



# Møteinnkalling

## Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

---

Møtedato: 24.08.2021 kl. 09:30

Møtested:

Arkivsak: 19/04931

---

Mulige forfall meldes snarest til Gunnar Rønnestad, [gr575@kirken.no](mailto:gr575@kirken.no).

, 23.08.2021

Liv Heidrun Skaar Heskestad  
Leder

Gunnar Rønnestad  
Sekretær

# Saksliste

## Godkjenning av innkalling og saksliste

42/21 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 24.08.2021

3

## Tilsettingssaker

### Saker til behandling

43/21 Forlenging av strategi for Stavanger bispedømme

4

44/21 Økonomirapport, første halvår 2021

6

45/21 Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester. Oppfølging i Stavanger bispedømme

14

46/21 Svar på høyring om reglar for val av prest og lek kyrkjeleg tilsett

69

47/21 Endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn

76

48/21 Endring av reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder og arbeidsutvalget

97

49/21 Forslag til nytt mandat for Ungdomstinget i Stavanger bispedømme

108

50/21 Høring: Kirkelig organisering. Andre gangs behandling.

114

### Orienteringssaker

51/21 Stiftsdirektørens rapport august 2021

152

**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

# Møteinnkalling

## Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

---

Møtedato: 24.08.2021 kl. 09:30

Møtested:

Arkivsak: 19/04931

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 51846270 eller e-post [gs496@kirken.no](mailto:gs496@kirken.no).

### SAKSLISTE

#### Godkjenning av innkalling og saksliste

#### Tilsettingssaker

#### Saker til behandling

- |       |             |   |
|-------|-------------|---|
| 42/21 | 18/05461-4  | Forlenging av strategi for Stavanger bispedømme   |
| 43/21 | 20/05118-5  | Økonomirapport, første halvår 2021  |
| 44/21 | 21/02541-2  | Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester.<br>Oppfølging i Stavanger bispedømme      |
| 45/21 | 21/02622-2  | Svar på høring om reglar for val av prest og lek kyrkjeleg tilsett                          |
| 46/21 | 18/04596-12 | Endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn                            |
| 47/21 | 17/02948-62 | Endring av reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder og arbeidsutvalget |
| 48/21 | 21/02977-1  | Forslag til nytt mandat for Ungdomstinget i Stavanger bispedømme                            |
| 49/21 | 21/02072-4  | Høring: Kirkelig organisering. Andre gangs behandling.                                      |

#### Orienteringssaker

- |       |            |                                       |
|-------|------------|---------------------------------------|
| 50/21 | 17/01958-2 | Stiftsdirektørens rapport august 2021 |
|-------|------------|---------------------------------------|

Liv Heidrun Skaar Heskestad  
Leder

#### Forslag til vedtak

Sakliste og innkalling godkjennes.



# DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	100	18/05461-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

## Forlenging av strategi for Stavanger bispedømme

### Vedlegg:

Strategi for Stavanger bispedømme 2019-2021

### Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd vedtok i 2018 strategi for perioden 2019-2021.

Strategidokumentet ligg ved.

Kyrkerådet arbeider nå med ny strategi for Den norske kyrkja, for perioden 2022-2025. Denne strategien vil forplikta og vera viktig for det strategiske arbeidet i bispedømma i perioden som kjem.

Administrasjonen foreslår derfor at bispedømmerådet let den gjeldande strategien vare ut 2022, slik at arbeidet med revidert eller ny strategi kan ta omsyn til vedtaket i Kyrkjemøtet.

### Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd gjer strategien for 2019 – 2021 gjeldande ut 2022, for å kunne ta omsyn til felles strategi for Den norske kyrkja, 2022-2025 i sitt strategiske arbeid.

# Mer himmel på jord

Strategi for Stavanger bispedømme 2019-2021

Vi vil være en kirke som

## TROR

Vi vil inspirere til å søke kilder til tro ved å

- ❖ Snakke sant om livet og forkynne at Jesus lever
- ❖ La Bibelen bli brukt aktivt
- ❖ Invitere til gudstjenester, dåp og hellige handlinger som åpner for erfaringer av Guds nærvær
- ❖ Møte åndelig lengsel ved å skape rom for bønn, refleksjon, stillhet og estetikk

## BRYR SEG

Vi vil se, engasjere oss og vise omsorg ved å

- ❖ Være til stede for mennesker i krevende livssituasjoner og for dem som opplever utenforskap
- ❖ Være til stede lokalt, bl.a. gjennom samarbeid med organisasjoner og det offentlige
- ❖ Skape endring i møte med klimatrusselen
- ❖ Tilby flere møteplasser for ungdom og unge voksne

## ÅPNER

Vi vil være en kirke med rom for alle ved å

- ❖ Åpne kirkene
- ❖ Styrke medlemmenes tilknytning til kirken
- ❖ Satse på kirkelig kulturvirksomhet
- ❖ Styrke kirkens nærvær i sosiale medier og i det offentlige rommet



DEN NORSKE KIRKE  
Stavanger bispedømme

## DELER

Vi vil være engasjerte, livsnære og tydelige formidlere ved å

- ❖ La barn og unge vokse i tro, få ressurser til livsmestring og utfordres til engasjement
- ❖ Skape engasjement for misjon, religionsdialog og globalt fellesskap
- ❖ Bruke et mangfold av uttrykk
- ❖ Ta menneskers liv, spørsmål, lengsel og erfaringer på alvor.

## INVITERER

Vi vil skape gode fellesskap ved å

- ❖ Inspirere til frivillig medarbeiderskap
- ❖ Fremme god samarbeidskultur
- ❖ Legge grunnlag for rekruttering, trivsel og vekst
- ❖ Bidra til gode prosesser i arbeidet med ny organisering



# DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jorunn Kraft Vistnes	1	20/05118-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

## Økonomirapport, første halvår 2021

### Saksorientering

Felles økonomienhet har nå levert halvårsrapporten for Stavanger bispedømmeråd sitt arbeid. Denne viser et mindreforbruk på kr 3.007.000 så langt i år.

Arbeidet for bispedømmerådet er blitt sterkt preget av pandemien. Noen prosjekter har vært vanskelige å starte i koronatiden, de fleste reiser er avlyst og mange arrangementer har måttet endres ut fra hva som har vært anbefalt eller lov å arrangere. Dette betyr at regnskap og budsjett spriker i større grad i år enn i normale år.

### Rammer for mindreforbruk

Rammene for mindreforbruk i bispedømmerådene fastsettes av Kirkerådet. Nye rammer for dette ble vedtatt 27.-28. mai 2021:

1. Det settes en øvre grense for aggregert mindreforbruk for enhetene på tre prosent av siste års samlede tildeling.
2. For bispedømmeråd som allerede i regnskapet for 2020 har mer enn tre prosent av sin tildeling i oppsparte midler, vil et ytterligere mindreforbruk i 2021 og 2022 legges til ubunden egenkapital, og ikke tilflyte bispedømmet.
3. Ordningen med en øvre grense for aggregert mindreforbruk på maksimalt tre prosent trer fullt ut i kraft fra regnskapsåret 2023.

Stavanger bispedømmeråd har pr. i dag et oppspart mindreforbruk på 5.889.000. Dette er høyere enn Kirkerådets grense. Dersom vi skulle få et mindreforbruk i 2021 vil det på grunn av dette legges til Den norske kirkes ubundne egenkapital. Alle midlene bispedømmerådet har fått er tiltenkt virksomheten i bispedømmet og det bør være et mål å utnytte mulighetene dette gir best mulig.

### Planer for høsten 2021

Det kan se ut til at den kommende høsten blir lettere å planlegge. Vi er kommet lengre i vaksineutrullingene. Arrangementer som var tenkt i første halvår er flyttet til andre, og det er lagt opp

til flere større samlinger. Blant annet skal det være to større samlinger i hvert prosti, en for tillitsvalgte og en for tilsatte.

Vi vet likevel ikke hvor stort et endelig mindreforbruk kan bli før vi også ser hvor mange arrangementer som faktisk kan gjennomføres i høst.

Ut fra det vi vet i dag, legger administrasjonen her fram et forslag til hvordan et anslått mindreforbruk kan benyttes. Det vedtatte målet er at tildelte midler og utgifter skal være i balanse i årets regnskap.

Rådgivere på ulike områder har derfor sett på hvilke prosjekter som kan settes i gang og gjøre nytte fra i høst av, ut fra budsjettmidler som ikke er brukt i vår.

Her er det en oversikt over planlagte tiltak og kostnad. Disse er i størst mulig grad konkretiseringer av vedtatte strategiske satsingsområder og behov hos kirkens medlemmer og i kirkene lokalt.

Tiltak	Beløp
Prostisamlinger for menighetsråd ifbm. høring ny kirkelig organisering	60 000
Prostisamlinger for ansatte	220 000
<b>Utviklingsprosjekter</b>	
Trosopplæring for voksne: Sju portaler til tro.	200 000
Støtte til menigheter som ønsker å ha ettåring, tilknyttet nytt studietilbud på VID	100 000
Haugejubileum – kulturarrangement i november.	200 000
Digikirke – prosjekt for å utvikle kirkens digitale nærvær	250 000
Lyse ut innovasjonsmidler til menigheter, opp til én million mer enn restmidler	1 000 000
Frivillighetsprosjekt	50 000
<b>Innkjøp</b>	
Digitale hjelpemidler	50 000
Soknebudsett til to proster	50 000
Kunst til kontoret. (Kunsten vi har nå er på utlån).	100 000
<b>Økte personal- og vikarutgifter</b>	
Personal, diverse	130 000
Større vikarressurs der det over tid har vært sykemeldte i Covid-tiden	400 000
Nettverkssamling for kvinnelige prester	35 000
ABV-gruppe for diakoner	40 000
Ny veileder på Kirkens samtalesenter	150 000
Samling for prostesekretærer	10 000
40-timerskurs i HMS	20 000
Avstå fra fakturering av deltakere i arbeidsveiledning	50 000
Jule-/nyttårssamlinger	120 000
Dekning av hele misjonsrådgiverstillingen	100 000
<b>Delsum nye tiltak</b>	<b>3 335 000</b>
<b>Tilskudd til prestestillinger vi har samarbeid omkring ( BDR 50%, er arbeidsgiver og KF/VID 50%) (11 stillinger)</b>	<b>2 327000</b>

Denne lista gir en oversikt over realistiske og mulige planer pr. i dag. Det kan bli behov for å justere beløp og noen tiltak underveis.

Det siste punktet på lista handler om at bispedømmerådet samarbeider med andre fellesråd og utdanningsinstitusjoner om 11 stillinger, der bispedømmerådet er ansvarlig for fra 20 %-70 % av stillingene. Dette gjør at vi får mer prestetjeneste i vårt bispedømme enn det midlene fra staten gir.

Dersom det mot slutten av året viser seg at vi pga. pandemien ikke får brukt alle midlene bispedømmerådet er tildelt dette året, anbefales rådet å vurdere å bruke resterende midler til å dekke opp en noe større prosent av disse prestestillingene dette året. Arbeidet de utfører er

innenfor det som er bispedømmerådets oppdrag, slik at det i seg selv ikke er problematisk at bispedømmerådet dekker en større andel av utgiftene til stillingene.

De foreslåtte tiltakene er tilpasset det administrasjonen har kapasitet til å sette i verk i høst. De følger også opp gjeldende årsplan og noen nye behov som har blitt konkrete i løpet av året, for eksempel utgifter som følger av prosessen rundt kirkelig organisering. Andre erstatter tiltak som har falt bort i Covid-tiden. For eksempel legges det opp til prostivise samlinger for ansatte, fordi det ikke ble arrangert felles medarbeiderdag eller prestesamling i 2020.

De stadig endrede vilkårene under pandemien gjør som sagt at det er vanskelig å styre balansen mellom budsjett og regnskap helt presist. Med de foreslåtte planene vil bispedømmerådet likevel være i stand til å sørge for at de tildelte midlene blir brukt til de formålene de er gitt, innenfor dette året.

### **Forslag til vedtak**

Stavanger bispedømmeråd ber administrasjonen følge opp regnskapsrapporten for første halvår gjennom å benytte ubrukte midler til mulige og prioriterte prosjekter i tråd med saksframlegget og innspill som kom fram i møtet.



Rapport frå Felles økonomieining (FØ) i Den norske kyrkja

## 260 Stavanger bispedøme – rekneskap pr 30.juni 2021

Vedlegg: Driftsrapport detaljert – utan tilskot

### 1 OPPSUMMERING

Pr 30.juni viser rekneskapen for gruppe 1 - drift - eit mindreforbruk på kr 3.007.000. Dette er faktisk rekneskap mot eit periodisert budsjett. I prosentavvik 6%.

Mindreforbruket skuldast i det alt vesentlege mindre aktivitet grunna Covid -19, samt noko høgare sjukefråvær enn tidlegare år

Det er vesentleg å minna om at Stavanger har eit stort oppsamla mindreforbruk, kr 5.889.000. Det oppsamla mindreforbruket er ikkje disponert i årets budsjett. Stavanger må disponera årets mindreforbruk, samt delar av oppsamala mindreforbruk, for å unngå at midler kan bli trekt inn til sentral bruk, jfr KR-sak 52/21.

Felles økonomieining har i samarbeid med stiftsdirektør kome fram til ei korrigeret årsprognose som seier balanse for 2021. Stavanger har utarbeid nye tiltak for kr 3.335.000. Inkludert i den summen ligg 1 million som vil bli lyst ut som innovasjonsmidlar til kyrkjelydane. I tillegg til dei konkrete tiltaka har Stavanger fleire samarbeidsstillingar der det gjenstår fakturering for 2.halvår, estimert beløp kr 2.327.000. Summen av tiltaka, og vurdering av refusjonsgrad samarbeidsstillingar, gjer at det er realistisk å melda balanse for Stavanger i 2021.

### 2 ANALYSE AV DRIFT– gruppe 1

#### **Detaljer på kontoklasser – kommentar på avvik**

*3xxx - Inntekter, mindreinntekt – 5.000.*

Rekneskapen på kontoklassen er i samsvar med budsjett.

*46xx – Tilskot, balanse*

Dette er tilskot finansiert frå drift. Beløpet gjeld tilskot til Kirkelig dialogssenter Stavanger.

*5xxx – Løn og godtgjersler, mindrekostnad kr 1.523.000*

Mindrekostnaden skuldast høgare NAV-refusjonar enn tidlegare år, og at Stavanger har tilgang på fleire rimelegare vikar (penjonistløn). Pr 1.halvår har Stavanger mottatt nær kr 1.963.000 i NAV-refusjonar. Det er vel kr 200.000 meir enn for heile år 2019. I heile år 2020 fekk Stavanger kr 2.378.000. Konto 51xx – Midlertidige stillingar viser eit meirforbruk på kr 291.000

Stavanger har eit innsparingskrav på kr 1.624.000 (Innsparingskravet er differansen mellom tildeling og ønska aktivitet). Fordelt på 11 månader gir det kr 147.600 pr måned. Innsparingskravet er lagt på konto 500x – Faste stillingar. Ser vi isolert på den kontoen viser den også mindreforbruk, kr 227.000. Altså, Stavanger har ingen problem med å ta inn eit

innsparingskrav i denne storleiken. Rekneskapan pr juni er ajour med inntekter frå samarbeidsstillingar.

Felles økonomieining legg til grunn at ansatte er ajour med innsending av variable lønskav, kostnadsbilete pr juni er rett.

*6xxx – Andre driftskostnader – mindreutgift kr 976.000*

Avviket ligg på konto 68xx – Møter, kurs og seminarer, mindreutgift kr 1.528.000. Kr 500.000 av desse er aktivitet som er utsatt og vil bli gjennomført 2.halvår. Prognosen for 2021 vert derfor korrigerast med kr 500.000. Prognosen må også korrigerast for kr 440.000, avviket på konto 6797. Det er ein periodiseringsfeil som pr 1.halvår gir feilt bilete på årsprognosen.

*7xxx – Andre driftskostnader – reiser – mindreutgift kr 513.000.*

Mindreutgiften skuldast redusert aktivitet grunna Covid-19. Det er vanskeleg å sei noko presist om aktiviteten 2.halvår.

Felles økonomieining legg til grunn at ansatte er ajour med innsending av reiserekningar, kostnadsbilete pr juni er rett.

*Prosjekt 160 – veien til vigsling*

Stavanger har pr juni kostnadsført kr 80.000 som vil bli refundert av Bispemøtet. Prognosen vert korrigerast for tilsvarande beløp.

*Koststad 2604240 – Sandnes prosti*

Det er budsjettert med støtte til bymenigheten i Sandnes – kr 145.000. Beløpet er ikkje utbetalt innan juni slik det er periodisert i budsjettet. Støtten vil bli utbetalt og prognosen vert derfor korrigerast med tilsvarande beløp.

**Prognose for 2021**

Nedanforståande oppsett viser postar i korrigerast prognose for Stavanger. Stavanger styrer mot balanse på drift. Eit eige detaljark over nye tiltak ligg vedlagt.

Prognose 1.halvår - rekneskapsresultat - mindreforbruk	3 007 000
Utsatt kostnad - lønsauke frå 1.mai 2021	- 471 000
Samarb still.,ikkje fakt 1.halvår (Meyer, Sandnes)	230 000
Periodiseringsfeil, konto 6797	440 000
Støtte bymenighet Sandnes	- 145 000
Ref frå Bispemøtet, prosjekt 160	80 000
<b>KORRIGERT resultat pr 1.halvår</b>	<b>3 141 000</b>
Forventa NAV-refusjonar 2.halvår	1 500 000
Nye tiltak, jfr tiltaksliste	- 3 335 000
Aktivitet budsjettert 1.halvår, men utsatt til 2.halvår	- 500 000
Auke i mindreforbr., tilsv diff juni-juli*6	150 000
Delsum, mindreforbruk	956 000
Redusert fakturering samarbeidsstillingar	- 956 000
<b>BALANSE rekneskap - budsjett 2021</b>	<b>-</b>

Rekneskap pr 31.juli:

Felles økonomieining har sett på rekneskap pr 31.juli. Rekneskapen vert formelt avslutta 18.august. Bunnlinja på drift viser mindretgift kr 3.032.000, i prosentavvik 5% (Reduksjon 1%). Felles økonomieining legg til grunn at auken vi ser frå juni til juli, kr 25.000, vil fortsetja resten av 2021. Årsprognosen vert korrigert for kr 25.000 \* 6=kr 150.000.

**3 TILSKOT****Tilskot – gruppe 2, samt OVF-midler**

Pr 1.halvår er Stavanger ferdig med utbetaling av ordinære tilskot. Detaljert info om tilskotsutbetalinga er å finna på heimesida

<https://kirken.no/nb-NO/bispedommer/stavanger/for-medarbeidere/tilskudd/>

- 5110 TOL: tilskot trusopplæring  
 5120 DIA: tilskot diakoni  
 5130 KAT: tilskot kyrkjeleg undervisning  
 5140 K.mus: tilskot kyrkjemusikalsk verksemd i domkyrkja  
 5160 OVF: tilskot frå Opplysningsvesenets fond

Rekneskapen pr 30.juni viser:

	5110 TOL	5120 DIA	5130 KAT	5140 K.mus	5160 OVF
Årsbudsjett	34.133.000	7.630.000	9.102.000	140.000	557.000
Rekneskap	33.757.000	6.947.400	9.937.700	140.000	0
Rest	376.000	682.600	-835.700	0	557.000

Satsane for tilskot til diakoni og kyrkjeleg undervisning blei frå i år satt betydeleg opp. I meirforbruket på kyrkjeleg undervisning ligg det ein feilutbetaling, kr 625.000 vil bli returnert, rett resultat vil vera -210.700. Omsyn tatt til denne korrigeringa har Stavanger netto restmidlar på kr 847.900 for trusopplæring, diakoni og kyrkjeleg undervisning. Restmidlar vil bli lyst ut saman med OVF-midler, samt midlar frå drift i tråd med vedtak på nye tiltak.

**4 NØKKELTAL DRIFT PR 30.06.21**

<b>260 - Stavanger, total drift - utan tilskot</b>					
Driftsrapport - enkel 2	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-135 276	-140 500	-5 224	-4	-196 000
Tilskudd	200 000	200 000	0	0	200 000
Lønn og godtgjørelser	40 481 815	42 004 933	1 523 118	4	94 512 015
Andre driftskostnader	4 049 320	5 539 010	1 489 690	27	10 864 985
<b>Sum</b>	<b>44 595 859</b>	<b>47 603 443</b>	<b>3 007 584</b>	<b>6</b>	<b>105 381 000</b>

<b>260 0000 Kyrkjeleg administrasjon</b>					
Driftsrapport - enkel 2	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-4 700	-140 500	-135 800	-97	-196 000
Lønn og godtgjørelser	4 951 695	5 162 016	210 321	4	11 638 751
Andre driftskostnader	1 679 818	2 540 704	860 886	34	5 093 400
<b>Sum</b>	<b>6 626 813</b>	<b>7 562 220</b>	<b>935 407</b>	<b>12</b>	<b>16 503 641</b>

Avviket på inntekter skuldast at det ikkje er bokført interne inntekter, kr 100.000, frå OVF-midler til stillinga som misjonsrådgjevar. Slik den økonomiske situasjonen for Stavanger no er har stiftsdirektør beslutta at den interne overføringa ikkje skal utførast.

<b>260 4000 Presteskapet</b>					
Driftsrapport - enkel 2	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-130 576	0	130 576	0	0
Tilskudd	200 000	200 000	0	0	200 000
Lønn og godtgjørelser	35 530 120	36 842 917	1 312 797	4	82 873 264
Andre driftskostnader	2 369 502	2 998 306	628 804	21	5 771 585
<b>Sum</b>	<b>37 969 046</b>	<b>40 041 223</b>	<b>2 072 177</b>	<b>5</b>	<b>88 844 849</b>

## 5 NESTE ÅRS BUDSJETT OG NESTE REKNESKAPSRAPPORT

### *Budsjett 2022*

Felles økonomieining vil innan august senda ut skriv om budsjettprosessen 2022. Intensjonen er å ha fysisk møte med eininga.

FØ har notert at Stavanger har bispedømerådsmøte 14.desember, der budsjett 2022 står på sakskartet.

### *Neste rekneskapsrapport*

FØ leverer neste rapport etter avslutta rekneskap pr 30.september.

Felles økonomieining/ Bergen, 18.08.21

Solfrid Rong  
controller

<b>260 - Stavanger bispedømme. Driftsrapport detaljert pr 30.06.21 - utan tilskot.</b>										
Driftsrapport - detaljert	Hittil i år	HiÅ bud.	Avvik	Δ %	Årsbudsjett	%	Prognose	Avvik	Δ %	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-48 200	-40 500	7 700	19	-96 000	50	-103 700	7 700	8	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-19 605		19 605				-19 605	19 605		
3xxx - Andre inntekter	-67 471	-100 000	-32 529	-33	-100 000	67	-67 471	-32 529	-33	
<b>Sum inntekter</b>	<b>-135 276</b>	<b>-140 500</b>	<b>-5 224</b>	<b>-4</b>	<b>-196 000</b>	<b>69</b>	<b>-190 776</b>	<b>-5 224</b>	<b>-3</b>	
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	200 000	200 000			200 000	100	200 000			
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>			<b>200 000</b>	<b>100</b>	<b>200 000</b>			
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	35 110 002	35 337 710	227 707	1	80 399 036	44	80 171 329	227 707	0	
50xx - Diverse tillegg	1 556 797	1 098 827	-457 970	-42	1 841 436	85	2 299 406	-457 970	-25	
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 205 629	913 858	-291 771	-32	2 005 344	60	2 297 115	-291 771	-15	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	270 170	346 665	76 495	22	693 325	39	616 830	76 495	11	
540x - Arbeidsgiveravgift	4 982 403	5 260 374	277 971	5	11 857 873	42	11 579 902	277 971	2	
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 962 921		1 962 921				-1 962 921	1 962 921		
5999 - Refusjon lønnskostnader	-805 049	-1 245 000	-439 952	-35	-2 760 000	29	-2 320 049	-439 952	-16	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	124 784	292 500	167 716	57	475 000	26	307 284	167 716	35	
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>40 481 815</b>	<b>42 004 933</b>	<b>1 523 118</b>	<b>4</b>	<b>94 512 015</b>	<b>43</b>	<b>92 988 897</b>	<b>1 523 118</b>	<b>2</b>	
60xx - Avskrivninger	81 046	55 500	-25 546	-46	111 000	73	136 546	-25 546	-23	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 257 821	1 224 702	-33 119	-3	2 449 400	51	2 482 519	-33 119	-1	
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	47 705	34 998	-12 707	-36	70 000	68	82 707	-12 707	-18	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	108 498	46 500	-61 998	-133	93 000	117	154 998	-61 998	-67	
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	3 331		-3 331				3 331	-3 331		
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	38 331		-38 331				38 331	-38 331		
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	207 480	194 998	-12 482	-6	465 000	45	477 482	-12 482	-3	
6796 - Flytting	79 546	100 002	20 456	20	200 000	40	179 544	20 456	10	
6797 - Annen bistand	1 040 000	600 000	-440 000	-73	1 200 000	87	1 640 000	-440 000	-37	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	181 833	200 004	18 171	9	400 000	45	381 829	18 171	5	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	333 403	1 861 804	1 528 401	82	3 463 585	10	1 935 184	1 528 401	44	
69xx - Telefon, porto mv	-33 978	3 498	37 476	1 071	7 000	-485	-30 476	37 476	535	
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>3 345 014</b>	<b>4 322 006</b>	<b>976 992</b>	<b>23</b>	<b>8 458 985</b>	<b>40</b>	<b>7 481 993</b>	<b>976 992</b>	<b>12</b>	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	623 715	1 130 004	506 289	45	2 265 000	28	1 758 711	506 289	22	
73xx - Reklamekostnad og representasjon		49 998	49 998	100	100 000		50 002	49 998	50	
74xx - Medlemskontingent og gaver	56 172	37 002	-19 170	-52	41 000	137	60 170	-19 170	-47	
77xx - Annen kostnad	23 933		-23 933				23 933	-23 933		
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>703 820</b>	<b>1 217 004</b>	<b>513 184</b>	<b>42</b>	<b>2 406 000</b>	<b>29</b>	<b>1 892 816</b>	<b>513 184</b>	<b>21</b>	
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	486		-486				486	-486		
Sum Finanskostnader og overføringer	486		-486				486	-486		
<b>Sum</b>	<b>44 595 859</b>	<b>47 603 443</b>	<b>3 007 584</b>	<b>6</b>	<b>105 381 000</b>	<b>42</b>	<b>102 373 416</b>	<b>3 007 584</b>	<b>3</b>	



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	240	21/02541-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

### Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester. Oppfølging i Stavanger bispedømme

#### Vedlegg:

Bispedømmerapport \_ \_ Stavanger \_ \_ 2021\_(30.04.21).pdf

21\_00480-16Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester - oppfølging i bispedømmene med vedlegg.pdf

#### Saksorientering

I rettssubjektet Den norske kirke er det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse for kvinnelige prester. I forrige bispedømmerådsmøte ble det orientert om rapporten fra undersøkelsen med resultater og funn for Stavanger bispedømme.

Hovedfunnene i rapporten for Stavanger bispedømme var som følger:

- 31 % oppgir å ha opplevd uønskede hendelser basert på at de er kvinnelige prester
- 56 % oppgir at de aksepterer at noen prester av teologiske hensyn velger å reservere seg fra å jobbe med kvinnelige prester og 13 % opplever at ulikt syn på kvinnelige prester fører til krevende kollegarelasjoner i bispedømmet
- 19 % opplever at det ikke er likestilling mellom kvinnelige og mannlige prester i Den norske kirke
- 6 % føler seg mindre respektert i arbeidet sitt som sine mannlige kollegaer
- 3 % opplever ofte at relevante arbeidsoppgaver går til deres mannlige kollegaer i stedet for dem selv
- 6 % sier at det ikke er en uttalt holdning i bispedømmet om at det er likestilling mellom kvinnelige og mannlige prester og 7 % mener at det ikke jobbes godt med å fremme holdninger om likestilling i bispedømmet
- 6 % rapporterer at de i jobbsituasjon har opplevd at det stilles spørsmål ved deres kvalifikasjoner som prest fordi de er kvinner

32 personer besvarte undersøkelsen, noe som gav en svarprosent på 97. Det vises for øvrig til gjennomgangen av rapporten i forrige bispedømmerådsmøte.

Stavanger bispedømmeråd har mottatt et brev fra Kirkerådet, datert 22.06.2021, der det blir orientert om forventet oppfølging i bispedømmene. Arbeidsgiverutvalget i rettssubjektet Den norske kirke (AGU) har vedtatt et 10-punktsprogram for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester. I punkt 7 i programmet står det at:

*Rapporten bes behandlet i bispedømmerådsmøtene, og resultatet om mulig meldt i god tid før Kirkerådets septembermøte.*

Prestenes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø hører i hovedsak inn under biskopens ansvarsområde som arbeidsgiver. I regionalt arbeidsmiljøutvalg for Stavanger bispedømme (RAMU) samarbeider biskopen tett med arbeidstakerne og vernetjenesten om aktuelle arbeidsmiljøspørsmål. RAMU er i gang med å utarbeide tiltak som skal svare på de utfordringene som fremkommer i arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester.

