenester som er tilrettelagt for folk med funksjonsnedsettelser. Utearrangement kan være en måte å inkludere flere. På nattverden bør en tilby å komme bort til de med funksjonsnedsettelser som ber om det. Det er viktig å prioritere aktiviteter som gjør at alle føler seg velkommen. Medlemmer av LGBTQ kan ofte føle seg ekskludert. Viktig at kirken er inkluderende ovenfor alle uavhengig av seksualitet, kjønn, og legning. En del i lgbtq miljøet kan ha vansker for å ta opp problematikk som angår dem. I kirken skal alle kunne føle seg velkommen, uavhengig av ulike syn og meninger.

Tilleggsmomenter (utover spørsmålene fra saksfremlegget):

Hvordan kan en inkludere flere med språket som en bruker?

- Powerpoint gjør det vanskelig å vise flere språk.
- Mulig å dele ut, og forberede ark med oversettelser på for å dekke flere språk.
- Lage en håndbok for alle menigheter hvor det står hvordan man kan inkludere, og åpne for alle sammen

Er kirken inkluderende?

Ja - enstemmig

Hvorfor sliter vi da med å få flere i kirka?

Kan være relatert til hvor villig kirken er til å endre seg. Mye bruk av orgel, kunne en variert mer med noen gudstjenester med orgel og noen med band for eksempel. Kunne fått inn mer impuls musikk. Er tidspunkt ekskluderende for unge. Mens kveldsgudstjenester kan være mer inkluderende. Unge har ikke samme tålmodigheten og kan synes en times tale er lenge. En løsning kan være gudstjeneste både på morgenen og på kvelden.

Hvordan kan kirken inkludere flere, og sørge for at færre snur før de når døra. Hvordan kan kirken jobbe for å hjelpe dem som føler at dørstokken inn er for høy.

Her gjelder det å bygge relasjoner med de som har behov for det. Invitere til middag for å bli kjent med menneskene og behovene. Kanskje bør en endre lokale for hvor arrangement foregår. Som for eksempel ta i bruk idrettshaller. Det kan også inkludere folk som ikke typisk blir med på arrangement i kirken. Aktivt reklamere på sosiale medier og bruke Spond kan hjelpe. Velkomst-bag er en fin gest.

Har alle funnet nettsiden til sin lokale kirke?

Ja – enstemmig. Å dele QR-kode er en løsning. Og positiv om de som jobber i kirka kjenner de engasjerte ungdommene og vice versa. Hente inspirasjon, men ikke kopiere frikirken. Kan sette ut brosjyrer for året. Vi ønsker at arbeidet må endres. For eksempel bør 1/3 arbeide med ungdom (15-30) år. NMSU, Follow Me, en konferanse i året. Det er attraktivt og populært fordi det er flere folk på samme alder, masse som skjer hele tiden (konkurranser osv.), prøver å samle på tvers av menighetene, gratis mat, gratis ting er inviterende, «lokk» litt først.

Hvordan kan en kirke som sliter med å få ungdom til å møte opp arbeide?

Å følge opp konfirmanter, og fokusere på trivsel, er viktigst. Det er viktig at konfirmanter ikke føler seg presset til å være kristne. Viktig å bruke ressurser på de som har en genuin interesse til å bli værende. Det kan være vanskelig å få folk til å ville gå i kirken. «Sone 3» er et arrangement, som ikke er «kristent» men som ufarliggjør det å gå i kirken. Noe som kan føre til at folk heller går i kirken i framtiden. Det bør tas opp en diskusjon rundt innvandrer og inkludering. Her kan «Den norske kirke» framstå lite inkluderende. Det er viktig å tilrettelegge for at innvandrer har arrangement som de kan delta på i kirken. Slik som for eksempel språkkafeer. Men dette krever nettverk og ressurser

Kommentarer fra gårsdagens arbeid

Tror dere at folk ikke føler seg velkommen har en sammenheng med at folk ikke kommer? – både og. Tenker dere at fokuset i kirka er rettet mot at alle skal være sammen? Forbedringer? Stille forsamling

Hva er viktigst av det vi har snakket om tidligere?

Har fortsatt en vei å gå. Viktig å behandle folk likt på tross av ulike krav. Kjenn menighetens behov og vit hvem som er dårlig til forts. Ta i bruk tiltak som teleslynge. Ta hensyn til allergier i kirkekaffen. Kirkeverter er viktige for at folk skal føle seg sett og inkludert. Se forskjell mellom tilrettelegging og inkludering.

Ungdomsting 2023 - Psykisk helse blant ungdom

Saksfremlegg fra Ungdomsrådet til Ungdomstinget 2023:

Ungdomsrådet tar på alvor i dette dokumentet at flere i dag sliter med psykiske helseplager, som depresjon og stress. I følge ungdatabaser er dette noe som har vedvart i flere år. Majoriteten av unge sier de har god psykisk helse, men det er bekymringsverdig at flere unge melder at de sliter psykisk.

Ungdomsrådet ser at årsakene til denne utviklingen er sammensatt, blant annet knyttet til unges kroppsbilde, prestasjonsangst i skolen, og økt tidsbruk på sosiale medier. På sosiale medier blir unge overøst med informasjon og anbefalinger fra influensere og selvutnevnte eksperter. Som ung kan det være krevende å navigere seg i den overveldende informasjonsflyten på sosiale medier, og vite hvem en skal lytte til når det gjelder helseråd.

Den norske kirke arbeider for å skape rom for hele mennesket, og for at flere unge skal bli inkludert inn i felleskap, der alle kan få være seg selv. Derfor ønsker ungdomsrådet å sette psykisk helse på agendaen, slik at alle kan føle seg velkommen. Da trengs det å gis et signal om at kirken rommer hele mennesket.

Spørsmål til samtale:

1. Er det krevende å skille gode og mindre gode råd på sosiale medier?
2. Er det lett å finne informasjon om hjelp og gode råd dersom noen du kjenner sliter psykisk?
3. Burde vi pratet mer om psykisk helse i kirka?
4. Er kirka et sted man må prestere eller er kirka et sted en kan slappe av?
5. Hvordan kan kirken enda tydeligere sette psykisk helse på dagsorden, slik at unge i dag føler seg hørt? Hva bør gjøres

Her er en oppsummering av komiteenes synspunkt, og tanker rundt temaet:

1. Spørsmål 1: Er det krevende å skille gode og mindre gode råd på sosiale medier?

Det vil variere på hvor mye en blir eksponert. Andre sier de er kritiske og er skeptiske til det som blir sagt. Algoritmer kan forklare noe av årsaken til at noen får mer informasjon om psykiske problemer uten at de etterspør det. På tiktok er det mange «selverklærte» eksperter, og en del profiler er ikke verifisert som ekte. Dette er spesielt vanlig i dag, og derfor er rådet å være kildekritisk til det en ser og hører. En bør også være obs på at en får disse appene gratis i bytte mot at en gir fra seg personopplysninger som igjen, selges videre til reklameselskap.

2: Er det lett å finne informasjon om hjelp og gode råd dersom noen du kjenner sliter psykisk?

En kan informere om, 116123 hjelpetelefonen hos mental helse Norge og Anonyme chattetjenester som kirkens nødhjelp. Det å prate med personer og/eller fastlege, helsepsykepleier på skolen eller ansatte i kirken slik som diakoner, eller psykolog er også gode tilbud. Helsesista på Snapchat er også et lavterskel tilbud som en kan bruke. Men hun når ikke 1/3 av de som sender melding, derfor kan kirken hjelpe å supplere dette tilbudet. En kan søke hjelp både ved offentlige tjenester og i kirken her har de ansatte taushetsplikt. Og det finnes rask psykisk helsehjelp.

3. Snakker vi nok om psykisk helse i kirka?

Nei, en bør prate mer om det, oftere, det bør gis mer informasjon, for eksempel kontaktinfo til diakon. Psykisk helse bør bli tatt opp som et tema i konfirmantundervisningen, men med fortrolighet, og ikke overdrevent. Ungdommens Kirkemøte (UKM) har flere saker på dette temaet.

4. Føler du at en må prestere i kirka

Det er sammensatt, noen føler man kan være helt seg selv og slappe av uten å prestere. For eksempel på ungdomsklubben. Samtidig er det en del som vegrer seg for å være seg selv i forhold til hvordan kirka reagerer på det en sier og gjør

2. Virkemidler og tiltak

Eksempler på podcaster som ungdomsrådet anbefaler er, drøsenyl-podcast (Young Life), ukirke sin Podcast, Sårbarhetspodden, logos (Ganddal), Tor Haavik.

