

Rapport, LHBT-utvalget i Den norske kirke

1. Bakgrunn

1.1. Utgangspunkt og mandat

I 2015 skrev en gruppe prester og prestevikarer et brev til åtte av biskopene i Den norske kirke. På bakgrunn av dette brevet, etablerte Bispemøtet en arbeidsgruppe for LHBT. Arbeidsgruppen startet sitt arbeid ved i begynnelsen av 2016. I januar 2018 leverte de sin sluttrapport.

I sluttrapporten oppfordret arbeidsgruppen «*Kirkerådet til å etablere et permanent utvalg for LHBT-tematikk*». Arbeidsgruppen begrunnet dette blant annet med at: «*Det er et behov for å gi LHBT-spørsmål en fast plass i den sentrale kirkelige strukturen. Arbeidsgruppen tror dette best løses ved å knytte et slikt arbeid til Kirkerådet, ettersom spørsmålene vil kunne romme bredden av tjenestegrupper og saksfelt i kirken.*»

Arbeidsgruppen anbefalte også å gjennomføre en arbeidslivsundersøkelse om LHBT, utvikle et kompetansehevende kurs om LHBT for kirkelig ansatte og utarbeide en ny Strategiplan for likestilling mellom kjønnene.

På Kirkerådets møte i september 2018 ble det opprettet et LHBT-utvalg for perioden 2018-2020 (KR 49/18). Utvalget har i flere omganger fått forlenget sin periode. Anbefalingen fra samtlige perioder har vært å opprette et permanent utvalg. Nåværende periode utløper 31.12.2025.

LHBT-utvalget som ble opprettet skulle følge opp sluttrapporten fra Bispemøtet og følgende ble sagt om sammensetning, mandat og arbeidsoppgaver:

- a) *Utvalget oppnevnes med inntil 7 medlemmer og skal bestå av medlemmer med ulik LHBT-identitet, ulik alderssammensetning og geografisk tilhørighet. Bispemøtet, Kirkerådet og KA skal være representert i utvalget.*
- b) *Utvalget skal ha tett kontakt med Kirkerådets Utvalg for kjønn og likestilling.*
- c) *Utvalget skal bistå Kirkerådet i arbeidet med å tilrettelegge for kompetanseheving på LHBT-tematikk relatert til arbeidsmiljø- og tilsettingssaker.*
- d) *Utvalget skal være en ressurs for de sentralkirkelige råd i oppfølging av Bispemøtets rapport.*

Kirkerådet vedtok i denne saken også at:

2. *Det gjennomføres en arbeidslivsundersøkelse som kan belyse dagens situasjon for ansatte i Den norske kirke med LHBT-identitet.*

3. *Det utvikles et kurs- og samtaleopplegg for å øke kompetansen om spørsmål knyttet til LHBT, kjønn og seksualitet. Opplegget utvikles og utprøves i et eller flere bispedømmer.*

4. Arbeid med ny Strategiplan for likestilling mellom kjønn i Den norske kirke igangsettes. Evaluerings- og revisjonsarbeidet gjøres i Utvalg for kjønn og likestilling i tett kontakt med LHBT-utvalget. Ny plan legges frem for Kirkerådet 2020.

5. Kirkerådet ber AGU ta opp spørsmålet om tilsettingspraksis i lys av likestillings- og diskrimineringslovverket.

1.2. Medlemmer i LHBT-utvalget

I de nesten fem årene LHBT-utvalget har arbeidet, har sammensetningen variert noe. Det første LHBT-utvalget bestod av:

- Eleanor Brenna, prostidiakon Groruddalen prosti (2019-2020)
- Halvor Moxnes, professor v/Universitetet i Oslo (2019-2021)
- Kristine Sandmæl, prost i Lofoten prosti, leder i MKR og møter i Kirkerådet (KR).
- Alex Ramstad Døsvik, teologistudent, medlem i Nidaros bispedømmeråd og medlem av KR.
- Kari Helene Skog (2019)
- Kai Steffen Østensen, leder Agder og Telemark bispedømmeråd (2019-2021)
- Jan Otto Myrseth, biskop i Tunsberg, Bispemøtet
- Stina Hansteen Solhøy, Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon (KA)

I 2020 byttet KA sin representant, og Linn Maria Kierulf har møtt i utvalget siden.