Bispedømmerådet har arbeidsgiveransvar for prestene i forbindelse med tilsetning av prester og proster. Ved tilsetninger er bispedømmerådet forpliktet til ikke å diskriminere ut fra søkerens kjønn. Ved ellers like kvalifikasjoner, kan bispedømmerådet velge å tilsette en kvinne fremfor en mann.

Bispedømmerådet har vedtatt å ta inn en formulering i utlysningstekster om at kvinner oppfordres til å søke. Dette formuleringen skal anvendes i prostier der kvinneandelen er under 40 %, men tas inn i de aller fleste utlysningene uavhengig av kvinneandelen i prostiet.

Stavanger bispedømmeråd har et ansvar for fastsetting av lønn og lønnsforhandlinger. Det er viktig at kvinner og menn vurderes likt ved lønnsfastsettelser og lønnsendringer, slik at utilsiktede lønnsforskjeller ikke oppstår.

Stavanger bispedømmeråd vedtar budsjett, og gir økonomiske rammebetingelser for ulike tiltak. Dette betyr at bispedømmerådet kan understøtte tiltak som bidrar til bedre arbeidsmiljø blant kvinner. Det er viktig at tiltaks som bidrar til likestilling understøttes økonomisk

Kommende høst vil den årlige nettverkssamlingen for kvinner i prestatjeneste bli gjennomført Dette arrangementet dekkes av midler som er satt av til formålet i bispedømmerådets budsjett. Her vil kvinner i prestatjeneste gis anledning til å gi innspill til tiltak som kan bedre deres arbeidsmiljø.

Biskopen har inngått avtaler om samordning av HMS-arbeidet med de kirkelige fellesrådene i bispedømmet. Avtalene legger opp til at det skal gjennomføres samordningsmøter i prostiene. Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester vil bli tatt opp til behandling i disse samordningsmøtene.

Arbeidsmiljøundersøkelsen er presentert for prostene i et prostemøte. Funnene i rapporten ble drøftet. Biskopen har bedt prostene om å presentere rapporten for prestene i prestemøter i prostiene, og legge til rette for en drøfting av rapportens innhold.

Undersøkelsen har avdekket at kvinner også har blitt påført arbeidsmiljømessige belastninger utenfor arbeidsplassen. Dette gjelder særlig i møter med kirkemedlemmer og andre ved gjennomføring av kirkelige handlinger. Arbeidsgiver har også et ansvar for prestens arbeidsmiljø ved utførelse av kirkelige handlinger. Samtidig er det utfordrende å sette inn relevante tiltak inn i disse sammenhengene. Det er uansett påkrevd at de kirkelige arbeidsgiverne tar ansvar for å bedre kvinnelige arbeidstakers arbeidsmiljø og arbeidsvilkår.

### **Forslag til vedtak**

Stavanger bispedømmeråd ser det som viktig at kvinnelige prester arbeidsmiljø settes på dagsordenen, og viser til at biskopen følger opp de utfordringer som er avdekket i samarbeid med vernetjenesten, tillitsvalgte og de kirkelige fellesrådene.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger bispedømmeråd  
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 22.06.2021

Vår ref: 21/00480-16 hs627

Deres ref:

## Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester - oppfølging i bispedømmene

Arbeidsgiverutvalget behandlet Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester i sitt møte 03.05.2021, sak 17/21, og vedtok et 10-punkts-program for oppfølging, se vedlegg. Pkt. 1 i vedtaket innebærer at det oppnevnes en koordineringsgruppe med hovedoppgave å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likstillingsarbeidet i Dnk. Gruppen hadde sitt første møte 07.06.2021 og ber bispedømmene følge opp disse punktene i 10-punkts-programmet:

- Pkt. 6: Rapporten bes behandlet på prostemøtene. I god tid før Kirkerådets møte 23. – 24. september bes det rapportert hvem som har gjennomført behandlingen, og resultatet av denne. For de som eventuelt ikke har fått gjennomført behandlingen, bes det oppgitt når dette er planlagt gjort.
- Pkt. 7: Rapporten bes behandlet på bispedømmerådsmøtene, og resultatet om mulig meldt i god tid før Kirkerådets septembermøte.
- Pkt. 9: Rapporten behandles i RAMU'ene og resultatet meldes AMU i god tid før AMU-møtet 22. september. Vi ber også om at rapporten behandles i samordningsgruppene i prostiene, jf. avtale om samordning av HMS-arbeidet mellom bispedømmeråde og kirkelig fellesråd, og at det meldes hvilke samordningsutvalg som har gjennomført slik behandling.

Med vennlig hilsen

Maude Chinhengo Hals  
HR-sjef

Håvard Sporastøyl  
HR-rådgiver

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

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd

Postboks 208

4662

Borg bispedømmeråd

Bjarne Aasgt. 9

KRISTIANSAND S  
1606

Postadresse:  
Postboks 799 Sentrum  
0106 OSLO

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

Telefon: +47 23081200  
Telefaks:

Saksbehandler  
Håvard Sporastøyl



Bjørgvin bispedømmeråd	Postboks 1960	FREDRIKSTAD
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	5817 BERGEN
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata	2302 HAMAR
	1a,Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307	0135 OSLO
	Grønland	
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei	8003 BODØ
	11	
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE

## AGU 17/21 Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester – presentasjon av Rambøll, kommunikasjon og tiltaksplan

### Sammendrag

På bakgrunn av medieoppslag høsten 2020 og Bispemøtets uttalelse i saken ble det vedtatt i AGU å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for kvinnelige prester. Rapporten foreligger nå, og skal etter planen offentliggjøres 5. mai. Undersøkelsen har svært høy deltakelse, og har funn som viser at mange kvinner opplever ulike mangler ved opplevd likestilling. Det er ganske store variasjoner mellom bispedømmene. Det er behov for å beslutte tiltak på kort sikt, og beslutte en videre prosess for en mer omfattende handlingsplan.

### Forslag til vedtak:

1. Det oppnevnes en koordineringsgruppe for likestilling, ledet av direktør i Kirkerådet og preses. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet i Dnk.
2. Hovedverneombudet og de tillitsvalgte trekkes aktivt inn i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering.
3. Det utarbeides et undervisningsopplegg på likestillings/mangfolds og diskrimineringsfeltet for ledere.
4. Det lages et informasjonsopplegg som sørger for at alle ansatte er kjent med varslingsprosedyrer og rutiner. Et digitalt avviks- og varslingsystem etableres.
5. Verneombud og tillitsvalgte gis opplæring i diskrimineringslovverket og håndtering av varsler og avvik.
6. Rapporten behandles på ulike ledermøter, med tanke på ytterligere tiltak og handlinger som bør gjennomføres.
7. Bispedømmerådene behandler rapporten og er ansvarlig for oppfølging regionalt.
8. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal løftes fram i ledermøter og i dialogen med bispedømmene.
9. AMU og RAMU behandler rapporten om kvinnelige presters arbeidsmiljø og kommer med innspill til videre oppfølging på nasjonalt og regionalt nivå.
10. Det legges frem en overordnet plan for likestilling, mangfold og inkludering for Kirkerådet i september 2021.

### Behandling

Marie Bjella fra Rambøll presenterte rapporten.

Therese **Egebakken** foreslo å stryke ordet *mangfold* i punkt 2, 8 og 10  
*Falt mot 3 stemmer*

**Karin-Elin Berg** fremmet følgende tillegg i punkt 7: og melder tilbake til Kirkerådet om hvordan den følges opp.

*Vedtatt enstemmig*

### **Vedtak**

1. Det oppnevnes en koordineringsgruppe for likestilling, ledet av direktør i Kirkerådet og preses. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet i Dnk.
2. Hovedverneombudet og de tillitsvalgte trekkes aktivt inn i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering.
3. Det utarbeides et undervisningsopplegg på likestillings/mangfolds og diskrimineringsfeltet for ledere.
4. Det lages et informasjonsopplegg som sørger for at alle ansatte er kjent med varslingsprosedyrer og rutiner. Et digitalt avviks- og varslingsystem etableres.
5. Verneombud og tillitsvalgte gis opplæring i diskrimineringslovverket og håndtering av varsler og avvik.
6. Rapporten behandles på ulike ledermøter, med tanke på ytterligere tiltak og handlinger som bør gjennomføres.
7. Bispedømmerådene behandler rapporten og er ansvarlig for oppfølging regionalt, og melder tilbake til Kirkerådet om hvordan den følges opp.
8. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal løftes fram i ledermøter og i dialogen med bispedømmene.
9. AMU og RAMU behandler rapporten om kvinnelige presters arbeidsmiljø og kommer med innspill til videre oppfølging på nasjonalt og regionalt nivå.
10. Det legges frem en overordnet plan for likestilling, mangfold og inkludering for Kirkerådet i september 2021.

*Enstemmig*



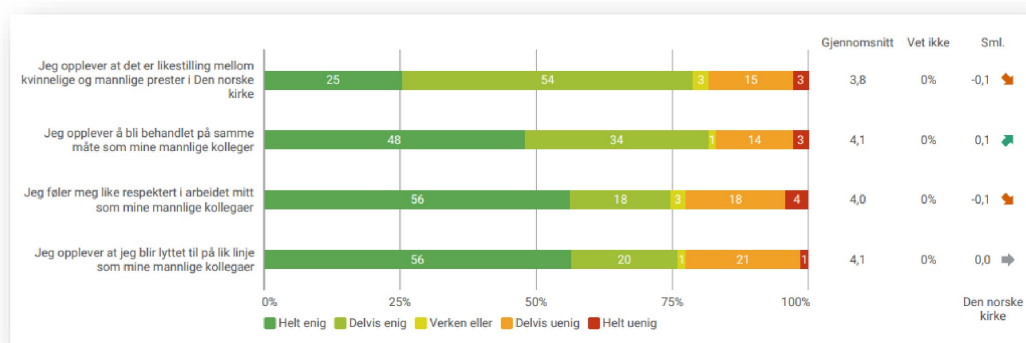
Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen

RAMBOLL

Svarprosent: 78%

Antall besvarelser: 394

Den norske kirke



På rapportens forside fremgår antallet besvarelser rapporten bygger på, samt svarprosent.

Resultatene blir presentert grafisk som gjennomsnitt (hovedområder) eller svarfrekvenser. Spørsmålene er gruppert under det hovedområdet de tilhører.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen er positivt ladet – det vil si at et «enig-svar» indikerer en positiv opplevelse. Andre spørsmål er negativt ladet, noe som innebærer at et «enig-svar» innebærer en negativ opplevelse. Du må derfor tolke andelen enig/uenig med varsomhet, og i forbindelse med hver enkel spørsmålsstilling. I rapporten er alle positive svar å finne på venstre side av figuren, og farget i grønn og lysegrønn. Alle negative svar er på høyre siden av figuren og farget i rødt og oransje.

Gjennomsnittet kan variere fra 1 (Helt uenig/Helt enig) til 5 (Helt enig/Helt uenig). Alle resultater er kodet slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt.

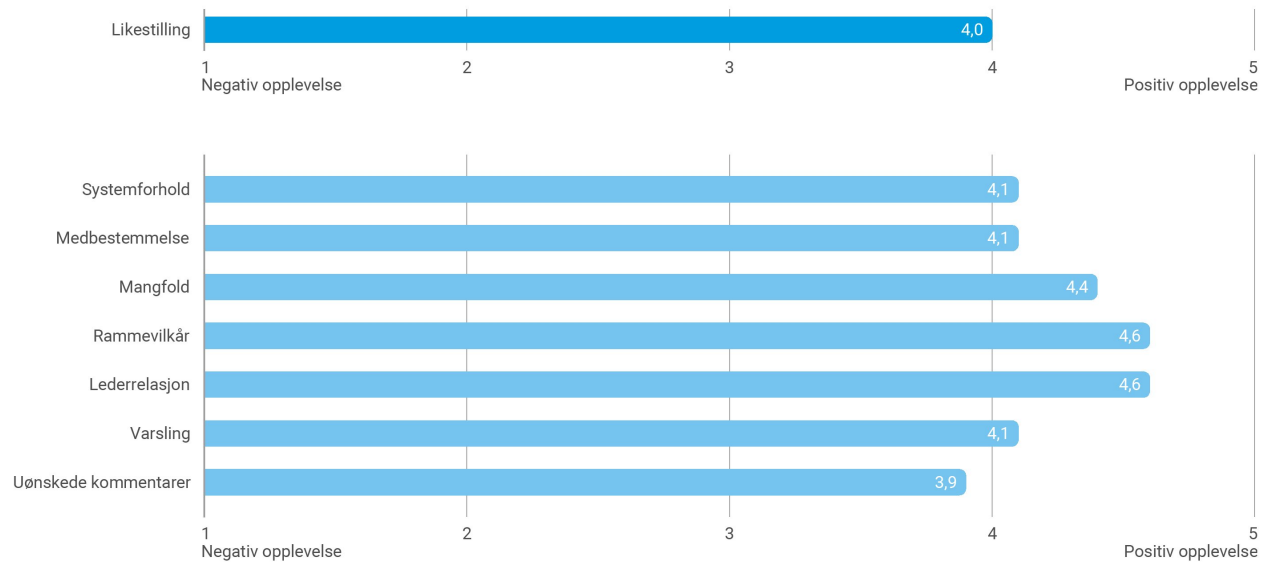
Svaralternativet «Vet ikke» er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises på høyre side av figuren.

I rapportene for bispedømmer er det til høyre for figuren satt opp sammenligning med resultatet for hele Den norske kirke. Positive forskjeller er markert med grønne piler, mens negative forskjeller er markert med røde piler. Dersom resultatet er det samme som totalresultatet, er det markert med en lysegrå pil. Tallene til venstre for pilen viser avvik i forhold til kirkens gjennomsnitt.

## HOVEDOMRÅDER

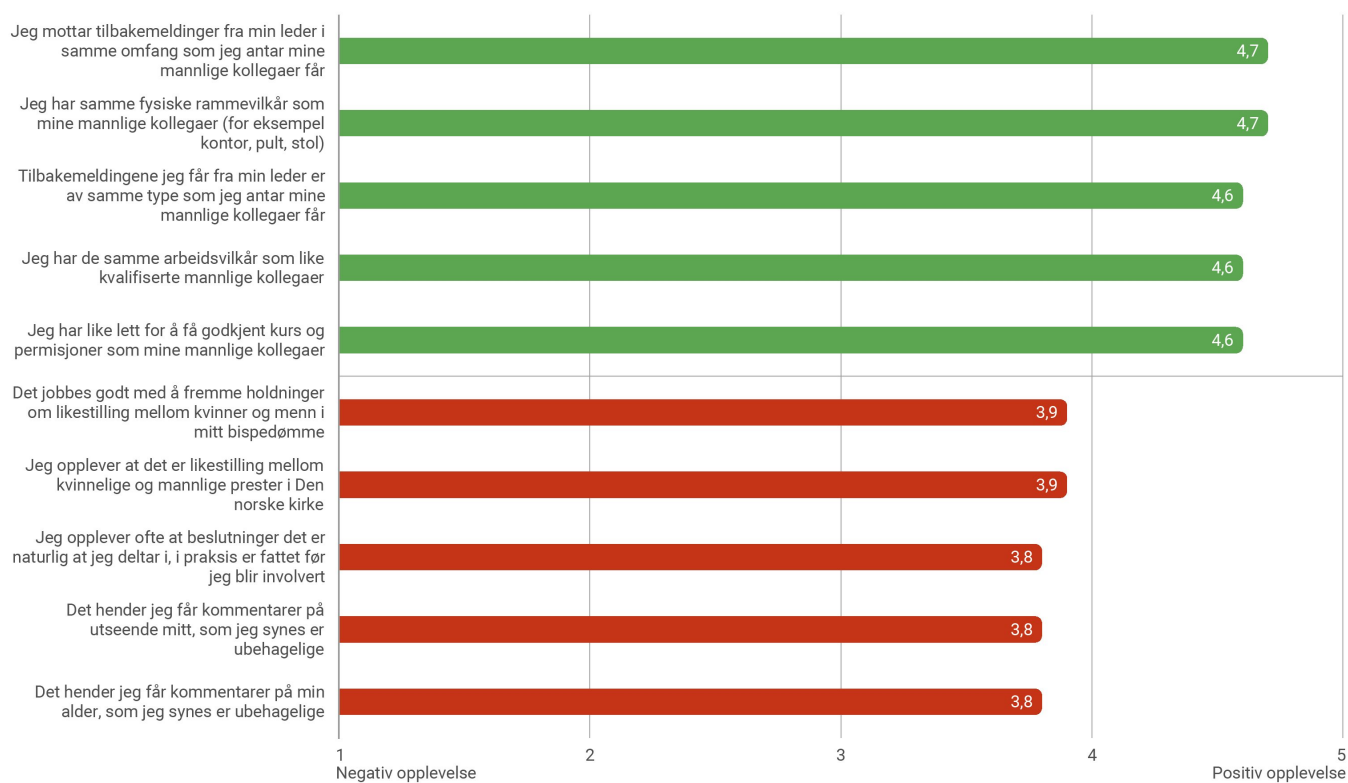
## TOTALRAPPORT

Denne siden viser resultatene på undersøkelsens hovedområder. Hovedområdene består av flere enkeltspørsmål. Hvert enkelt hovedområde brytes ned i underliggende spørsmål senere i rapporten.



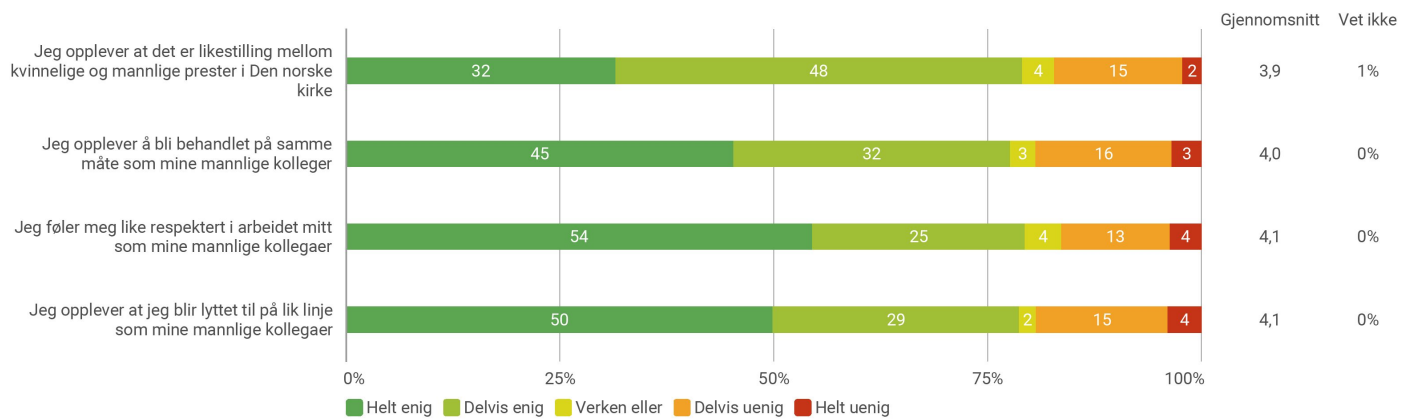
\*I figuren over er alle resultater kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

Figuren under viser de fem spørsmålene med mest positiv vurdering (grønn) og de fem spørsmålene med mest negativ vurdering (rød) i undersøkelsen. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

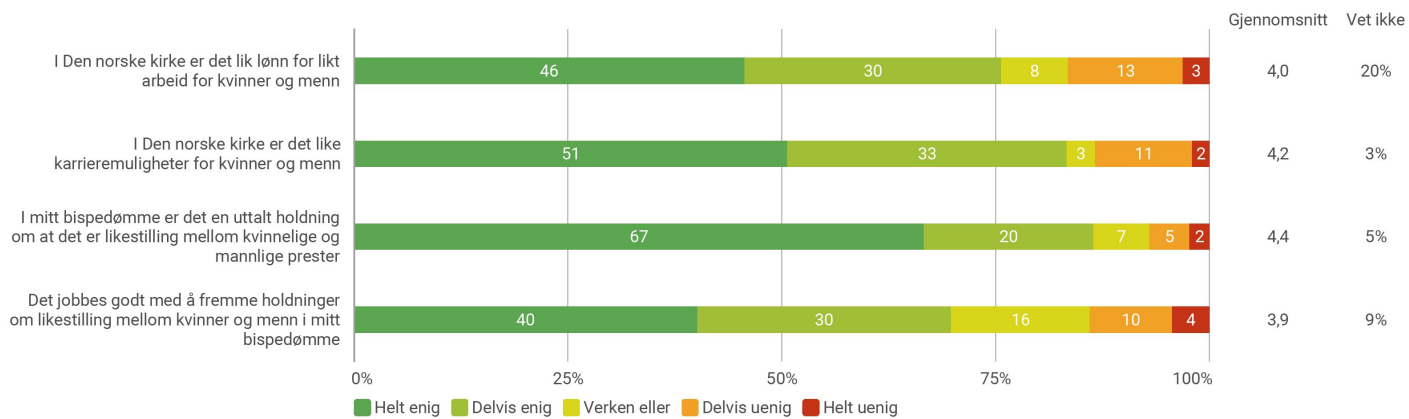


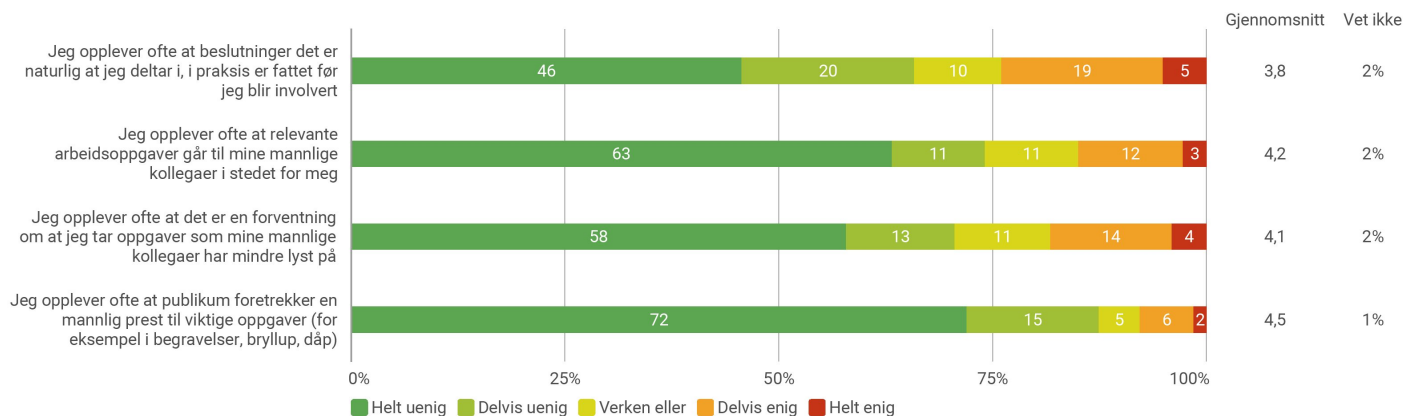
## LIKESTILLING

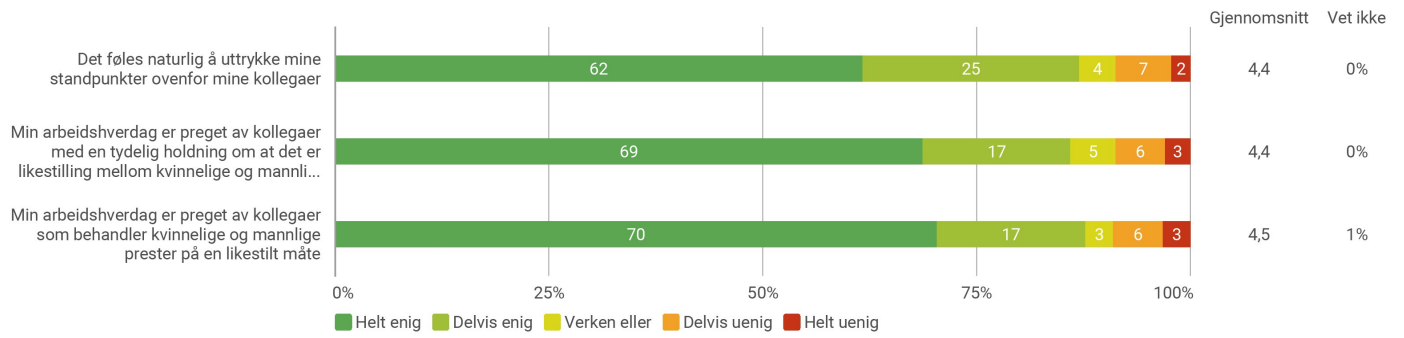
## TOTALRAPPORT

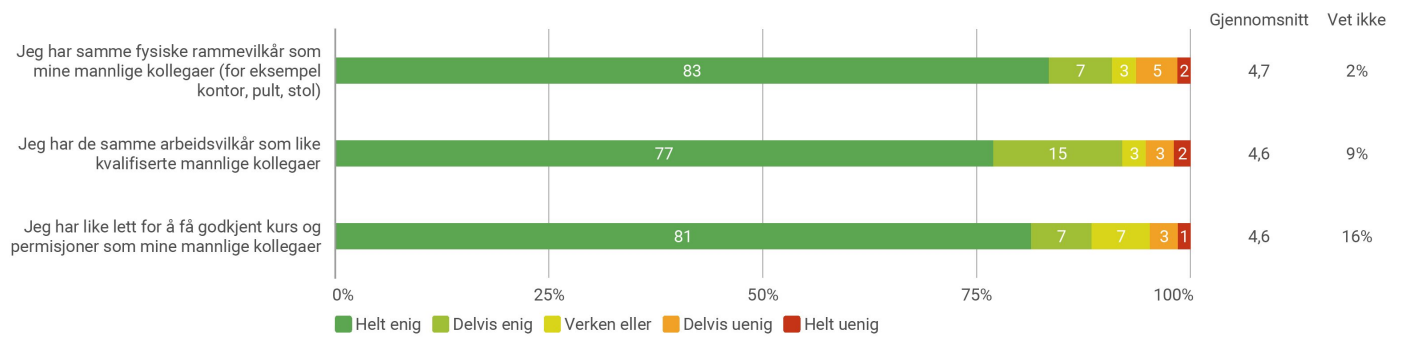






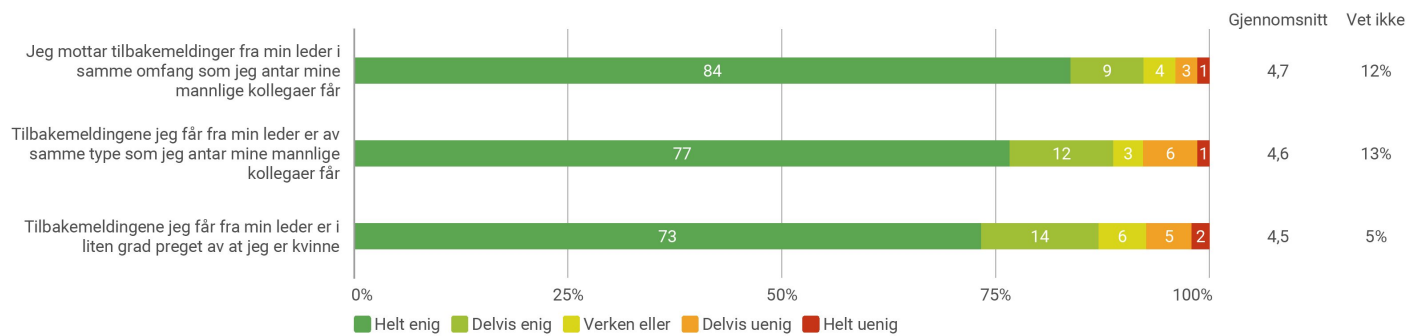


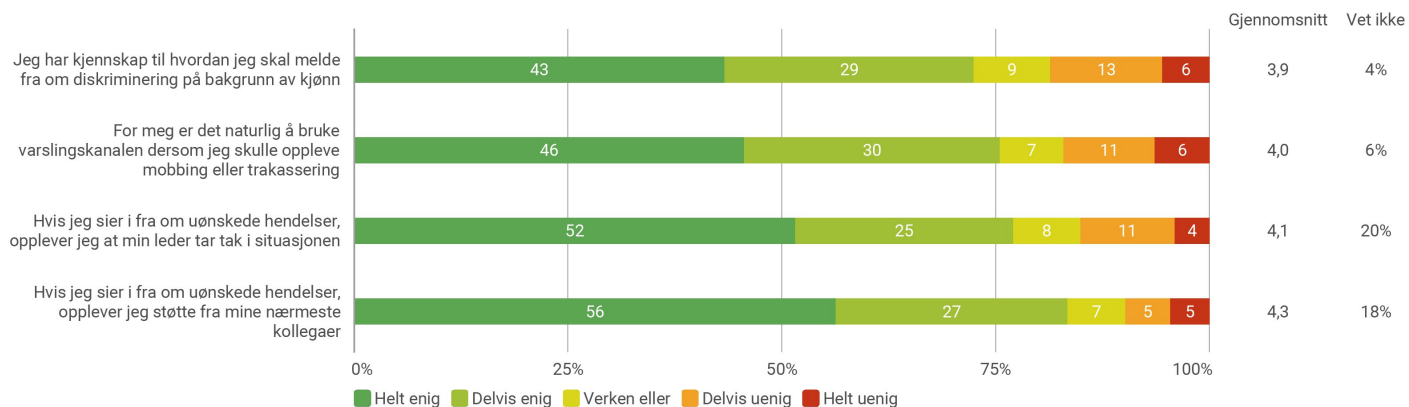




## LEDERRELASJON

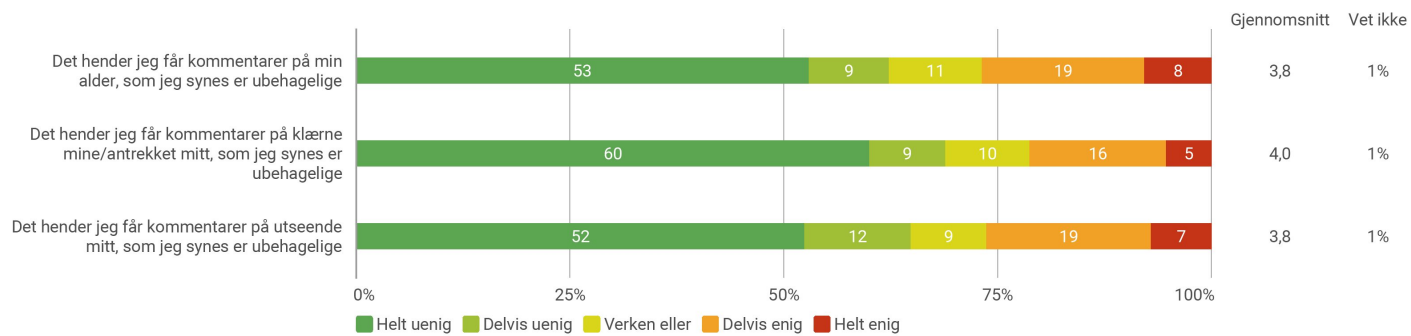
## TOTALRAPPORT





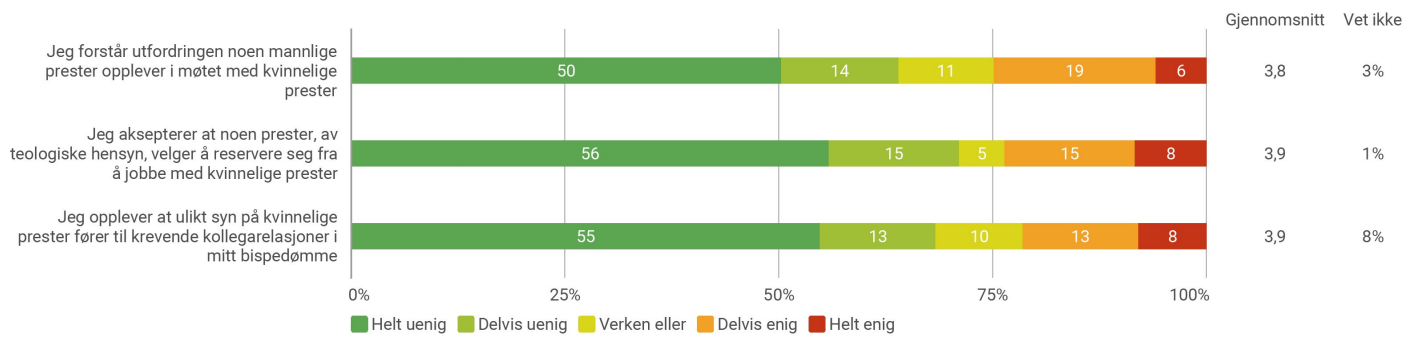
## UØNSKEDE KOMMENTARER

## TOTALRAPPORT



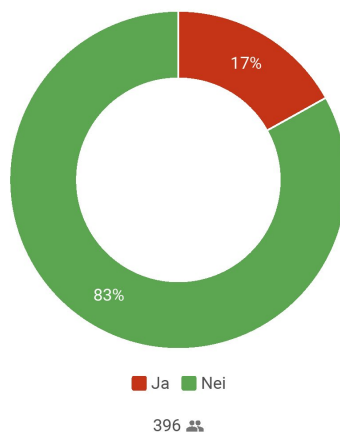
## SAMVITTIGHETSRESERVASJON

## TOTALRAPPORT





Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?

