

Nye regler om ordning for Døvekirken

1. Bakgrunn

Det døvekirkelige arbeidet i Norge har dype røtter. Ved kongelig resolusjon 18. mars 1893 ble den første stillingen som prest for døves menighet etablert, og besatt av pioneren i arbeidet for døve, Conrad Svendsen. Med stort talent for organisering ledet han arbeidet med å utvikle et landsdekkende tilbud for døve. Det ble etter hvert opprettet flere døveprestdistrikter, med døvepresten i Oslo som hovedprest. Kirkeordningsloven fra 1953 § 4 åpnet opp for at det skulle være et eget menighetsråd for døvemenighetene som var knyttet til døvekirkene.

I Stortingsmelding 40 1980 *Om stat og kirke* uttalte departementet:

Det er i dag uklart hvilken rettsstilling døvemenighetene har, og det finnes ingen sentrale bestemmelser som regulerer menighetenes økonomi eller virksomhet for øvrig. En forutsetning for et intensivt arbeid blant de døve er at det her gis klargjørende bestemmelser. Siktemålet bør være å gi døvemenighetene den samme rettslige stilling som soknene.

NOU 1989:7 *Om den lokale kirkes ordning* omtalte også det kirkelige tilbudet for døve, og uttrykte at døvemenighetene befant seg i en særstilling som kategorialmenigheter. De var da organisert i fire døvedistrikter med egne kirker og egen geistlig betjening. De seks døveprestene, samt en kateket, ble ledet av en hovedprest, fra 1996 med betegnelsen døveprost.

Utredningen pekte på at døvemenighetens rettsstilling var uklar, og at det ikke fantes egne bestemmelser som regulerte deres økonomi eller virksomhet for øvrig.

Kirkedepartementets rådgivende komite for den geistlige betjening av døve tok saken opp, og etter en forutgående utredning fra departementet, ble forskrift om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten fastsatt ved kongelig resolusjon 17. april 1998. Forslaget til forskrift ble behandlet av Kirkemøtet i 1997 (KM 16/97). Forskriften regulerer den kirkelige organiseringen av døves menigheter og døvekirkene. I hvert døvedistrikt skal det være en døvekirke og til denne kirken skal det være knyttet en menighet med et eget menighetsråd. Døvekirkenes fellesråd gis dessuten fullmakt til å oppnevne menighetsutvalg for områder som ikke sokner naturlig til en døvekirke. Organiseringen av prestetjenesten er lagt under Oslo bispedømme. Høsten 1999 sendte departementet på høring forslag til endring i forskriften, som gav en bredere omtale av døvemenighetenes virksomhet og deres status. Departementet uttalte i høringsbrevet: «Forskriften tar sikte på, så langt det er mulig, å likestille døvemenigheter med de ordinære sokn i Den norske kirke, og å organisere døvepresttjenesten slik at døve gis samme adgang til kirkelige tjenester som hørende». I dette lå også at menighetene ble å regne som egne rettssubjekter. Dette ble bekreftet i et brev fra departementet 8. mars 2000, hvor det heter:

Endringene baserer seg på at den enkelte døvemenighet er å anse som et eget rettssubjekt, i den forstand at Døves menighetsråd på vegne av menigheten kan inngå privatretslige avtaler, anlegge og motta søksmål, stifte gjeld og være hjemmelshaver til fast eiendom. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at Kirkeloven (sic) ikke beskytter en døvemenighet mot å bli slått konkurs.

Forskriften gav også Kirkemøtet myndighet til å gi nærmere regler om sammensetning av og valg til døvekirkelige organer, en oppgave som Kirkemøtet 1999 delegerte til Kirkerådet. *Regler om sammensetning av og valg til døvekirkelige organer, og om formene for deres virksomhet* ble deretter fastsatt av Kirkerådet ved forskrift 16. februar 2001. Denne forskriften var en utdyping av, og delvis overlappende med, forskriften fra departementet.

I 2013 ble myndigheten som var fastsatt i kirkeloven, til å fastsette særskilt ordning for døvemenigheter og andre kategorialmenigheter, delegert til Kirkemøtet. Forskriften ble deretter vedtatt på ny av Kirkemøtet i 2015 (KM 13/15) med noen mindre endringer, først og fremst overføring av myndighet til kirkelige organer og at inndelingen i døvedistrikter utgikk. Kirkemøtet har vedtatt regelverket på nytt i 2021 (sak KM 20/21) og 2024 (sak KM 17/24) på grunn av nytt hjemmelsgrunnlag, uten at reglene ble innholdsmessig endret.

Dagens situasjon er dermed at det finnes to regelverk for den døvekirkelige virksomheten, ett regelverk fastsatt av departementet og senere vedtatt på ny av Kirkemøtet, og ett sett regler fastsatt av Kirkerådet i 2001.

1.1 Særlig om døvekirkene

En særlig problemstilling er knyttet til eierformen til døvekirkene. Det er uklart hvilken eierform de ulike døvekirkene opprinnelig har hatt. Døvemenighetene var opprinnelig organisert som foreninger som på ulike måter sto som eier av døvekirkene.