Vi forstår at kildekritikk er vanskelig. Derfor bør plakater og kunngjøringer om psykisk helse spres rundt omkring. Samtidig bør en øke kontakten mellom skole og kirke, igangsette kampanjer gjennom kommunen og en bør ta tak i om arbeidet i kirken kan være et supplement til helsesykepleiere i skolen. Her bør taushetsplikten til kirka presiseres. Kirken bør også reklamere for egne nettsider, og bør være aktivt til stede på blant annet Instagram og Snapchat. Eksterne fagfolk og temakvelder er også gode tiltak.

Program - UT konferansen 2023

Ungdomstinget

Fredag 24. november	
TID	PROGRAMPOST
18:00	Ankomst, innlosjering og café runde
18:30	Samling
19:30	Middag
20:30	Jobb i kirken
21:30	Sosialt
22:30	Kveldsavslutning

Fag- og nettverkssamling

Fredag 24. november	
TID	PROGRAMPOST
14:30	Registrering
15:00	Middag
16:00	Felles samling: Konfirmert – hva nå?
19:30	Middag
20:30	Jobb i kirken
21:30	Sosialt
22:30	Kveldsavslutning

Lørdag 25. november	
TID	PROGRAMPOST
09:00	Frokost
10:00	Åpning
10:15	KROPP - Fortellingen om deg og hva den har med Gud å gjøre.
10:45	Pause
11:00	Kropp – fortsetter
11:30	Pause
11:45	Komité
12:15	Lunsj
13:00	Komité
13:30	Pause
14:00	HEL-arbeid (seminar)
14:30	Matsservering
16:00	«Håpsmesse» - Aksdal kirke
18:30	kveldsmat
19:30	Samtale med biskopen
20:00	Sosialt
22:30	Kveldsavslutning

Lørdag 25. november	
TID	PROGRAMPOST
09:00	Frokost
10:00	Åpning
10:15	KROPP - Fortellingen om deg og hva den har med Gud å gjøre.
10:45	Pause
11:00	KROPP - fortsetter
11:30	Pause
11:45	Grønt ungdomsarbeid
12:15	Lunsj
13:15	Sammen om det viktigste!
14:00	Matsservering
16:00	«Håpsmesse» - Aksdal kirke

Søndag 26. november	
TID	PROGRAMPOST
09:00	Frokost
10:00	Komite arbeid
10:40	Pause
11:00	Valg av nytt UR
11:45	Utsjekk av rom
12:00	Lunsj
13:00	HEL gudstjeneste
14:00	Avslutning

Stiftsdirektørens rapport september 2024

Menighetsutvikling

Forum for trosopplæring

Forum for trosopplæring ble arrangert 21.-22. august. Temaet var «Et større vi» og rundt 130 ansatte deltok. Vi får mange gode tilbakemeldinger om at det årlige forumet bidrar til en god start på høstsemesteret, at det gir påfyll til tro og tjeneste. Det var mange som bidro med å fortelle om viktige temaer. Et av flere høydepunkt var at sokneprest i Bogafjell, Torstein Eidem Nordal, hadde en god presentasjon av hva dåp er og om hva som skjer i dåpen. Målet var å gi ansatte kunnskap om hva dåp er og inspirasjon til å fortelle mer om dåpen i trosopplæringen. Dåp er et av de store satsningsområdene i kirken vår. Vi tror det er viktig å sørge for at ansatte for kunnskap og inspirasjon om dette temaet.

Plan for kirkelig undervisning og læring

Plan for kirkelig undervisning og læring, overordnet del, er vedtatt. Kirkerådet har sendt ut informasjon om hvordan menighetene kan starte prosessen med å bli kjent med den nye planen. Vi prøver å bistå menighetene i de prosessene som nå ligger foran. Etter hvert vil vi få vite litt mer om hvordan dette skal gjøres nasjonalt og det vil påvirke hvordan vi jobber videre med implementering av planen i vårt bispedømme. Rådgiver trosopplæring er med i en gruppe, ledet av kirkerådet, som jobber med dette temaet.

I tilknytning til trosopplæringsarbeidet har vi hver vår utviklingssamtaler med ansatte i trosopplæringen. Dette året har vi som tidligere nevnt hatt fokus på «Sangens kraft!». Vi besøkte alle prostiene før sommeren og det er kjekt å erfare at flere ansatte uttrykker at dette har vært til glede og inspirasjon. Vi vet at flere menigheter har blitt inspirert til å jobbe videre med temaet i egen stab/menighet.

Jubileum 2025 – Sammen

Søndag 25. august var det flott gjenåpningsgudstjeneste i Domkirken. Restaureringen av kirken har vært et stort løft for kommunen og et av de største prosjektene i feiringen 900-årsjubileet. Nå handler det om å fylle kirken med et mangfold av innhold og aktiviteter.

Det er godt samarbeid om kirkens jubileum og de ulike aktørene her, og også med Stavanger kommune. Vi ser at det er viktig med arenaer for å treffes for å spille hverandre gode og utfylle hverandres kompetanse. Erfaringen er at møtene også er anledninger til å oppdage nye mulige arenaer og prosjekt for samarbeide.

Med kun 4 måneder igjen opplever vi at det er enda viktigere å forvalte det gode samspillet slik at det vi arrangerer og ønsker for jubileumsåret blir synlig og tydelig.

22. august ble det første nyhetsbrevet "Sammen 2025 - Nytt fra 900-årsjubileet for Kirken i Rogaland" sendt ut. Nyhetsbrevet blir til i samarbeid mellom bispedømmet, Stavanger kirkelige fellesråd og Domkirken og St. Petri menighet. Det ble sendt til abonnenter, alle menigheter og bispedømmets ansatte, jubileumskomiteer og bispedømmeråd. Målet er å øke oppmerksomheten rundt jubileet både internt og eksternt, og fortelle historier til inspirasjon og informasjon. Les brevet her på nettsiden om jubileet: [Jubileum 2025 - Stavanger bispedømme \(kirken.no\)](https://www.kirken.no/jubileum-2025-stavanger-bispedomme)

I forbindelse med jubileet 2025 er det utarbeidet ressurser til bruk i konfirmantundervisningen og i kirke-skole samarbeidet. Til konfirmantarbeidet er det forslag til ulike aktiviteter, film med biskopens hilsen til konfirmantene, og Gjestebud. Til kirke-skole samarbeidet og ungdomsskoleelevene er det laget en powerpoint med tegninger og fakta-stoff fra jubileumsboka «Fra evighet til evighet», og ulike oppgaver knyttet til verdier og kirkebygget. Det er laget brukerveiledninger til begge oppleggene. Ressursene er presentert på prestesamling i mai og på Forum for trosopplæring i august. Opplegget vil bli sendt ut til menighetene i løpet av september.

UT 2.0 2024

Den 14-16 juni var ungdomsrådene i Stavanger, Bjørgvin, Nidaros, Agder og Telemark samlet på Fredtun leirsted på Karmøy.

UT 2.0 ble arrangert for første gang i 2021, i Stavanger, og er en felles samling for nevnte ungdomsrådene hvis hovedformål er å skape relasjoner på tvers av bispedømmene, lære mer av hverandre og bli opplært i hvordan arbeide med saksarbeid.

I år var det totalt 27 deltakere og leder samlet på Fredtun. Programmet inneholdt en del saksforberedende arbeid, felles sosiale tiltak og en utflukt til Villa Ville hvor en ble godt kjent med arbeidet som drives der.

Helgen ble avsluttet med deltakelse på jubileumsgudstjenesten i Veavågen kirke, som ble ledet av prost Ove Sjursen. Dette ble en flott innramming av helgen.

SMM samling

Den 22 og 23 august ble den årlige fellessamlingen for SMM arrangert på Hamar. Alle samarbeidspartnere, kirkerådet og bispedømmer var representert. Totalt var det 34 deltakere på samlingen.

Samlingen ble innledet av biskop Ole Kristian Bonden. Det var et variert program. Særlig interesse var det rundt «Misjonsfolket og folkekirken», som var en presentasjon og drøfting av funn fra Grete Framgarden sin studie om frivillighet i Hamar og Stavanger bispedømmer. «Hva betyr Sannhets- og forsoningskomisjonens rapport for misjonsorganisasjonene?» og «Misjonsforståelse» var emner som også var svært relevant.