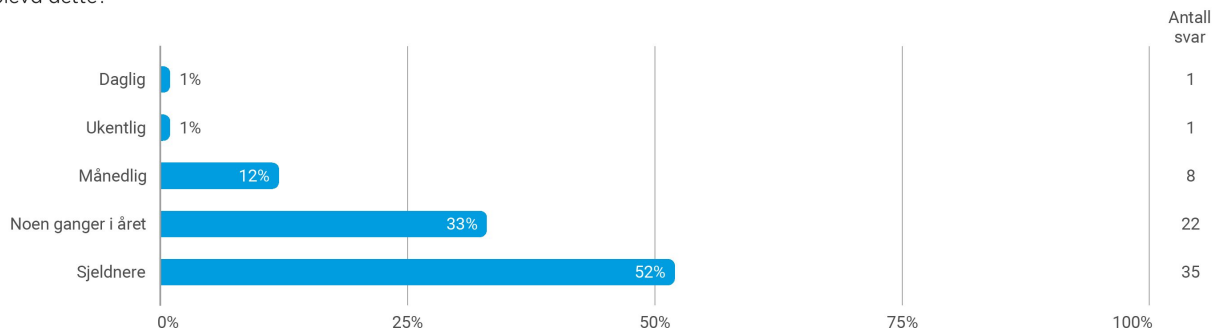


## NEGATIVE OPPLEVELSELER

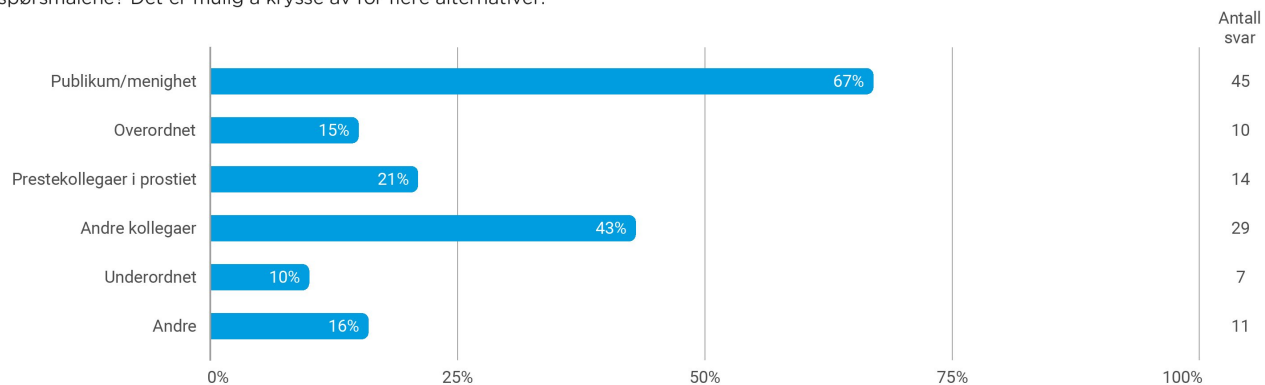
## TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?".

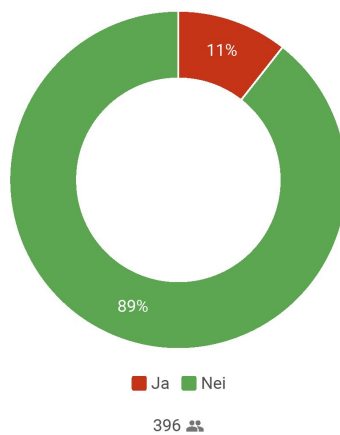
Hvor ofte har du opplevd dette?



Fra hvem kom spørsmålene? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.

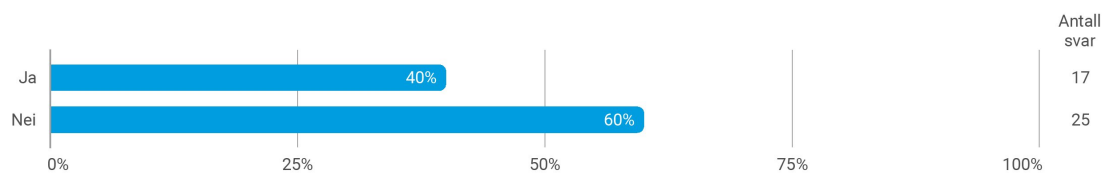


Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?



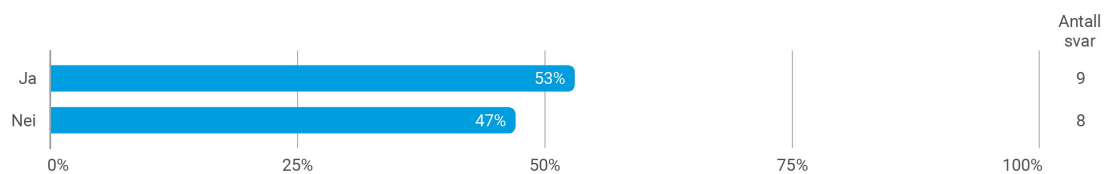
Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?".

Er du kjent med hvordan du skal melde fra?

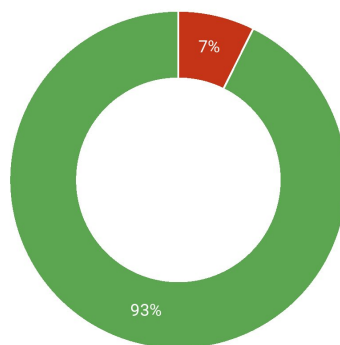


Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Er du kjent med hvor du skal melde fra?".

Har du meldt i fra om dette?



Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?



■ Ja ■ Nei

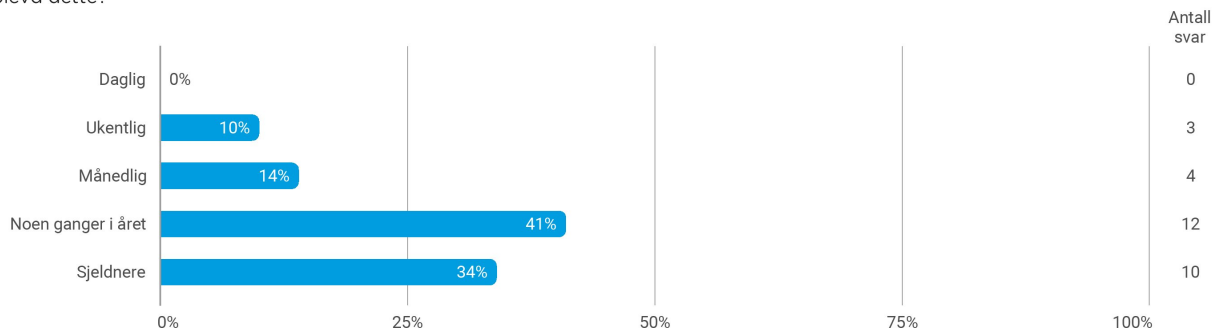
396 

## NEGATIVE OPPLEVELSER

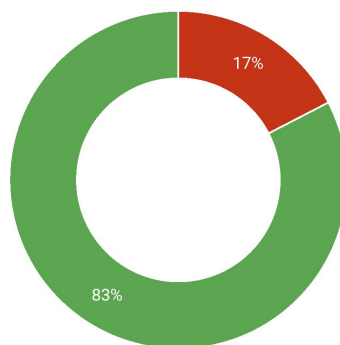
## TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?".

Hvor ofte har du opplevd dette?



Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?



■ Ja ■ Nei

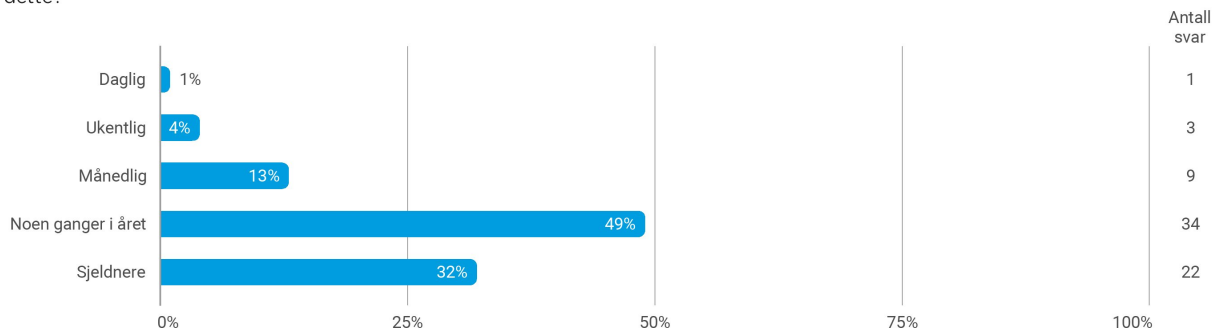
396 

## NEGATIVE OPPLEVELSER

## TOTALRAPPORT

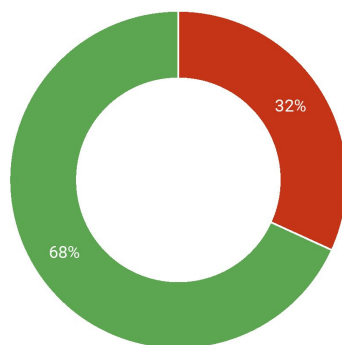
Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiet?".

Hvor ofte har du følt dette?





Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?



■ Ja ■ Nei

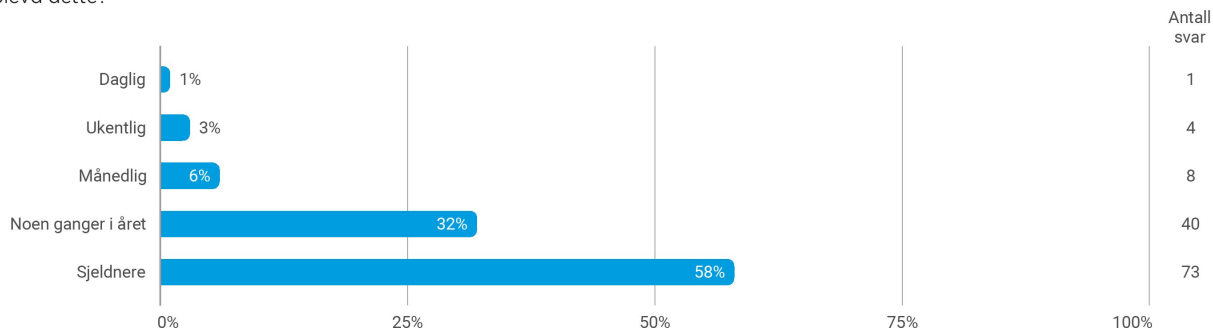
396 👤

## NEGATIVE OPPLEVELSER

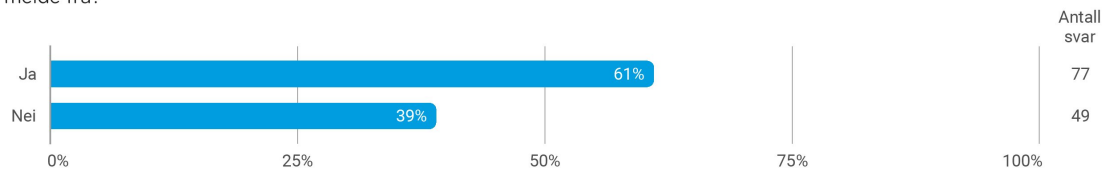
## TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?".

Hvor ofte har du opplevd dette?

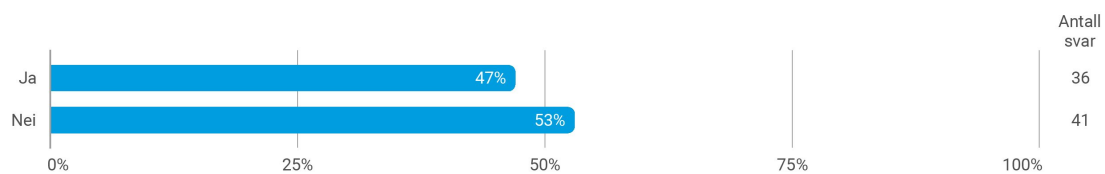


Er du kjent med hvordan du skal melde fra?



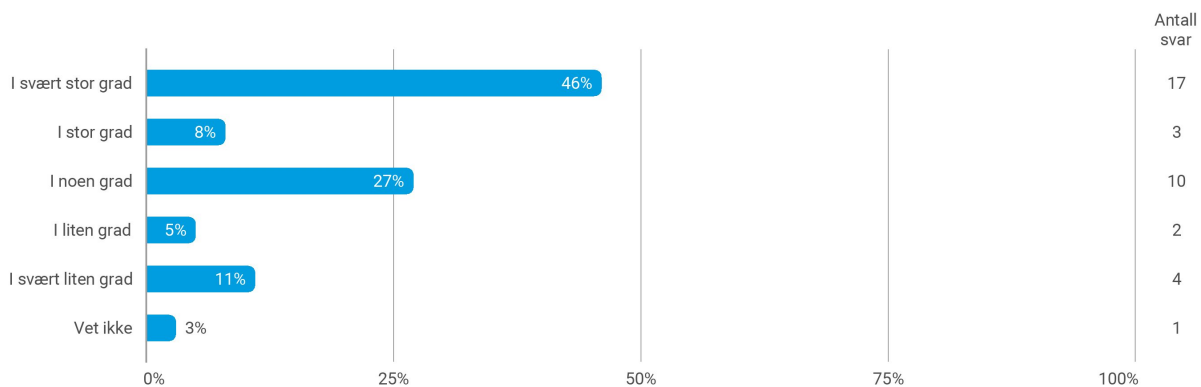
Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Er du kjent med hvor du skal melde fra?".

Har du meldt i fra om dette?



Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

I hvilken grad støttet din leder deg i prosessen?

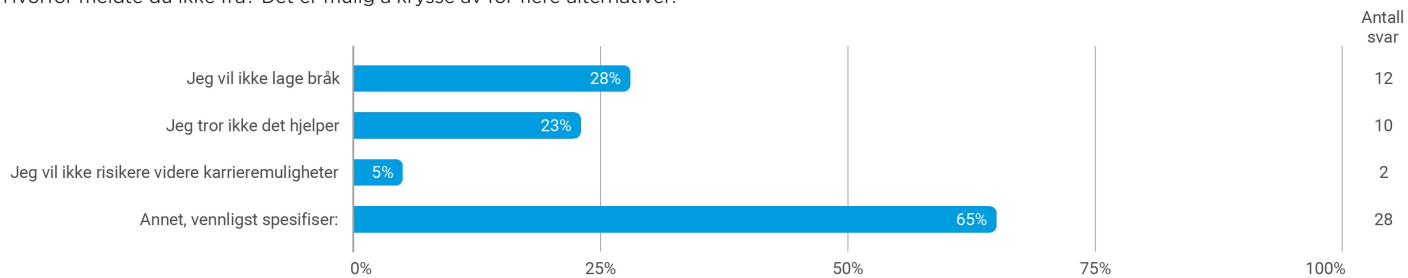


## NEGATIVE OPPLEVELSER

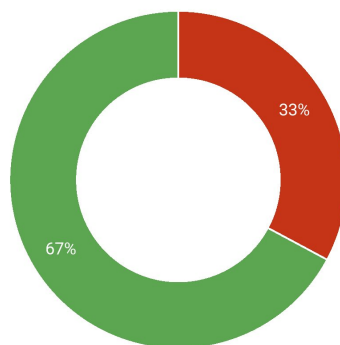
## TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Nei" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

Hvorfor meldte du ikke fra? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.



Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?

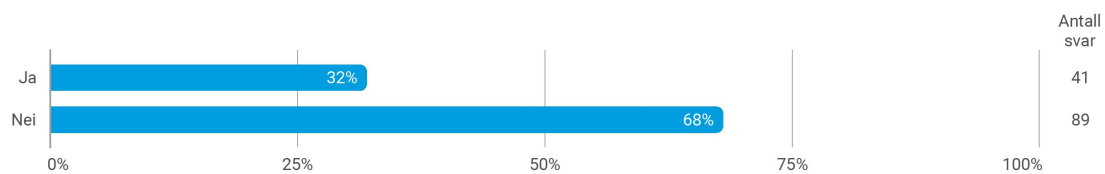


■ Ja ■ Nei

396 

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?".

Har du meldt i fra om dette?

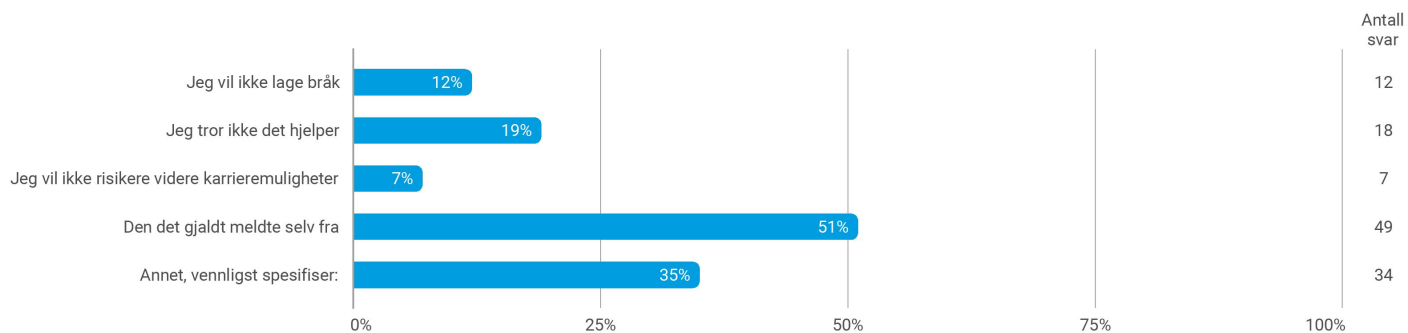


## NEGATIVE OPPLEVELSER

## TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Nei" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

Hvorfor meldte du ikke fra? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.





## ARBEIDSMILJØ FOR KVINNELIGE PRESTER

STAVANGER



Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen

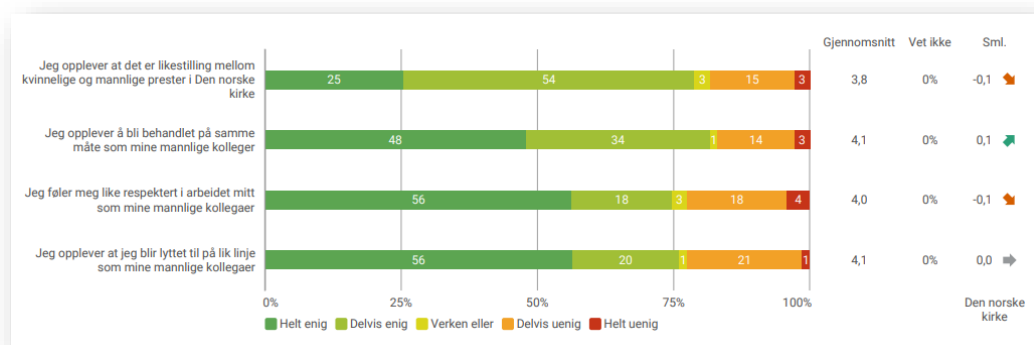
**RAMBOLL**

Bispedømmerapport

Svarprosent: 97%

Antall besvarelser: 32

Den norske kirke



På rapportens forside fremgår antallet besvarelser rapporten bygger på, samt svarprosent.

Resultatene blir presentert grafisk som gjennomsnitt (hovedområder) eller svarfrekvenser. Spørsmålene er gruppert under det hovedområdet de tilhører.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen er positivt ladet – det vil si at et «enig-svar» indikerer en positiv opplevelse. Andre spørsmål er negativt ladet, noe som innebærer at et «enig-svar» innebærer en negativ opplevelse. Du må derfor tolke andelen enig/uenig med varsomhet, og i forbindelse med hver enkel spørsmålsstilling. I rapporten er alle positive svar å finne på venstre side av figuren, og farget i grønn og lysegrønn. Alle negative svar er på høyre siden av figuren og farget i rødt og oransje.

Gjennomsnittet kan variere fra 1 (Helt uenig/Helt enig) til 5 (Helt enig/Helt uenig). Alle resultater er kodet slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt.

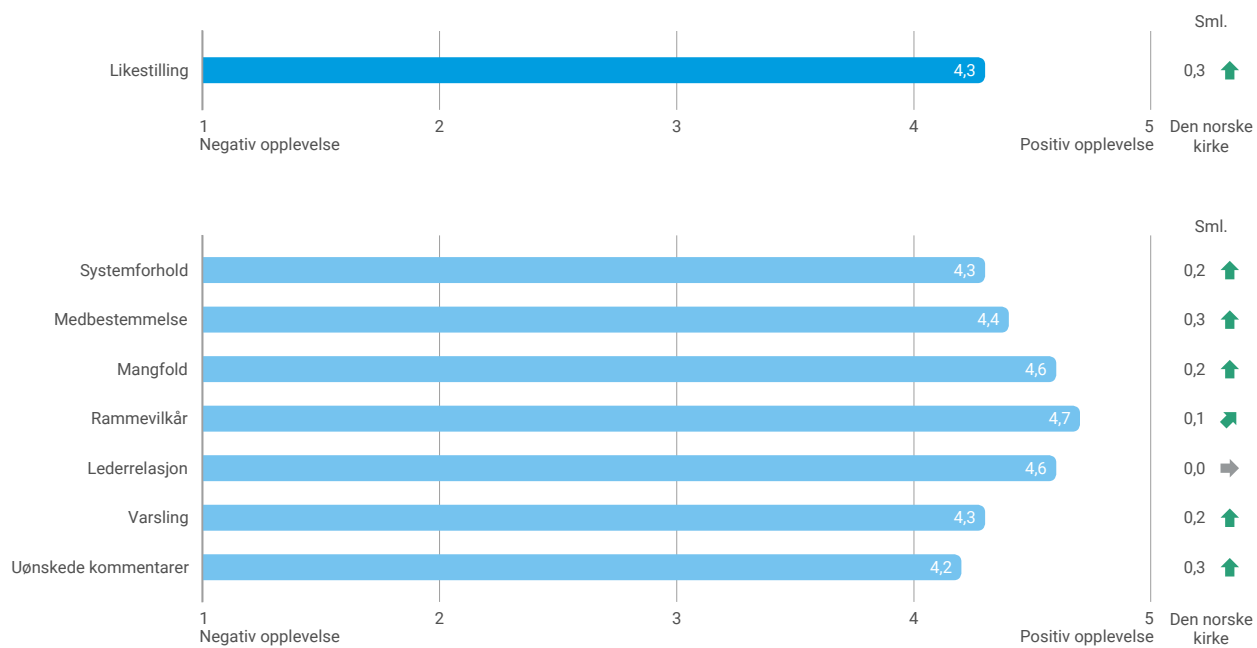
Svaralternativet «Vet ikke» er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises på høyre side av figuren.

I rapportene for bispedømmer er det til høyre for figuren satt opp sammenligning med resultatet for hele Den norske kirke. Positive forskjeller er markert med grønne piler, mens negative forskjeller er markert med røde piler. Dersom resultatet er det samme som totalresultatet, er det markert med en lysegrå pil. Tallene til venstre for pilen viser avvik i forhold til kirkens gjennomsnitt.

## HOVEDOMRÅDER

## STAVANGER

Denne siden viser resultatene på undersøkelsens hovedområder. Hovedområdene består av flere enkeltspørsmål. Hvert enkelt hovedområde brytes ned i underliggende spørsmål senere i rapporten.