I forbindelse med arbeidet med en forskrift for døvemenighetene ble også spørsmålet om ansvar for driften av døvekirkene berørt. Departementets rådgivende komite foreslo at det ble opprettet en stiftelse som skulle stå ansvarlig for driften og forvalte de statlige driftsmidlene. Dette ble senere nedfelt i forskriften, hvor det i § 5 heter: «Døvekirkene drives etter vedtekter godkjent av Kirkerådet. Vedtektene kan ikke være strid med bestemmelsene i dette regelverk.» Det er imidlertid lite som tyder på at en slik organisering av eierforholdet ble gjennomført. Kirkerådet har ikke klart å finne vedtekter for noen av døvekirkene. Kirkerådet legger til grunn at alle døvekirkene i dag er eid av sine respektive døvemenigheter. Døvekirken i Oslo er organisert som et aksjeselskap som er heleid av menigheten

2. Dagens organisering

Døvekirken har i dag åtte døvemenigheter¹ med til sammen ansatte, fordelt på 27,25 årsverk. Av disse er det 17 stillinger, fordelt på 8,2 årsverk som er ansatt av

¹ [Døvekirken > Menighetene](#)

fellesrådet, vesentlig administrative stillinger og medliturger. Fagstillingene, som utgjør ca. 19 årsverk fordelt på 23 stillinger, er alle ansatt av bispedømmerådet. Det er døveprosten, 11 døveprester, 10 trosopplærere (hvorav en er nasjonal koordinator) og én diakon.

Fem av døvemenighetene har egne døvekirker, en er samlokalisert med en soknekirke og de øvrige har leieavtaler med lokale soknekirker.

Ordningen med to arbeidsgivere på lokalt plan ligner på det som er normalordningen i Den norske kirke, der prestene i all hovedsak er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke mens øvrige medarbeidere er ansatt i soknet ved kirkelig fellesråd. Det er imidlertid også to viktige forskjeller fra denne normalordningen. For det første er en langt større andel av de lønnede medarbeiderne i Døvekirken ansatt i det nasjonale rettssubjektet ved bispedømmerådet. Det innebærer at døveprosten etter dagens ordning er nærmeste overordnende for flertallet av de ansatte. For det andre har Døvekirken, i motsetning til soknene, bare én finansieringskilde. En viktig årsak til at Den norske kirke lokalt har to arbeidsgivere er at hoveddelen av finansieringen av stillinger kommer fra kommunen. Døvekirken finansieres derimot i sin helhet av Den norske kirke via Oslo bispedømmeråd.

3. Forsøk med ny organisering av Døvekirken

Døvekirkenes fellesråd og døveprosten sendte 8. juni 2018 en søknad til Kirkerådet om å sette i gang et avtalebasert forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken. Formålet var, ifølge søknaden, å prøve ut en ordning med én arbeidsgiverlinje og å samordne økonomifunksjoner. Søknaden ble begrunnet med vedtaket i kirkemøtesak KM 11/17 Forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering etter virksomhetsoverdragelsen.

Søknaden ønsket å prøve ut en ordning med døveprosten som daglig leder for Døvekirkenes fellesråd, og nærmeste overordnede for alle ansatte i Døvekirken. Kirkevergen ble foreslått som administrativ leder og nærmeste medarbeider til døveprosten. Døvepresten knyttet til den enkelte døvemenighet var tiltenkt å være daglig leder for døves menighetsråd i tillegg til å være medlem av menighetsrådet. De daglige lederne der skulle være menighetsforvaltere og ha det administrative ansvaret.

Døvekirkenes fellesråd (DKFR) hadde på dette tidspunktet ikke hjemmel for å utføre et slikt forsøk, men Kirkerådet vedtok i 2019 en sak om endring av Regler om døvekirkelige døvemenigheter og døvepresttjenesten. Denne endringen ble vedtatt av Kirkemøtet og fikk følgende ordlyd

«Kirkerådet kan godkjenne avtale om forsøk som avviker fra bestemmelsene i forskriften.

Forsøksordningen skal ikke inngås med mer enn fem års varighet.»

Etter at regelendringene var vedtatt, ble det utarbeidet utkast til en avtale mellom Døvekirkenes fellesråd og Oslo bispedømmeråd, som ble behandlet i bispedømmerådet og fellesrådet i desember 2019, og deretter oversendt Kirkerådet.

Kjernen i avtalen var at alle ansatte i døvekirken skulle stå under en felles ledelse, og at DKFR/Døves kirkeråd skulle utgjøre det sentrale styringsorganet i døvekirken, med døveprosten som både daglig leder for fellesrådet og medlem av rådet. Forsøksprosjektet innebar dermed også at døveprosten ble personalleder for alle ansatte. Kirkevergen ble nestleder i staben, med tittelen administrasjonsdirektør. Forsøket innebar også at døvepresten («soknepresten») i den enkelte døvemenighet som en normalordning skulle være daglig leder for menighetsrådets virksomhet og lokal stabsleder. Denne rollen innebar ikke personalansvar. Administrativ leder i menigheten skulle bistå daglig leder. I det endelige utkastet til avtalen ble det lagt opp til en prosedyre der det skulle nedsettes en partssammensatt gruppe som skulle bestemme hvem i staben som skulle tilbys oppgaven som daglig leder i menigheten, men det er uklart om utpekingen av daglig leder skjedde på denne måten.