Den siste dagen var den en konstruktiv og viktig samtale om veien videre i samarbeidet, særlig knyttet til endringer og organisering. Det var et sterkt uttrykt ønske om å fortsette med denne årlige samlingen, både fra organisasjonene og Den norske kirkes representanter. Det tillegges stor verdi å delta på slike samlinger, samtidig som det er åpenhet og forståelse for at det er behov for en vurdering av form og innhold.

Norsk orgelfestival

Det nærmer seg Norsk orgelfestival med et innholdsrikt og variert program. Vi samarbeider blant annet om fagdag for kirkemusikere, torsdag 12. september.

[Norsk orgelfestival](#)

Samarbeid med Kapittel

Uken etter arrangeres litteraturfestivalen Kapittel i Stavanger. Der er vi med på arrangement i Stavanger domkirke lørdag 21. september kl 16.00

[Kapittel lørdag 21. sept kl 16](#)

Fagdag om barn og sang

I november arrangerer vi fagdag om barn og sang. Tema denne dagen er blant annet hvordan vi lærer barn sanger, hva skal vi synge og kunnskap om barnestemmen. Det er en oppfølging av vårens besøk i alle prosti med tema Sangens kraft.

Pilegrim

I sommer er det arrangert to lengre pilegrimsturer. En fra Stavanger til Røldal og Røldalsstevnet, og den andre i månedsskifte juli/august pilegrimsvandring fra Egersund til Stavanger. 22 pilegrimer deltok på den 5-dagers lange vandringen.

Bispedømmets pilegrimsutvalg jobber nå blant annet med å forenkle og tydeliggjøre strategien for bispedømmets pilegrimsarbeidet. Utvalget er også godt i gang med å planlegge neste års pilegrimsforum 25. januar.

1. – 2. oktober arrangeres det kystpilegrimskonferanse på Selje. Her skal vi delta med bidrag om historikken til leden. Hva var og er intensjonen og forankringen?

HR

Tiltredelse

Per Even Tjøstheim Moldsvor tiltrådte 50 % stilling som prostiprest fra Jæren til Tungenes prosti, den 1. juli 2024.

Gunther Aksel Thelin Theiss tiltrådte stilling som prest fra Dalane til Tungenes prosti, for tiden med Orre sokn som tjenestested, den 1. august 2024.

Nadine Vaagen tiltrådte stilling som prosti- og sokneprest i Jæren prosti, med tjeneste i Undheim sokn, den 1. august 2024.

Helene Teistedal Vikre tiltrådte stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med tjeneste i Gand sokn, den 1. august 2024.

Tobias Lien tiltrådte stillingen som sokneprest i Dalane prosti, med tjeneste i Sokndal sokn, den 12. august 2024.

Emma Charlotte Nesvåg tiltrådte stillingen som sokneprest i Dalane prosti, med tjeneste i Lund sokn og Heskestad sokn, den 19. august 2024.

Elisabeth Vatland Fauskanger tiltrådte stillingen som sokneprest i Haugaland prosti, med tjeneste i soknene Skjold, Vats, og Vikebygd, den 19. august 2024.

Eli Kolstad tiltrer stillinga som sokneprest i Haugaland prosti, med tjeneste i soknene Sandeid, Vikedal og Imsland, den 16. september 2024.

Leif Hadland tiltrer stillinga som sokneprest i Jæren prosti, med tjeneste i Gjesdal sokn, den 1. november 2024.

Bjarte Hetlebakke tiltrer stillingen som sokneprest i Tungenes prosti, med tjeneste i Sola sokn, den 1. januar 2025.

Fratredelse

Torgeir Veaa fratrådte stillingen som sokneprest i Haugaland prosti, med tjeneste i soknene Skjold, Vats og Vikebygd, den 31. mai 2024.

Helene Teistedal Vikre fratrådte stillingen som prostiprest i Ytre Stavanger prosti, den 31. juli 2024.

Gunther Aksel Thelin Theiss fratrådte stillingen som sokneprest i Tungenes prosti, med tjeneste i Ræge sokn, den 31. juli 2024.

Nadine Vaagen fratrådte stillingen som prostiprest i Sandnes prosti, den 31. juli 2024.

Tor Olav Varhaug fratrådte stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med tjeneste i Høyland sokn, den 23. august 2024.

Bjarte Hetlebakke fratrer stillingen som sokneprest i Jæren prosti, med tjeneste i Gjesdal sokn, den 31. desember 2024.

Lengre vikariat

Sigfred Sørensen vikarierer som sokneprest i 70 % stilling i Haugaland prosti i perioden 01.06.2024-31.12.2024.

Daniel Tonheim har hatt sommerjobb prestevikar i Dalane prosti i perioden 17.06.2024-28.07.2024.

Camilla Mariann Skjældal Cazon har hatt sommerjobb som prestevikar i Karmøy prosti i periodene 24.06.2024-30.06.2024 og 08.07.2024-04.08.2024.

Live Lunde Gjedrem vikarierer som sokneprest i Tungenes prosti, med tjeneste i Sola sokn, i perioden 01.08.2024-31.12.2024.

Roald Byberg vikarierer som prest i 70 % stilling i Jæren prosti, med tjeneste i Gjesdal sokn, i perioden 01.08.2024-31.10.2024.

Kari Kvangarsnes Miller vikarierer som prest i 25 % stilling i Stavanger domprosti, i perioden 01.09.2024-31.12.2024.

Vidar Mæland Bakke vikarierer som sokneprest i Sandnes prosti, med tjeneste i Gand sokn, i perioden 01.09.2024-31.12.2024.

Berly Kristina Unlayao Slettebø-Knudsen gjennomfører stiftspraksis i 50 % stilling i Ytre Stavanger prosti, med tjeneste i Gausel sokn, i perioden 02.09.2024-10.11.2024.

Palle Gunnar Haarr vikarierer som sokneprest i 50 % stilling i Jæren prosti, med teneste i Oгна sokn, i perioden 19.08.2024-19.11.2024.

260 - Stavanger BDR Driftsrapport pr. 30.06.2024 - budsjetgruppe 1 (drift)

Driftsrapport - detaljert	Hittil i år	HiÅ bud.	Avvik (Klejer)	Årsbudsjett 2024	Kommentarer
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig	0	0	0	0	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-119 550	0	119 550	0	
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-2 000	0	2 000	0	
3xxx - Andre inntekter	-45 000	0	45 000	0	
Sum inntekter	-166 550	0	166 550	0	Merinntekt!
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	145 000	345 000	200 000	345 000	Mindreforbruk!
Sum tilskudd mv	145 000	345 000	200 000	345 000	Mindreforbruk!
5000 - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	34 837 132	38 577 663	3 734 531	89 598 935	
5006 - Beredskap	518 413	527 620	-9 207	1 265 611	Samlet merforbruk kto. 50xx - 54xx = kr. 2.482.000.
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	1 803 363	1 706 915	-96 448	3 069 373	
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	7 095 647	662 324	-6 433 323	1 271 747	Mindreforbruk etter lønnskutt og NAV-refusjoner (kto. 57xx - 58xx) = kr. 1.692.000.
52xx - Fordeler i arbeidsforhold	6 047	0	-6 047	0	
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	155 654	188 661	-33 007	382 130	Periodisert innsparingskrav pr. 06.2024 = kr. 2.760.000.
540x - Arbeidsvevring/øft	5 816 257	6 092 898	-276 641	14 321 204	Oppnådd besparelse = kr. 4.451.000 (161 %).
57xx - Andre tilskudd	-527 230	0	527 230	0	
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-3 646 771	0	3 646 771	0	
59xx - Refusjon lønnskostnader	-42 569	-1 956 500	-1 913 931	-4 883 000	Mindremntekt!
59xx - Andre personalkostnader	133 439	235 494	102 055	471 000	
Sum lønn og godtgjørelser	46 149 382	46 029 075	-120 307	105 497 000	Merforbruk!
60xx - Anskaffinger	25 000	25 002	2	50 000	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 386 394	1 517 158	-130 764	3 021 000	Mindreforbruk!
64xx - Leie maskiner, inventar mm	45 791	43 500	-2 291	87 000	
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	22 786	58 498	-35 712	117 000	
67xx - Revisjon, regnskap og IKT	19 485	0	-19 485	0	
67xx - Tjenester og flytting	435 148	322 496	-112 652	645 000	Merforbruk!
6797 - Adm. bistand prosjekter	1 115 000	1 300 000	185 000	1 300 000	Mindreforbruk!
68xx - Kontorrekvisita, tryksaker, annonser	193 120	182 494	-10 626	375 000	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	544 293	1 346 976	-802 683	3 009 000	Mindreforbruk!
69xx - Telefon, porto mv	10 307	4 998	-5 309	20 000	
Sum andre driftskostnader	3 797 324	4 801 122	-1 003 798	8 624 000	Mindreforbruk!
71xx - Reiser	1 375 577	1 362 503	-13 074	2 905 000	
73xx - Reklamkostnad og representasjon	3 472	0	-3 472	0	
74xx - Medlemskontingent og gaver	15 695	5 000	-10 695	5 000	
77xx - Annen kostnad	3 685	0	-3 685	0	
Sum reiser og andre driftskostnader	1 398 429	1 367 503	-30 926	2 910 000	
80xx - Finansinntekter/kostnader	0	0	0	0	
Sum finanskostnader og overføringer	0	0	0	0	
Sum	51 323 585	52 542 700	-1 219 115	117 376 000	Mindreforbruk!
		Avvik i % av HiÅ bud.	2,32 %		