I januar 2022, valgte tre medlemmer å tre fra, og tre nye medlemmer av utvalget ble oppnevnt. De tre nye medlemmene i LHBT-utvalget var:

- Kristian V. Eger Mollestad, nestleder i Forskerforbundet
- Daniel Skjevik-Aasberg, jurist og advokat
- Karen Marie Ulvestad-Grandahl, vigslet diakon og daglig leder i Fredrikstad kirkelige fellesråd

Samtidig så man at LHBT-utvalget og daværende HR-seksjon hadde mange overlappende arbeidsområder. Daværende HR-leder Maud Chinhengo Hals ble på bakgrunn av dette invitert inn i utvalget.

For perioden 2024 og ut 2025, har LHBT-utvalgets medlemmer vært følgende:

- Kristine Sandmæl, leder av LHBT-utvalget
- Karen Marie Ulvestad-Grandahl
- Kristian V. Eger Mollestad
- Alex Døsvik Ramstad
- Jan Otto Myrseth, biskop i Tunsberg, Bispemøtet
- Linn Maria Kierulf, Hovedorganisasjonen KA
- Erik Faye Lindvig, direktør avdeling HR- og organisasjonsutvikling i Kirkerådets sekretariat

Kirkerådets sekretariat har vært sekretær for utvalget. Sekretærfunksjonen lå i HR-seksjonen frem til juni 2022 ved Karen Marie Engeseth, da den ble overført til seksjon for gudstjenesteliv og kultur ved Gunnhild Nordgaard Hermstad. Sekretærfunksjonen ble igjen overført til HR-avdelingen for perioden 2024 og ut 2025 ved Marte Bostrøm.

2. Arbeidet i utvalget

LHBT-utvalget har i perioden fra 2024 – 2025 arbeidet med de arbeidsoppgavene som ble beskrevet ved opprettelsen.

Arbeidet blir presentert i den rekkefølgen arbeidsoppgavene ble nevnt i KR 49/18.

Videre vil rapporten beskrive status på oppfølgingspunkter til det videre samarbeidet med Kirkerådet og Bispemøtet, fastsatt i rapporten fra perioden 2022-2023 (sak LHBT 15/22):

1. **Kompetanseheving alle ansatte**

«Kirken skaper trygge rom» må gjennomføres som fysiske kurs i alle bispedømmer (prostiene og bispedømmekontorene) og i Kirkerådets sekretariat. Kurset tilbys via læringsplattformen når fysiske kurs er gjennomført i alle bispedømmer/Kirkerådet. Gjennomføringsansvaret ligger hos det enkelte bispedømme. LHBT-utvalget er ansvarlig for kursmateriell og tilbyr kurs for kursledere.

2. **Flere stemmer må høres**

LHBT-utvalget var de som tok initiativ til konferansen [«Det er våre liv – LHBT+ i kirken» på Granavolden i 2022](#). Dagen var satt av til å reflektere, lytte og lære. Det var blant annet historier som ble fortalt denne dagen, som førte til utviklingen av kurset. Flere må få anledning til å fortelle sine historier. Hvor og hvordan skal dette skje? Historiene som fortelles må tas vare på. Hvordan gjør vi dette best mulig. Kan et kirkelig skeivt arkiv være svaret? Fortellingene er ulike. Vi trenger også å synliggjøre historiene slik at de kan være med å gi dagens unge trygghet og mot. Viktig med historier som kan skape identifikasjon.

3. **Kurs/undervisningsopplegg for konfirmanter Arbeidet med kursinnhold har startet.**

4. **Videre teologisk arbeid**

Kjønn som mulig tema på Bispemøtets teologidager

5. **Dobbelt-minoritet**

Hvordan kan vi løfte frem samiske stemmer tydeligere?

6. **Nettsider LHBT+ skal være lett å finne på kirken.no.**

LHBT+ handler ikke bare om arbeidsliv, men også om trosliv og menighetsliv. Her trenger vi å jobbe i fellesskap for å finne de gode innstegene.

Utvalget har en viktig rolle som pådriver, som fagmiljø og ressursgruppe. Utvalget er helt avhengig av støtte fra ulike fagområder i sekretariatet.

2.1. Samarbeid med Kirkerådets utvalg for kjønn og likestilling

På det tidspunktet LHBT-utvalget ble opprettet, arbeidet Kirkerådets utvalg for kjønn og likestilling med revisjon av Strategiplan for kjønn og likestilling (2015-2023). LHBT-utvalget

deltok i samarbeidsmøter med utvalget og bidro med innspill til arbeidet med planen (ref. også KR 49/18, vedtakspunkt 4).