Avtalen omfattet videre nærmere beskrivelse av sammensetningen av styringsorganet, som blant annet ble supplert med økt arbeidstakerrepresentasjon. Videre var det tatt stilling til sekretariatsfunksjon, lokal ledelse, oppgaver som overføres fra menighetene til Døvekirkenes fellesråd, arbeidsgiveransvar, medbestemmelse og medvirkning samt økonomi. Det ble ikke lagt opp til at noen av de ansatte formelt skulle skifte arbeidsgiver, men at trosopplærere, kateket og protesaksbehandler i henhold til avtalen skulle tilsettes av fellesorganet. Medbestemmelse og medvirkning var allerede i stor grad felles for arbeidsgiverlinjene. Det ble også lagt opp til å arbeide videre med sikte på en enhetlig økonomi.

Etter at Kirkerådet hadde mottatt søknaden, ble den også sendt til KA for vurdering, og KA hadde flere prinsipielle innvendinger knyttet til kirkedemokratisk forankring, asymmetri i struktur og ressurser mellom partene og noen arbeidsrettslige spørsmål. Særlig var KA kritisk til ordningen med daglig ledelse for døveprosten og døveprestene. Her savnes en nærmere begrunnelse og det ble pekt på det problematiske med dobbeltrollen som samtidig medlemskap i de aktuelle styreorganene innebærer.

Innvendingene ble behandlet og delvis imøtegått av Oslo bispedømmeråd, i brev til Kirkerådet.

Kirkerådet behandlet deretter saken i møte 4.-5- juni 2020, og gjorde følgende vedtak:

1. Kirkerådet godkjenner avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd om forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken, jf. vedtak i Oslo bispedømmeråd 9. desember 2019 sak 96/19 og vedtak i Døvekirkenes fellesråd i møte 16.-17. desember 2019 sak 31/19.
2. Døvekirkenes fellesråd skal fortsatt ha denne betegnelsen under forsøket. Alternativt må navn for det sentrale styringsorganet vurderes nærmere og legges frem for Kirkerådet til godkjenning.

3. Videre oppfølging av forsøket skal i tråd med avtalen skje i samarbeid med Oslo bispedømmeråd/Oslo biskop og Døvekirkenes fellesråd.
4. Forsøket varer tre år fra det iverksettes.
5. Det skal gjennomføres midtveisevaluering og sluttevaluering av forsøket. I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot rollen som daglig leder, og det må også foretas en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter. (KR 47/20)

Avtalen ble deretter noe endret, hvor deler Kirkerådets vedtak ble innlemmet i teksten. Dette var under pandemien, og det har ikke latt seg gjøre å finne et signert eksemplar, men Kirkerådet legger til grunn at den versjonen som er arkivert hos bispedømmerådet er den endelige avtalen.

En vesentlig del av prosjektet, sett fra Døvekirken side, var å la DKFR få en tydeligere posisjon som et nasjonalt organ for det døvekirkelige arbeidet. DKFR har i utgangspunktet et noe utvidet mandat i forhold til vanlige fellesråd, ved at oppdraget også innebærer å «ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan vekke og nære det kristelige liv i døvemenighetene». Rådet har også som medlem en representant for de ansatte i tillegg til døveprosten. I søknaden var dette berørt ved at man også ønsket å kalle organet «Døves kirkeråd». Denne betegnelsen ble i første omgang avvist av Kirkerådet, men etter en fornyet søknad, ble navnet godkjent i 2021 (KR 113/21). I begrunnelsen for vedtaket anførte Kirkerådet bl.a. at Døvekirken har en landsomfattende virksomhet som skal etterstrebe å gi døve over hele landet et fullverdig kirkelig tilbud. Kirkerådet understreket imidlertid at navneendringen ikke skulle medføre endringer når det gjaldt Døvekirken status eller forholdet til andre kirkelige organer.

Prosjektet hadde formell oppstart 1. desember 2020, men på grunn av pandemien og skifte av døveprost, fikk det en noe trang fødsel. Ny døveprost tiltrådte i mai 2022. Etter planen skulle det gjennomføres en midtveisevaluering i løpet av 2022, men dette lot seg ikke gjennomføre innenfor den rammen. Det viste seg også at såpass omfattende endringer i organisasjonen tar tid og krever mange avklaringer underveis. Det ble derfor nødvendig å utvide prosjektperioden fra de opprinnelige tre årene som først var planlagt. En midtveisevaluering ble foretatt i desember 2023, og denne evalueringen ligger i stor grad til grunn for sluttrapporten fra prosjektet, som ble levert 9. januar 2026.

I sluttrapporten blir etablering av en samordning av arbeidsgiverne for å opprette en enhetlig arbeidsgiverlinje presentert som hovedhensikten med prøveprosjektet. En slik samordning krever også en samordnet ledelse. Evalueringen viste at den største gruppen av dem som svarte, opplevde endringen som positiv. De øvrige merket ingen stor forskjell eller svarte at det oppsto noen uklarheter. Dette var særlig knyttet til den nye rollen som kombinert døveprest/sokneprest og daglig leder og til avklaring av rolleforståelsen mellom døveprest og administrasjonsmedarbeider.