Resultat pr. 06.2024 viser et regnskapsført mindreforbruk på kr. 1.219.000.
Pr. 05.2024 var det et regnskapsført merforbruk på kr. 117.000.

Tilskudd viser et mindreforbruk på kr. 200.000 (pr. 05.2024: mindreforbruk kr. 200.000).
Skjydes at årlig driftsstøtte for 2024 til Kirkelig Dialogsenter Stavanger ikke er utbetalt (i budsjettert periodisert til 04.2024).

Lønn og godtgjørelser viser et merforbruk på kr. 120.000 (pr. 05.2024: merforbruk kr. 388.000).
Innsparingskrav pr. 06.2024 er oppnådd med 161 %, etter lønnskutt og NAV-refusjoner.

Driftskostnader har et samlet mindreforbruk på kr. 1.004.000 (pr. 05.2024: merforbruk kr. 73.000).
Mindreforbruk kr. 803.000 på kto. 68xx - Møter, kurs og seminarer m.m.

Kto. 71xx - Reiser viser et tilnærmet null-avvik.

Øvrige driftskostnader har mindre budsjettavvik (mer-/mindreforbruk).

Når det gjelder lønn og godtgjørelser er det i budsjettvedtaket for 2024 lagt inn et samlet innsparingsbehov på kr. 6.073.000.
Dette er forventet oppnådd gjennom vakante stillinger uten vikardekning og refusjon sykepenger/fødselspenger.

Samlet mindreforbruk innen kto. 50xx - 58xx er kr. 1.692.000, noe som tilsier at man har klart å ta ut kr. 4.451.000 (161 %) av budsjettett og periodisert innsparing pr. 06.2024.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Møteprotokoll Kirkerådet

- Unntatt offentlighet

Møtedato: 23.05.2024 kl. 10:00
Møtested: Øvre Sem gård, 23.-25. mai 2024
Arkivsak: 24/00928

Til stede: Harald Hegstad,
Gard Realf Sandaker-Nielsen,
Olav Fykse Tveit,
Karl Johan Kirkebø,
Karin-Elin Berg,
Erling Birkedal,
Björn Thomas Åhrén,
Oddgeir Sølvfæstersen,
Dorrit Vignes,
Eli Augestad Vikdal,
Lill Tone Grahl-Jacobsen,
Tore Thomassen,
Dag Tormod Milje,
Tore Christiansen,
Kristine Sandmæl,
May Bente Jønsson,
Thomas Raadin Iversen,

Møtende varamedlemmer: Arne Moltubakk for Kjersti Gautestad Norheim,
Filip Hovland for Vanja Hole Joramo (Forfall 50/24, 51/24, 53/24,
56/24, 57/24), Laila Therese Alendal for Amalie Valde Berge

Andre: Ingrid Vad Nilsen, Jan Rune Fagermoen, Kristian Myhre, Karen
Elise Aschim-Teigum, Eva Klokkerud (sak 49/24), Jørund Østland
Midttun (sak 49/24)

SAKSLISTE

Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

[46/24](#) Innkalling til møte i Kirkerådet 23.-25. mai 2024 2

Saker til behandling

[47/24](#) Orienteringssaker 3

[48/24](#) Referatsaker 3

[49/24](#) Tilsetting av direktør i Kirkerådet - Unntatt etter offentlighetsloven
Offl. § 25 første ledd 4

50/24	Uranienborg kirke – klage fra Riksantikvaren på Oslo biskops vedtak om godkjenning av endringer i utvendig trapp- og rampeløsning	4
51/24	Evaluering av Kirkemøtet 2024	6
52/24	Økonomirapport for Den norske kirke 1. kvartal 2024 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 første ledd	7
53/24	Årsrapport for Den norske kirke 2023	8
54/24	Overordnede føringer for budsjett 2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 første ledd	9
55/24	Mandat for Kirkerådets leder	10
56/24	Oppnevning av delegater til Communion of Protestant Churches in Europe - CPCE - sin generalforsamling 2024	12
57/24	Oppnevning av medlem i KIFOs styre	13
58/24	Mandat for utvalg under Kirkerådet samt internrevisjon	14
59/24	Oppnevning av utvalg under Kirkerådet - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	24
60/24	Instruks for direktør	25
61/24	Overordnede arbeidsvilkår for Kirkerådets leder - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	28

Sted, 10.06.2024

Harald Hegstad

Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

46/24 Innkalling til møte i Kirkerådet 23.-25. mai 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	46/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Innkalling og saksliste til Kirkerådets møte ble godkjent.

Møtet ble vedtatt lukket i sak KR 49/24, 52/24, 54/24, 59/24, 61/24.

Saker til behandling**47/24 Orienteringssaker**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	47/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:**Votering**

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet tar orienteringssakene til orientering.

48/24 Referatsaker

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	48/24

Sammendrag

De vedlagte referatsakene legges frem for Kirkerådet til orientering.

Forslag til vedtak

Kirkerådet tar referatsakene til orientering.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:**Votering**

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet tar referatsakene til orientering.

49/24 Tilsetting av direktør i Kirkerådet

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	49/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet tilsetter Ole Edvard Wold-Reitan som direktør.

50/24 Uranienborg kirke – klage fra Riksantikvaren på Oslo biskops vedtak om godkjenning av endringer i utvendig trapp- og rampeløsning

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	50/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Møtebehandling

Direktøren endret sitt forslag til vedtakspunkt IV slik:

Tiltakene i vedtakets pkt. II skal <i>gjennomføres mest mulig</i> samlet og <i>ferdigstilles innen 1. juni 2025</i> .

Votering

Forslag 1: Forslaget ble enstemmig vedtatt
Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

I

Riksantikvarens klage på Oslo biskops vedtak 14. september 2023 om godkjenning av endringer i utvendig trapp- og rampeløsning for Uranienborg kirke tas til følge.

Ut over tiltak nr. 1 til 3 nedenfor – slik de fremgår av søknad 20. juni 2023 fra kirkelig fellesråd i Oslo og som Oslo biskop har godkjent – skal fellesrådet gjennomføre også de øvrige endringstiltakene som Riksantikvaren har anbefalt, og som klagen omfatter.

Tiltak nr. 4 nedenfor endres sammenliknet med biskopens godkjenning av søknaden, slik at det i de to hullene ikke skal benyttes innfarget betong, men granittblokker – i tråd med beskrivelsen i ett av fotografiene som fulgte søknaden fra fellesrådet.

Det presiseres i tiltak nr. 5 nedenfor at også opptrinnet i øverste trappetrinn skal bestå av granitt av den samme typen som er brukt på reposit, og granitten skal monteres slik at inntrinnets dybde beholdes.

II

Følgende tiltak på trapp- og rampeløsningen skal utføres:

1. De to betongblokkene (meglerne) på hver side av trappen skal fjernes og erstattes med to betydelig lavere granittblokker av tilsvarende granitt som steinen i trappen.

Rekkverk gjenbrukes og settes mot innvendig langside av hver granittblokk og festes med to jernstolper på hver side ned i trappetrinn.

2. De to betongblokkene på hver side av inngangen fjernes i sin helhet ved å skjære blokkene 5 cm under dagens terreng.

Eksisterende rekkverk fra rampen forlenges inn mot inngangen og med en ekstra stolpe noe ut fra veggen.