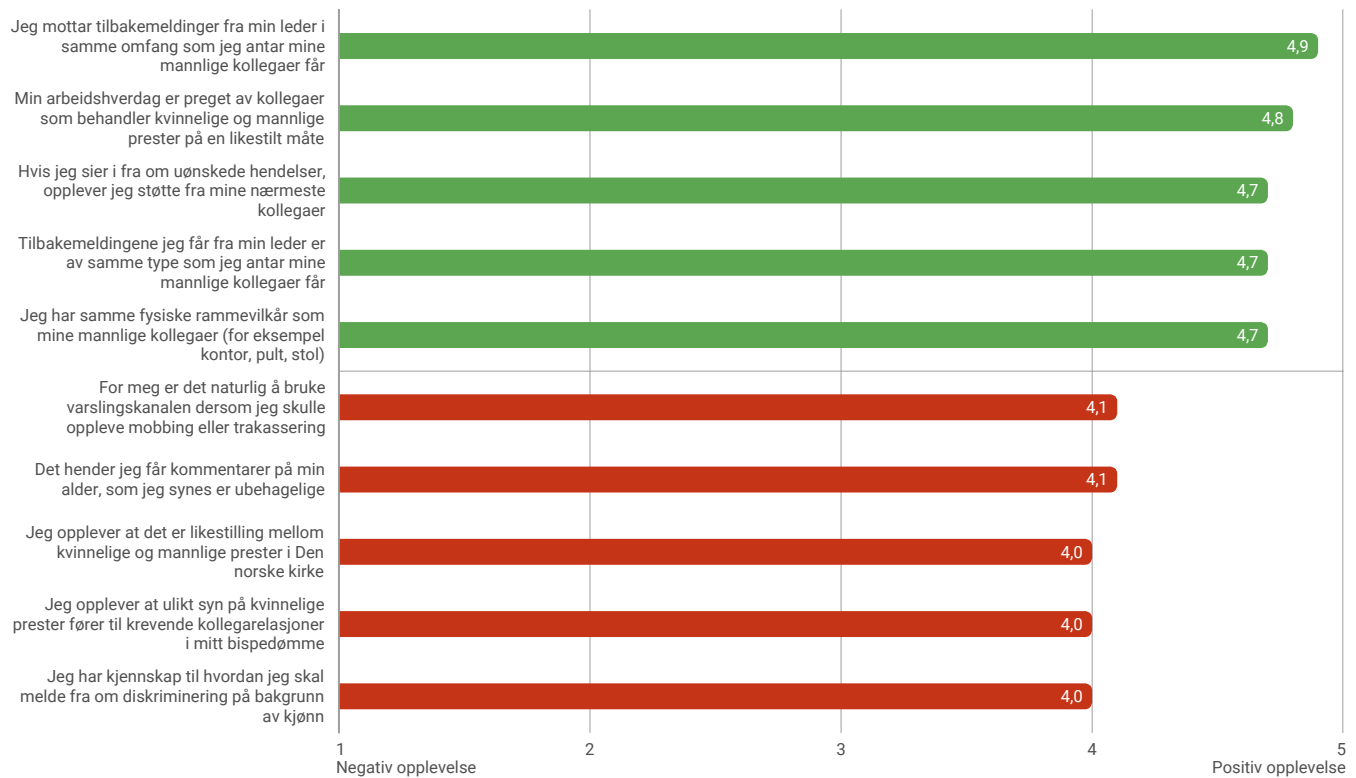


\*I figuren over er alle resultater kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

## TOPP OG BUNN

## STAVANGER

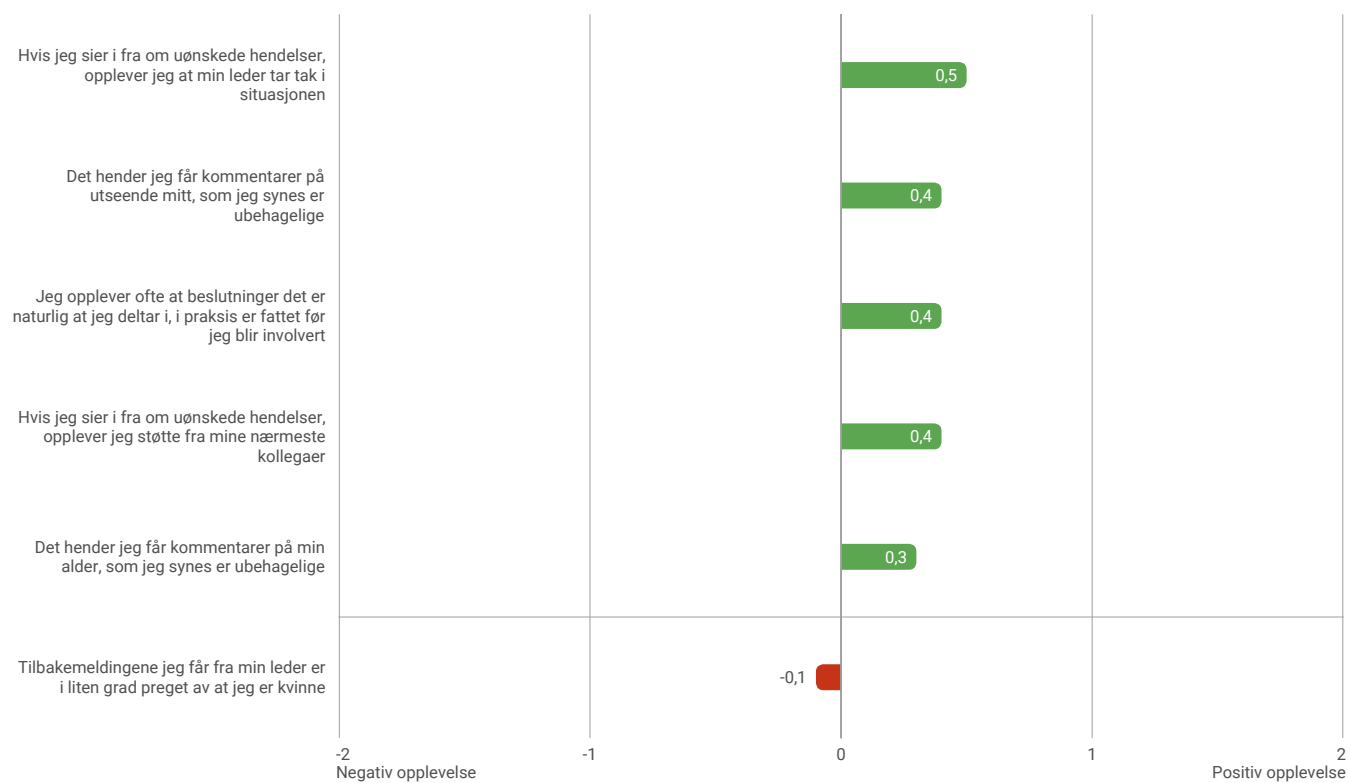
Figuren under viser de fem spørsmålene med mest positiv vurdering (grønn) og de fem spørsmålene med mest negativ vurdering (rød) i undersøkelsen. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



## STØRSTE FORSKJELLER TIL DEN NORSKE KIRKE

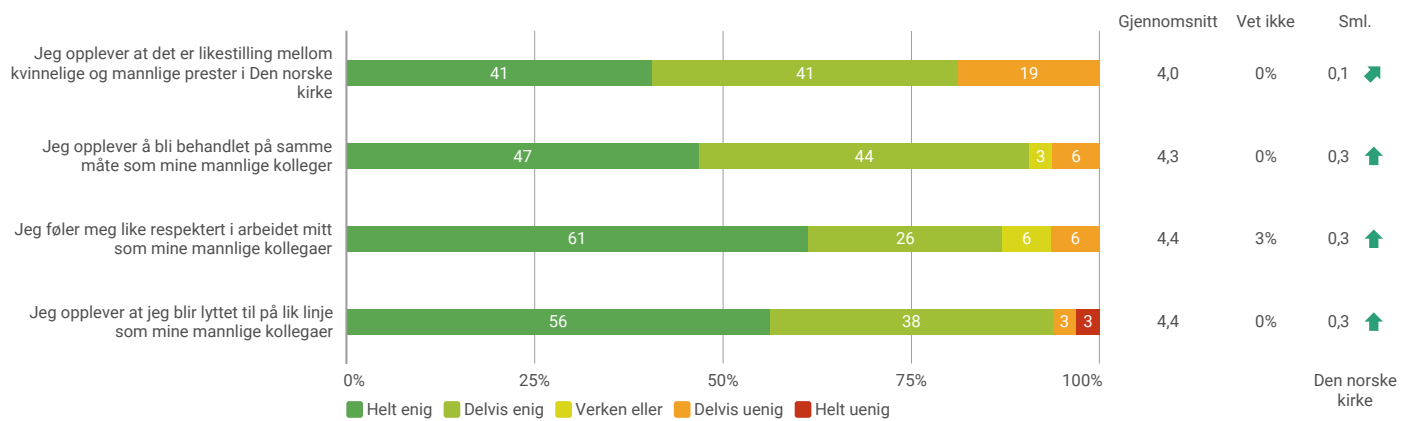
## STAVANGER

Figuren under viser de fem spørsmålene med størst positiv differanse (grønn) og de fem spørsmålene med størst negativ differanse (rød) mot Den norske kirke totalt. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



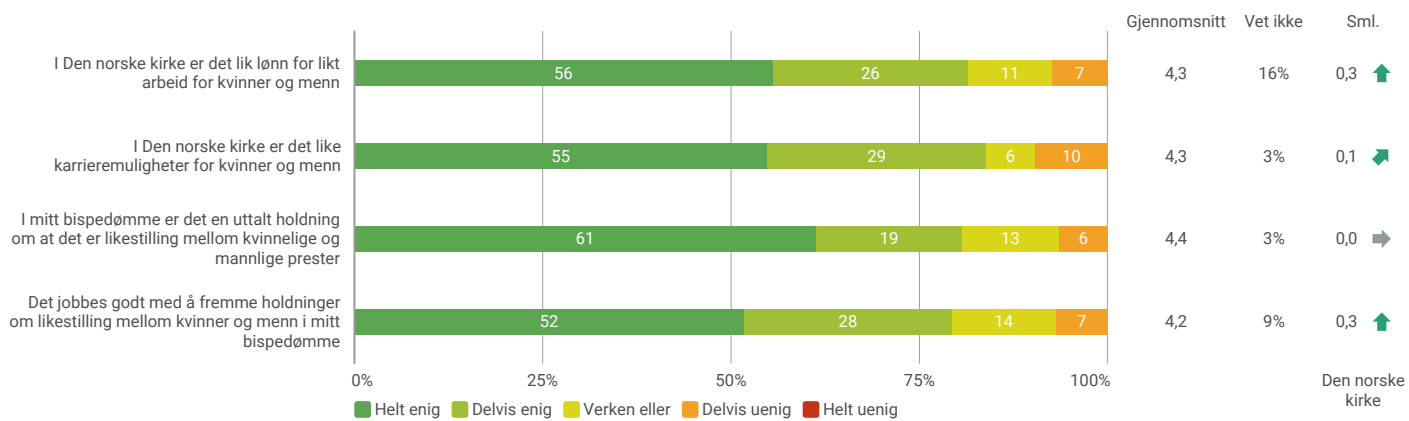
## LIKESTILLING

## STAVANGER



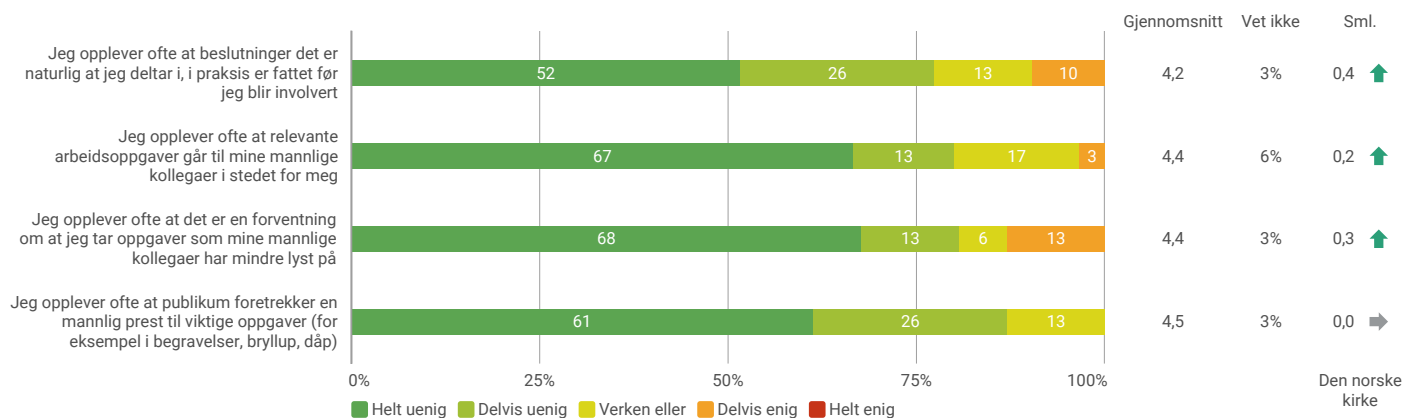
## SYSTEMFORHOLD

## STAVANGER



## MEDBESTEMMELSE

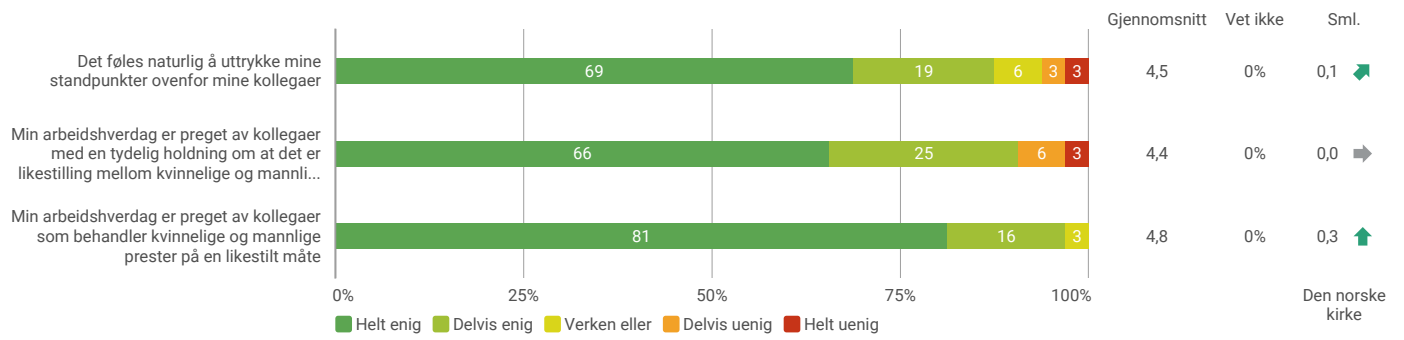
## STAVANGER





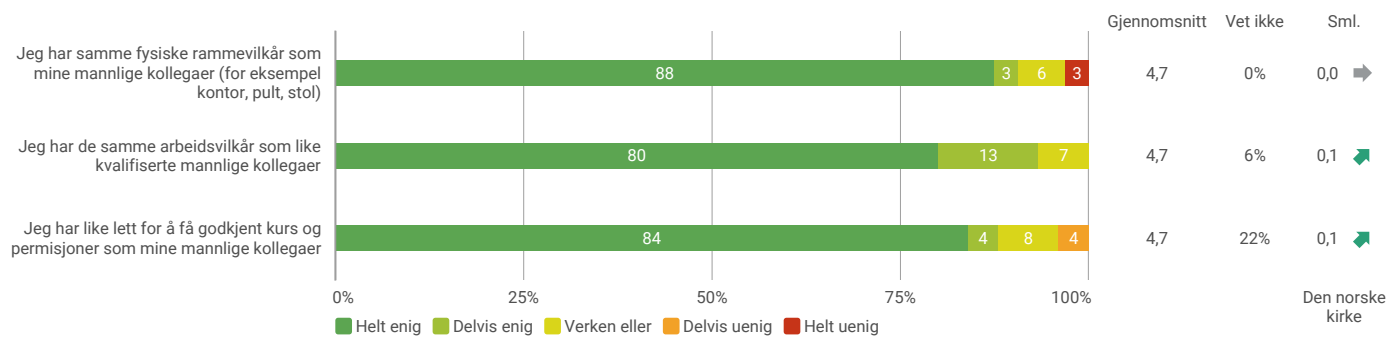
## MANGFOLD

## STAVANGER



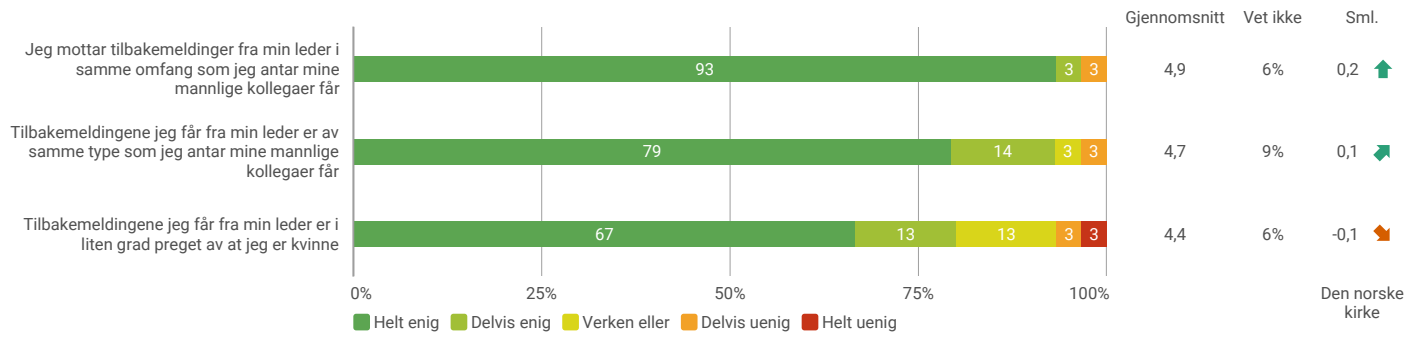
## RAMMEVILKÅR

## STAVANGER



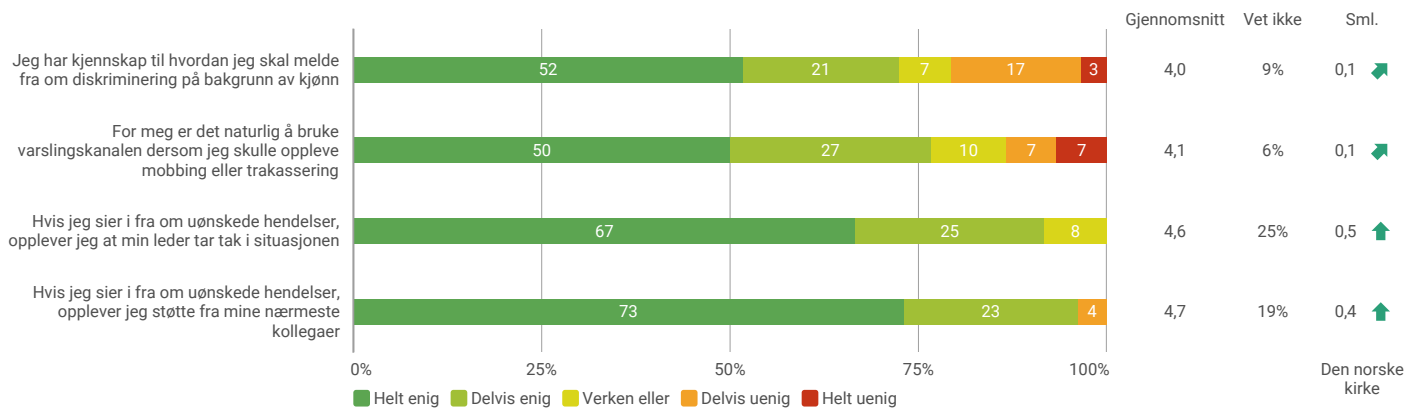
## LEDERRELASJON

## STAVANGER



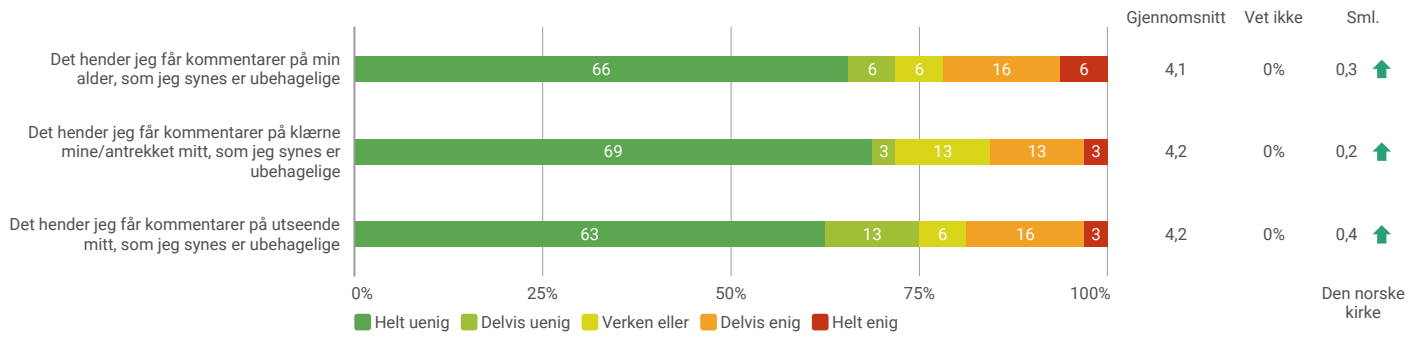
## VARSLING

## STAVANGER



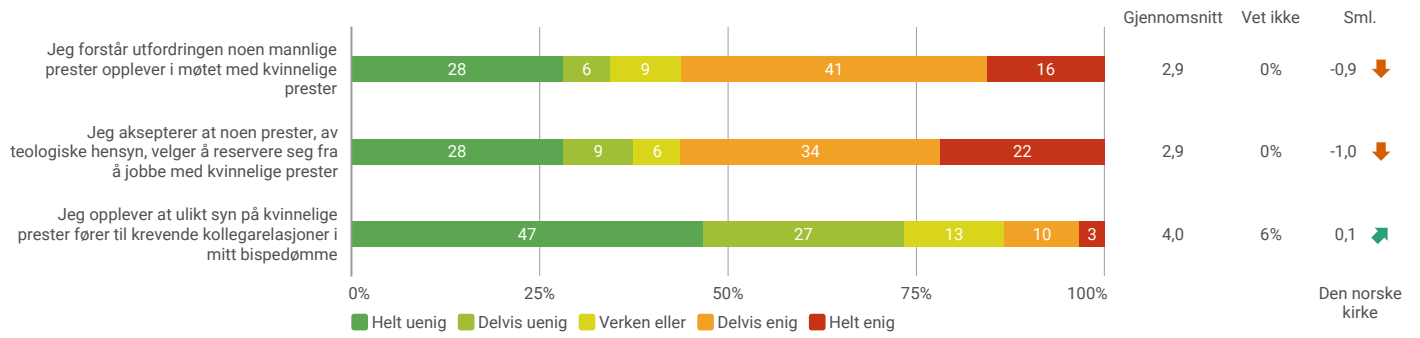
## UØNSKEDE KOMMENTARER

## STAVANGER

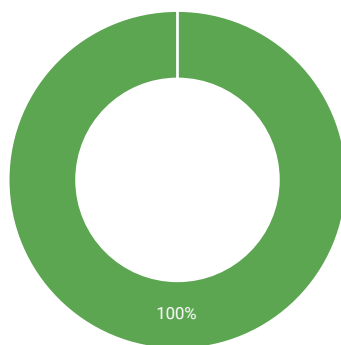


## SAMVITTIGHETSRESERVASJON

## STAVANGER



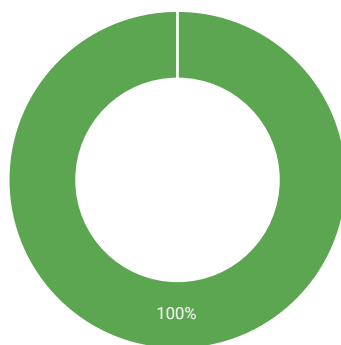
Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?



■ Nei

32 👤

Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?

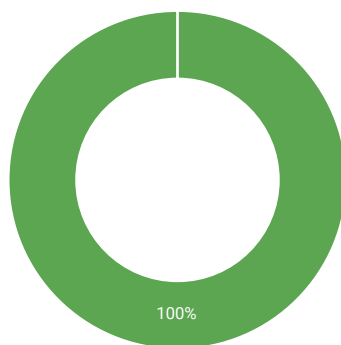


■ Nei

32 👤



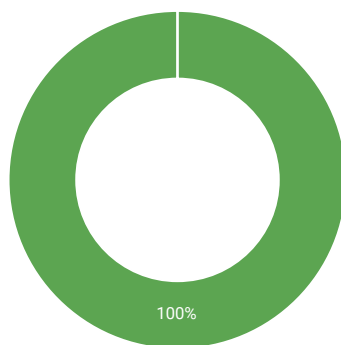
Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?



■ Nei

32 👤

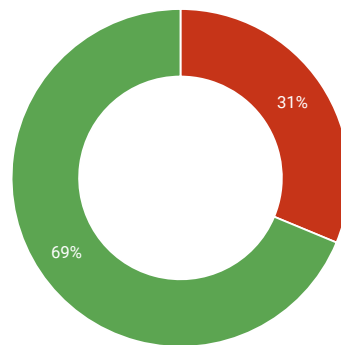
Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?



■ Nei

32 👤

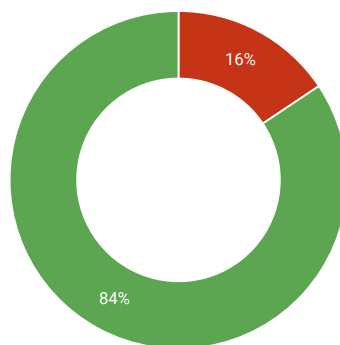
Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?



■ Ja ■ Nei

32 👤

Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?



■ Ja ■ Nei

32 👤

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	400	21/02622-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

## Svar på høyring om reglar for val av prest og lek kyrkjeleg tilsett

### Saksorientering

#### 1. Innleiing

Til kyrkjevalet i 2023 er det nødvendig å revidera reglane for kyrkjeval på grunn av at trussamfunnsloven gir nytt heimelsgrunnlag. Denne høyringa gjeld valreglar for val av prest og lek kyrkjeleg tilsett.

Fyrst og fremst blir det foreslått å gå over til digitalt val som normalordning. Det blir foreslått å dela opp reglane for dei forskjellige vala. Ein hovudgrunn til dette er å gjera det tydeleg kva reglar som gjeld for dei som skal organisera valet lokalt. Ut over forslaget om at valet skal vera digitalt som normalordning blir det lagt til grunn at det ikkje skal gjerast større endringar i reglane i denne omgangen.

#### Høyringsspørsmål 1: Støttar høyringsinstansen forslaget om å skilje ut reglane om val av prest og lek kyrkjeleg tilsett frå kyrkevalreglane?

**Høyringssvar:** Stavanger bispedømmeråd støttar forslaget om å skilja ut reglane for dei forskjellige vala. Det gjer det mellom anna lettare for dei som organiserer valet at dei ikkje treng setta seg inn i alle reglar for alle vala.

#### 2. Digitalt val

Evalueringa av 2019-valet viser at utsendinga av materiale var krevjande og at oppteljing av valoppgjær ved preferanseval var relativt komplisert. Bruk av Excel-ark gav potensial for feil.

Ein kan sjå for seg tre alternativ for gjennomføring av valet:

1. Postval – som sist. Dette blir vurdert som den dårlegaste løysninga. Det gjev ei utfordring med utsending av materiell og oppteljing.
2. Kombinasjon av postval og digitalt val. Dette blir vurdert som ressurskrevjande. Det blir ei utfordring å samla resultatata og sikra hemmeleg val på ein sikker måte når det er to system.
3. Heildigitalt val (med postval som beredskapsløysing, viss det digitale valet ikkje lar seg gjennomføra). Dette blir enklare, ein kan stemme når og kor ein vil innanfor ein kort periode. Elektronisk pålogging gjennom f.eks. Bank-ID blir rekna som universelt

tilgjengeleg. Systemet vil også visa at veljarane kan stemma på val til sokneråd og tilsette. Valet blir universelt utforma i forhold til språk. Digitalt val vil også spare ressursane til teljing av stemmesetlar i bispedøma.

Nokre stiller spørsmål ved om digitalt val sikrar fortruleg stemmegiving, men utfordringa her er ikkje større enn ved postval.

## **Høyringsspørsmål 2: Støttar høyringsinstansen forslaget om at val av prest og lek kyrkjeleg tilsett til bispedømeråd og Kyrkjemøtet blir gjennomført som heildigitalt val?**

**Høyringssvar:** Stavanger bispedømeråd støttar forslaget om heildigitalt val av prest og kyrkjeleg tilsett til bispedømeråd og Kyrkjemøtet. Papirval har medført mykje administrasjon med moglegheit for feil. I nokre tilfelle har tilsette ikkje PC heime, men det vil vera tilgang på et kyrkjekontor. Digitalt val bør også vera mogeleg å gjennomføra på mobiltelefon.

### **Beredskap**

Dersom det ikkje er mogleg å gjennomføra digitalt val, eller viss ikkje alle veljarane får deltatt i det digitale valet, bør reglane ha ein paragraf som seier noko om korleis valet då skal gjennomførast. I slike tilfelle må ordninga vera postval eller den delte løysninga mellom post og digitalt. Frist for å gjennomføra av valet blir då sett til 15. oktober.

Kven skal avbryta det digitale valet? Internettvalstyret er peika ut av Kyrkerådet for å ha ansvar for gjennomføringa av det digitale valet og har heimel til å avbryta. Postvalet kan gjennomførast på same måte som tidlegare regler i kyrkevalreglane. Viss dette skjer, blir det bispedømekontora som får ansvaret for gjennomføring og oppteljing av valet. Viss det blir kravd omval, er det Kyrkerådet som kan vedta dette etter § 6-5.

## **Høyringsspørsmål 3: Har høyringsinstansen merknader til forslaga om beredskapsprosedyre og reglar for omval ved ekstraordinære hendingar?**

**Høyringssvar:** Stavanger bispedømeråd meiner det bør vera reglar for beredskapsprosedyrar dersom det digitale valet må avlysast. Rådet støttar føreslåtte reglar for beredskap.

### **3. Regelverk**

Forslag til forskrift for val på prest og lek kyrkjeleg tilsett tar utgangspunkt i dei tidlegare kyrkjevalreglane.

#### **Preferanseval eller fleirtalsval**

Det er moglegheit for to typar val:

Preferanseval – veljarane rangerar kandidatane frå 1-5 og den som samla sett har støtte frå flest veljarar vinn valet.

Fleirtalsval - den som får flest einskildstemmer i første og einaste valomgang vinn valet.