I sluttrapporten heter det: «I forsøksperioden har soknepresten fungert som daglig leder i menighetene, basert på prinsippet om best faglig kvalifisert og personlig egnet kandidat.» Midtveisvalueringen viste videre at et flertall av respondentene opplevde kombinasjonen døveprest og daglig leder som en styrke for menighetsrådet, men at det noen steder var en viss usikkerhet når det gjaldt fordelingen av administrative oppgaver. Sluttrapporten tolker dette som behov for en tydeligere rolleavklaring, og ettersom spørreundersøkelsen ble gjort nokså tidlig i forsøket, er senere tilbakemelding at rollefordelingen nå er mer avklart.

Samordningen bidro til at DKFRs/Døves kirkeråds administrasjon under forsøket i noe større grad fungerte som et «hovedkontor» for det døvekirkelige arbeidet, og organisasjonen kom nærmere en felles organisasjonsstruktur ved at døveprosten og kirkevergen ble satt inn i en rapporteringslinje.

Når det gjelder tilsettinger, har endringer i personalreglementet ført til at intensjonen i forsøket langt på vei er oppfylt selv om det ikke skjer helt slik det ble skissert på forhånd.

Intensjonen om én tildeling til Døvekirken er foreløpig ikke gjennomført.

Sluttrapporten konkluderer med at forsøksordningen har vist at enhetlig ledelse gir økt helhet, tydeligere struktur og bedre forutsigbarhet. Døvekirken vurderer det derfor som viktig og riktig at ordningen videreføres permanent. Rapporten foreslår derfor at det settes i gang et arbeid med et oppdatert regelverk, særlig med tanke på avklaring av ansvar og økonomisk struktur. Rapporten peker også på det særskilte ansvaret Døvekirken har for å ivareta en språklig og kulturell minoritet.

3.1 Kirkerådets vurdering

Som det fremgår av sluttrapporten, har forsøksperioden vært noe preget av at det har tatt tid for en ny ordning å få satt seg. Deler av forsøket ser heller ikke ut til å ha blitt gjennomført slik det er beskrevet i avtalen mellom DKFR og Oslo bispedømmeråd. Det gjelder særlig prosessen med å velge daglig leder i de lokale døvemenighetene og delegeringen av tilsettingsansvar for ansatte i rDnk til fellesrådet/Døves kirkeråd. Man har heller ikke kommet videre med samordningen av økonomitilskuddet, noe som mest skyldes utenforliggende forhold.

I sluttrapporten er spørsmålet om enhetlig ledelse det som har vært fokusert. Døveprosten har vært daglig leder også for de medarbeiderne som er ansatt av DKFR/Døves kirkeråd, og har slik sett handlet på vegne av fellesrådet. Hovedgrepet, at det har vært én felles stab under samme ledelse både nasjonalt og lokalt, ser ut til å ha fungert etter hensikten, og har fått relativt gode tilbakemeldinger i evalueringen. Sluttrapporten peker likevel på at det noen steder trengs en tydeligere fordeling av oppgaver og ansvar mellom døvepresten og administrativ leder. Døvekirken gir i sluttrapporten uttrykk for at det døvekirkelige arbeidet vil tjene på å videreføre endringene i ledelsesformer og arbeidsgiveroppgaver som er gjort i forsøket.

Døvekirken har også hatt et sterkt engasjement for å endre tittelen på Døvekirkenes fellesråd til Døves kirkeråd. Utover å gjøre Døves kirkeråd (sammen med døveprosten) til organ for utøvelse av enhetlig ledelse, gir ikke rapporten svar på i hvor stor grad betegnelsen Døves kirkeråd har vært utnyttet på andre måter, men tilbakemeldingene fra Døvekirken er at funksjonen som nasjonalt hovedkontor er styrket. Kirkerådet er likevel usikker på om denne betegnelsen er den best egnede for organet. Dette vil bli utdypet nedenfor.

Hovedkonklusjonen i sluttrapporten fra Døvekirken er at man ønsker å videreføre de endringene som følger av forsøket, og ønsker at det i forlengelsen av forsøket skjer en oppdatering av regelverk for Døvekirken. Kirkerådets vurdering er at de endringene som følger av forsøket i hovedsak er positive, og vil legge til rette for de nødvendige regelendringene som kan åpne for slike endringer. Samtidig er Kirkerådet innstilt på å gi en større fleksibilitet i regelverket, slik at Døvekirken selv får større selvstendighet til å drive virksomheten.

4. Samordning og revisjon av regelverket

Som det fremgår over, er Døvekirken i dag regulert gjennom to ulike regelverk som delvis overlapper hverandre. Det ene ble opprinnelig fastsatt av departementet, som en forskrift som regulerte døvepresttjenesten. Myndigheten til å fastsette denne forskriften ble senere overført til Kirkemøtet, som vedtok den på nytt i 2015. Det andre regelverket, som er en utdyping av regler for døvekirkelige organer, ble fastsatt av Kirkerådet på delegering fra Kirkemøtet.