3. I hele trappen skal skader og sprekker i eksisterende trappetrinn utbedres, og fuger i hele trappen gjennomgås og spekkes.

4. På hver side av trappen skal hull under andre trappetrinn nedenfra fylles med granittblokk av samme type som eksisterende granitt.
5. Toppreaset på rampen og øverste trinn i trappen skal pigges dypt nok til at granitt av god kvalitet kan legges på dette arealet.

Også opptrinnet i øverste trappetrinn skal bestå av granitt av den samme typen som brukes på reaset og slik at inntrinnets dybde beholdes.

6. De vertikale flatene på rampene og på soklene foran rampene på hver side skal påføres granitt i hele skiver av god tykkelse.

Av sikkerhetsmessige grunner skal kledningen på rampeløpenes vanger monteres med overkant noen centimeter høyere enn gangbanen.

III

Arbeidene skal utføres i samsvar med arbeidstegninger som utarbeides med utgangspunkt i søknaden og dette vedtaket. Arbeidstegningene og materialprøver for valgt type granitt skal forelegges Riksantikvaren for uttalelse.

IV

Tiltakene i vedtakets pkt. II skal gjennomføres mest mulig samlet og ferdigstilles innen 1. juni 2025.

51/24 Evaluering av Kirkemøtet 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	51/24

Sammendrag

Kirkemøtet 2024 ble gjennomført i Trondheim 11.-14. april, og var det første møtet i valgperioden 2024-2027. Denne saken gir en oppsummering av deltakerevalueringen og inviterer Kirkerådet til å både evaluere og gi sekretariatet tilbakemeldinger som kan tas med i arbeidet med å forberede Kirkemøtet 2025.

Saken fastsetter også dato for Kirkemøtet 2025, og starter prosessen med å inngå ny hotellavtale fra og med 2026.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet tar evalueringen til orientering, og ber administrasjonen arbeide videre med planleggingen av Kirkemøtet 2025 med utgangspunkt i diskusjonen i møtet.
2. Kirkemøtet 2025 gjennomføres 24.–27. april 2025.
3. Administrasjonen bes om å gjennomføre anskaffelse av hotell for Kirkemøtet 2026 til og med 2028, med opsjon for 2029, i tråd med diskusjonen i møtet.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Møtebehandling

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet tar evalueringen til orientering, og ber administrasjonen arbeide videre med planleggingen av Kirkemøtet 2025 med utgangspunkt i diskusjonen i møtet.
2. Kirkemøtet 2025 gjennomføres 25.–28. april 2025.
3. Administrasjonen bes om å gjennomføre anskaffelse av hotell for Kirkemøtet 2026 til og med 2028, med opsjon for 2029, i tråd med diskusjonen i møtet.

52/24 Økonomirapport for Den norske kirke 1. kvartal 2024

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	52/24

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet tar økonomistatus pr 1.kvartal 2024 og årsprognose for 2024 til orientering. Kirkerådet er ikke tilfreds med at prognosen for bispedømmerådene viser et merforbruk på 4.1 millioner og ber administrasjonen sammen med bispedømmerådene arbeide for at alle enhetene minst går i balanse i henhold til vedtatt budsjett.
2. Kirkerådet vedtar en reduksjon med minst fire (4) stillinger netto innen 31.12.2024 og ytterligere minst fire (4) stillinger netto innen 31.12.2025 hos Kirkerådets sekretariat.
3. Kirkerådet vedtar en reduksjon på minst 11 årsverk ved bispedømmerådenes administrasjon innen utgangen av 2025.
4. Kirkerådet vedtar midlertidig stopp for bispedømmenes anledning til i 2024 og 2025 å bruke driftsmidler (budsjettgruppe 1) fra tidligere års akkumulerte mindreforbruk. Det kan gjøres unntak for planlagte tiltak som er hjemlet i tidligere bispedømmerådsvedtak.
5. Restmidler fra tilskudd (diakoni, trosopplæring, undervisning – budsjettgruppe 2) som er oppstått i fellesrådene i 2023 skal ikke utlyses eller utbetales. Disse midlene blir holdt tilbake og øremerkes for å dekke underskudd i 2024.

53/24 Årsrapport for Den norske kirke 2023

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	53/24

Sammendrag

Kirkerådet skal innen 3. juni 2024 sende inn årsrapport for Den norske kirke til Barne- og familiedepartementet, gitt kravene i tilskuddsbrevet. Årsrapporten inkluderer regnskapsrapport for 2023 og revisors beretning.

Årsrapporten er utformet på bakgrunn av utviklingssamtalene med bispedømmene, tilgjengelige rapporter, analyser og statistikker. Bispedømmene har i tillegg sendt inn gode historier og eksempler fra 2023, som blir brukt for å vise frem litt av det gode arbeidet som skjer i kirken.

Årsrapporten er vedlagt saken.

Forslag til vedtak

Kirkerådet godkjenner årsrapport for Den norske kirke 2023.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet godkjenner årsrapport for Den norske kirke 2023.

54/24 Overordnede føringer for budsjett 2025

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	54/24

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet ber sekretariatet legge frem et budsjett for 2025 i balanse.
2. Kirkerådet ber om at sekretariatet prioriterer følgende to områder:
 - a. Barn og unge 0-30 år.
 - b. Kirken som organisasjon, inkludert organisering, digitalisering og rekruttering.

3. Alle bispedømmeråd og Kirkerådets sekretariat gjennomgår alle sine inntekter og utgifter for å redusere underskudd og budsjettere i balanse, på måter som i størst mulig grad skjermer førstelinjetjenesten.

55/24 Mandat for Kirkerådets leder

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	55/24

Sammendrag

PWC har laget en rapport og foreslått en funksjonsbeskrivelse for leder av Kirkerådet.

Funksjonsbeskrivelsen følger som forslag til vedtak, men for øvrig vises til selve rapporten fra PWC som saksorientering.

Forslag til vedtak

Kirkerådet vedtar følgende funksjonsbeskrivelse for Kirkerådets leder:

1. Formål

Kirkerådets leder er Den norske kirkes øverste folkevalgte leder og skal sikre at Kirkerådet opptrer i henhold til Instruks for Kirkerådets arbeid.

2. Ansvar og myndighet

Lede Kirkerådets møter

- a) Kirkerådets leder er ansvarlig for å sette opp saksliste og at det kalles inn til rådets møter. Innkalling kan delegeres til direktør.
- b) Vedkommende leder normalt møtene i Kirkerådet. Møteledelse kan delegeres til nestleder.
- c) Vedkommende skal se til at det føres protokoll fra Kirkerådets møter og at disse tilgjengeliggjøres.

Representasjon

- d) Kirkerådets leder representerer Kirkemøtet mellom Kirkemøtets samlinger og vil i disse periodene representere Den norske kirke sammen med Bispemøtet.

- e) Kirkerådets leder representerer Kirkerådet og er normalt den som uttaler seg på rådets vegne.
- f) Øvrig representasjon er regulert av *Reglement for representasjon på vegne av Den norske kirke*.

Ivaretagelse av samarbeidsrelasjoner

- g) Kirkerådets leder skal aktivt jobbe for godt samarbeid innad i Den norske kirke og mellom Den norske kirke og andre aktører i det norske samfunnet. Lederen bør involveres aktivt i saker av nasjonal politisk karakter som angår Den norske kirke, eller hvor Den norske kirke har uttrykt et særlig engasjement.

3. Forholdet mellom Kirkerådets leder og direktør

Kirkerådets leder skal ikke aktivt involvere seg i direktørens daglige drift av virksomheten.

4. Rapportering

Kirkerådets leder skal sørge for at Kirkerådet rapporterer til Kirkemøtet i tråd med gjeldende vedtak og regelverk.

Kirkerådets leder skal ha jevnlig dialog med direktør på vegne av Kirkerådet. Kirkerådets leder skal minst en gang i året gjennomføre en ledersamtale med direktør. Ledersamtalen skal inkludere en evaluering av direktøren både opp mot direktørens individuelle mål og opp mot de forventningene som er satt av Kirkerådet

Møtebehandling i Kirkerådet 23.05.2024:

Møtebehandling

Forslag 1: **Harald Hegstad** fremmet følgende helhetlig endringsforslag:

Saken sendes tilbake til sekretariatet for innarbeiding av innspill som kom frem i møtet. Kirkerådet ber om å få saken tilbake til sitt møte i september.

Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Saken sendes tilbake til sekretariatet for innarbeiding av innspill som kom frem i møtet. Kirkerådet ber om å få saken tilbake til sitt møte i september.

56/24 Oppnevning av delegater til Communion of Protestant Churches in Europe - CPCE - sin generalforsamling 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	56/24

Sammendrag

På sitt møte i mars oppnevnte Kirkerådet Den norske kirkes delegater til CPCEs generalforsamling i 2024 (KR 38/24). Bispemøtet hadde imidlertid foreslått en annen kandidat enn det som stod i sakspapiret. I tillegg ble leder i MKR med nestleder som vara oppnevnt. Begge er forhindret fra å delta. Kirkerådet er derfor bedt om å oppnevne to nye delegater.

Amanda Anvar fra Den norske kirkes Ungdomsutvalg med vara Thomas Raadin Iversen er allerede oppnevnt.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet oppnevner følgende personer som delegater til CPCEs generalforsamling 2024:
 - Ole Kristian Bonden (Hamar biskop) med vara Svein Valle (Sør-Hålogaland biskop)
 - Harald Hegstad, leder i Kirkerådet
2. Kirkerådets direktør får fullmakt til å oppnevne nye varadelegater ved ytterligere forfall.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet oppnevner følgende personer som delegater til CPCEs generalforsamling 2024:
 - Ole Kristian Bonden (Hamar biskop) med vara Svein Valle (Sør-Hålogaland biskop)
 - Harald Hegstad, leder i Kirkerådet

2. Kirkerådets direktør får fullmakt til å oppnevne nye varadelegater ved ytterligere forfall.

57/24 Oppnevning av medlem i KIFOs styre

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	57/24

Sammendrag

Kirkerådet har rett til å oppnevne ett medlem i styret til KIFO – institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning. Tidligere er Harald Hegstad oppnevnt til dette vervet, men han går ut av styret i forbindelse med valget til leder av Kirkerådet.

Gunhild Tomter Alstad er førsteamanuensis ved Høgskolen i Innlandet, og har frem til valget i 2023 vært leder av Hamar bispedømmeråd, medlem av Kirkemøtet og i siste periode et ofte møtende varamedlem i Kirkerådet. Hun er også medlem av styret til MF vitenskapelig høyskole. Tomter Alstad kjenner både norsk akademia og Den norske kirke godt, og foreslås som Den norske kirkes representant i KIFOs styre.

Forslag til vedtak

Kirkerådet oppnevner Gunhild Tomter Alstad til medlem av styret i KIFO.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet oppnevner Gunhild Tomter Alstad til medlem av styret i KIFO.

58/24 Mandat for utvalg under Kirkerådet samt internrevisjon

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	58/24

Sammendrag

Denne saken inneholder forslag til mandat for finansutvalget, revisjonsutvalget, arbeidsgiverutvalget og arbeidsutvalget, samt instruks for Kirkerådets internrevisjon. Disse forslagene er utarbeidet i en rapport fra PwC som er vedlagt saken.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Møtebehandling

Forslag 1: **Harald Hegstad** fremmet følgende forslag til nytt vedtakspunkt 6:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Kirkerådets arbeidsutvalg gis fullmakt til å gjøre nødvendige språklige og formelle justeringer i mandatene, herunder å gi mandatet for AGU nynorsk språkdrakt. |
|--|

Votering

Forslag 1 ble enstemmig vedtatt.
Revidert forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet vedtar følgende mandat for finansutvalget:

1. Hjemmel

Hjemmel i KM 8/24 (Instruks for Kirkerådet)

2. Formål

Finansutvalget skal være et rådgivende organ for Kirkerådet og administrasjonen i oppfølgingen av Investeringsstrategien. Utvalget har ikke besluttende myndighet.

3. Oppgaver

- 1) Følge opp at investeringsporteføljen er i henhold til vedtatt investeringsstrategi, herunder;
 - a) Allokering og forhold mellom risiko og avkastning
 - b) Innhold og eventuell oppfølging av investeringer knyttet til dette
- 2) Årlig drøfte, og eventuelt fremme forslag til endringer av -
 Investeringsstrategien, og - Retningslinjer for samfunnsansvarlige investeringer

4. Sammensetning

Finansutvalget skal settes sammen med representanter for Kirkerådet og Kirkerådets administrasjon. I tillegg kan Kirkerådet oppnevne eksterne representanter til utvalget etter eget ønske for å sikre nødvendig kompetanse. Forvalter deltar i møtene, men er formelt ikke medlem av utvalget.

Representanten(e) fra Kirkerådet kan ikke samtidig sitte i Revisjonsutvalget.

5. Rapportering

Finansutvalget skal avgi minimum årlig rapport til Kirkerådet. I tillegg skal utvalget til neste Kirkerådsmøte rapportere om vesentlige endringer i porteføljen som følge av eksterne faktorer.

2. Kirkerådet vedtar følgende mandat for revisjonsutvalget:

1. Hjemmel og bakgrunn

Hjemmel i KM 12/23 og KM 8/24 (Instruks for Kirkerådet)

2. Formål

Revisjonsutvalget er et saksforberedende og kontrollerende underutvalg for Kirkerådet. Utvalget skal bidra til å styrke og effektivisere Kirkerådets arbeid med oppfølging, tilsyn og kontroll med regnskapsrapportering, operasjonell risiko, etterlevelse og systemene for risikostyring og internkontroll.

3. Oppnevning og organisering

Revisjonsutvalget består av 3-5 medlemmer, der minst ett av medlemmene må være medlem av Kirkerådet. Ett av medlemmene fra Kirkerådet oppnevnes som leder av utvalget. Utvalget kan suppleres med eksterne medlemmer for å sikre tilstrekkelig kompetanse innenfor regnskap, revisjon og virksomhetsstyring.

Medlemmene av Revisjonsutvalget oppnevnes av Kirkerådet for to år av gangen. Økonomidirektør fungerer som sekretær for utvalget. Internrevisor deltar i saker som er forberedt av internrevisjonen og ellers når utvalget måtte ønske det.

4. Møter

Revisjonsutvalget møtes minimum fire ganger i året, og ellers når utvalget selv finner det nødvendig. Det skal utarbeides en årsplan for møtene som deles med Kirkerådet og direktør.

Utvalget beslutter selv hvem som skal kalles inn fra administrasjonen. Ekstern revisor møter etter avtale.

Minst én gang årlig skal utvalget ha eget møte med ekstern revisor, uten deltakelse fra sekretær eller andre i Kirkerådets administrasjon.

Det kan avtales fellesmøter med andre utvalg ved behov.

5. Ansvar og fullmakter

Revisjonsutvalget svarer overfor Kirkerådet for gjennomføringen av sine oppgaver. Utvalgets virksomhet endrer ikke de enkelte rådsmedlemmene eller det samlede Kirkerådets ansvar for økonomi- og virksomhetsstyringen.

For utførelsen av sine oppgaver kan utvalget undersøke alle aktiviteter og forhold knyttet til rettssubjektet Den norske kirke, og utvalget kan be ansatte om å gi utvalget adgang til informasjon og personell.

6. Oppgaver

Revisjonsutvalget skal bidra til å ivareta Kirkerådets tilsyns- og kontrolloppgaver med å påse at rettssubjektet Den norske kirke har etablert tilstrekkelige prosesser for virksomhetsstyring, risikostyring og intern styring og kontroll.

På grunnlag av rapportering fra administrasjonen, internrevisjonen og/eller ekstern revisor skal utvalget forberede saker som gjelder:

- Økonomisk og operasjonell risiko for rDnk
- Systemer for risikostyring og internkontroll, samt etterlevelse av disse.
- Regnskapsrapportering, herunder vesentlige risikoer og kontrolltiltak knyttet til integritet og fullstendighet
- Prosesser for ekstern regnskapsrapportering
- Ekstern revisors risikovurderinger, planer og rapportering
- Internrevisjonens uavhengighet, ressurser, planer og rapportering
- Gjennomgang av årsplan for internrevisor og uttalelse om ansettelse av internrevisor
- Andre forhold som Kirkerådet eller revisjonsutvalget selv beslutter, eller som ønskes tatt opp av internrevisjonen eller av ekstern revisor

Utvalget skal årlig evaluere utførelsen av egne aktiviteter og være gjenstand for ekstern evaluering hvert fjerde år.