Resultatet av ei tidlegare høyring gjer at Kyrkerådet nå tilrår preferanseval for Kyrkjemøtet, som skal gjera vedtak i denne saka. Dette forslaget er i samsvar med Stavanger bispedømeråd si uttale i 2020 (sjå vedlegg). Valordning er ikkje eit tema for denne høyringa, sidan dette spørsmålet har vore på høyring og saka kjem opp i Kyrkjemøtet.

Det blir valt eit medlem og to varamedlemmer for begge vala. Høyringsnotatet har utarbeidd reglar for begge valordningane.

## **Høyringsspørsmål 4: Har høyringsinstansen merknader til regelforslaga for preferanseval eller fleirtalsval?**

**Høyringssvar:** Stavanger bispedømeråd har ingen merknadar til regelforslaga for preferanseval eller fleirtalsval.

**Fristar**

Det blir føreslått å endra ein del fristar for å forenkla arbeidet med førebuing av valet. Tilsvarande endringar vil bli foreslått i kyrkjevalsreglane til Kyrkjemøtet i 2022. Det er fornuftig å ha samsvar i fristane for dei forskjellige vala.

Nominering 15. desember året før valåret: Oppmoding til å foreslå kandidatar  
1. februar: Senda inn forslag til kandidatar  
Innlevering av listeforslag  
31. mars: innlevering av listeforslag ( same dato som offentleg val)

Supplerande nominasjon

15. mai: innlevering av supplerande nominasjon  
20.mai: valrådet godkjenner listeforslaga

Skjæringsdato 1. juni: manntalet er låst for å avgjera stemmerett. Felles for soknerådsva og for valtilsette.

**Høyringsspørsmål 5: Har høyringsinstansen merknader til forslaga om nye fristar?**

**Høyrings svar:** Nye fristar for valet verkar fornuftig og fører til ein betre prosess. Det styrkar administrasjonen av valet dersom det blir samsvar mellom fristane for dei ulike vala. Det styrker også valet om ein brukar dei same fristane som det offentlege valet.

**Høyringsspørsmål 6: Har høyringsinstansen merknader til forslaget om skjæringsdato**

**Høyrings svar:** Nye fristar for valet verkar fornuftig og fører til ein betre prosess. Det styrkar administrasjonen av valet dersom det blir samsvar mellom fristane for dei ulike vala. Det styrker også valet om ein brukar dei same fristane som det offentlege valet. Stavanger bispedømeråd støttar forslag om ny skjæringsdato 1.juni. Det vil gje moglegheit til å ha manntalet ferdig før ferien og i god tid før valet startar 10. august.

**Høyringsspørsmål 7: Har høyringsinstansen andre merknader til forslaget til reglar?****Bruk av «lek kyrkjeleg tilsett»**

Det er vanleg i kyrkja å bruka stillingstittel «lek kyrkjeleg tilsett». Det vil i fleire høve ikkje passa, då det er fleire stillingar som er vigsla. Dette gjeld diakonar, kateketar, kantorar og prestar som arbeider i administrative stillingar. Dei er då ikkje reint «leke tilsette», men «vigsla tilsette».

Reglane tar ikkje høgde for dette og derfor er omgrepet «lek tilsette» ikkje dekkande. Dagens omgrep er dels misvisande og kan tolkast som ei rangering av ulike tilsette. Stavanger bispedømeråd foreslår at ein nå nyttar høvet til å ta «lek» ut av forskrifta og brukar omgrepet «kyrkeleg tilsett» i staden. Dette blir avgrensa frå prestane gjennom at dei har eit eige val.

**Endra frå «tilsett i 15 timer» til «40 prosent stilling»**

I §§ 2-1 og 2-2 punkt C foreslår bispedømerådet at teksten blir endra frå «15 timer i veka» til «40 prosent stilling». Bakgrunnen er at folk som jobbar i kyrka og har helgearbeid kan ha fast arbeidsveke på 35,5 timer i heil stilling. Med dagens reglar vil dei ikkje ha stemmerett i ei 40 prosent stilling. Arbeidsveka utgjer då 14,2 timer. Kyrkjeleg tilsette med 37,5 timars arbeidsveke i heil stilling, vil ha ei arbeidsveke på 15 timar i ein 40 prosents-stilling. Dermed vil sistnemnde gruppe ha stemmerett. Denne forskjellen er uheldig og kan unngåast ved å endre reglane slik at alle tilsette med minst 40 prosents stilling får stemmerett.

**Forslag til vedtak**

Stavanger bispedømeråd sender svar på høyringa om val for prest og lek kyrkjeleg tilsett i tråd med saksframlegget, med dei endringane som kom fram i møtet.





## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk  
kirkeråd  
Postboks 799 Sentrum

0106 OSLO

Dato: 27.11.2020

Vår ref: 20/04080-3

Deres ref:

### Svar på høring om valgordning for valg av prest og lek kirkelig tilsatt

Stavanger bispedømmeråd behandlet høringen om valgordning for valg av prest og lek kirkelig tilsatt i sitt møte 24. november 2020.

Bispedømmerådet vedtok følgende hørings svar:

*Stavanger bispedømmeråd har mottatt høring med forslag om endring i valgordning for prest og lek kirkelig tilsatt i bispedømmeråd og Kirkemøtet.*

*Bispedømmerådet ser at høringsnotatet fokuserer på om opptellingen av valget er forståelig for velgerne og enkel å gjennomføre administrativt. Disse forholdene vektles på en måte som gjør at en vil endre valgordningen.*

*Det argumenteres også ut fra at et flertallsvalg ville gitt samme resultat for 18 av 22 kandidater i 2019. Høringsnotatet regner ikke dette som en vesentlig forskjell, selv om det viser at valgordningen faktisk gir reelle utslag.*

*Stavanger bispedømmeråd mener at det viktigste ved en valgordning er om den legger til rette for at valgresultatet reflekterer velgernes ønsker. Selv om den foreslåtte valgordningen heter «flertallsvalg», er hovedproblemet ved den at den nettopp er sårbar for at det ikke er flertallet blant velgerne som vinner fram gjennom valget.*

*Ved flertallsvalg trenger en kandidat kun å oppnå flere stemmer enn andre kandidater. I et valg med fem kandidater, slik valgordningen for prest og lek kirkelig tilsatt i dag legger opp til, vil det i ytterste konsekvens være mulig å vinne valget med bare 21 prosents oppslutning, hvis stemmene ellers fordeler seg likt mellom de andre kandidatene. Teoretisk sett er det altså mulig å vinne valget med støtte fra litt over 1 av 5 velgere, mens 4 av 5 velgere ville ønsket seg en annen kandidat.*

*Så tydelige tilfeller vil være sjeldne, men både dette eksemplet og erfaringene fra 2019, der preferansevalg i fire tilfeller gjorde utslag, viser at dette er en reell problemstilling.*

*Flertallsvalg gjør det også vanskeligere å være nominasjonskomite og vanskeligere å være velger. I motsetning til ved et preferansevalg, vil den kandidatsammensetningen nominasjonskomiteen kommer fram til ofte få innflytelse på valgresultatet. Like kandidater vil*

*konkurrere om stemmene fra samme velgergruppe. Grupper som har flere kandidater å velge mellom, vil dermed kunne få mindre innflytelse – selv om kanskje nettopp det brede kandidatutvalget viser at disse kandidatene er spesielt representative eller ønsket.*

*En måte å få gjennomslag i valget på vil være å ha få kandidater ved siden av seg som henter stemmer fra samme gruppe.*

*Vi vil håpe det er sjelden en nominasjonskomite vil ønske å styre valgresultatet, men i et flertallsvalg vil dette være mulig å oppnå gjennom nominasjonskomiteen dersom man vet hvordan det gjøres. Preferansevalg kjennetegnes av at de ikke har denne sårbarheten.*

*I et flertallsvalg blir det også vanskeligere å være velger, fordi velgerne i større grad vil måtte tenke taktisk for å sikre seg at deres stemme får innflytelse. Det vil bli mindre aktuelt å stemme på ukjente kandidater en ikke er trygg på vil få bred oppslutning, også når en slik kandidat vil være den en helst ønsker seg. Velgerne vil da måtte ta en avveining av om det er sannsynlig at kandidaten vil nå langt nok i valget til at stemmen vil bety noe. I et flertallsvalg vil det altså kunne være taktisk rasjonelt å stemme på en annen kandidat enn den en helst vil ha. Mange velgere vil oppfatte dette som problematisk.*

*Stavanger bispedømmeråd mener derfor at en ved å gå over til flertallsvalg betaler for å løse noen praktiske og pedagogiske utfordringer i dagens ordning med å svekke mer vesentlige sider ved demokratiet. Det vil gjelde både grunnleggende representativitet, trygge nominasjonsprosesser og muligheten for velgerne til å få gjennomslag for sine ønsker. Det mest alvorlige er at flertallsvalg i praksis er et system som er sårbart for å gi et klart mindretall blant velgerne makten.*

*De administrative utfordringene ved forrige valg var ikke uoverkommelige, men gav nyttige erfaringer som kan brukes til å forbedre neste valg, slik høringsnotatet skisserer. Dette er ikke vanskelig gjennomførbart og den demokratiske gevinsten forsvarer ressursbruken med god margin.*

*Stavanger bispedømmeråd mener derfor det er langt å foretrekke å løse de overkommelige utfordringene ved å beholde preferansevalg, framfor å gå inn på den svært usikre og prinsipielt problematiske veien det er å gå over til flertallsvalg.*

Vedtaket i bispedømmerådet var enstemmig.

Med vennlig hilsen

Jorunn Kraft Vistnes, e.f.  
stiftsdirektør

Geir Skårland  
avdelingsleder menighetsutvikling

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

Mottakere:

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk  
kirkeråd

Postboks 799  
Sentrum

0106 OSLO



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	423	18/04596-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

### Endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn

#### Vedlegg:

Oppfølging på søknad om endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn

75-15 Høringssvar - UTSATT FRIST - Stavanger bispedømmeråd- - endring av soknegrenser - Vassøy

Søknad om endring av soknegrensene

2015.12 svar til bdr høring soknegrenser hundvåg st johannes

Vedtak om soknegrense-endring St. johannes MR 06.06.2021

Menighetsmøte St. Johannes referat 2021

#### Saksorientering

I 2015 tok daværende domprost kontakt med Hundvåg menighetsråd med anmodning om å igangsette en prosess for flytting av de ikke-landfaste by-øyene Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kvaløy, fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn.

Det er flere grunner for grenseendring:

- Konfirmantene fra Byøyene går på St. Svithun ungdomsskole på i St. Johannes sokn
- Vassøy- konfirmantene deltar i konformantundervisningen i St. Johannes menighet.
- Begravelser for de som bor på Byøyene skjer hovedsakelig i Frue kirke i St. Johannes sokn (Hetlandskirken).
- Kollektivtransport fra Byøyene går til Stavanger sentrum, ikke til Hundvåg.
- Hundvåg sokn er prostiets største og mest folkerike sokn.

I Kirkeordningen § 3, 3 ledd står det:

*Opprettelse av og navn på nye bispedømmer og andre endringer i grensene for bispedømmer fastsettes av Kirkemøtet. Andre endringer i den kirkelige inndeling samt navn på kirke, sokn og prosti fastsettes av bispedømmerådet etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet.*

Hundvåg menighetsråd avholdt 21.05.2015 menighetsmøte for Hundvåg sokn på Vassøy. Det ble gjort vedtak om å søke regulering av soknegrensene under forutsetning av at menighetsrådet i St. Johannes støttet søknaden.

Saken ble høsten 2015 sendt til høring til St. Johannes menighetsråd og Stavanger kirkelige fellesråd. Stavanger kirkelige fellesråd gjorde den 18.12.2015 vedtak om at de ikke hadde innvendinger til endring av soknegrensene. St. Johannes menighetsråd ønsket imidlertid en

konsekvensutredning om stillinger, og gav således ikke hørings svar. Stavanger bispedømmeråd besluttet i oktober 2018 at det ikke lå til rette for en endring av soknegrensen på dette tidspunktet, og at det kunne gjøres tidligst i 2020.

I 2020 ble det igjen gjennomført møter med representanter fra Stavanger kirkelige fellesråd, representanter fra staben i St. Johannes menighet og Stavanger bispedømmekontor. I juni 2021 gjorde St. Johannes menighetsråd følgende vedtak:

*St. Johannes menighetsråd søker i brev datert 06.06.2021 om soknegrenseregulering ved at de ikke-landfaste øyene Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kvaløy flyttes fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn under disse forutsetningene:*

- *Egen presteressurs til Byøyene*
- *Daglig lederstillingen økes med 10 %*
- *Trosopplæringsmidlene overføres til St. Johannes sokn*

Menighetsmøtet fikk forelagt vedtaket 06.06.2021. Menighetsmøtet gjorde samme vedtak som menighetsrådet.

Kirkevergen i Stavanger er også innforstått med disse forutsetningene, og vil øke daglig lederstillingen med 10 %.

Der er en egen presteressurs på Byøyene, og denne videreføres.

Fordelingen av trosopplæringsmidler vi bli justert i samsvar med endret sokneinndeling.

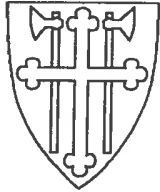
Ettersom alle berørte kirkelige organer er positive til grensereguleringen, anbefaler stiftsdirektøren at Stavanger bispedømmeråd godkjenner søknadene fra Hundvåg menighetsråd og St. Johannes menighetsråd om endring av soknegrenseregulering ved at de ikke-landfaste øyene Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kvaløy flyttes fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn.

### **Forslag til vedtak**

I medhold av Kirkeordningen § 3, 3 ledd gjør Stavanger bispedømmeråd vedtak om å overføre følgende grunnkretser fra Hundvåg sokn i Stavanger kommune til St. Johannes sokn i Stavanger kommune:

Vassøy, grunnkrets nr. 11031105  
Langøy, grunnkrets nr. 110306  
Lindøy, grunnkrets nr. 11031104  
Hellesøy, grunnkrets nr. 11031104  
Kvaløy, grunnkrets nr. 11031104

Vedtaket iverksettes fra 01.01.2022.



Den norske kirke

**ST. JOHANNES MENIGHET**

Postboks 201, sentrum, 4001 STAVANGER

Til domprost  
Stefan Emmerhoff

Stavanger 6. juni 2021

Vedr. anmodning til St.Johannes menighetsråd om å gjøre vedtak om regulering av soknegrensen mellom Hundvåg og St.Johannes sokn.

Saken om sokneregulering ved å søke de ikke landfaste by øyene, Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kalvøy, flyttet fra Hundvåg til St. Johannes sokn har pågått i flere år. Det har i senere tid vært konstruktive møter mellom berørte parter. Ressurser knyttet til sokneregulering og forventninger/avklaringer i forhold til tilgjengelige ressurser er drøftet. Videre er det drøftet ønsker og forventninger til menighetsarbeid i St. Johannes etter utvidelse. Samtaler og åpen dialog er viktig for å kunne finne gode ordninger for menighetens videre arbeid.

St. Johannes menighetsråd mottok anmodning fra domprost Stefan Emmerhoff om å fatte vedtak i saken om soknegrenseregulering 30. nov 2020.

På menighetsrådsmøte 2. juni ble saken drøftet på anmodning fra domprosten, og vedtaket ble forelagt på menighetsmøtet søndag 6. juni.

**St. Johannes menighetsråd fattet følgende vedtak:**

St. Johannes menighetsråd søker herved om soknegrenseregulering ved å søke de ikke landfaste by øyene, Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kalvøy, flyttet fra Hundvåg til St. Johannes sokn under forutsetning av at:

- Forslaget om egen presteressurs på Vassøy og byøyene står ved lag. Presten har ansvar for gudstjenester og samtaler. Det er også naturlig at prest involveres når det er trosopplæringstiltak knyttet til gudstjeneste.
- Daglig leder-stilling i St. Johannes sokn økes med 10%
- Trosopplæringsmidler overføres til St. Johannes sokn

For St. Johannes menighetsråd

6. juni 2021

Signe Wolden

Daglig leder

BESØKSADRESSE:	TELEFONNUMMER:	STAB:	Direktenr.	MENIGHETSRAÐ:
Høgsfjordgt. 8 4014 STAVANGER	Tlf. 51 84 04 00 Bankgiro: 3230.05.00780 Org.nr. 976 993 241	Daglig leder Sokneprest Diakon Kantor Kirketjener Men.pedagog/ Trosoppl	Signe Wolden Aslaug Austbø Anne Lavik Edgar Hansen Terje Paulsen Anette D. Thorset	51 84 04 00 51 84 04 00 51 84 04 00 51 84 04 00 51 84 04 00 51 84 04 00
E-mail: <a href="mailto:st.johannes.menighet.stavanger@kirken.no">st.johannes.menighet.stavanger@kirken.no</a> <a href="http://www.johannes-menighet.no">www.johannes-menighet.no</a>				Leder: Karl Sveta Storhaugveien 16 B 4014 STAVANGER Tlf. 95 93 37 86 E-post: <a href="mailto:karl.sveta@lyse.net">karl.sveta@lyse.net</a>
Kirkens Servicetorg	Åpningstid kl.08.00-14.30	Tlf. 51 84 04 00		



**Den norske kirke**  
**Stavanger kirkelige fellestråd**  
**Kirkevergen**

Stavanger bispedømmeråd  
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

<i>Dato</i>	<i>Deres ref</i>	<i>Sid</i>	<i>Journal</i>	<i>Arkiv</i>	<i>Saksbehandler</i>
18.12.2015		15/934-3	3318/15	002.5	Svein Inge Thorstvedt, 51 84 04 02

## **HØRING OM ENDRING AV SOKNEGRENSER MELLOM HUNDVÅG SOKN OG ST. JOHANNES SOKN SVAR**

Viser til brev datert 12.11.2015 fra Stavanger bispedømmeråd

Stavanger kirkelige fellestråd har behandlet saken i sitt møte 16.12.2015 og har i sak 54/15 fattet følgende vedtak:

«Stavanger kirkelige fellestråd har ingen innvendinger mot flytting av de ikke-landfaste byøyene fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn.

Ved et eventuelt positivt vedtak i Bispedømmerådet vil dette ha personellmessige konsekvenser for St. Johannes sokn. Spørsmålet om omfordeling av stillingsressurser behandles og avgjøres i Administrasjonsutvalget i medhold av Hovedavtalen for å ivareta medbestemmelse fra de berørte arbeidstakerne.

Ved denne endring økes stillingen for daglig leder med 10 %, fra 75% i dag til 85 % stilling, gjennom omgjøring av de ubenyttede stillingsressurser knyttet til Vassøy.

Arbeidsutvalget gis fullmakt til å fatte ytterligere vedtak i saken dersom det er behov for det.

Vedtaket fattet mot 1 stemme»

Vedlagt er saksutredningen til saken til orientering

Med vennlig hilsen  
STAVANGER KIRKELIGE FELLESTRÅD

  
Svein Inge Thorstvedt  
kirkeverge

**Adresse**  
Klubbgata 1  
Postboks 201  
4001 Stavanger

**Telefon**  
51 84 04 00  
**Telefax**

**Org.nr**  
NO 976 993 403  
**Bankkonto**  
8160.07.31122

**E-post**  
kirken@stavanger.kommune.no  
**Web**  
www.kirken.stavanger.no

Kopi:

Domprosten i Stavanger, Lagårdsveien 44, 4010 STAVANGER

Hundvåg menighet, Solveig Bryngelsson

St. Johannes menighet, Signe Wolden



**Den norske kirke**  
**Stavanger kirkelige fellesråd**

## Saksframlegg

<i>Dato</i>	<i>Sid</i>	<i>Journal</i>	<i>Arkiv</i>	<i>Saksbehandler</i>
27.11.2015	SIT- 15/934-2	3090/15	002.5	Svein Inge Thorstvedt, 51 84 04 02

### HØRING OM ENDRING AV SOKNEGRENSER MELLOM HUNDVÅG SOKN OG ST. JOHANNES SOKN

**Forslag til vedtak:**

::: Sett inn innstillingen under denne linja ↓

Stavanger kirkelige fellesråd har ingen innvendinger mot flytting av de ikke-landfaste byøyene fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn.

Ved et eventuelt positivt vedtak i Bispedømmerrådet vil dette ha personellmessige konsekvenser for St. Johannes sokn. Spørsmålet om omfordeling av stillingsressurser behandles og avgjøres i Administrasjonsutvalget i medhold av Hovedavtalen for å ivareta medbestemmelse fra de berørte arbeidstakerne.

Ved denne endring økes stillingen for daglig leder med 10 %, fra 75% i dag til 85 % stilling, gjennom omgjøring av de ubenyttede stillingsressurser knyttet til Vassøy.

Arbeidsutvalget gis fullmakt til å fatte ytterligere vedtak i saken dersom det er behov for det.

::: Sett inn innstillingen over denne linja ↑

... Sett inn saksutredningen under denne linja ↓

**Saken gjelder:**

Endring av menighetsgrensen mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn.

**Bakgrunn for saken:**

Befolkningen på Vassøy og noen andre byøyer har ingen direkte reiseforbindelse til Hundvåg. Gravlund og skolekrets er på Storhaug. Konfirmantene har mer naturlig kontakt knyttet til skolekrets. Domprosten har initert en sak for endring av menighetsgrensen basert på praktiske forhold. Søkanen er utformet etter vedtak i Hundvåg menighetsråd. Stavanger kirkelige fellesråd er bedt om synspunkter.

**Sakens behandling:**

FELLESRÅDET

**Sak nr.:**

/

**Møtedato:**

16.12.2015

**Vurdering:**

Hundvåg menighetsråd har sendt søknad til Stavanger bispedømmerråd med søknad om å endre menighetsgrensene mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn. Det fremmes forslag om regulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører inn under St. Johannes sokn.

Vedtak i Hundvåg menighetsråd 08.09.2015

52/15

## ENDRING AV SOKNEGRENSER

### **Vedtak:**

*Hundvåg menighetsråd søker om sokneregulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører til i St. Johannes sokn under forutsetning av at menighetsrådet i St. Johannes støtter søknaden. Vedtaket var enstemmig.*

Det er bispedømmerådet som fatter vedtak om soknegrenser i medhold av

**Delegasjon av myndighet til å foreta enkelte endringer i sokneinndelingen og til å treffe visse bestemmelser om kirkebokføringen (10.3)**

*Fastsatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 19. juli 1996 med hjemmel i kgl.res. av 7. juni 1996.*

### *1. Endringer i sokneinndelingen 2. og 3. ledd:*

*Kongens myndighet etter kirkeloven § 2 til å foreta endringer i den kirkelige inndeling er ved kongelig resolusjon 7. juni 1996 delegert til Kirkedepartementet. Bestemmelsen er trådt i kraft. Departementet finner det hensiktsmessig å delegerer deler av denne myndigheten til bispedømmerådet, og har derfor truffet følgende vedtak:*

*Bispedømmerådet bemyndiges til å skille ut som nytt sokn et distrikt hvor det er kirke, jf kirkeloven § 17 som definerer begrepet kirke og som krever at det skal være kirke i hvert sokn. Videre bemyndiges bispedømmerådet til å endre grenser mellom sokn, slå sammen sokn og til å føre et sokn over fra et prestegjeld til et annet. Det er et vilkår at soknet i sin helhet blir hørende inn under ett prestegjeld og en kommune. Bispedømmerådet gis også fullmakt til å fastsette navn på kirke og sokn, og til å treffe de bestemmelser som er nødvendige for gjennomføring av inndelingsendringen, herunder treffe avgjørelse om det skal velges nye menighetsråd.*

I soknet skal slik sak også behandles i tillegg til menighetsråd av Menighetsmøtet. Det er gjennomført slikt menighetsmøte i Hundvåg, men foreløpig ikke i S.Johannes

*§ 11. Menighetsmøtets oppgaver.*

*2.ledd: Før vedkommende myndighet treffer avgjørelse, skal menighetsmøtet gis anledning til å uttale seg om oppføring eller nedlegging av kirke, og om deling, sammenslåing eller andre endringer i grensene for sokn.*

Saken er initiert av domprost Anne Lise Ådnøy med bakgrunn i helt praktiske anliggender som er knyttet til følgende:

- Konfirmanter fra Byøyene går på St. Svithun ungdomsskole på Storhaug, og har i flere år «hospitert» som konfirmanter i St. Johannes.
- Begravelser for de som bor på Byøyene skjer hovedsakelig i tilknytning til Frue kirke som ligger i St. Johannes sokn.
- Kollektivtransport knytter byøyene til Stavanger sentrum/Storhaug, ikke til Hundvåg.
- Hundvåg er prostiets mest folkerike sokn. For fem år siden mistet soknet en prestestilling og betjenes nå av sokneprest og kapellan. Situasjonen er ikke ulik situasjonen for menighetene på Storhaug (Varden og St. Johannes), med det unntak at Hundvåg/Krosshaug har prosentvis høyere medlemskap.

Det er per 1.1.2015. 13983 innbyggere i Hundvåg kirkesokn og 7565 i St. Johannes sokn.

I Hundvåg sokn bor ca 760 på byøyene som omfattes av forslaget til sokneendring.

Antall medlemmer i soknene er i Hundvåg sokn er 10 546 og i St.Johannes 3 900.

Vi har i skrivende stund ikke helt ferske tall på antall kirkemedlemmer som skal overføres, men det handler om mellom 500 og 600 kirkemedlemmer.

Vassøy og de øvrige byøyene hører til under Storhaug bydel, mens Hundvåg og de landfaste byøyene som Bjørnøy, Roaldsøy og Ormøy hører til Hundvåg bydel.

Fellesråd må drøfte om en slik endring har praktiske og økonomiske konsekvenser for ressursbruken. Det kan berøre områder som fellesrådet har ansvar for, som for eksempel fordelingen av personell, bruken av kirke/kapell ol.

Vi kan ikke se at det vil bli økte kostnader knyttet til grenseendringen. Det vil imidlertid måtte innebære flytting av ressurser knyttet til personell. St. Johannes menighet får dessuten ansvar to prekesteder mot tidligere ett. Hundvåg sokn går fra tre til to prekesteder.

Konfirmantene fra byøyene allerede er en del av St. Johannes menighet sin undervisning av praktiske grunner. Det er også slik at befolkningen på byøyene fra gammelt av er knyttet til Hetland gravlund. Videre har vi som utgangspunkt at frekvensen på gudstjenester i Vassøy kapell ikke endres. Det er for tiden forordnet 7-8 gudstjenester i året. Her har vi ansvar for musiker og kirketjener.

Stavanger kommune har ikke fattet beslutning om bro mellom Vassøy og Hundvåg. Det er et uavklart spørsmål. Dersom Stavanger kommune bygger bro vil soknetilhørigheten måtte tas opp på ny. Vi anser at det vil ligge et stykke inn i fremtiden.

### **VURDERING AV PERSONELLMESSIGE IMPLIKASJONER**

Det hører med i saken at det er gjennomført en betydelig reduksjon av antall forordnede gudstjenester på Vassøy for relativt kort tid siden uten at det ble gjort en justering av personellressurene. Sokneendringen er en anledning til å justere persoennlressursbruken.

Følgende personellmessige ressurser er knyttet til Vassøy:

#### **1. Kantor 20 % stilling. (Før reduksjon i forordning)**

Tjenesten dekkes imidlertid for tiden gjennom vikar ved gudstjenester omtrent 1.gang pr. mnd. utenom ferietider. (7-10 gudstjenester årlig). Dette utgjør 7 t.pr mnd., dvs. ca. 5 % stilling. Spill ved begravelser er ivaretatt gjennom fellesrådets felles turnus for begravelsesspill.

#### **2. Kirketjener 15.5 % stilling til kirkelige handlinger og vask av bedehuset. (Gammel forordning)**

Det er for tiden ansatt en medarbeider i denne stillingen med i underkant av 10 % stilling. I tillegg har kirketjenerfunksjonen vært dekket gjennom dugnadstjeneste, og det har tidligere vært utbetalt ca. kr.6500 til Vassøy bedehus.

#### **3. Trosopplæring kr. 55 440,- (Del av tildelingen til Hundvåg sokn)**

Tildelingen til Hundvåg sokn for 2015 som er basert på barn- og ungdom fra Vassøy/byøyene utgjør 55 440,-. Dersom hele beløpet benyttes til stillingsressurs vil det utgjøre ca. 10 % stilling. Hundvåg sokn har for 2015 fått kr 396 pr døpte medlem mellom 0-18 år. Pr. i dag er antallet 140. Dette beløpet er gitt med utgangspunkt i gitte tillegskriterier: ekstra stor enhet. St. Johannes menighet fikk også trosopplæringsmidler med tillegskriterier, der beløpet i tildelingsåret 2013 var kr.17 mindre pr. døpte. Tillegskriteriene for St. Johannes var: stor befolkningsvekst.

St. Johannes menighet har i dag trosopplærer tilsatt i 75 % stilling, der menigheten lønner 50 % av stillingen gjennom innsamlede midler. Stillingen kan enten økes med 10 % eller stillingsstørrelsen beholdes som nå, og menighetens andel av stillingen kan reduseres med 10 %. Dette vil være menighetens eget valg.

### **ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER:**

Soknegrense-endringen vil som følge av nytt prekested, flere soknemedlemmer, flere knyttet til trosopplæringen og andre aktiviteter med mer, medføre økt behov for administrative ressurser i St.Johannes.