Kirkerådet mener det er uhensiktsmessig å videreføre en slik todeling av reglene for Døvekirken, og foreslår derfor at de to regelsettene samordnes til ett enhetlig regelverk. Dagens regler vil materielt sett bli ivaretatt i forslaget.

I tillegg foreslår Kirkerådet noen materielle endringer i forhold til dagens regler. Forslagene bygger på erfaringer med forsøksprosjektet og på dialog med Døvekirken. Endringsforslagene kan deles inn i følgende områder:

1. Arbeidsgivermyndighet og enhetlig ledelse i Døvekirken
2. Status for Døvekirkenes fellesmøte
3. Status for Døvekirkens fellesråd/Døves kirkeråd

4.1 Enhetlig ledelse og felles arbeidsgiver

Forsøksprosjektet med enhetlig ledelse i Døvekirken er basert på en avtale mellom de rettssubjektene som har ansatte medarbeidere. Dette er i tråd med vedtaket i KM 10/22 om kirkelig organisering. Erfaringene fra prosjektet er at dette grepet har skapt forenkling og tydeligere organisasjonsstruktur. Signalet fra Døvekirken er at de ønsker å gjøre ordningen med enhetlig ledelse permanent, og at regelverket endres for å oppnå dette. Kirkerådet støtter denne intensjonen, og foreslår å legge til rette for det gjennom endring av reglene for Døvekirken. Hvis ordningen med enhetlig ledelse skal gjøres permanent, foreslår Kirkerådet videre at denne organiseringen kan tas et

skritt videre, ved at alle ansatte i Døvekirken får samme arbeidsgiver. Døvekirken, i motsetning til soknene, får hele sin finansiering via det nasjonale rettssubjektet, og det er dermed ingen økonomiske hindringer for en slik modell. Døveprosten blir dermed nærmeste overordnede for alle ansatte, på samme måte som i rammen av forsøket, men uten at dette må skje gjennom et delegert ansvar for dem som er ansatt av DKFR. Kirkerådet mener en slik endring dermed vil være en klar forenkling. En slik endring innebærer at de som i dag er ansatt av fellesrådet blir overført (virksomhetsoverdratt) til rettssubjektet Den norske kirke.

I forsøksperioden har døveprostens funksjon som daglig leder for de ansatte vært kombinert med funksjonen som daglig leder for DKFR/Døves kirkeråd. Dette er en mulig, men ikke nødvendig kobling. Biskopen er i dag leder av prestedtjenesten uten å være daglig leder for bispedømmerrådet. Kirkerådet foreslår at reglene overlater til Døvekirken selv å vurdere hvilken modell som er mest hensiktsmessig i fortsettelsen.

Det samme gjelder daglig ledelse i døvemenighetene. Det kan være gode grunner til å la døvepresten ha den kombinerte funksjonen som stabsleder i menigheten med rollen som daglig leder for menighetsrådet, men Kirkerådet foreslår at reglene gir rom for flere løsninger. Det er også i tråd med intensjonen i forsøket, slik det blir presentert i samarbeidsavtalen.

4.2 Døvekirkenes fellesmøte

Dagens regelverk har en ordning der døves menighetsråd samles årlig til et felles møte for behandling av saker av felles kirkelig karakter. I tillegg til menighetsrådsmedlemmene består møtet av inntil tre representanter fra hvert menighetsutvalg, Oslo biskop eller den biskopen oppnevner, en representant oppnevnt av Kirkerådet og en representant for de ansatte i henholdsvis det nasjonale rettssubjektet og i fellesrådet.

Fellesmøtet er en god anledning for Døvekirken til å samles for å drøfte saker av felles interesse og peke ut en retning for det døvekirkelige arbeidet på nasjonalt plan.

Samtidig er et årlig møte ressurskrevende å organisere og gjennomføre.

Administrasjonen i fellesrådet bruker en god del ressurser på å forberede møtet, og gjennomføringen har vesentlige budsjettmessige konsekvenser. Kirkerådet foreslår derfor at reglene endres slik at Døvekirken ikke er pålagt å gjennomføre en slik årlig samling, men at fellesrådet selv kan ta stilling til om fellesmøtet skal innkalles. Kirkerådet foreslår også å åpne for at fellesmøtet kan gjennomføres digitalt, som fjernmøte.

Etter dagens ordning er en av fellesmøtets oppgaver å velge representanter til Døvekirkenes fellesråd. Dette foregår etter en prosedyre der DKFR året før valget oppnevner en nominasjonskomite, som setter opp en prioritert liste på grunnlag av forslag om tre personer fra hvert av menighetsrådene. Det er i tillegg mulig å stille benkeforslag på fellesmøtet. Møtet velger deretter en representant og en vararepresentant fra hver menighet i separate valg.