På høsten 2020 besluttet Kirkerådets administrasjon at arbeidet i Utvalg for kjønn og likestilling skulle ta pause i sin møteaktivitet. Denne pausen skulle vare frem til det var klart hvordan samkjøringen mellom Utvalg for kjønn og likestilling og LHBT-utvalget skulle være.

LHBT-utvalget har tidligere samarbeidet om LIM-planen og utvalgets leder var en del av koordinerings-gruppen som har jobbet med dette. Utvalget harsærlig vært opptatt av arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Arbeidet med revideringen av Strategiplan for likestilling mellom kjønn, ble en del av HR-avdelingens arbeid for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-arbeidet). Koordineringsgruppen og Utvalg for kjønn og likestilling har dermed ikke blitt videreført.

LIM-arbeidet blir i dag ivaretatt av HR-avdelingen, som har en egen rådgiver for LIM og universell utforming. Her vil det blant annet bli lagt stor vekt på arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP). ARP består blant annet av en årlig risikovurdering for diskriminering og hindringer for likestilling, med en påfølgende plan for tiltak. En LIM-handlingsplan vil med andre ord være en del av ARP. Det vurderes ulike måter å ivareta behovet for representasjon i dette arbeidet. LHBT-utvalget vil kunne spille en viktig rolle for å kartlegge og vurdere tiltak spesielt rettet mot medarbeidere med LHBT+-identitet.

Av annet LIM-arbeid, kan det nevnes at utvalgets medlemmer bidro til LIM-dagen både i 2023 og 2024. Utvalgets medlemmer bidrar også som rådgivere i ulike deler av administrasjonens arbeide som involverer spørsmål knyttet til LHBT+.

2.2. Kompetanseheving på LHBT-tematikk

Vedtakspunkt 1 c) i KR 49/18 handler om at LHBT-utvalget skulle «*bistå Kirkerådet i arbeidet med å tilrettelegge for kompetanseheving på LHBT-tematikk relatert til arbeidsmiljø- og tilsettingssaker*». Denne bistanden har særlig kommet til uttrykk i arbeidet med vedtakspunkt 2, 3 og 5 i samme sak.

2.2.1. Arbeidslivsundersøkelsen

LHBT-utvalget bestilte og gjennomførte en arbeidslivsundersøkelse blant ansatte med LHBT-identitet. Utvalget møtte forskerne fra Fafo flere ganger både før, under og etter gjennomføringen av undersøkelsen.

[Fafo-rapporten «Å være en sak»](#) ble lagt frem i oktober 2020 og pekte blant annet på utfordringer knyttet til kunnskap om LHBT, bevisstgjøring om hvordan arbeidsmiljøet oppleves og taushet om transpersoner ansatt i kirken. Funnene i rapporten ble viktige for LHBT-utvalgets arbeid med et arbeidslivskurs for alle ansatte i Den norske kirke, og senere for utvikling av den digitale utgaven av det samme kurset.

Særlig pekte rapporten på problemstillingen: *Det er massiv taushet knyttet til transpersoner som er ansatt i Kirken*. På dette punktet gjenstår det mye arbeid. På bakgrunn av undersøkelsen, ble det sendt et innspill til Bispemøtet om kjønn som mulig tema på Bispemøtes teologidager. I 2024 ble det satt opp et eget seminar under teologidagene med temaet LHBT. Dette ble dessverre ikke gjennomført på bakgrunn av for få påmeldte. Vibeke Bergsjø Aas ble i 2024 tildelt Olavsstipendet for sitt prosjekt [«Alt synlig og usynlig](#). En kvalitativ undersøkelse av hva «trygge rom» betyr for transpersoner i Den norske kirke». Preses Olav Fykse Tveit pekte da på at områdene som var tildelt stipend var temaer der kirken har behov for økt kompetanse. Bergsjø Aas presenterte sitt arbeid for bispemøtet

13.10.25. Rapporten viser at transpersoner i utgangspunktet erfarer kirken som et utrygt rom. Rapporten gir også konkrete oppfordringer til hvordan Den norske kirke kan arbeide for å skape trygge rom lokalt.

2.2.2. Kurs

Arbeid knyttet til oppfølgingspunkt 1 LHBT 15/22 er kommentert under 2.2.2.