St. Johannes menighet har daglig leder kun tilsatt i 75 % stilling. Det er det historiske årsaker til. Stillingen er derfor allerede i utgangspunktet sterkt belastet. Ved overføring av Vassøy og byøyene til St. Johannes sokn, vil daglig lederes ansvars- og arbeidsoppgaver øke. Det vil av den grunn være naturlig å overføre 5 % stilling fra kantorressursen og 5 % fra kirketjenerressursen til daglig leder-stillingen slik at den økes til en 85% stilling.

I kirketjenerstillingen benyttes i underkant av 10 % av stillingen, det vil si at det er ca. 5% som ikke benyttes. Denne legges til årsverket for daglig leder. I så tilfelle er en avhengig av at kirketjenerfunksjonen fortsatt løses gjennom dugnad.

Det er å bemerke at Stavanger kirkelige fellesråd i mange år har hatt som målsetting at stillinger for daglige ledere i størst mulig grad skal være 100 % stillinger. Fellesrådet mangler ressurser til å gjennomføre dette for 5 menigheter. St. Johannes er en av de aktuelle. Forslag om økning av disse stillingene ligger som post på forslag til budsjett på Handlings- og økonomiplanen, noe de har gjort i 5-6 år-

## BEHANDLING OVERFOR ORGANISASJONENE

Om medbestemmelse sier Hovedavtalen:

### § 7-3 Former for medbestemmelse

*Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte, og ved representasjon i lovbestemte utvalg, og andre utvalg hvor det fattes vedtak av vesentlig betydning for de tilsatte.*

Hovedavtalen sier videre:

### § 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg

*a) Det skal i alle fellesråd opprettes et partssammensatt utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte, jf. kirkeloven § 35.*

*b) Administrasjonsutvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser.*

Som følge av dette skal saken om overføring av stillingsressurser behandles av Administrasjonsutvalget.

Som skissert overfor, er det overføring av stillingsressurser som hører inn under Hundvåg sokn til St. Johannes sokn. Av personlige implikasjoner vil endringen ha størst virkning for daglig leder, som vil få merarbeid – og ved vedtak som foreslått i saken, få økt sin stilling.

Overføringen vil ha noe mindre betydning for den ansatte i kirketjenestillingen, som vil få ny menighet og ny daglig leder å forholde seg til, men ikke endret arbeidssted.

Saken sendes til MFO, Delta og Fagforbundet til høring. Høringssvarene legges ved saken.

De organisasjonene som representerer de impliserte stillingene sitter i administrasjonsutvalget, og har stemmerett i sakens behandling. Eget drøftingsmøte på saken påregnes derfor ikke som nødvendig.

Øvrige økonomiske konsekvenser vil forbli som i dag, da midler benyttet til Vassøy føres på eget prosjektnummer i regnskapet.

## DEN GEISTLIGE TJENESTEN

Det vil være endringer i ansvar for den geistlige tjenesten. Dette må biskop og bispedømmeråd behandle i den andre arbeidsgiverlinjen. Vi vi anta at også dette er av mindre vesentlig art ettersom det ikke er endring i tjenestedistrikt. Prosten må fordele den geistlige betjening. Hvorvidt dette får konsekvenser for prestenes beredskapsordning eller tjenesteuker, er vi ikke kjent med.

## **Konklusjon:**

Stavanger kirkelige fellesråd ser det hensiktsmessige i at Vassøy og de øvrige ikke-landfaste byøyene flyttes til St.Johannes sokn.

Flytting har ikke økonomiske virkninger for fellesrådets ansvarsområder, men ressursene må omfordeles. På bakgrunn av økt arbeidsbelastning er det nødvendig å øke stillingen for daglig leder med 10 %, fra 75% i dag til 85 % stilling, gjennom omgjøring av de ubenyttede stillingsressurser som nevnt ovenfor.

Adminstrasjonen foreslår at det fattes et betinget vedtak i fellesrådets møte som tar hensyn til den formelle behandling i Bispedømmerådet og i Administrasjonsutvalget.

## **Vedlegg:**

Kart: oversikt over grenser

Høringsbrev fra Stavanger bispedømmeråd

Søknad fra Hundvåg menighetsråd til bispedømmerådet

Brev fra domprosten til menighetsådet

Referat fra menighetsmøte

Synspunkter fra Bjarne Middelthon

Svein Inge Thorstvedt



## Den norske kirke Hundvåg menighet

Stavanger biskop  
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato	Deres ref	Sid	Journal	Arkiv	Saksbehandler
23.09.2015		15/750-2	2292/15	563.06	Solveig Bryngelsson, 51 85 44 53

### SØKNAD OM ENDRING AV SOKNEGRENSER

Menighetsrådet har mottatt brev fra Domprosten hvor hun ber om at Hundvåg menighetsråd fremmer sak/forslag om regulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører inn under St. Johannes sokn.

Domprostens begrunnelse for dette er følgende:

- Konfirmanter fra Byøyene går på St. Svithun ungdomsskole på Storhaug, og har i flere år «hospitert» som konfirmanter i St. Johannes.
- Begravelser for de som bor på Byøyene skjer hovedsakelig i tilknytning til Frue kirke som ligger i St. Johannes sokn.
- Kollektivtransport knytter byøyene til Stavanger sentrum/Storhaug, ikke til Hundvåg.
- Hundvåg er prostiets mest folkerike sokn. For fem år siden mistet soknet en prestestilling og betjenes nå av sokneprest og kapellan. Situasjonen er ikke ulik situasjonen for menighetene på Storhaug (Varden og St. Johannes), med det unntak at Hundvåg/Krosshaug har prosentvis høyere medlemskap.

21. mai ble det avholdt menighetsmøte om saken på Vassøy. Møte var innkalt med oppslag i Hundvåg kirke, på menighetens hjemmeside og ved brev til de berørte kirkemedlemmene på Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy. Referat fra menighetsmøte følger som vedlegg i saken.

#### Menighetsrådets vurdering:

Vassøys identitet er knyttet opp til byøyene og Hundvåg gjennom en lang historie. Det er derfor forståelig at flere i menighetsmøtet uttrykker at de føler tilhørighet til Hundvåg og at de ikke vil kunne finne seg til rette i St. Johannes. Dette gjelder særlig de eldre og de som har bodd på Vassøy lenge. For nyinnflyttede og familier med barn oppleves det ikke nødvendigvis slik. Noe som også kommer til uttrykk i menighetsmøtet. Ungdommene går på ungdomsskole på Storhaug og følger konfirmantundervisningen der. De som er fra Vassøy konfirmeres på Vassøy, mens de som er fra de øvrige byøyene velger å konfirmere seg i St. Johannes eller Varden. Flere har barn i

Adresse  
Ulsnesvn 9  
Postboks 201  
4001 Stavanger

Telefon  
51 85 44 50  
Telefax  
51 85 44 66

Org.nr  
NO 876 993 392  
Bankkonto  
3230.07.25332

E-post  
kirken@stavanger.kommune.no  
Web  
www.kirken.stavanger.no

kor i domkirken og følger barna til øvrige aktiviteter i byen. M.a.o. opplevelsen av hvor en hører til og hva som knytter en til en menighet varier mye.

Det kom i menighetsmøtet fram et sterkt ønske om å øke gudstjenestefrekvensen på Vassøy fra en til to gudstjenester i måneden. Det er mest realistisk å få dette til ved fortsatt å tilhøre Hundvåg, mente representanter i møtet. Begrunnelsen for denne argumentasjonen er at Hundvåg/Krosshaug har 6 gudstjenester pr. måned og kan lett avstå den ene til fordel for Vassøy. Det er ikke menighetsråd eller prester som bestemmer hvor mange gudstjenester som skal være i det enkelte sokn. Det gjøres av biskop som og har ansvar for å fordele presteressursene i alle sokn. Domprosten har lagt opp til at Vassøy får en ekstra gudstjeneste i måneden gjennom at domprostiets prester har en ettermiddags-/kveldsgudstjeneste på Vassøy en søndag i måneden.

Det er uenighet om hvorvidt bro mellom Vassøy og Hundvåg er nært forestående eller ei. P.t. foreligger det ingen vedtak om når tid broprosjektet skal igangsettes. Domprosten er klar på at dersom/når tid broen kommer kan en reversere vedtak om endring av soknegrenser.

### Menighetsrådets konklusjon

Denne saken er vanskelig. Det er på mange vis en avveining mellom hva som er tjenlig for Hundvåg og hva som er best for Vassøy og de øvrige byøyer. Vassøy og de øvrige byøyene hører til under Storhaug bydel og av den grunn er det naturlig at de også i kirkelig sammenheng er knyttet til bydelen gjennom å høre til St. Johannes sokn. Hva som er best for byøyene kommer an på øynene som ser. Et klart flertall i menighetsmøte ga uttrykk for at de ønsker å bli i Hundvåg, mens et mindretall stiller seg positive til at soknegrensene endres. Bedehusstyret på Vassøy støtter mindretallet i denne saken. I tillegg kommer epost fra Kalvøy til menighetsmøte om at de føler tilknytning til Stavanger og ikke til Hundvåg.

De faktiske forhold taler for at det er naturlig å flytte soknegrensene slik Domprosten foreslår. Ressursmessig vil det være positivt for Hundvåg å avstå Vassøy og de øvrige byøyer. Det er og et faktum at folk fra Vassøy ikke reiser til Hundvåg på gudstjeneste når de ikke har gudstjeneste på Vassøy, men velger en av kirkene i byen. Det samme gjelder i stor grad andre tilbud og arrangement i kirka. Dersom bro kommer, eller når bro kommer kan en reversere grensene, noe domprosten er innstilt på å gjøre.

### Hundvåg menighetsråd har på denne bakgrunn fattet følgende vedtak:

Hundvåg menighetsråd søker om sokneregulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører til i St. Johannes sokn under forutsetning av at menighetsrådet i St. Johannes støtter søknaden. Sak 25/15.

Med vennlig hilsen



Solveig Bryngelsson  
Daglig leder

### Vedlegg:

Brev fra Domprost

Referat fra menighetsmøte på Vassøy

Epost fra beboer på Kalvøy

Sak 25/15

**Hundvåg menighetsråd  
v/Turid Eriksen**

Stavanger, 9.juli 2015

### **Endring av soknegrenser**

Som prost har jeg sett at det kan være gunstig å vurdere om en endring av soknegrensene kan gi bedre utnyttelse av kirkens ressurser. En del av bakteppet er arbeidet med «Stavangerkirkene fram mot 2020», som jeg har deltatt i sammen med bl.a. Stavanger kirkeverge og Stavanger biskop.

Det å søke regulering av soknegrensene slik at Byøyene som nå hører til Hundvåg menighet flyttes til Storhaug og St.Johannes menighet vil utfordre til et tettere samarbeid mellom St.Johannes og Varden menigheter, og kan på sikt bidra til en bedre ressursutnyttelse i prostiet.

Det er flere gode argument for en slik regulering:

Konfirmanter fra Byøyene går på St. Svithun ungdomsskole på Storhaug, og har i flere år «hospitert» som konfirmanter i St. Johannes menighet.

Begravelser for de som bor på Byøyene skjer hovedsakelig i tilknytning til Frue kirke, som ligger i St. Johannes sokn.

Kollektivtransport knytter Byøyene til Stavanger sentrum/Storhaug, ikke til Hundvåg.

Hundvåg sokn er prostiets mest folkerike sokn. For fem år siden mistet soknet en prestestilling, og betjenes nå av sokneprest og kapellan. Situasjonen er ikke ulik situasjonen for menighetene på Storhaug, med det unntak at Hundvåg/Krosshaug har prosentvis høyere medlemskap.

Domprosten foreslår for Hundvåg menighetsråd at de drøfter denne situasjonen og fremmer et forslag om regulering av soknegrenser, f.eks. slik:

*Hundvåg menighetsråd søker om regulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører til i St. Johannes sokn.*

Anne Lise Ådnøy  
Domprost



Sak 25/15

Referat fra menighetsmøte på Vassøy 21. mai 2015.

Tema: Endring av soknegrenser.

19 personer til stede.

Møteleder: Sigbjørn Jårvik.

Menighetsmøtet er ikke et beslutende organ, men skal i saker om bl.a. endring av soknegrenser gi menighetsrådet råd. Innkalling til møtet er sendt til alle husstander på byøyene hvor minst en i husstanden er medlem av Den norske kirke. I tillegg er innkallingen opplyst med oppslag i Hundvåg kirke.

Domprosten orienterte om bakgrunnen for møtet:

Domprosten ønsker å fremme forslag for Hundvåg menighetsråd om å fatte følgende vedtak:

**Hundvåg menighetsråd søker om regulering av soknegrensene slik at Vassøy, Hellesøy, Lindøy, Langøy og Kalvøy heretter hører til St. Johannes sokn.**

Begrunnelse:

- Konfirmanter fra byøyene går på St.Svithun ungdomsskole på Storhaug og har i flere år «hospitert» som konfirmanter i St. Johannes.
- Begravelser for de som bor på byøyene skjer i hovedsak fra Hetland, som ligger i St. Johannes.
- Kollektivtransport knytter byøyene til Stavanger sentrum/Storhaug i dag. dersom det blir endringer i form av bro mellom Hundvåg og Vassøy/Langøy kan soknegrensene reguleres om.
- Kirken i Stavanger fram mot 2020. Det å søke regulering av soknegrensene som foreslått vil utfordre til et tettere samarbeid mellom Johannes og Varden og kan på sikt bidra til en bedre ressursutnyttelse i prostiet.
- Hundvåg sokn er prostiets mest folkerike. For 5 år siden mistet soknet en prestestilling og betjenes i dag av sokneprest og kapellan. Situasjonen er ikke ulik situasjonen for menighetene på Storhaug, med det unntak at Hundvåg/Krosshaug har prosentvis høyere medlemskap.
- Endring av soknegrenser fører ikke til endring i gudstjenesteforordningen. Det vil fortsatt være en gudstjeneste i måneden på Vassøy. Domprosten ønsker som en prøveordning for skoleåret 2015/2016, å få til en ettermiddags-/kveldsgudstjeneste ekstra i måneden.

Dersom vedtak om endring av soknegrenser fattes vil det tre i kraft fra 1. januar 2016.

Tilbakemeldinger/innspill:

- Det er utfordrende og oppleves ikke greit at Vassøy kun har en gudstjeneste i måneden. Ønsker å komme tilbake til gudstjeneste 2 ganger pr. mnd.
- Viktig med fast prest på gudstjenestene slik det er i dag og ikke tilfeldige prester som bare kommer for å holde gudstjeneste.
- Identitet og tilhørighet er viktig. Vassøys identitet er knyttet opp til byøyene og Hundvåg gjennom en lang historie.
- Tilhørigheten endrer seg. For de eldre vil nok tilhørigheten være mot Hundvåg mens det for den ungdom og tilflyttere vil være mot sentrum og Stavanger Øst. Det er forståelig at for de som har bodd lenge på Vassøy er en flytting fra Hundvåg til St. Johannes utfordrende.
- Hundvåg har en stor kirke som ikke er full og gudstjenester på Krosshaug i tillegg. Altså 6 gudstjenester i måneden. Vassøy har bare 1. Det er ønske om en annen

Sak 25/15

fordeling slik at Hundvåg/Krosshaug har 5 og Vassøy 2. Ønske om menighetsbygging på Vassøy.

- Det oppleves som uprofesjonelt og provoserende at saken fremmes nå. En venter på en avgjørelse i kommunen vedrørende bevilgning til bro. Alternativt er det snakk om bompengefinansiering. Dersom det ikke kommer bro vil ferjetrafikken gå til Hundvåg. Dermed opprettes den geografiske tilknytningen til Hundvåg. Det oppleves som domprostens forslag er fremmet for å befri Hundvåg fra Vassøy.
- Deltakerne på møtet representerer kanskje ikke alle beboerne på Vassøy. Det er ikke sikkert at det betyr det samme for alle som bor Vassøy.
- Det er menighetsmøtet som taler, ikke de som ikke er her.
- Det er viktig at vi har en prest vi kan gå til. Viktig med en som bryr seg, har følelser for oss og hjelper oss å bygge menighet.
- Domprostens rolle er å se helhet og prøve å finne en måte og utnytte ressursene best mulig. Det er forståelig og veldig annerledes enn for beboerne på Vassøy som kun er opptatt av «sitt».
- Er det mulighet for å dele forslaget til vedtak fra Domprosten slik at en først tar stilling til om Vassøy og de øvrige byøyene skal skilles ut fra Hundvåg. Og dernest at en beslutter hvor en skal høre til. Ut fra nærhetsprinsipp og praktisk er det naturlig å tilhøre St. Petri. Ser at det kan være en utfordring i forhold til konfirmantene, men det må være mulig at de kan være sammen med Kannikelever i undervisningen. Så spørsmålet er om en kan vurdere en annen tilknytning enn St. Johannes.
- Der hvor barn går og trives følger ofte familien. Hvor kan barn få et tilbud som gjør at de har lyst til å være med i kirka? Trosopplæringen er viktig.
- Får vi flere gudstjenester om vi hører til Hundvåg i stedet for St. Johannes? Mener ja, Hundvåg har mulighet for å gjøre noe med gudstjenestene.
- 2 gudstjenester i måneden og fast prest er viktig. Tilhørighet. Mener at det blir mindre fast prest i St. Johannes enn det er i Hundvåg.

#### Kommentarer/tilbakemeldinger til innspillene:

- Vassøy vil bli betjent av Storhaugprestene på de forordnede gudstjenestene på samme måte som en nå blir betjent av Hundvågprestene. Kan ikke garantere at det vil være en prest som har hovedansvaret. På ettermiddag-/kveldsgudstjenestene vil det være ulike prester som kommer.
- Dersom bro kommer er domprosten villig til å reversere planen om endring av soknegrenser, men vil fortsatt jobbe for å få det gjennomført slik forslag til vedtak ligger i dag.
- Staben har ikke tatt initiativ eller ønsket en endring i soknegrensene.
- Når broa en gang kommer, kan det hende at det er helt slutt på gudstjenestene på Vassøy. Det vil da være naturlig å gå til Krosshaug.
- Hetlandkirka ligger i St. Johannes. Er snev av tilhørighet.
- Flytting til St. Petri har vært vurdert, men er ikke realistisk.
- Mail fra beboer på Kalvøy ble lest opp.

#### Videre prosess:

Etter menighetsmøtet i Hundvåg, skal Domprosten ha orienterende møter med staber og menighetsråd i St. Johannes/Varden. St. Johannes må innkalle til menighetsmøte der endring av soknegrenser er tema. Menighetsmøtet har samme rett til å bli hørt som møtet i Hundvåg. Etter at begge menighetene har avholdt menighetsmøter, vil eventuelt domprosten fremme det nevnte vedtaket i menighetsrådene for Hundvåg og St. Johannes menigheter. Den formelle grensereguleringen blir så behandlet av Stavanger biskop. Dersom Hundvåg menighetsråd ikke gir sin tilslutning til Domprostens forslag til vedtak, vil

Sak 25/15

likevel saken gå videre til behandling i bispedømmerådet. Begrunnelsen for dette er at det er utenfor menighetsrådets myndighet å treffe vedtak om sokneregulering.

Solveig Bryngelsson  
Referent

Takk for innkalling til menighetsmøte på Vassøy.

Vi blir desverre forhindret fra å møte da det er høysesong for oss nå i "Kalvøy Parken"

Vi har alltid hørt til, sammen med de indre øyane som før hørte til, Hetland prestegjeld. Da vi ble overflyttet til Hundvåg følte vi det mer tungvint da vår rutebåt alltid stanser i Stavanger. Det er og i Stavanger vi har våre venner og kjente.

Vi var fortrolige med Hundvåg siden det og var den bydelen vi dengang tilhørte.

Nå har vi hørt til Storhaug Bydel en del år, og er godt mottatt der.

Vi tror St. Johannes sokn vil være et godt alternativ for oss selv om det vil bety en forandring siden

Hundvåg er innarbeidet i vår tilhørighet.

Som tidligere nevnt så er det mer bakvendt å reise til Hundvåg.

Vi håper på en god dialog i møte og at menighetsrådet gjør en klok avgjørelse.

—  
med vennlig hilsen

Bjarne Middelthon.



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 15.10.2018

Vår ref: 18/04596-4

Deres ref:

### **Oppfølging på søknad om endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn**

Viser til brev fra Hundvåg menighetsråd den 23.09.2015 med søknad om endring av soknegrenser mellom Hundvåg sokn og St. Johannes sokn, og den påfølgende høring om endring av soknegrense.

Søknaden fra Hundvåg menighetsråd om endring av soknegrenser har støtte fra domprost.

Stavanger bispedømmeråd sendte ut en høring til Stavanger kirkelige fellesråd og St. Johannes menighetsråd med høringsfrist 01.01.2016.

På bakgrunn av høringen om endring av soknegrenser gjorde imidlertid St. Johannes et vedtak datert 02.12.2015 på at de ber om utsatt frist grunnet mangel på informasjon. De har bedt om en utredning av konsekvenser en sokneendring vil få for menighetene med hensyn til økonomi, personalressurser og gjennomføring av menighetsarbeid. En ønsket videre en avklaring på hva som menes med at soknegrensene flyttes.

Stavanger kirkelige fellesråd gjorde den 18.12.2015 vedtak på at de ikke har innvendinger mot flytting av de ikke-landfaste byøyene fra Hundvåg sokn til St. Johannes sokn. Sammen med vedtaket et saksfremlegg som redegjorde for en vurdering av personellmessige og administrative konsekvenser knyttet til en eventuell endring.

Stavanger bispedømmeråd har vurdert at forholdene ligger ikke til rette for en eventuell flytting av soknegrenser nå. En eventuell sokneendring vil tidligst kunne gjøres gjeldende fra 01.01.2020.

Med vennlig hilsen

Gunnar Rønnestad  
assisterende stiftsdirektør

Kristin Sunde Jakobsen  
rådgiver personal og forvaltning

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

Kopi til:  
Stavanger kirkelige fellesråd

PB 201

4001 STAVANGER

Mottakere:  
Hundvåg menighetskontor

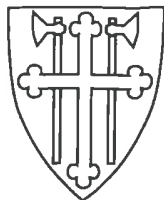
Postboks 201  
Sentrum

4001 Stavanger

St. Johannes menighetskontor

Høgsfjordsgata 8  
Postboks 201

4001 STAVANGER



Den norske kirke  
**ST. JOHANNES MENIGHET**  
 Postboks 201, sentrum, 4001 STAVANGER

Stavanger bispedømmeråd

Ref: 15/5141 - 2 PMA (15/42352)

Utskrift fra møteprotokoll i St. Johannes menighetsråd 2. desember 2015 sak 75/15:

## Høring om endring av soknegrenser mellom Hundvåg og St. Johannes sokn, Stavanger domprosti

### Vedtak:

St. Johannes menighetsråd ber om utsatt frist på høring om endring av soknegrenser mellom Hundvåg og St. Johannes sokn på grunn av kort frist og manglende informasjon. St. Johannes menighetsråd forventer en utredning av konsekvenser dette vil få for menighetene med hensyn til økonomi, personalressurser og gjennomføring av menighetsarbeid.

I tillegg ønsker menighetsrådet avklaring på hva som menes med at soknegrensene flyttes: «vil utfordre til et tettere samarbeid mellom St. Johannes og Varden menigheter, og kan på sikt bidra til en bedre ressursutnyttelse i prostiet» Ref. Brev fra domprosten til Hundvåg menighetsråd 9. juli 2015

St. Johannes menighetsråd ber om at samme informasjon sendes alle berørte menigheter.

For St. Johannes menighetsråd 10. desember 2015

Signe Wolden  
 Daglig leder

BESØKSADRESSE:	TELEFONNUMMER:	STAB:	Direktenr.	MENIGHETSRAÐ:	
Høgsfjordgt. 8 4014 STAVANGER	Tlf. 51 85 48 40	Daglig leder	Signe Wolden	51 85 48 41	Leder: Karl Svela
	Fax: 51 85 48 50	Sokneprest	Aslaug Austbø	51 85 48 42	Midtre Haukeligt. 3
	Bankgiro: 3230.05.00780	Diakon	Anne Synnøve Vegge	51 85 48 43	4014 STAVANGER
	Org.nr. 976 993 241	Kantor	Edgar Hansen	51 85 48 44	Tlf. 95 93 37 86
	E-mail: st.johannes.menighet@stavanger.kommune.no	Kirketjener	Linda Olsen	51 85 48 45	E-mail: <a href="mailto:karl.svela@lyse.net">karl.svela@lyse.net</a>
		Men.pedagog/ Trosoppl	Anette Dagfinrud	51 85 48 46	
Kirkens Servicetorg Åpningstid kl.08.00-15.30		Tlf. 51 84 04 00			

# Menighetsmøte for St. Johannes menighet

Søndag 6. juni 2021 etter gudstjenesten

Frammøtte: 23 personer

## Referat:

1. Dagsorden godkjent.
2. Valg av ordstyrer, Karl Svela og referent, Aslaug Austbø ved akklamasjon.
3. Valg av to protokollunderskrivere, Thorvild Berntsen og Marianne Høllesli ved akklamasjon.
4. Årsmelding 2019-20 ble godkjent slik den forelå.
5. Regnskap 2020 godkjent.

Kommentar til regnskapet: Regnskapet har ikke røde tall i 2020 fordi menigheten mottok en stor testamentarisk gave etter Gjert Lunde. Det er menigheten takknemlig for.

Givertjenesten har gått noe ned. Menighetsrådet ønsker derfor å sette fokus på å få flere faste givere. En komite vil få ansvar for å se på hvordan vi kan rekruttere nye givere. Forsamlingen ble oppfordret til å melde - hvis noen kunne tenke seg å bidra i dette arbeidet.

6. Orientering om ny gudstjenesteordning:

Gudstjenesteutvalget har hatt ett møte og gått gjennom de nye sentrale føringene for gudstjenesteordning. Bare på ett punkt fant utvalget avvik mellom de nye kravene og den gudstjenesteordningen som er i bruk i St Johannes dag: Vi har ikke bønn for den konkrete dagen i kirkeåret som fast ledd i liturgien. Gudstjenesteutvalget foreslo å legge denne bønnen inn istedenfor Samlingsbønnen.

Dette forslaget ble oversendt menighetsrådet som støttet forslaget. Siden endringene var så små, var det ikke nødvendig å gudstjenesteordningen opp som sak i menighetsmøtet.

Søknad om godkjenning av gudstjenesteordning ble sendt til biskopen, og er godkjent.

7. Sokneregulering Vassøy og by-øyene.

Prostens brev med anmodning om soknegrenseregulering ble lest opp, og prosessen fram til menighetsmøtet ble gjort greie for. Ingen innvendinger kom fram i menighetsmøtet og forslaget til vedtak ble vedtatt ved akklamasjon.

**Vedtaket:**

St. Johannes menighetsråd søker herved om soknegrenseregulering ved å søke de ikke landfaste byøyene, Vassøy, Langøy, Lindøy, Hellesøy og Kalvøy, flyttet fra Hundvåg til St. Johannes sokn under forutsetning av at:

- Forslaget om egen presteressurs på Vassøy og byøyene står ved lag. Presten har ansvar for gudstjenester og samtaler. Det er også naturlig at prest involveres når det er trosopplæringstiltak knyttet til gudstjeneste.
- Daglig leder-stilling i St. Johannes sokn økes med 10%
- Trosopplæringsmidler overføres til St. Johannes sokn

8. Eventuelt

**Felles liturgi med Varden**

I forlengelsen av saken om ny gudstjenesteordning, ble det uttrykt frustrasjon over at menighetene i St. Johannes og Varden ikke har samme ordning. Vi har mange felles gudstjenester og det kunne vært naturlig å ha samme liturgi. Det virker fremmedgjørende å komme til gudstjeneste og ikke kjenne liturgien og kunne delta fult ut. Det ble henstilt til MR å jobbe for felles liturgi.

Referent Aslaug Austbø

10.6.2021





## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	17/02948-62	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

### Endring av reglement for delegasjon fra bispedømmerådet til daglig leder og arbeidsutvalget

#### Vedlegg:

28.10.2019 Delegasjonsreglement BDR-stiftsdirektør

Forslag til revisjon 2021-\_Delegasjonsreglement BDR-stiftsdirektør

#### 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 28.10.2019. 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.

Delegasjonsreglementet ble sist vedtatt 25.02.2016, og endret 22.02.2018 og 28.10.2019.

Kirkeloven er nå opphevet, og er erstattet med Lov om tros- og livssynssamfunn. I tillegg har Den norske kirke vedtatt sin egen kirkeordning. Dessuten er tidligere regelverk som var gitt av departementet, erstattet med regelverk vedtatt av kirkens organer. Dette gjør det nødvendig å oppdatere delegasjonsreglementet med nye henvisninger og tilpasninger til det nye regelverket.

Det er utarbeidet et dokument som kan tjene som en mal for hensiktsmessige endringer av delegasjonsreglementene. Dette er blitt gjort som et felles administrativt forarbeid mellom

bispedømmene. Forslaget er ikke bindende for det enkelte bispedømmeråd. Forslagene til endringer er hentet fra denne malen.

I det følgende vil det bli gjort rede for hvilke endringer som foreslås i de ulike kapitlene. Det henvises til nummereringen i vedlagt forslag til endret delegasjonsreglement. De punktene som er foreslått endret, er markert med rød skrift.