Kirkerådet finner denne prosedyren unødvendig omstendelig, og i tillegg legger den opp til at det alltid vil være (minst) en person som vrakes. Tilbakemeldingen fra Døvekirken er at fellesmøtet i praksis alltid velger de kandidatene som menighetsrådene foreslår, og at reglene dermed langt på vei legger opp til en skinnprosess. Kirkerådet foreslår derfor at de valgte representantene til Døvekirkenes fellesråd pekes ut på samme måte som representanter til kirkelig fellesråd, ved at hvert enkelt menighetsråd velger sin representant og vararepresentant. Døvekirkenes fellesmøte vil da ikke ha noen rolle i sammensetningen av rådet.

4.3 Døvekirkenes fellesråd/Døves kirkeråd

En vesentlig målsetting for Døvekirkenes forsøksprosjekt har vært en strategisk styrking av Døvekirkenes fellesråd som nasjonalt organ for det døvekirkelige arbeidet. En del av denne satsingen har også vært ønsket om å bruke betegnelsen Døves kirkeråd.

I gjeldende regelverk har Døvekirkenes fellesråd en posisjon som langt på vei er lik den kirkelig fellesråd har innenfor den alminnelige soknestrukturen. DKFR skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og i forhold til andre organer og instanser i kirken. Rådet har ansvar for opprettelse og nedleggelse av stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett, og har arbeidsgiveransvaret for disse. Rådet fremmer også forslag til det samlede tilskuddet til det døvekirkelige arbeidet.

DKFR skiller seg også på noen punkter fra vanlige fellesråd. Det ligger i mandatet at Døvekirkenes fellesråd «skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan vekke og nære det kristelige liv i døvemenighetene», og har dermed et innholdsmessig helhetsansvar for det døvekirkelige arbeidet. Dette går mer i retning av mandatet til bispedømmerådene og Kirkerådet. Videre er sammensetningen av rådet litt annerledes. I tillegg til en representant fra hvert menighetsråd og en felles representant for menighetsutvalgene, består rådet også av en representant valgt av og blant de ansatte i Døvekirken.

I praksis inntar DKFR og dets administrasjon i stor grad en rolle som hovedkontor for det døvekirkelige arbeidet. Det ivaretar en rekke administrative oppgaver, herunder forvaltningen av døvekirken (som ikke er nevnt i reglene), utarbeidelse av felles materiell etc., og har generelt en koordinerende funksjon for Døvekirken. DKFR vedtar også ulike nasjonale planer for det døvekirkelige arbeidet.

Forsøksprosjektet innebar enkelte endringer i fellesrådets sammensetning og rolle. Antall representanter for de ansatte ble økt fra en til to og det ble presisert at disse skulle være fra henholdsvis de som var ansatt av bispedømmerådet og de som var ansatt av fellesrådet. Etter ny behandling i Kirkerådet, ble også betegnelsen på organet Døves kirkeråd.

Kirkerådet har merket seg at den rollen Døvekirkenes fellesråd reelt sett har i dag, og som er forsterket under forsøksperioden, langt på vei har karakter av å være et nasjonalt organ for det døvekirkelige arbeidet. Mandatet overlapper menighetsrådets, ved at det skal vekke og nære det kristelige livet i døvemenighetene, og fellesrådet

skal både fremme samarbeid menighetene imellom og være bindeledd til andre organer og instanser.

Spørsmålet er så hvilken betegnelse som er mest dekkende for et slikt organ. Dagens navn, *Døvekirkenes* fellesråd peker mot et organ som har et bredere sikte enn å være et fellesorgan for menighetsrådene. Den opprinnelige ordningene har vært at den enkelte døvekirke var basis for døveprestens virksomhet i det som tidligere var døvedistriktet. Til denne kirken knyttet det seg også en menighet med et menighetsråd. I områder (innenfor distriktene) der det ikke var enn kirke ble det i stedet opprettet menighetsutvalg, noe som har vært fellesrådets oppgave. Denne organiseringen trekker i retning av å betrakte fellesrådet for døvekirkenes som et organ for den helhetlige døvekirkelige virksomheten, både døveprestenes og de menighetsrådene (og menighetsutvalgene) som var knyttet til kirkene.

I senere tid er det antagelig riktig å si at menighetsrådene har fått en mer fremtredende rolle i styringen av det døvekirkelige arbeidet. Det er i tråd med den generelle utviklingen i Den norske kirke, hvor demokratiske organer i kirken har fått en viktigere rolle som kirkelige styringsorganer. Døvekirkenes fellesråd har dermed gradvis inntatt en rolle som ligner mer på et kirkelig fellesråd for geografiske sokn.