I perioden 2022-2024 utarbeidet og jobbet LHBT-utvalget mye med et kurs som fikk navnet «Kirken skaper trygge rom». Målet med kurset er at alle ansatte skal øke kompetansen knyttet til LHBT, kjønn og seksualitet. Kurset har en varighet på ca. tre timer og legger opp til både presentasjon, casearbeid og samtale.

Kurset ble først prøvd ut i to bispedømmmer (Oslo og Sør-Hålogaland), før det ble evaluert, revidert og sendt ut til de ni øvrige bispedømmene. Kurset ble avholdt prostivis. LHBT-utvalget har holdt kurslederkurs for alle bispedømmene. På grunn av blant annet koronapandemien, tok utrulling av kurset noe mer tid enn først antatt. Det har blitt gjennomført kurs gjennom perioden 2024-2025. De fleste bispedømmene har nå gjennomført kurset.

Samtidig som kurset ikke er gjennomført alle steder, har det andre steder kommet flere nytilsatte til etter at kurset ble holdt i det aktuelle prostiet. LHBT-utvalget har derfor i perioden 2024-2025 brukt mye tid på å utvikle et e-læringskurs om LHBT, for alle nytilsatte i kirken. HR-avdelingen er ansvarlig for å utvikle dette kurset. Arbeidet er fulgt opp i samarbeid med Karen Marie Ulvestad-Grandahl og Kristian V. Eger Mollestad. Kurset ble lansert på læringsplattformen høsten-2025, og er dermed tilgjengelig for alle ansatte i Den norske kirken. Kurset er gjort obligatorisk for profilene nyansatte og leder rDnk, samt anbefalt i profilen ansatt.

2.2.3. Konfirmantundervisning

Kirkerådets tidligere seksjon for barn og unge og trosopplæring jobber blant annet med konfirmanter og konfirmantundervisning. Seksjonen utarbeidet et e-læringskurs for kirkelig ansatte som skal undervise om seksualitet og identitet. LHBT-utvalget har bidratt med innspill og kompetanse til e-læringskurset. Kurset ble lansert på læringsplattformen 28. februar 2024.

2.2.4. Kompetansehevende verktøy til bruk i menighetene

Fafo-rapporten fra 2020 viste at flere ansatte med LHBT-identitet har hatt negative erfaringer med medlemmer i menigheten. Da det ble klart at Den norske kirke fikk muligheten til å dele og vise filmen [«Prestens hemmelighet»](#), utarbeidet LHBT-utvalget et samtaleopplegg til bruk sammen med filmen.

Filmen og samtaleopplegget er tilpasset visning på samtalekvelder i menigheten og andre lignende sammenhenger med voksne mennesker. Opplegget er publisert på Ressursbanken. Det er behov for å utvikle samtaleopplegg som kan komplettere filmen, f.eks. med tema om unge og LHBT+.

LHBT-utvalget har igangsatt arbeidet med å oppdatere Ressursbanken med ytterligere kompetansehevende materiell til bruk i menighetene. Det er planlagt flere typer verktøy som kan tas i bruk ved ulike sammenhenger i menighetene. Arbeidet foregår i samarbeid med ulike avdelinger i Kirkerådets sekretariat, Bispemøtet samt eksterne aktører (LHBT 25/25).

2.2.5. Tilsettingspraksis

I tråd med vedtaket fra 2018 (Vedtakspunkt 1c og 5), har LHBT-utvalget bistått Kirkerådet med sin kompetanse om vektlegging av samlivsform ved tilsettinger. Utvalgets leder deltok i august 2022 i en samtale om temaet på Kirkeskipet under Arendalsuka. I august 2023 vedtok Kirkemøtet at Den norske kirke ikke skal etterspørre samlivsform ved ansettelser. Våren 2024 ble man enig om en felles mangfoldserklæring ved utlysning av stillinger i rettssubjektet Den norske kirke, pålydende:

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

2.3. Ressurs for de sentralkirkelige råd

Den siste delen av vedtakspunkt 1 i KR 49/23 handler om at LHBT-utvalget skulle være «en ressurs for de sentralkirkelige råd i oppfølging av Bispemøtets rapport». Vedtakspunktene 2, 3 og 4 er en oppfølging av de anbefalte tiltakene i rapporten, og det er vist over hvordan LHBT-utvalget har jobbet med dette (2.2. og 2.3.).