7. Utsendelse, protokollføring, rapportering, mm.

Saksdokumenter skal, så langt det er mulig, tilgjengeliggjøres for utvalgets medlemmer fem dager før utvalgsmøter.

Revisjonsutvalget avgir skriftlig innstilling til Kirkerådet i enkeltsaker med en kort redegjørelse for det som har vært særlig drøftet, og rapporterer ellers fra sine møter i etterfølgende Kirkerådsmøter. En mulig innstilling kan være at en sak sendes tilbake til administrasjonen for videre behandling.

Protokoll fra revisjonsutvalgets møter fremlegges til orientering på Kirkerådets møter.

3. Kirkerådet vedtar følgende mandat for arbeidsgiverutvalget:

1. Hjemmel og bakgrunn

Hjemmel i KM 25/21 og KM 8/24 (Instruks for Kirkerådet)

2. Formål

Formålet med arbeidsgiverutvalget er å forvalte arbeidsgiveransvaret som er lagt til Kirkerådet, innenfor de overordnede føringene Kirkerådet gir.

3. Oppgaver

- a) Arbeidsgiverutvalget setter i verk Kirkerådets vedtak der Kirkerådet har fastsatt overordnede arbeidsgiverpolitiske føringer.
- b) Arbeidsgiverutvalget fastsetter lønns- og personalpolitiske retningslinjer, samt lønn for direktør og preses. Utvalget beslutter også rammene for

oppgjør til alle på lederlønn i rDnk som Direktøren deretter forhandler med disse lederne. Videre fastsetter utvalget godtgjøring/ honorar for ledere av Kirkerådet, Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd, samt andre som eventuelt innvilges godtgjørelse knyttet til verv i rDnk.

c) Arbeidsgiverutvalget kan initiere og gi innspill til saker om endring av arbeidsgiverrelatert regelverk.

d) Arbeidsgiverutvalget uttaler seg om eller tar stilling til tariffrelaterte og tariffrettslige spørsmål.

e) Arbeidsgiverutvalget forvalter medlemskap i Hovedorganisasjonen KA.

f) Arbeidsgiverutvalget stemmer over tariffavtaler. I saker der forhandlingsresultatet overgår Kirkerådets budsjetttrammer, må økonomiske konsekvenser legges fram for Kirkerådet for budsjettrevisjon.

g) Arbeidsgiverutvalget kan delegere myndighet til direktøren.

Sammensetning

Arbeidsgiverutvalget består av fem medlemmer, valgt av og mellom Kirkerådets medlemmer. Arbeidstakere i Den norske kirke kan ikke velges som medlemmer til utvalget. Preses er unntatt dette.

Virksomhetsregler

Instruks for Kirkerådet er lagt til grunn for Arbeidsgiverutvalget så langt det passer.

Rapportering

Arbeidsgiverutvalget rapporterer til Kirkerådet. Protokoller fra møtet i Arbeidsgiverutvalget sendes til Kirkerådet fortløpende.

Kirkerådets direktør har ansvar for å forberede og følge opp saker som behandles i Arbeidsgiverutvalget og rapporterer til utvalget i saker som faller innenfor utvalgets mandat.

4. Kirkerådet vedtar følgende mandat for arbeidsutvalget:

1. Hjemmel og bakgrunn

Hjemmel i KM 8/24 (Instruks for Kirkerådet)

2. Formål

Arbeidsutvalget (AU) skal avgjøre saker av mindre betydning som ikke kan utsettes til neste møte i Kirkerådet. Hvis en sak av prinsipiell betydning av tidsmessige grunner ikke kan behandles av Kirkerådet, eller det fremstår som et uforholdsmessig ressurskrevende tiltak å legge saken frem for rådet, kan Kirkerådets arbeidsutvalg avgjøre saken.

3. Oppgaver

- a) AU utgjør intervjuutvalget ved tilsetting av biskoper og avgir tilråding til Kirkerådet om hvilken kandidat som bør tilsettes som biskop i henhold til regler for nominasjon mv. ved tilsetting av biskoper § 9.
- b) AU avgjør saker som Kirkerådet har delegert til utvalget.
- c) Treffer vedtak i klagesaker når slik myndighet er delegert til utvalget.

Sammensetning

Arbeidsutvalget består av leder, nestleder, preses og to av rådets øvrige medlemmer.

4. Rapportering

Arbeidsutvalget rapporterer til Kirkerådet. Avgjørelser fattet i AU skal refereres i det første møte etter at avgjørelsen er truffet.

5. Kirkerådet vedtar følgende instruks for Kirkerådets internrevisjon:

Innledning

Internrevisjonen skal vurdere kirkens internkontroll, rutiner og andre forhold av betydning for kirkens virksomhet.

Denne instruksjonen omfatter ansvarsområder og myndighet for internrevisjonen i Den norske kirke.

Kirkerådet skal regelmessig oppdatere instruksjonen etter innstilling fra Revisjonsutvalget. Internrevisjonen har til enhver tid ansvar for å informere Kirkerådet om endringer i standarder som bør ha betydning for instruksens innhold.

Mandat

Internrevisjonens rolle er å støtte Kirkerådet i sin oppfølging av rettssubjektet Den norske kirkes virksomhet gjennom å gi uavhengige vurderinger og råd om kirkens virksomhetsstyring, risikostyring og internkontroll gjennom bekreftelses- og rådgivningsoppdrag, og etter en årsplan vedtatt av Kirkerådet.

Internrevisjonens bekreftelsesoppdrag kan omfatte alle typer områder relatert til virksomhetsstyring, risikostyring og kontroll. Slike oppdrag kan for eksempel omfatte:

- Målrettet og kostnadseffektiv bruk av ressurser
- Virksomhetskultur
- Strategi- og måloppnåelse
- Plan- og strategiarbeid
- Forebygging og avdekking av misligheter
- Pålitelig rapportering av virksomhetsdata
- Helhetlig risikostyring
- Etterlevelse av lov, forskrifter, internt regelverk, krav fra bevilgende myndigheter og øvrige kvalitetskrav
- IT-governance og IT-sikkerhet

Gjennom ulike bevilgningsvedtak, regler og avtaler med andre deler av trossamfunnet som sikrer et kontrollmandat, kan internrevisjonens bekreftelsesoppdrag også omfatte revisjon av øvrige deler av trossamfunnet Den norske kirke.

Internrevisjonen kan også gjennomføre rådgivende revisjoner med formål om å skaffe innsikt som kan bidra til forbedringer både i forkant av, og underveis i, prosjekter. Internrevisjonen skal vurdere om rådgivningen påvirker eller kan omfattes å påvirke internrevisjonens objektivitet. Hvis aktuelt, skal slike rådgivningsoppdrag inngå i årsplanen. Rådgivningsoppdrag kan eksempelvis dreie seg om oppdrag knyttet til forbedring av internkontroll, mål- og resultatoppnåelse, nyetablering av ulike funksjoner, eller etablering av innsikt i forkant av ulike endringsprosesser.

Leder for internrevisjonen kan utover revisjonsplanen beslutte å gjennomføre oppdrag etter forespørsel fra Revisjonsutvalget, kirkens enheter og ledelse eller på eget initiativ, såfremt det ikke kommer i utilbørlig konflikt med internrevisjonens objektivitet og hensyntar denne instruksjonen og tilgjengelige ressurser. Vesentlige oppdrag avklares med og rapporteres til Kirkerådet via Revisjonsutvalget.

Oppfølging

Internrevisjonen skal monitorere hvordan organisasjonen følger opp anbefalinger som gis fra internrevisjonen. Dersom internrevisjonsleder konkluderer med at ledelsen har godtatt et risikonivå som kan være uakseptabelt for organisasjonen, skal internrevisjonsleder sammen med Direktør ta opp forholdene med Revisjonsutvalget.

Andre oppgaver

For å bidra til best mulig dekning og for å unngå dobbeltarbeid, skal internrevisjonen dele informasjon og samordne aktiviteter med andre interne og eksterne leverandører av bekreftelses- og rådgivningstjenester i det omfang som er hensiktsmessig. Internrevisjonen skal bidra til å bygge opp en god

kommunikasjon og tilfredsstillende grensegang mellom rettssubjektet Den norske kirkes øvrige kontrollinstanser.

Profesjonelt grunnlag

Internrevisjonens oppgaver skal utføres i henhold til etiske regler og standarder for profesjonell utøvelse av internrevisjonen, utgitt av IIA Norge. Herunder skal internrevisjonen være gjenstand for ekstern evaluering minst hvert femte år.