Prøveprosjektet har ønsket å løfte fellesrådets posisjon som fellesorgan, i første rekke gjennom enhetlig ledelse av alle ansatte, men også ved å bruke betegnelsen Døves kirkeråd. Kirkerådet er enig i at dette navnet understreker organets nasjonale oppgaver og betydning, men er samtidig opptatt av at det kan gi assosiasjoner til et overordnet organ. Sluttrapporten fra prosjektet, konstaterer at navnet Døves kirkeråd «peker på dette organet som et overordnet organ for Døvekirkenes virksomhet». Et slikt utsagn er i beste fall upresist. Døvekirkenes fellesråd har ikke noen overordnet myndighet i forhold til andre døvekirkelige organer, men fremstår i første rekke som et fellesorgan for døvemenighetene. Sammensetningen av organet har i praksis også størst likheter med et kirkelig fellesråd. Kirkerådet er derfor usikker på om navnet Døves kirkeråd det mest dekkende navnet både i forhold til rådets oppgaver og i forhold til andre organer i kirken. Det mest nærliggende organet å sammenligne med er Samisk kirkeråd, som er valgt og sammensatt på en annen måte og som bygger sitt mandat på samenes status som urfolk. Hvis «kirkeråd» også skal tas i bruk som navn på organer for nasjonale minoriteter, er det en terminologi som får konsekvenser utover den døvekirkelige sammenhengen. Kirkerådet er foreløpig ikke beredt til en slik utvidet bruk av begrepet.

Et alternativt navn på fellesrådet kan være *Døvekirkenes fellesråd*. Betegnelsen «Døvekirken» er etter hvert innarbeidet som en uoffisiell helhetsbetegnelse for det døvekirkelige arbeidet og er gjennomgående brukt i dokumentet her, selv om det ikke finnes nedfelt i noe regelverk som omhandler den døvekirkelige virksomheten. Kirkerådet foreslår å innføre Døvekirken som en offisiell betegnelse, og at Døvekirkenes fellesråd dermed kan betegne det nasjonale fellesorganet. Kirkebegrepet blir da endret fra å beskrive de konkrete døvekirke(bbygg)ene til å beskrive Døvekirken som organisasjon og virksomhet. Fordi fellesrådet ikke vil ha noen overordnet

myndighet over det enkelte døvekirkelige menighetsråd, men har store likheter med andre fellesråd, er også fellesrådsbetegnelsen egnet. Kirkerådet foreslår derfor Døvekirken fellesråd som et nytt navn, men vil be høringsinstansene kommentere hvilket navn som er mest passende.

En vesentlig del av prøveprosjektet var at døveprosten skulle være daglig leder av DKFR/Døves kirkeråd. En vesentlig begrunnelse for dette var ansvaret for enhetlig ledelse av de ansatte. Dersom det blir en endring i arbeidsgivertilknytning, slik at det ikke bare blir enhetlig ledelse, men også samme arbeidsgiver, vil fellesrådet ikke på samme måten bli en part i daglig ledelse av de ansatte. Det er likevel mulig å tenke seg at fellesrådet får delegert arbeidsgiveroppgaver fra bispedømmerådet, og dermed kan fungere som arbeidsgiverorgan for alle ansatte. På den andre siden vil det også være mindre krevende at en annen har ansvar for daglig ledelse av fellesrådet, slik dette ansvaret også er delt mellom biskop og stiftsdirektør på bispedømmenivå.

En innvending mot ordningen med døveprosten som daglig leder har vært at døveprosten sitter som medlem av fellesrådet og døvepresten i menighetsrådet, og at det kan gi uklare linjer mellom det valgte rådet og forvaltningen. Denne innvendingen svekkes for fellesrådets del ved at døveprosten uansett sitter med lederansvar for de ansatte. Erfaringene fra forsøksordningen er gode og en samordning av ledelsen gir potensielt en administrativ styrking av Døvekirken. Når det gjelder menighetsrådene, åpner kirkeordningen § 11 også generelt for at soknepresten kan være daglig leder, og en slik ordning er gjennomført enkelte steder. Kirkeordningen § 42 åpner også for at prest og prost kan forberede saker for organ der de selv er medlem.

En annen innvending er at ledelsesoppgavene tar mye tid og fokus fra andre sider av proste- og preste-tjenesten. Dette vil antagelig være forskjellig ut fra personlige anlegg og preferanser, særlig med hensyn til døveprestene. Døvekirken legger imidlertid godt til rette for administrativ støtte for å minke byrden av lederoppgavene. Kirkerådet mener likevel at ordningen bør være fleksibel, slik at det kan åpnes for at en annen enn døveprosten og døvepresten kan ivareta oppgaven som daglig leder for henholdsvis fellesrådet og menighetsrådet.

5. Forslag til regler

Som nevnt over, er dagens regler for Døvekirken av historiske grunner delt i to regelverk. Forslaget til nye regler har slått sammen disse, men uten å gjøre andre endringer enn de som følger av det som er beskrevet tidligere. Det er også gjort noen språklige forenklinger. I kommentarene til de enkelte paragrafene vil det i første rekke være endringene som er kommentert.

Til § 1

Kirkerådet foreslår her at *Døvekirken* blir innført som en offisiell samlebetegnelse på den kirkelige betjening av døve. Ettersom «døvekirke» i formell døvekirkelig sammenheng til nå har betydd kirkebygget, innebærer denne endringen en innføring av kirkebegrepet i betydningen organisasjon.

Kirkerådet foreslår også at det i reglene oppgis et formål med virksomheten. I forslaget blir de døve identifisert som en nasjonal minoritet basert på språk og kulturell egenart.

Til § 2

Tilsynet med Døvekirken ligger hos Oslo biskop. Forslaget understreker tydeligere enn før at grunnenheten i den døvekirkelige virksomhet er døvemenighetene.