I tillegg til dette, har LHBT-utvalget også vært en ressurs for de sentralkirkelige rådene når de har fått henvendelser knyttet til LHBT-tematikk. Dette har så langt handlet om:

- Henvendelser fra lokalmenigheter som har behov for veiledning når de skal lage regnbuemesser, inkl. liturgiske byggeklosser til dette. Materiell og liturgiske byggeklosser er publisert i [Ressursbanken](#).
- Henvendelser fra de ulike avdelingene i Kirkerådets sekretariat angående LHBT+ tematikk.
- LHBT-utvalget har invitert og gjennomført samtaler med avdeling for samisk kirkeliv, og deltatt på Samiske kirkedager 2025. (ref punkt 5, LHBT 15/22)
- LHBT-utvalget har invitert og gjennomført samtaler med DnKU om mulige samarbeidsområder

2.4. Andre saker

I tillegg til disse arbeidsoppgavene som har gått direkte ut fra Kirkerådets vedtak i 2018, har LHBT-utvalget blitt orientert om og deltatt i andre sammenhenger hvor utvalgets kompetanse er relevant. For inneværende periode har dette handlet om:

2.4.1. Medlemsregister og tap av opplysninger ved juridisk bytte av kjønn

Avdeling for digitalisering ba om rådgivning fra LHBT-utvalget i forbindelse med en utfordring knyttet til tap av personopplysninger i de tilfeller der en person endrer juridisk kjønn og navn. LHBT-utvalget kom med tilbakemeldinger om mulige løsninger, samt bistod i å utarbeide et informasjonsskriv om dette (LHBT 3/25).

2.4.2 Bispemøtes unnskyldning til skeive

16.oktober 2025 sa preses Olav Fykse Tveit unnskyld til de med LHBT+-identitet på vegne av kirken. LHBT-utvalget var til stede, og har bidratt i forberedelsene ved å diskutere ulike aspekter av prosessen underveis. LHBT-utvalget har også vært representert i arbeidsgruppen nedsatt til å jobbe med forberedelsene til den påfølgende gudstjenesten i Domkirken, som blant annet resulterte i overskriften for dagen; «visiting the wounds, celebrating the gifts, and transforming the injustice».

Leder av LHBT-utvalget Kristine Sandmæl var hovedliturg i gudstjenesten.

LHBT-utvalget har understreket viktigheten av at skeive opplever seg lyttet til og at det er rom for å fortelle sin historie. SKN og HIV Norge samlet inn historier fra mennesker med LHBT+-identitet og deres erfaringer med kirken. I tillegg har man inngått en avtale med skeivt arkiv. Disse har blitt lagt frem for- og har blitt lest av bispemøtet.

Budskapet skal ikke markere et punktum, men en forpliktelse og et ønske om å fortsette dialogen om hvordan kirken kan være et trygt sted og en god arbeidsgiver for alle. Det liturgiske materialet fra gudstjenesten gjøres tilgjengelig på ressursbanken.no slik at en tilsvarende gudstjeneste kan arrangeres i andre kirker senere. LHBT-utvalget kommer til å jobbe videre med forslag til konkrete tiltaksplaner for hvordan arbeidet kan videreføres.

2.4.3 VAKE – «om skeives liv og tro»

Høsten 2024 planla og gjennomførte Vake forestillingen «Hjemme – en viktig historie om skeives liv og tro». Forestillingen omhandlet LHBT+ gruppens stilling i religiøse samfunn og om holdninger og handlinger som opprettholder utenforskap. Man ønsket å rette søkelys på dialog; måten å snakke til, med og om andre mennesker – tross ulike syn. Det ble gjennomført ni ulike forestillinger. Vake ønsket bistand med å gjøre prosjektet kjent, samt å formidle kontakt med mulige samarbeidspartnere. LHBT-utvalget bidro i arbeidet.

3. Veien videre

LHBT-utvalget i Den norske kirke har siden opprettelsen vært en sentral pådriver for å styrke arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i kirken. Utvalget har hatt som mål å sikre at spørsmål knyttet til LHBT+ får en fast og tydelig plass i kirkens sentrale strukturer.

Denne rapporten oppsummerer utvalgets arbeid, erfaringer og anbefalinger fra perioden 2024–2025. Den gir et innblikk i hvordan utvalget har fulgt opp sentrale vedtak, utviklet kompetansehevende tiltak, og vært en ressurs for både ansatte og menigheter. Samtidig viser rapporten at det fortsatt gjenstår et betydelig arbeid, særlig når det gjelder å skape trygge rom og økt bevissthet rundt transpersoners situasjon i kirken.