## **Innledning**

Her er det satt inn ny tekst med henvisninger til nytt regelverk.

## **Kapittel 1: Prinsipper for utøvelsen av den delegerte myndighet**

Gjeldende delegasjonsbestemmelser foreslås videreført.

## **Kapittel 2: Delegasjon etter Kirkeordning for Den norske kirke**

Punkt 2.1 er nytt. Det foreslås her å delegere myndighet etter Kirkeordning for Den norske kirke § 8, siste ledd:

*Ved endringer i kommunegrenser eller sammenslåing av kommuner gjelder bestemmelsene i inndelingslova om økonomisk oppgjør i kapittel V og gjennomføring i kapittel VI tilsvarende for kirkelig fellesråd så langt det passer. Bispedømmerådet utøver den myndighet som i inndelingslova er lagt til Fylkesmannen.*

Punkt 2.7 er nytt. Det foreslås her å delegere myndighet etter Kirkeordning for Den norske kirke 42, andre ledd:

*Vedtak i et kirkelig organ kan ikke påklages med mindre annet er særskilt bestemt. Vedtak etter offentleglova som er truffet av menighetsrådet eller kirkelig fellesråd, kan påklages til bispedømmerådet. Vedtak etter offentleglova som er truffet av bispedømmerådet, kan påklages til Kirkerådet. Vedtak etter offentleglova som er truffet av Kirkerådet, kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd.*

## **Kapittel 3: Delegasjon etter forskrift og bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet eller Kirkerådet**

Bispedømmerådene har ikke lenger myndighet etter Lov om gravplasser, kremasjon og gravferd. Derfor tas delegasjonsbestemmelsene i gjeldende kapittel 3 ut av reglementet. Kapittel 3 gis ny overskrift og nytt innhold.

Punkt 3.2 er nytt, og omhandler gjennomføring av bispedømmerådets vedtak om inndelingsendringer (soknereguleringer).

Punkt 3.3 er nytt, og beskriver stiftsdirektørens rolle i forbindelse med utarbeidelse av årsrapport.

Punktene 3.4 og 3.5 tilsvarer punktene 5. 5 og punkt 5.6 i gjeldende delegasjonsreglement.

Punkt 3. 6 tilsvarer punkt 5.7 i gjeldende delegasjonsreglement.

## **Kapittel 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**

Gjeldende delegasjonsbestemmelser er videreførte. Punkt 4.2, om fullmakt til å sørge for at det blir trykt stemmesedler, er nytt.

## **Kapittel 5: Økonomiforvaltningen**

Gjeldende delegasjonsbestemmelser er videreførte. I tillegg er der to nye delegasjonsbestemmelser:

*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 gis fullmakt til å lyse ut og tildele midler fra Opplysningsvesenets fonds avkastning. Utlysning og tildeling skjer på bakgrunn av prinsippvedtak i bispedømmerådet.*

Kapitlene 6, 7 og 8 foreslås ikke endret.

Delegasjonsreglementet gjelder fram til det eventuelt blir endret.

## **Forslag til vedtak**

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

# DELEGASJONSREGLEMENT FOR STAVANGER BISPEDØMMERÅD

## DELEGASJON TIL DAGLIG LEDER (STIFTS DIREKTØREN) OG BISPEDØMMERÅDETS ARBEIDSUTVALG

Vedtatt 28.10.2019

Delegasjonsreglementet er fastsatt på bakgrunn av Lov om Den norske kirke § 23, 6. ledd hvor det framgår at bispedømmerådet skal ha en daglig leder for sin virksomhet og i henhold til Regler for formene for bispedømmerådets virksomhet § 10, pkt. 2., jf. Kirkelovens § 23, siste ledd.

Bispedømmerådets myndighet og ansvarsområde følger blant annet av Kirkeloven, Gravferdsloven, retningslinjer, reglementer og forskrifter fastsatt av Kirkemøtet, herunder tjenesteordninger for kirkelige stillinger og tildelingsbrev fra Kirkerådet.

Bispedømmerådets 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 bispedømmerådet til avgjørelse. Dersom slike saker av tidsmessige eller andre grunner må løses administrativt, bør de drøftes med bispedømmerådets leder før løsning velges. Saken skal deretter refereres og eventuelt behandles i neste møte i bispedømmerådet.
- 1.3 I den grad bispedømmerådet 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 Lov om Den norske kirke**

- 2.1. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne opptak av lån på soknets vegne, jfr. kirkelovens § 16, 1.ledd.
- 2.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å iverksette nødvendige tiltak når kirkelig fellesråd har fattet vedtak om betalingsinnstilling, jfr. Kirkelovens § 16, 4.ledd.
- 2.3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å gi samtykke til at fast eiendom som ikke er nødvendig for kirken, kan avhendes, jfr. Kirkelovens § 18, 3.ledd
- 2.4. 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. kirkelovens § 19, 1. og 2. ledd.
- 2.5. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne regler for betaling for bruk av kirker, jfr. kirkelovens § 20, 2.ledd.

## **3. Delegasjon etter Lov om gravplasser, kremasjon og gravferd.**

- 3.1. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å tillate anlegg, utvidelse, nedleggelse eller annen vesentlig endring av gravplass og bygning på gravplass, jfr. Gravferdslovens § 4, 1.ledd.
- 3.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne vedtekter for gravplasser, jfr. Gravferdslovens § 21, 1.ledd.
- 3.3. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgjøre klage på enkeltvedtak truffet av kirkelig fellesråd eller menighetsråd etter gravferdsloven eller etter regler i medhold av loven, jfr. Gravferdslovens § 24, 1.ledd.
- 3.4. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgjøre saker i henhold til departementets forskrifter til Gravferdslovens §§ 2, 6, 14, 15 og 20.

## **4. Delegasjon av myndighet i henhold til kgl.res., forskrift eller delegasjon fra Kirkedepartementet i særskilt brev.**

- 4.1. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å treffe vedtak i følgende saker i henhold til departementets delegasjon av 19.07.1996, jf. kongelig resolusjon av 07.06.1996, og departementets delegasjonsbrev av 27.06.2017:

- at det skal føres felles kirkebok for flere sokn i samme prestegjeld eller kommune.
- pålegge og fritta en menighetsprest for kirkebokføring og til å bestemme hvor kirkebokførende prest skal ha kontor.

4.2. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å treffe nødvendige avgjørelser når det gjelder den myndighet bispedømmerådet som ble gitt i Kirkedepartementets brev av 20. juni 1997 om «Regler om statstilskudd til særskilte stillinger innen kirkelig undervisning og diakoni» og fordele den tildelte ramme fra Kirkerådet til formålet.

## **5. Delegasjon av myndighet i henhold til bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet**

- 5.1. I henhold til Regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøte (kirkevalgreglene) § 4-4, jfr. § 15-1, gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om klager over valget.
- 5.2. I henhold til Regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøte (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 Kirkelovens § 4, 4. ledd.
- 5.3. I henhold til Regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøte (kirkevalgreglene) § 16-1 gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om nytt valgoppgjør til valg av menighetsråd.
- 5.4. I henhold til Regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøte (kirkevalgreglene) § 16-3 gis stiftsdirektøren fullmakt til å treffe vedtak om suppleringsvalg til menighetsråd i valgperioden.
- 5.5. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne at en kateketstilling midlertidig kan omgjøres til annen stilling, jfr. Tjenesteordning for kateketer § 4 pkt. 3.
- 5.6. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å godkjenne at en diakonstilling midlertidig kan omgjøres til annen stilling, jfr. Tjenesteordning for diakoner § 4 pkt. 3.
- 5.7. Stiftsdirektøren gis fullmakt til å avgjøre om det skal tas betaling for tjenester for personer bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt, jmf. Tjenesteordning for menighetsprester § 17, 2. ledd.

## **6 Økonomiforvaltningen**

- 6.1. Stiftsdirektøren har anvisningsmyndighet for den økonomiske rammen som Kirkerådet gjennom tildelingsbrevet stiller til rådighet for bispedømmerådet.
- 6.2. Stiftsdirektøren avgjør spørsmål knyttet til økonomiforvaltningen i henhold til gjeldende lovverk, regler, retningslinjer, økonomiregelverk for Den norske kirke, Kirkemøtets budsjettreglement, mv.

- 6.3. Stiftsdirektøren har i løpet av budsjettåret fullmakt til å foreta justeringer innenfor bispedømmerrådets vedtatte budsjett. Større avvik skal alltid legges fram for bispedømmerrådet.

## **7 Personalforvaltningen**

- 7.1. 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.
- 7.2. Stiftsdirektøren avgjør spørsmål knyttet til personalforvaltningen i henhold til gjeldende lovverk, regler, retningslinjer, personalreglement for Den norske kirke, mv.

## **8. Delegasjon av myndighet i saker etter plan- og bygningsloven**

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

## **9. Delegasjon til bispedømmerrådets arbeidsutvalg**

- 9.1 Bispedømmerrådets arbeidsutvalg gis fullmakt til å treffe vedtak om suspensjon av menighetsprest, prost eller spesialprest jf. Personalreglement for Den norske kirke § 23 første ledd.

Vedtatt av Stavanger bispedømmerråd i møte: 28.10.2019

# DELEGASJONSREGLEMENT FOR STAVANGER BISPEDØMMERÅD

## DELEGASJON TIL DAGLIG LEDER (STIFTS DIREKTØREN) OG BISPEDØMMERÅDETS ARBEIDSUTVALG

### Vedtatt

Delegasjonsreglementet er fastsatt på bakgrunn av *Kirkeordning for Den norske kirke § 25, 2. ledd*, hvor det framgår at bispedømmerådet skal ha en daglig leder for virksomheten, og i henhold til *Regler for formene for bispedømmerådets 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*.

Bispedømmerådets 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.

Bispedømmerådets 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 bispedømmerådet til avgjørelse. Dersom slike saker av tidsmessige eller andre grunner må løses administrativt, bør de drøftes med bispedømmerådets leder før løsning velges. Saken skal deretter refereres og eventuelt behandles i neste møte i bispedømmerådet.
- 1.3 I den grad bispedømmerådet 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 bispedømmerådets 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 bispedømmerådets virksomhet i siste kalenderår, jfr. Regler for formene for bispedømmerådets virksomhet § 9, pkt. 1, jfr. Kirkeordning for Den norske kirke § 25, siste ledd. Årsrapporten legges fram for bispedømmerådet 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 tjenstedistrikt, jfr. Tjenesteordning for menighetsprester § 17, 2. 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 valglister 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 gis fullmakt til å lyse ut og tildele midler fra Opplysningsvesenets fonds avkastning. Utlysning og tildeling skjer på bakgrunn av prinsippvedtak i bispedømmerådet.**
- 5.4. Stiftsdirektøren avgjør spørsmål knyttet til økonomiforvaltningen i henhold til gjeldende lovverk, regler, retningslinjer, økonomiregelverk for Den norske kirke og Kirkemøtets budsjettreglement.
- 5.5. 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 om suspensjon av menighetsprest, prost eller spesialprest jf. Personalreglement for Den norske kirke § 23 første ledd.

*Vedtatt av Stavanger bispedømmeråd i møte:*



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Margreta Vik Stokke	422	21/02977-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

## Forslag til nytt mandat for Stavanger bispedømmes Ungdomsting

### Vedlegg:

Mandat for Ungdomstinget Stavanger bispedømme pr 2014  
Forslag til nytt Mandat for Ungdomstinget

### Saksorientering

Kirkeordningens paragraf 36 sier at «Den norske kirke skal ha en ungdomsstruktur bestående av regionale og nasjonale organer som skal gi unge i alderen 15-30 år mulighet til å medvirke i aktuelle saker regionalt, nasjonalt og internasjonalt i Den norske kirke»<sup>1</sup>.

I hvert bispedømme skal det være et ungdomsting og et ungdomsråd. På nasjonalt nivå skal det være et Ungdommens kirkemøte og et ungdomsutvalg<sup>2</sup>.

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.

Ungdomstinget tar opp aktuelle saker oppnevnt av Ungdomsrådet som berører barn, ungdom og unge voksne i Den norske kirke.

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

Kirkemøtet av 10 oktober 2020 fastsatte med hjemmel i kirkeordningen 30. mars 2019 regler for ungdomsdemokratiet i Den norske kirke<sup>3</sup>, deriblant Ungdomstinget og Ungdomsrådet. I tillegg til spesifiserte regler for Ungdomstinget, er Bispedømmerådet gitt i oppdrag å fastsette nærmere bestemmelser etter uttalelse fra Ungdomsrådet.

Bispedømmerådet i Stavanger vedtok 29.09.2010 gjeldende mandat for Ungdomstinget i Stavanger bispedømme<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-30-2307>

<sup>2</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-30-2307>

<sup>3</sup> <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/lover-og-regler/regler%20for%20ungdomsdemokrati%20i%20den%20norske%20kirke/>

<sup>4</sup> Se vedlagt

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.

Evalueringer har vist at disse ønskene ikke har vært møtt i så stor grad som en ønsker. Ungdomsrådet har derfor hatt en pågående diskusjon om Ungdomstingets formål og format, og sett at Mandatet for Ungdomstinget setter noen begrensninger. Resultatet er et endringsforslag til mandatet for Ungdomstinget<sup>5</sup>.

Ungdomsrådet mener at det nye mandatet vil kunne gi større mulighet for måloppnåelse, og bedre mulighet for tilpasning til skiftende trender og ønsker i ungdomskulturen.

### **Forslag til vedtak**

Bispedømmerådet støtter Ungdomsrådets forslag til mandat for Ungdomstinget i Stavanger bispedømme.

---

<sup>5</sup> Endringsforslag ble vedtatt i Ungdomsrådsmøtet 15.juni 2021



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

### MANDAT FOR UNGDOMSTINGET I STAVANGER BISPEDØMME

1. Ungdomstinget avholdes hvert år<sup>1</sup>. Ungdomsrådet har hovedansvaret for planlegging av det årlige Ungdomstinget i samarbeid med ansatte ved bispedømme-kontoret og planleggingskomiteen. Målet med Ungdomstinget er å samle ungdom til læring, utveksling av erfaringer og inspirasjon til videre arbeid.
2. Ungdomstinget i Stavanger bispedømme består av:
  - a. Ungdomsrådet.
  - b. 2 delegater fra hver menighet i alderen 15-30 år.
  - c. 2 delegater fra hver region/krets av de landsdekkende kristne ungdomsorganisasjonene i Stavanger bispedømme i alderen 15-30 år.
  - d. Observatører fra menighetene og ungdomsorganisasjonene.
  - e. Biskopen og medlemmer av bispedømmerådet deltar som observatører på Ungdomstinget.
3. Delegatene har tale- forslags- og stemmerett. Ungdomstinget kan gi observatørene tale- og forslagsrett.
4. Ungdomstinget velger ordstyrere, referenter og tellekorps, disse trenger ikke velges blant delegatene.
5. Ungdomstinget jobber frem resolusjoner som ungdomsrådet følger opp. Ungdomstinget kan ta opp aktuelle saker.
6. Ungdomstinget skal velge ungdomsrådet, som jobber etter «Mandat for ungdomsrådet i Stavanger bispedømme».
7. 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. Valget  
Valgkomiteen har ansvar for presentasjon av kandidatene på Ungdomstinget. Alle faste representanter blir valgt for 2 år, vararepresentanter blir valgt for 1 år. Det kan ikke bli valgt mer enn 2 representanter fra hvert prosti. Hvert år

---

<sup>1</sup> På bakgrunn av en analyse av tilbud til ungdom i Stavanger bispedømme ble det besluttet å fjerne ordlyden «på våren» i slutten av første setning slik at det til enhver tid kan vurderes når det passer best å legge arrangementet for ikke å kollidere med andre større arrangementer for målgruppen.

skal det velges 3 nye representanter som sitter for 2 år og 3 vara som sitter i 1 år. I de tilfeller der det viser seg at faste UR representanter reiser bort for utdanning eller andre grunner etter 1 år, tillates det at det velges så mange nye faste medlemmer som nødvendig. Når dette blir aktuelt, fungerer stemmeordningen slik at de 3 som får flest stemmer velges for 2 år, de neste for 1 år som faste medlemmer.<sup>2</sup>

c. Gjenvalg

Det er anledning til gjenvalg for sittende representanter.

8. Alle papirer som sendes ut eller deles ut i forbindelse med Ungdomstinget skal tilstribes en 50/50 fordeling mellom nynorsk og bokmål.
9. Mandatet og endringer av mandatet skal godkjennes av Ungdomstinget og Stavanger bispedømmeråd med simpelt flertall.

Vedtatt av Ungdomstinget 07.03.2010 og i Bispedømmerådet 29.09.2010.

Endring i pkt 7 b vedtatt på Ungdomstinget 09.03.2014 (se fotnote 2).

Endring i pkt 1 ble vedtatt på Ungdomstinget 12.03.2017 (se fotnote 1)

---

<sup>2</sup> Følgende tillegg ble vedtatt på Ungdomstinget 2014, sak 06, Retningslinjer for valg av Ungdomsråd: *I de tilfeller der det viser seg at faste UR representanter reiser bort for utdanning eller andre grunner etter 1 år, tillates det at det velges så mange nye faste medlemmer som nødvendig. Når dette blir aktuelt, fungerer stemmeordningen slik at de 3 som får flest stemmer velges for 2 år, de neste for 1 år som faste medlemmer.*  
c:\docserver\00000000-0000-0000-0000-000000000001\working\d2a291ea-3a3e-46ab-883c-7fb7b36df81a\1054768\_1\_0.docx



## 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 viderefremmes 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.



## DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	001	21/02072-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	24.08.2021

Høring. Kirkelig organisering. Andre gangs behandling.

### Vedlegg:

Høring om kirkelig organisering Müller-Nilsen-utvalgets utredning Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering med vedlegg

### Saksorientering

Vi viser til planen for behandlingen av saken om ny kirkelig organisering som ble behandlet i forrige bispedømmerådsmøte. Det var planlagt at i dette møtet skulle det mottas innspill og synspunkter fra ansattgrupper og lokale kirkelige organer.

Etter forrige møte, er vi blitt gjort oppmerksom på at det bør vises tilbakeholdenhet med å invitere fagforeninger til å gi innspill og synspunkter i bispedømmerådets møter. Dette fordi fagforeningene er henvist til de ordinære medbestemmelsesordningene, også i saken om ny kirkelig organisering.

I dette møtet er derfor følgende inviterte til å gi sine innspill og synspunkter til høringen om ny kirkelig organisering:

- Nettverk for kirkelige fellesråd.
- Kirkevergelagets styre.
- Ansatte ved bispedømmekontoret, representert ved tillitsvalgt som er valgt i allmøtet.

Det blir anledning til samtale og spørsmål.

I bispedømmerådsmøtet 21. september 2021 vil bispedømmerådet møte prostene i Stavanger bispedømme. Det vil bli lagt til rette for at de skal kunne gi sine innspill til høringen. Det vurderes også hvordan menighetsråd og ansatte i menighetene skal kunne gi innspill i dette møtet.

Kirkerådet har nå sendt ut høringsbrev og høringsnotat til høringen om ny kirkelig organisering. I disse dokumentene fremgår det hva bispedømmerådet bes besvare i sitt høringssvar. I tillegg til en presentasjon av høringen og noen problemstillinger, samt hovedutvalgets anbefalinger, presenteres 44 spørsmål som bispedømmerådet kan svare på.

Spørsmålene er følgende:

# **Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse**

## **1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan**

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?  
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
  - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
  - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

## **2. Daglig ledelse i prostifellesrådet**

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

## **Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene**

### **3. Biskopens rolle**

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]  
  
Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]
16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]
17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]
18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]
  - I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
  - II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
  - III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
  - IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
  - V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

## 4. Bispedømmerådernes oppgaver

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

## 5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

## 6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].

24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

## 7. Prostimøte

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?  
[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

## **Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning**

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

## 8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?  
[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?  
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

## 9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?  
[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

## 10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

## 11. Kirkerådet

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?  
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?  
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?  
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?

[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

## **Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling**

### **12. Om relasjon til kommunene**

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]
  - a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
  - b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
  - c. Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
  - d. Annet; spesifiser i fritekst

### **13. En ny prostistruktur**

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]
42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

### **14. Samisk kirkeliv**

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

## 15. Andre innspill eller synspunkter

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

I høringsnotatet til kirkelige instanser står følgende på side 8:

*I denne hørings-saken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostimodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.*

*For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.*

Administrasjonen vil så langt mulig utarbeide begrunnelser som kan inngå i høringsuttalelsen. Det vil være hensiktsmessig med en forventningsavklaring om hva administrasjonen skal utarbeide av begrunnelser for flertall og mindretall under ulike høringsspørsmål. Det er særlig viktig at det blir samtalt om hvordan mindretallsbegrunnelser bør synliggjøres, særlig hvis det foreligger flere ulike mindretall.

Det er ønskelig med signaler på hva bispedømmerrådet ønsker av forberedte svaralternativer og hvordan det skal stemmes over disse. Det er også mulig at det stilles en forventning om at de som vil fremme alternative begrunnelser og svar, selv skal formulere disse skriftlig.

Administrasjonen ber også om tilbakemelding på om der er spesielle forhold eller behov som det bør tas hensyn til i den kommende saksforberedelsen.

### **Forslag til vedtak**

Hørings-saken om ny kirkelig organisering er drøftet.





# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger biskop  
Lagårdsveien 44  
4010 STAVANGER

Dato: 17.06.2021

Vår ref: 21/01622-13 aa333

Deres ref:

## Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering"

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning av dette nivået.

Organisering på prostinivå er nå utredet. Det som her skal høres, er om dette er modeller som kan brukes for å tegne ut en ny kirkelig organisering av Den norske kirke. Kirkerådet sender derfor rapporten på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. I vedlagte høringsnotat presenteres hovedlinjene i utvalgets rapport, med tilhørende hørings spørsmål.

**Høringsfristen er 1. desember 2021.**

Müller-Nilssen-utvalgets rapport, en informasjonsfilm og presentasjonsmaterieell finnes tilgjengelig på [kirken.no/kirkeligorganisering](http://kirken.no/kirkeligorganisering).

### Bakgrunn

Den nye trossamfunnsloven trådte i kraft 1. januar 2021. Før dette ga kirkeloven detaljert regelverk for organisering av kirken. Nå har Stortinget gjennom trossamfunnsloven overlatt til Kirkemøtet å beslutte kirkens organisering. Innenfor visse rettslige rammer er det opp til kirken selv å bestemme hvordan trossamfunnet skal være organisert. Trossamfunnsloven viderefører ordningen med at trossamfunnet Den norske kirke har to typer rettssubjekter, soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Denne strukturen har betydning for arbeidsgiverorganiseringen. Det at det er to finansieringskilder for kirken har også stor betydning for handlingsrommet for en kirkelig organisering. Kirken er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene fordi kommunene finansierer den lokale kirkes virksomhet. Samtidig skal kirken være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, og små enheter kan skape utfordringer med å ha kompetanse og kapasitet til dette. Med disse rammevilkårene ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostinivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Kirkerådet vedtok i sak KR 59/19 å sette ned et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper for å arbeide med særskilte temaer. Hovedutvalget for kirkelig organisering (Müller-Nilssen-

utvalget) skulle se på helheten i en ny organisering, og utvalget leverte sin rapport ved utgangen av mars 2021.

## Om høringen

Utvalget har levert en omfattende rapport som berører mange sentrale spørsmål for en ny organisering. På enkelte områder har utvalgets medlemmer ulike oppfatninger av hvilke løsninger som er best egnet for å nå de målene som er satt for arbeidet. For å få gode høringssvar har Kirkerådet utarbeidet et høringsnotat som inneholder en kortfattet informasjon om bakgrunnen for rapporten, sentrale temaer for høringen og ulike høringsspørsmål.

Høringsspørsmålene i høringsnotatet svares på i et elektronisk skjema. En person fyller ut skjemaet på vegne av høringsinstansen og følgende lenke skal benyttes:

<https://surveys.analyzer.com/?pid=dimb3n6f>

Kirkerådet er opptatt av å få frem ulike synspunkt og vurderinger. Høringen er ikke en «avstemming» for ulike modeller. Det er derfor lagt til rette for utstrakt mulighet for å begrunne svar og gi supplerende kommentarer. En viktig hensikt med å bestille rapporten, har vært å få forslag til hvordan man kan oppnå at de som arbeider lokalt kan forholde seg til samme arbeidsgiver og at kirkens attraktivitet som arbeidsplass styrkes. Vi ber derfor om at høringsinstansene har et særlig fokus på dette temaet når høringen besvares.

I tillegg til foreliggende høringsnotatet er det utarbeidet en presentasjon som kan benyttes for å innlede til diskusjon om utvalgets rapport. Det er også lagd en informasjonsfilm som kan benyttes til forberedelser og i møter der saken skal diskuteres. Dette materialet finnes på [kirken.no/kirkeligorganisering](http://kirken.no/kirkeligorganisering).

## Om den videre prosessen

Når høringsfristen er utløpt vil høringsinnspill bli sammenstilt og forelagt Kirkerådet som skal forberede saken for Kirkemøtet. I kirkerådssak 37/19 og 59/19 har Kirkerådet lagt en plan om at Kirkemøtet skal vedta ny kirkelig organisering i to «omganger». Først et prinsippvedtak om kirkelig på Kirkemøtet i september 2022, før en ny kirkeordning kan skrives ut og så besluttes på Kirkemøtet i 2023.

Müller-Nilssen-utvalget peker på flere temaer som bør utredes videre. Samtidig mener utvalget selv at det nå er nok kunnskap til å kunne gjøre et prinsippvedtak. En første behandling i Kirkemøtet vil også at det peke på flere hensyn som må ivaretas og bør utredes nærmere. I utvalgsrapporten kapittel 13 redegjør utvalget for utredningsbehov på flere områder. Kirkerådet har besluttet å igangsette utredninger innenfor følgende temaer med frist 31.12.2021:

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

En utredning av folkevalgtrollen i Den norske kirke er allerede i gang og har frist i slutten av januar 2022. Disse utredningene vil sammen med rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke» og høringssvar i denne saken vil være et viktig grunnlag for den videre behandling i Kirkerådet og Kirkemøtet. Kirkerådet vil vurdere ytterligere utredninger løpende.

## Om høringsinstansene

Denne høringen er rettet til menighetsråd, kirkelige fellesråd, KA, arbeidstakerorganisasjoner på KA-området, utdannings- og forskningsinstitusjoner mfl. Det er Kirkemøtet som med hjemmel i trossamfunnsloven har myndighet til å beslutte kirkens organisering, og de som blir berørt bør høres i saken. Kirkerådet mener derfor at de fleste spørsmål og problemstillinger som utredningen reiser, først og fremst bør forelegges de kirkelige virksomhetene som blir berørt i denne saken.

Utvalgets rapport inneholder imidlertid enkelte sentrale spørsmål som berører relasjonen til aktører utenfor det kirkelige området, og i særlig grad kommunene. Kirkerådet vil derfor sende disse eksterne aktørene et eget høringsbrev. Her vil de inviteres til særlig å svare på utvalget spørsmål som vedrører relasjonen mellom disse virksomhetene og kirken. Det vil for eksempel gjelde kommuner, KS – Kommunesektorens organisasjon, departementer og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark. Dette vil ikke være til hinder for at disse organisasjonene også kan komme med synspunkter på øvrige deler av utredningen.

Det er Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Siden medlemmene av bispedømmerådene også er medlemmer av Kirkemøtet, er det ikke gitt at bispedømmerådene og biskopene skal avgi høringsuttalelse på linje med andre kirkelige virksomheter. Samtidig er både biskop og bispedømme berørte i saken. Kirkerådet har besluttet at både bispedømmeråd og biskoper skal være høringsinstanser, men mener denne rollekombinasjonen gjør det viktig å skille mellom rollene i de ulike fasene av prosessen, samtidig som at viktige argumenter kommer fram og at prosessen blir mest mulig transparent.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

## Avslutning

Den norske kirke må rigge seg for fremtiden. Vi vet ennå ikke hvordan samfunnet vi framstår «post-korona». Men det vi vet, er at både samfunnet og kirkens medlemmers behov er i endring og at det blir sentralt for kirken å videreføre sin rolle som folkekirke som er aktivt til stede i folks liv. Vi håper at dere gjennom denne høringsprosessen vil få en mulighet til å løfte blikket og se kirken, ikke bare fra innsiden men også litt fra utsiden, både som et trossamfunn og som en sentral samfunnsaktør.

Det vil alltid være en risiko med endring. Kanskje vil noen miste arbeidsoppgaver eller måtte løse nye, kanskje vil noen få en ny leder og kanskje vil arbeidsgiverorganet måtte arbeide annerledes enn tidligere og ha andre relasjoner. Samtidig kan det også være en risiko ved ikke å gjennomføre endringer. Dette handler blant annet om forventninger om god ledelse og effektiv ressursutnyttelse i hele kirken. Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt et ønske om å få til en felles arbeidsgiverorganisering for dem som arbeider lokalt i kirken. Det er på tide at Kirkemøtet tar et valg om kirkens organisering. Å holde på dagens organisering er en mulighet, men da oppfylles ikke Kirkemøtets ønske om felles arbeidsgiverorganisering for de som arbeider lokalt.