Internrevisjonen skal ha et styringssystem med dokumenterte rollebeskrivelser, arbeidsprosesser og revisjonsmetodikk som sikrer implementering og etterlevelse av IIA Norges standarder og denne instruksen.

Organisering og uavhengighet

Internrevisor rapporterer til Kirkerådet via Revisjonsutvalget, men kan ved behov rapportere direkte til Kirkerådet. Leder for internrevisjonen rapporterer administrativt til Økonomidirektør. Kirkerådet vedtar internrevisjonens revisjonsplaner og budsjett etter innstilling fra Revisjonsutvalget.

Ansatte i internrevisjonen skal utvise objektivitet og kan ikke ha direkte lederansvar eller myndighet knyttet til aktivitetene som revideres, eller være involvert i annen aktivitet som kan påvirke internrevisjonens dømmekraft.

Internrevisjonen har, innenfor gjeldende standarder for internrevisjon, myndighet til å bestemme innretningen av sine prosjekter.

Fullmakter og rettigheter

Leder for internrevisjonen skal ha full tilgang til alle anliggender innenfor rettssubjektet Den norske kirke som er relevant for oppdragene, herunder personell, dokumenter, systemer og fysisk eiendom. Normalt er denne tilgangen også gitt internrevisjonens medarbeidere innenfor sitt ansvarsområde, men opplysningsgiver kan kreve å informere leder av internrevisjonen direkte når det foreligger særlige grunner. Internrevisjonen

skal motta den nødvendige assistanse og tilrettelegging fra organisasjonen for å utføre vedtatte oppdrag.

Leder for internrevisjonen har fullmakt til å anskaffe eksterne ressurser til prosjekter som krever spesialkompetanse innen revisjon, f.eks. IT revisjon, innenfor vedtatt budsjett.

Rapportering og kommunikasjon

Internrevisjonen skal rapportere til Kirkerådet ved Revisjonsutvalget minimum fire ganger årlig. Internrevisjonen skal ha løpende dialog med Kirkerådets leder, organisasjonens ledelse og med leder for Revisjonsutvalget. Det skal etableres hensiktsmessig dialog, åpenhet og samarbeid med eksternrevisor og Kirkemøtets komite for oppfølging av Kirkerådets arbeid.

Kirkerådet skal årlig vedta budsjett for Internrevisjonen og regelmessig evaluere internrevisjonens arbeid.

6. Kirkerådets arbeidsutvalg gis fullmakt til å gjøre nødvendige språklige og formelle justeringer i mandatene, herunder å gi mandatet for AGU nynorsk språkdrakt.

59/24 Oppnevning av utvalg under Kirkerådet

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	59/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Kirkerådets vedtak

1. Kirkerådet oppnevner følgende medlemmer til finansutvalget:
 - Karin Elin Berg (leder)
 - Trond Rønning

- Dag Jakob Opedal

Direktør gis fullmakt til å utnevne administrasjonens representanter.

2. Kirkerådet oppnevner følgende medlemmer til revisjonsutvalget:

- Karl Johan Kirkebø (leder)

To medlemmer forespørres i henhold til prioritert liste.

3. Kirkerådet supplerer arbeidsgiverutvalget med følgende medlem:

- Oddgeir Sølvfæstersen

60/24 Instruks for direktør

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	60/24

Sammendrag

PWC har laget en rapport og foreslått en instruks for direktør. Instruksen følger som forslag til vedtak, men for øvrig vises til selve rapporten fra PWC som saksorientering.

Forslag til vedtak

Kirkerådet vedtar følgende instruks for Kirkerådets direktør:

1. Formål

Kirkerådets direktør skal utføre sitt arbeid i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag.

Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet og den øverste administrative lederen i Den norske kirke. Kirkerådets direktør skal utføre den daglige ledelsen innenfor denne instruksen og de føringene som er gitt av

Kirkerådet, og på en måte som sikrer trygghet for måloppnåelse og for Den norske kirkes medarbeidere.

2. Organisatorisk plassering

Kirkerådets direktør er ansatt på åremål og rapporterer til Kirkerådet.

3. Ansvar og myndighet

Kirkerådets direktør har ansvar for at virksomheten drives i samsvar med årsplan, årsbudsjett, samt for å følge opp vedtak fra Kirkemøtet og Kirkerådet og aktuelle lover og regler. Direktøren skal sikre effektiv og hensiktsmessig organisering av virksomheten, samt sikre riktig kompetanse for å kunne ha effektiv drift og måloppnåelse.

Direktøren har arbeidsgiveransvar for alle ansatte i rettssubjektet Den norske kirke og skal ivareta et helhetlig administrativt perspektiv for trossamfunnet Den norske kirke.

Direktøren rapporterer til Kirkerådet og skal på hvert ordinære møte informere Kirkerådet om forhold av betydning for Den norske kirkes virksomhet. Direktøren skal påse at saker som fremlegges for Kirkerådet, er forsvarlig opplyst. Hvis direktøren blir oppmerksom på faktiske eller rettslige forhold som har sentral betydning for iverksettingen av vedtaket, skal direktøren gjøre organet oppmerksom på dette på en egnet måte.

Direktøren er tildelt fullmakt til å ta alle nødvendige beslutninger og inngå alle nødvendige avtaler knyttet til den daglige driften.

Som ledd i løpende administrasjon har direktøren en generell fullmakt til å foreta tolkninger og presiseringer i regelverk gitt av Kirkemøtet eller Kirkerådet, der dette er nødvendig for å kunne treffe vedtak i enkeltsaker eller grupper av saker. Saker av vesentlig betydning skal likevel behandles av Kirkerådet.

Direktøren kan uttale seg på vegne av rådet. Det skal avklares med Kirkerådets leder i hvilke tilfeller det er formålstjenlig at direktør uttaler seg.

4. Kontroll

Direktøren har ansvar for at det er etablert tilfredsstillende internkontroll i rettssubjektet Den norske kirke.

Direktøren skal sørge for at det etableres og gjennomføres forsvarlige styrings- og rapporteringsrutiner for Kirkerådets virksomhet.

5. Økonomi

Direktøren i Kirkerådet har det samlede ansvaret for økonomiforvaltningen i rettssubjektet Den norske kirke.

Direktøren skal legge fram forslag til budsjettvedtak for Kirkerådet for neste budsjettår. Budsjett og regnskap skal følge bestemmelsene som er gitt i Kirkemøtets budsjettreglement og Økonomiregelverk for rettssubjektet Den norske kirke.

Direktøren skal legge frem regnskapsrapporter for Kirkerådet hvert tertial.

Direktøren gir innenfor rammen av reglementet budsjett disponeringsfullmakt gjennom tildelingsbrev til enhetene i rettssubjektet Den norske kirke.

6. Forholdet til Kirkerådet

Kirkerådets direktør skal ikke søke å påvirke kirkepolitiske saker utover de forslagene til vedtak med saksfremstilling som legges frem for rådet til behandling.

7. Evaluering

Det skal årlig gjennomføres en evaluering av Kirkerådets direktørs arbeid og resultater. Kirkerådets leder skal en gang i året gjennomføre en ledersamtale med direktøren. Ledersamtalen skal inkludere en evaluering av direktøren

både opp mot direktørens individuelle mål og opp mot de forventningene som er satt av Kirkerådet.

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Møtebehandling

Forslag 1: **Harald Hegstad** fremmet følgende helhetlig endringsforslag:

Saken sendes tilbake til sekretariatet for innarbeiding av innspill som kom frem i møtet. Kirkerådet ber om å få saken tilbake til sitt møte i september.

Votering

Forslag 1: Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

Saken sendes tilbake til sekretariatet for innarbeiding av innspill som kom frem i møtet. Kirkerådet ber om å få saken tilbake til sitt møte i september.

61/24 Overordnede arbeidsvilkår for Kirkerådets leder

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	23.05.2024	61/24

Møtebehandling i Kirkerådet 24.05.2024:

Harald Hegstad ble kjent inhabil.

Kirkerådets vedtak

Kirkerådet vedtar at ledervervet i perioden 2024-2027 er et fulltidsverv, og tilbys kontor plass i Kirkens hus.

Kirkerådet ber om en sak om overordnede arbeidsvilkår for ny kirkerådsleder i perioden 2028-2031 i forkant av neste kirkevalg.