Viktige satsningsområder for et eventuelt videre utvalg vil være:

- Fortsette å fungere som et rådgivende utvalg for de sentralkirkelige råd. Herunder spesielt knyttet til bispemøtes unnskyldning og veien videre.
- Ferdigstillelse og videreutvikling av kompetansehevende verktøy rettet mot menighetene.
- Sørge for god oppfølging av kurset «kirken skaper trygge rom»
- I lys av Vibeke Bergsjø Aas; bidra til å se på hvordan kirken kan skape trygge rom for transperson.
- Videre samarbeid med DnKU om sak til ungdommens kirkemøte 2026, samt kurs rettet mot ungdomsledere.
- Fortsette samarbeid med Samisk kirkeråd om LHBT+personer i Sápmi

Selv om sluttrapporten fra Bispemøtets arbeidsgruppe anbefalte å etablere et permanent LHBT-utvalg, vedtok Kirkerådet i 2018 å opprette et midlertidig utvalg. Funksjonsperioden har siden da blitt forlenget flere ganger. I det følgende redegjøres for noen perspektiver på Kirkerådets videre arbeid med LHBT-tematikk. Til slutt følger en anbefaling for veien videre.

3.1. Tverrfaglighet

Arbeidet i utvalget har vist at LHBT-tematikken handler om flere ulike fagfelt i de sentralkirkelige rådene. Det handler både om samarbeid med blant annet bispemøtet, avdeling for samisk kirkeliv, kommunikasjonsavdelingen, juridisk avdeling, avdeling for

digitalisering, HR-seksjonen, Den norske kirkes ungdomsutvalg og avdeling for kirke og samfunn.

Fremover er nødvendig å fastholde at LHBT-tematikk berører alle disse sentralkirkelige avdelingene og det er behov for å se arbeidet i sammenheng.

3.2. Representasjon

En viktig rettesnor i arbeidet Den norske kirke gjør på LIM-feltet er utsagnet «Nothing about us without us». Som nevnt over pågår fortsatt flere av arbeidsoppgavene LHBT-utvalget har arbeidet med. I det videre arbeidet med LHBT-tematikk, er det helt avgjørende at personer med LHBT+ identitet er en sentral del av arbeidet.

Den norske kirke har ikke – og skal ikke ha – noen oversikt over ansatte eller medlemmenes eventuelle LHBT+ identitet. For å fortsette å jobbe ansvarlig og oppdatert med LHBT+ tematikk, er det imidlertid nødvendig å involvere personer med LHBT+ identitet.

3.3. Et permanent fagutvalg

For å sikre den nødvendige involveringen av personer med LHBT+ identitet i Den norske kirkes arbeide med LHBT+ tematikk, anbefales det at det etableres et permanent fagutvalg for LHBT+ i Den norske kirke. Et slikt permanent utvalg skal kunne bidra med kompetanse og råd til de sentralkirkelige organene i Den norske kirke. Et permanent fagutvalg vil kunne opprettholde, videreutvikle og være en pådriver for Den norske kirkes kompetanse på LHBT+ tematikk. Dette bør gjøres ved blant annet:

- Å delta i samtaler med HR-avdelingen om hvordan kompetansehevingskurset kan videreutvikles og på best mulig måte bli en oppdatert del av LIM-feltet.
- Å være en ressurs for Kirkerådet og Bispemøtet i arbeidet med veien videre etter biskopenes unnskyldning.
- Å være en ressurs i det påbegynte arbeidet med å utvikle etterspurt kurs og opplegg for menighetsråd og menigheter (ref. også arbeidsmiljøundersøkelsens funn og utfordring til lokale menigheter s 77-78).
- Å bidra til at flere personer med LHBT+ identitet får delt sine fortellinger på en forsvarlig måte.
- Å følge opp bispemøtet i sitt ønske om å fortsette dialogen om hvordan kirken kan være et trygt sted og en god arbeidsgiver for alle.

Et nytt, permanent fagutvalg må være representativt for LHBT-feltet i Den norske kirke. Som rapporten har vist, er et flere av de sentralkirkelige rådene som benytter seg av LHBT-rådets kompetanse, og dette bør også gjenspeiles blant medlemmene i utvalget.