En organisering på prostnivå er ikke besluttet, men gjennom utvalgets rapport har Kirkerådet fått et godt grunnlag for hvordan dette kan se ut. På enkelte punkter deler utvalget seg i sine anbefalinger. Dette er sannsynligvis et uttrykk for at det finnes ulike syn i kirken på hva som er en hensiktsmessig organisering og hvilke mål modellene måles mot. Kirkerådet håper derfor at dere som mottar denne hørings-saken legger til rette for god involvering og deler deres vurderinger av de sentrale spørsmålene som saken reiser. Dersom dere har spørsmål i saken kan disse [sendes inn via skjemaet på denne siden](#).

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raaum  
leder i Kirkerådet

Ingrid Vad Nilsen  
direktør

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

Vedlegg:  
Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Mottakere:

Alle menighetsråd		
Alle kirkelige fellesråd		
Hovedverneombudet i rettssubjektet Den norske kirke, Hilde Fylling		
Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Nidaros Saemien Åålmege	Gløttvegen 2	7750 NAMDALSEID
Kirkelig Undervisningsforbund	Rådhusgata 1-3	0151 OSLO
Hamar biskop	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros biskop	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Acta barn og unge i Normisjon	Postboks 7153 St. Olavs plass	0130 OSLO
Den norske israelsmisjon	Holbergs plass 4	0166 OSLO
Det Norske Diakonforbund	Rådhusgate 1-3	0151 OSLO
Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Misjonsalliansen	Postboks 6863 St. Olavsplass	0130 OSLO
Oslo biskop	Postboks 9307 Grønland	0135 Oslo
Bjergvin biskop	Postboks 1960	5817 BERGEN
Fagforbundet Teologene	Boks 7003 St.	0130 OSLO

Nord-Hålogaland biskop	Olavsplass	
Det teologiske fakultet	Postboks 790	9258 TROMSØ
	Postboks 1023	0315 OSLO
VID	Blindern	
	Postboks 184	0319 OSLO
	Vinderen	
KUN - Kirkelig Utdanningscenter nord – VID	Breivika	9037 TROMSØ
Tromsø		
Døvekirkenes fellesråd	Fagerborggt. 12	0360 OSLO
HimalPartner	Postboks 6646 St	0129 OSLO
	Olavsplass	
KIFO - Institutt for kirke- religions- og	Øvre Slottsgate 2 B	0157 OSLO
livssynsforskning		
Svalbard Kirke		
KRIK - Kristen idrettskontakt	Pb. 3822 Ullevål	0855 OSLO
	Stadion	
Norsk kvinnelig teologforening		
IKO	Postboks 2623, St.	0131 OSLO
	Hanshaugen	
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812 BERGEN
	Sandviken	
Møre biskop	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Åpen folkekirke - Gard Realf Sandaker-		
Nielsen		
Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige		
virksomheter - KA		
Agder og Telemark biskop	Postboks 208	4662
		KRISTIANSAND S
Søndagsskolen Norge	Postboks 98,	0101 OSLO
	Sentrum	
KFUK-KFUM-speiderne		
Stavanger biskop	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Tunsberg biskop	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Borg biskop	Bjarne Aasgt. 9	1606
		FREDRIKSTAD
Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle		
overgrep		
Ung Kirkesang	Konsul Wilds vei 1	4621
		KRISTIANSAND S
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144	0302 Oslo
	Majorstuen	
Sør-Hålogaland biskop	Tolder Holmers vei	8003 BODØ
	11	
Fagforbundet		
Stefanusalliansen	Pb 6603 Rodeløkka	0502 OSLO
Det Norske Misjonsselskap	Postboks 226	4001 STAVANGER
	Sentrum	
Areopagos	Bernhard Getz' gt. 3	0165 OSLO
KFUK-KFUM NORGE	Grubbegata 4	0179 OSLO
Skjærgårds LIVE hovedkontor	Boks 303	3791 KRAGERØ
Bønnelista	c/o Jo	3157 BARKÅKER
	HedbergHortensveien	
	60	
Norske kirkeakademier - NKA		
Creo	Postboks 9007,	0133 OSLO
	Grøland	
NMSU	PB 226 Sentrum	4001 STAVANGER

Return2Sender Normisjon	Postboks 7153St. Olav plass	0130 OSLO
NLM Ung		
Akademikerforbundet	Tollbugata 35	0157 Oslo
Arkitektenes fagforbund	PB 5899 Majorstuen	0308 Oslo
Delta	Pb. 9202, Grønland	0134 Oslo
Econa	Postboks 1869 Vika	0124 Oslo
Fellesorganisasjonen	Pb 4693 Sofienberg	0506 Oslo
Forskerforbundet	Postboks 1025 Sentrum	0104 Oslo
Lederne	Storgata 25	0184 Oslo
Naturviterne	Keysers gate 5	0165 Oslo
NITO	Postboks 1636 Vika	0119 Oslo
Norges Juristforbund		
Norsk Lektorlag	MBE 326Postboks 1 Youngstorget	0028 Oslo
Norsk Sykepleierforbund	Postboks 456Sentrum	0104 Oslo
Parat	Postboks 9029 Grønland	0133 Oslo
Samfunnsviterne	Kristian Augusts gt. 9	0164 Oslo
Samfunnsøkonomene	Kr. Augustsgt. 9	0164 Oslo
Tekna	Postboks 2312 Solli	0201 Oslo
Utdanningsforbundet	Postboks 9191 Grønland	0134 Oslo
Den norske kirkes ungdomsutvalg		
Norges Kristelige Student- og skoleungdomslag		
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggt. 15b	0456 OSLO

# Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Müller-Nilsen-utvalgets utredning: Samhandling i  
en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



**DEN NORSKE KIRKE**  
Kirkerådet

# HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

## Innledning

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår. I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende høringsspørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Høringssvarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

## Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Det er tre ulike modeller for hvordan dette kan organiseres. Dette organet, prostifellesrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellesrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for biskop og bispedømmeråd og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter får nå dette og andre spørsmål til høring. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. Deretter vil høringsnotatet presentere Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse. I noen spørsmål presenterer utvalget flere løsninger, og er delt i anbefalingen. Hvilke utvalgsmedlemmer som anbefaler hva i ulike spørsmål, finnes i kapittel 10 i rapporten.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra [kirken.no/kirkeligorganisering](http://kirken.no/kirkeligorganisering).

## Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke er en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellesråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med store deler av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten. Målet er at kirken blir en bedre arbeidsgiver, at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private



virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med kapasitet og kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som løser oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, for alle dens medlemmer og alle dem som søker kirkens fellesskap, med klare oppgaver for de ansatte, de folkevalgte, de frivillige medarbeiderne og for befolkningen for øvrig.

### Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter fra gammelt av da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt kirken helt frem til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todeltede organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år. Etter hvert som flere ansatte har kommet til og det stilles større krav til arbeidsledelse og arbeidsmiljø enn tidligere, er det vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1997 kom en ny kirkelov. Da ble soknets status som rettssubjekt lovfestet, og menighetene fikk en mer selvstendig stilling i forholdet sitt til kommunen. Kirkeloven sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig organ på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn. Tilsettingsmyndigheten for prester var gradvis blitt overført til kirkelige organer, og i 1989 ble tilsettingsmyndigheten for alle menighetsprester, bortsett fra proster og biskoper, overført til bispedømmerrådet. Biskopen har over tid fått flere arbeidsgiverfunksjoner, men også Kongen og departementet hadde arbeidsgiverfunksjoner for presteskaper. Biskopen har ikke arbeidsgiverfunksjoner i alle lutherske kirker. Biskopens viktigste oppgave i lutherske kirker er å ha tilsyn med hele kirken, både ansatte og råd. I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig

del av dette var at kirkens egne organer skulle overta ansvaret for å ansette biskoper og proster.

Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å etablere Den norske kirke som et eget rettssubjekt (RDNK), skilt fra staten. Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye kirkelige rettssubjektet.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering og hvilke rammer dette må skje innenfor.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (modell A *Storfellesrådsmodellen* og B *Bispedømmerådsmodellen*) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, modell C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsetningen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeloven, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Det vil si at Kirkerådet skulle gå rett til trinnet for å innfri målsetningen om «felles arbeidsgiveransvar». Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Etter 2017 fortsatte utviklingen fram mot den trossamfunnsloven som trådte i kraft i 2021. Trossamfunnsloven viderefører at Den norske kirke er å definere som et trossamfunn, med Kirkemøtet som øverste representative organ, og to typer rettssubjekter, soknet og RDNK. Noe av det som måtte avklares i denne loven, var om kirken fortsatt skulle finansieres av både stat og kommune eller om staten skulle overta all offentlig finansiering av kirken, slik det var foreslått å gjøre for alle andre tros- og livssynssamfunn. Kirkemøtet vedtok, med stort flertall, å anbefale å gå inn for å beholde den todelte finansieringsordningen. Dette forslaget ble fulgt av Stortinget.

Det betyr at det er noen gitte rammevilkår for Den norske kirke, både når det gjelder typer rettssubjekt og finansieringsordning. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene bevilger ca. 2/3 av kirkens totale økonomi. Kommunene har erfaring med å finansiere interkommunalt samarbeid, men kommunenes vilje til å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå er mer uklart. I høringen til kommunene vil de utfordres på å mene noe om hva som bør være sentrale hensyn ved fastsetting av nye prostigrenser.

Det er mange små kommuner med små fellesråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

På bakgrunn av alt dette, ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostinivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

## Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet, etter behandling av sak KR 37/19 og KR 57/19 et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019.

Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostinivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og Kirkemøtet kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen. Kirkemøtet kan også beslutte å ikke vedta en ny kirkelig organisering på prostinivå.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut modeller mellom løsning A) storfellesrådsmodellen og løsning B) bispedømmerådsmodellen i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Storfellesrådsmodellen forutsatte etablering av storfellesråd over hele landet, fortrinnsvis som enheter som er geografisk sammenfallende med (justerte) prostier, anslagsvis 150 i tallet. Storfellesrådsmodellen skiller seg fra utvalgets forslag til en organisering på prostinivå, blant annet ut fra at det er forskjellige rettslige modeller, og fordi det er uttegnet modeller for daglig ledelse av prostifellesrådet og en tydeligere relasjon prost og biskop. Samtidig vil organiseringen på prostinivå anslagsvis utgjøre 90–150 prostier, mens storfellesrådsmodellen ville utgjøre anslagsvis 150 storfellesråd.

Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 ble mål og mandat for utredningsarbeidet vedtatt. Det er dette Müller-Nilsen-utvalget har jobbet etter. Her sies det blant annet:

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådenes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

## Utvalgets målbilde

Müller-Nilsen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra målene som er beskrevet i mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

### *En folkekirke i hele landet*

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

### *Kirken står sterkt lokalt*

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

### *Avklarte roller og mandat*

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

### *God ledelse på alle nivå*

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

### *God ressursutnyttelse*

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

### Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

#### *Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid*

Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

#### *Ulik styring på samme arbeidsplass*

Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

#### *Vanskelig konflikthåndtering*

De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettferdig for alle involverte.

#### *Svakere rekruttering enn ønskelig*

En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

#### *Styringsmessig kompleksitet*

Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av

fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt.

Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

### Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) blant annet om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisk i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

I denne høringssaken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostimodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.

For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.

### Om begrepsbruk knyttet til arbeidsgiverorganisering

Sentralt i utvalgets arbeid står spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. I den forbindelse er det i rapporten brukt fagbegreper som kan kreve noe forklaring.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiverbegrepet er altså definert ut fra ansettelsesforholdet. Den som har ansatt noen for å utføre arbeid i sin tjeneste, har tilhørende arbeidsgiverfunksjoner (også i rapporten omtalt som arbeidsgiverbeføyelser eller arbeidsgivermyndighet). Dette er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver, herunder ledelse, kontroll, ansettelser og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø osv. Sentralt i denne sammenheng står arbeidsgivers styringsrett, som tradisjonelt er definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått<sup>1</sup>. Videre kan arbeidsgiverfunksjoner dreie seg om plikter overfor offentlige myndigheter, herunder skattetrekk og betaling av arbeidsgiveravgift.

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum at det «som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten». Dette innebærer at arbeidsgiveransvaret innad i en virksomhet kan deles opp slik at ulike personer eller myndighetsnivåer ivaretar ulike deler av arbeidsgiveransvaret. For

<sup>1</sup> jf. Rt-2000-1602

eksempel er arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke i dag formelt forankret i rettssubjektet Den norske kirke, der Kirkemøtet er øverste organ, et ansvar som ivaretas av Kirkerådet mellom Kirkemøtets samlinger. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret innenfor prestedtjenesten er delegert til biskopene, prostene og bispedømmerådene (arbeidsgiverorgan). For soknene er det definert i kirkeordningen § 17 at det er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvaret for de som lønnes over fellesrådets budsjett.

I noen tilfeller kan det være ønskelig at andre enn arbeidsgiver utfører arbeidsgiverfunksjoner som f.eks. ledelse, kontroll, ansettelser, oppfølging av arbeidstid mv. Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis setter begrensninger på adgangen til å delegere selve utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner, til et annet rettssubjekt (ekstern delegasjon), men dette vil ikke frata arbeidsgiver de rettigheter og plikter som følger av det å være arbeidsgiver. En av modellene for arbeidsgiverorganisering (modell 3) som er foreslått av utvalget er delvis basert på slik ekstern delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

## Høringsspørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via [elektronisk svarskjema](#).

### Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]



## Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

### **Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse**

#### **1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan**

##### **Slik er det i dag**

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i rettssubjektet (RDNK). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har RDNK vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har et nærmere definert tjenestested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetting av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerådet.

##### **Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling**

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres nedenfor vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten.

##### **Høringsspørsmål**

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?  
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
  - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
  - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

## 2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

### Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestatjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestatjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest. Biskopene inngår igjen i et større system hvor Kirkemøtet er øverste arbeidsgivermyndighet, med Kirkerådet som dets utøvende organ som leder arbeidet på nasjonalt nivå. Preses i Bispemøtet ivaretar

arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet.

## Müller-Nilsen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synes på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i ledermodellene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike modeller for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Modell 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Modell 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Modell 3 er inspirert av daglig ledelses-modellen på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ

leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

## Hørings spørsmål

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]
12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

## Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

### 3. Biskopens rolle

#### Slik er det i dag

I dag er biskopen øverste leder av prestedjenesten i bispedømmet. Biskopen fører også tilsyn med bispedømmets menigheter, kirkelige råd, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prestene og prestene og noe av ledelsen utøves som en del av biskopens tilsynsansvar. Biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret, blant annet gjennom strategisk ledelse. Se utvalgets rapport avsnitt 5.8.2.

#### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingsaker, bindende pålegg,

prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Nedenfor stilles det spørsmål knyttet til virkemidler for biskopens tilsyn og ledelse. I tillegg har utvalget pekt på følgende videre utredningsbehov:

- I. Det må utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
- II. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
- III. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

## Høringsspørsmål

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

## 4. Bispedømmerådernes oppgaver

### Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestatjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinndeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprester og proster.

## Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningstema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

## Hørings spørsmål

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

## 5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

### Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknens interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. I ettsoknskommuner utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til kirkelig fellesråd, i tillegg til menighetsrådsfunksjonene sine.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostinivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene.

Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

*Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.*

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

## Høringsspørsmål

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]
21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

## 6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

### Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner. Menighetsråd i ettsoknskommuner utøver både menighetsrådsfunksjoner og de funksjoner som ligger til kirkelig fellesråd. Forrettende prest er ansvarlig for «prosjektgjennomføring» av gudstjenester og kirkelige handlinger jf. tjenesteordning for menighetsprester § 7. I dag er det en linje mellom forrettende prest via prost og biskop til direktøren i Kirkerådet som øverste ansvarlige for at virksomheten skjer i tråd med alle krav til HMS.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsetninger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet Den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingsaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

## Høringsspørsmål

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]
23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].
24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

## 7. Prostimøte

### Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

### Müller-Nilsen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

### Høringssspørsmål

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte? [Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

## Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.



## 8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

### Slik er det i dag

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget.

Kirkelige fellesråd består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, avhengig av hvor mange sokn det er i kommunen, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

### Müller-Nilsen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

### Høringsspørsmål

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

## 9. Bispedømmerådet

### Slik er det i dag

Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet ved kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. Prestene velges av stemmeberettigede prester i bispedømmet og den leke kirkelig tilsatte velges av de stemmeberettigede leke kirkelig tilsatte i bispedømmet. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

### Müller-Nilsen-utvalgets forslag

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på. I noen av alternativene er det en helt eller delvis sammenheng mellom de som sitter i

bispedømmerådet og de som sitter i Kirkemøtet (hhv. alt. 1 og 3), mens et av alternativene innebærer at det ikke er noen sammenheng (alt. 2):

1. Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Dagens bispedømmeråd (Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet) og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

## Hørings spørsmål

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

## 10. Kirkemøtet

### Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet følger av trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale- og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Siden det i dag er ti til elleve medlemmer i hvert bispedømmeråd, er det flere kirkemedlemmer som står bak hvert mandat i noen bispedømmer enn andre, slik at det varierer hvor mye en stemme teller, avhengig av hvor man er bosatt. I Nord-Hålogaland bispedømme er det 25 991 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat, mens det er 66 674 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat i Borg bispedømme.

### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalget har vist til at det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbar. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Utvalget mener derfor det må åpnes opp for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret. Utvalget har pekt på at en slik endring vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men

det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Utvalget la avgjørende vekt på det sistnevnte prinsippet, og viste til at det er opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet.

Utvalget har også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt. En konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen», samtidig som mindre valgkretser/bispedømmer fortsatt vil være noe overrepresentert. Bortsett fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet, anbefaler utvalget en slik differensiering. Se nærmere om dette i rapportens avsnitt 6.5.5.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

## Høringsspørsmål

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

## 11. Kirkerådet

### Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

## Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det stilles ulike valglistene ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

## Høringsspørsmål

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?  
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?  
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?  
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?  
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

## Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

### 12. Om relasjon til kommunene

#### Slik er det i dag

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 kirkelige fellesråd (inkludert menighetsråd med fellesrådsfunksjoner i ettsoknskommuner) i Norge.

#### Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vi bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av

prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

## Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]
- Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
  - Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
  - Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
  - Annet; spesifiser i fritekst

## 13. En ny prostistruktur

### Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

### Müller-Nilsen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, legge til rette for flere heltidsstillinger, rekruttere kvalifiserte ansatte og bygge fagmiljøer. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

1. Medlemsstørrelse
2. Geografisk størrelse
3. Identitet/naturlig område
4. Antall sokn
5. Antall prostier i bispedømmet
6. Antall kommuner

7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet
8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)

## Hørings spørsmål

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]
42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

## 14. Samisk kirkeliv

### Slik er det i dag

Den norske kirkes demokratiske organer rommer samisk selvbestemmelse og medbestemmelse. I strategiplan for samisk kirkeliv 2019–2027 vises det til at selvbestemmelse i Den norske kirke skjer ved at det finnes egne demokratiske myndighetsrom der samer selv har ansvar og mulighet til å utforme sitt eget kirkeliv. Medbestemmelse handler om mulighetene for deltakelse og påvirkning i beslutningsprosesser.

Samisk kirkelig valg møte er et representativt organ for samisk kirkeliv i Den norske kirke som skal bidra til å verne og fremme samisk kirkeliv. Valgmøtet er en arena både for valg, demokratiske prosesser og drøfting av sentrale fagspørsmål innenfor samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv, valgt av Kirkemøtet etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte.

Samisk medbestemmelse i kirke demokratiet sikres i dag blant annet gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av saker til Kirkemøtet. Videre er Samisk kirkeråds leder fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Indre Finnmark prosti og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) har et særlig ansvar for å ha kunnskap og kompetanse innenfor samisk språk og samisk kirkeliv i hhv. nordsamiske og sørsamiske områder.

### Müller-Nilsen-utvalgets forslag

Müller-Nilsen-utvalget hadde i mandatet sitt at det skulle ivareta samisk kirkeliv i utredningen. Utvalget har lagt til grunn at det betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som inkluderer et eller flere sokn som ligger i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Den konkrete valgordningen for en samisk representant i prostifellesrådet, mener utvalget burde utredes

videre med involvering av Samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Utvalget mener også at valgbarhetskriterier burde avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell. Der er følgende ansett som valgbar: Valgbar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

Utvalget hadde som mandat særlig å utrede et nytt organ på prostinivå, og utvalget har derfor ikke vurdert samisk representasjon i menighetsråd.

Utvalget foreslår å videreføre dagens samiske representasjon i både de tre nordligste bispedømmerådene, Kirkemøtet og Kirkerådet.

### Høringsspørsmål

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

## 15. Andre innspill eller synspunkter

### Høringsspørsmål

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

## Stiftsdirektørens rapport august 2021

### Personal

#### Tiltredelse

Stavanger bispedømmeråd overtok arbeidsgiveransvaret for Anne Margrethe Ree Sunde fra 1. juli 2021. Hun er prest i Ukirke. Stillingen er et samarbeid med Stavanger kirkelige fellesråd.

Helene Teistedal Vikre tiltrådte stillingen som prest for ungdom i Ytre Stavanger prosti, med særskilt tjeneste i Sunde sokn og Hafrsfjord sokn, den 1. august 2021. Stillingen er et samarbeid med Stavanger kirkelige fellesråd.

Torbjørn Nedrebø tiltrådte stillingen som kapellan i Ytre Stavanger prosti, med særskilt tjeneste i Hinna sokn, den 2. august 2021. Stillingen er et samarbeid med Stavanger kirkelige fellesråd.

Frode Helvig tiltrådte stillingen som byprest for ungdom i Sandnes den 9. august 2021. Stillingen er et samarbeid med Sandnes kirkelige fellesråd.

#### Fratredelse

Ludvig Bjerkreim fratrådte stillingen som prost i Sandnes prosti den 15. august 2021.

Bård Egil Halmøy Boye fratrer stillingen som sokneprest i Ryfylke prosti, med særskilt tjeneste i Jørpeland sokn, den 15. september 2021.

Leif Johannes Netland går av med AFP fra stillingen som inkluderingsrådgiver ved Stavanger bispedømmekontor den 31. oktober 2021.

Kåre Erling Mjøllhus fratrer stillingen som prost i Dalane prosti den 31. mars 2022.

#### Vikariat

Ragnhild Dagny Fasseland vikarierer i stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med særskilt tjeneste i Gand sokn, i perioden 1. august 2021 til 31. desember 2021.

Toralf Veum Ladstein vikarierer i stillingen som sokneprest i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i Kampen sokn, i perioden 1. august 2021 til 31. januar 2022.

Anne Berit Mathisen vikarierer i stillingen som sokneprest i Ytre Stavanger prosti, med særskilt tjeneste i Hillevåg sokn, i perioden 16. august 2021 til 31. desember 2021.

Ludvig Bjerkreim vikarierer i stillingen som sokneprest i Ryfylke prosti, med særskilt tjeneste i Jørpeland sokn, i perioden 16. august 2021 til 30. juni 2022.

Pensjonist Roald Byberg vikarierer i 50 % av stillingen som sokneprest i Jæren prosti, med særskilt tjeneste i Undheim sokn, i perioden 16. august 2021 til 31. desember 2021.

Pensjonist Hans Olav Westen vikarierer i 50 % som prest i Sandnes prosti, med særskilt tjeneste i Riska sokn, i perioden 1. september 2021 til 31. desember 2021.



Pensjonist Atle Moe vikarierer i stillingen som sokneprest i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i Tjensvoll sokn, i perioden 6. september 2021 til 31. desember 2021.

## Kultur

For kulturfeltet informere vi denne gang om arrangement august og september.

Arrangement og samarbeid i forbindelse med **Filmfestivalen i Haugesund**: Kirken er en viktig medspiller i kulturlivet, både lokalt og nasjonalt. På ulike måter skjer det viktige dialoger verbalt og musikalsk. Under årets filmfestival i Haugesund er kirken særlig synlig i programmet på følgende punkter:

### Søndag 22. august

Kl. 11.00-12.00: Temagudstjeneste i Vår frelsers kirke med overskriften «*Livets soundtrack*». Biskop Anne Lise Ådnøy, prost Rune Steensnæs Engedal, kantor Goos ten Napel og filmkomponist og teolog Ragnar Bjerkreim medvirker.

### Mandag 23. august

Kl. 09.00-10.30: Seminar med overskriften «*Når musikk fargelegger en handling*». Ragnar Bjerkreim gir en faglig refleksjon over musikkens dramaturgiske oppgave i en film, og den liturgiske oppgaven musikken har i gudstjenesten.

Kirkerådet har også inngått samarbeid med Filmfestivalen om en samtale om religion og feminisme:



Kl. 11.00: Filmen *Sex, revolusjon og islam* om Seyran Ates, Edda kino.

Kl. 15.00-16.00 Filmsamtale: *Feminisme og religion* – Kirkerådet i samarbeid med Filmfestivalen om filmen *Sex, revolusjon og islam* på Haugesund Bibliotek ledet av Odd Kristian Reme (tidl. daglig leder for Kirkelig dialogsentret Stavanger).

I panelet: Seyran Ates, tysk advokat og muslimsk feminist, Anne Hege Grung, prof. i interreligiøse studier og Mehda Zolfaqari, prof. forteller og scenekunstner.

### Verdidebatt søndag 5. september

Det inviteres til verdidebatt IMI-kirken i forbindelse med Stortingsvalget. Her inviteres førstekandidatene til årets valg fra Rogaland til å delta. Stavanger bispedømmeråd er samarbeidsaktør sammen med IMI-kirken og Ryfylke Livsgnist. Biskopen deltar.

### **Frokostseminar torsdag 16. september**

Vi inviterer til frokostseminar om verdiskaping og ledelse i forbindelse med Hauge-jubileet, i samarbeid med LO Rogaland og Ryfylke livsgnist.

Her deltar

Kjell Magne Bondevik

Harald Stanghelle

Jan Christian Vestre

Eirin Sund

Anne Lise Ådnøy

[Link til mer informasjon](#)



### **Fagdag for kirkemusikere**

Vi arrangerer fagdag for kirkemusikere torsdag 16. september i St. Johannes kirke i Stavanger.

[Link til mer informasjon](#)

### **Norsk orgelfestival**

15. – 19. september arrangeres Norsk orgelfestival.

<https://orgelfestival.no/>

### **Samarbeid med litteraturfestivalen Kapittel**

**Lørdag 25. september** Forestilling/kulturkveld «Heimkunnskap» Hesby kirke

**Søndag 26. september** Samtale om Hans Nielsen Hauge, Sølvberget kulturhus. Biskop Anne Lise, Svein Egil Omdal, Trygve Riiser Gundersen og Tor Øyvind Skeiseid.

### **Pilegrim**

29. juni – 4. juli ble det arrangert pilegrimsvandring fra Stavanger til Røldal. Eyvind Skeie var med leder og det var 33 pilegrimer.

2. – 6. august var det pilegrimsvandring fra Egersund til Stavanger.

23. – 27. august arrangeres pilegrimstur med båten Caroline af Sandnes fra Stavanger til Bergen. Lystpilegrimsleia.

### **Religionsdialog**

Kirkelig dialogsenters starter et prosjekt med vennskapskontakt mellom menigheter og moskéer, i samarbeid med muslimsk fellesråd. Sandnes menighet og St. Johannes menighet har sagt ja til å delta.

I tillegg arbeider senteret med å opprette kontakt mellom ulike tros- og livssynssamfunn i Egersund, i samarbeid med kommune og ordfører.

Dialogsenteret har også startet med åpne tekstsamtaler fulgt av nattverd for en gruppe mennesker som har meldt interesse for dette.

## Diakoni

### 1. DIAKONIKONFERANSEN 2021

Landsdekkende diakonikonferanse som arrangeres 28. og 29.oktober – denne gangen tre steder samtidig: i Oslo, Sandnes og Tromsø.

Konferansen er et samarbeid mellom stiftelsen CRUX, stiftelsen Diakonhjemmet, VID vitenskapelige høyskole, MF vitenskapelig høyskole, Stavanger bispedømmeråd og Kirkerådet. Det er egen komite for programmet i Sandnes.

Program og programinfo finnes på [www.diakonikonferansen.no](http://www.diakonikonferansen.no) og oppdateres fortløpende.

### 2. FOSTERHJEMSAVTALEN

Den norske kirke v/ preses har inngått en avtale med BUF-etat om en felles, nasjonal dugnad for rekruttering av fosterhjem.

Hvert år er det mellom 200 og 300 barn som trenger et fosterhjem i vår region (Rogaland og Vestland). I fjor flyttet 74 barn og ungdommer inn i hjem i Rogaland, som Fosterhjemstjenesten rekrutterte og ga opplæring.

Dette er en stor og krevende oppgave, og et viktig samfunnsoppdrag for oss. Først og fremst handler det om å finne trygge, stabile og omsorgsfulle familier som kan åpne sitt hjem for et barn.

Ambassadøravtalen er ganske konkret om hva avtalen kan innebære av aktiviteter.

Planlagte tiltak:

- Ledelsen i BUF-etat og rådgiver for diakoni møter diakoner/diakoniarbeidere til et Teams møte om «Avtalen»
- Pilotprosti for å prøve ut avtalen. BUF-etat og rådgiver for diakoni møter Kirkeverge og prost i Sandnes prosti.
- Info om fosterhjemsavtalen sendes menighetsbladene. Kommunisasjonsrådgiver følger opp saken.