Til § 3

Døvemenighetene er kategorialmenigheter, og bestemmelsen angir hvem som faller innenfor kategoriene som gir rett til medlemskap. Hvis det oppstår tvil om noen oppfyller kriteriene, avgjøres dette av menighetsrådet i vedkommende døvemenighet. Avgjørelsen kan påklages til biskopen.

Døvemenighetene har ikke status som sokn, men de er likevel geografisk inndelt. Hvilken døvemenighet man hører inn under er derfor i utgangspunktet bestemt av bostedsadresse. Døvekirkenes fellesråd kan likevel tillate at et medlem kan registreres i en annen menighet enn der vedkommende bor.

Til § 4

På samme måte som for soknemenigheter, skal døves menighet ha et døves menighetsråd. Tidligere knyttet reglene menighetsrådet til en konkret døvekirke, men forslaget til nye regler har ikke den samme koblingen. I dag seks av døvemenighetene et eget kirkelokale, men to har gjort faste avtaler om bruk av et lokalt kirkebygg. Kirkerådet legger til grunn at ved godkjenning av eventuelle nye menigheter, må menigheten ha tilgang til et kirkerom, enten ved eierskap eller en fast leieavtale.

Betegnelsen «døves menighetsråd» brukes for å skille rådet fra vanlige menighetsråd. En alternativ betegnelse kunne være «døvemenighetsråd», men Kirkerådet foreslår å beholde den innarbeidede formen, med kortform «menighetsråd».

Døves menighetsråd er så langt det passer underlagt samme regelverk som soknenes menighetsråd. Dersom menighetsrådet vil opprette stillinger som er lønnet over menighetsrådets budsjett, skal dette godkjennes av fellesrådet/bispedømmerådet.

Forslaget til regler legger en føring om at døvepresten er daglig leder for menighetsrådets virksomhet (i tillegg til å være arbeidsleder for de øvrige ansatte, jf. § 12). Det åpnes likevel for at menighetsrådet velger en annen i staben til å ha funksjonen som daglig leder. Dette må i så fall avtales mellom døveprosten og menighetsrådet.

Til § 5

Et flertall av medlemmene i menighetsrådet skal oppfylle minst ett av kriteriene om å være enten døv, sterkt tunghørt, døvblind, tegnspråklig eller døvblitt. Kriteriet om å være tegnspråklig er lagt til i forslaget. Nominasjonskomiteen må ta hensyn til dette ved oppsett av kandidatliste til valget.

Til § 6

Dersom det oppstår behov for å organisere døvekirkelig virksomhet i et område det ikke er en døvekirke eller en fast avtale om å leie lokaler til kirke, kan fellesrådet oppnevne et menighetsutvalg, jf. § 9.

Til § 8

Navnet på det nasjonale organet for Døvekirken vil bli et spørsmål i høringen, men Kirkerådet foreslår Døvekirkens fellesråd.

Kirkeordningen § 16 om formene for fellesrådets virksomhet gjelder også for Døvekirkens fellesråd.

Sammensetningen av fellesrådet er i dag regulert i bestemmelsene om døvekirkenes fellesmøte, som etter dagens regler velger fellesrådet. Kirkerådet foreslår at Døvekirkens fellesråd velges på samme måte som andre kirkelige fellesråd, ved at hver døvemenighet velger en representant med vararepresentant til fellesrådet, i tillegg til døveprosten og en representant oppnevnt av biskopen. Sistnevnte tilsvare langt på vei kommunens representant i kirkelige fellesråd. I motsetning til i andre fellesråd har Døvekirkenes fellesråd et i dag medlem valgt av og blant de ansatte. Kirkerådet foreslår foreløpig å beholde denne ordningen, men vil lytte til innspill i høringen.

Til § 9

Forslaget til bestemmelser om fellesrådets oppgaver tar utgangspunkt i dagens bestemmelser, men har justert disse noe i tråd med det som er dagens praksis i Døvekirken og forslaget om overgang til én arbeidsgiver for alle ansatte.

Døvekirkens fellesråd har et bredere ansvar enn et kirkelig fellesråd i en kommune. Dette er først og fremst knyttet til mandatet om at fellesrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan vekke og nære det kristelige liv i døvemenighetene. Dette gir et helhetsansvar for feltet som sammenfaller med bispedømmerådets ansvar for hele bispedømmet, og det gir anledning til å vedta helhetlige planer og prioriteringer. Reglene gir imidlertid ikke fellesrådet en posisjon som er overordnet det enkelte døves menighetsråd, slik at helhetlige initiativ må skje i samråd med menighetsrådene.

Kirkerådet foreslår videre å ta inn i reglene forvaltning av driftsmidlene som Døvekirken mottar, blant annet at fellesrådet har ansvar for drift og vedlikehold av døvekirken der disse er eid av menigheten, samt anskaffelse og drift av preste- og menighetskontor og hjelpemidler til konfirmandundervisningen. Dette er i samsvar med dagens praksis i Døvekirken.

Fellesrådet har også mandat til å oppnevne menighetsutvalg, og må da også avgrense området som sorterer under menighetsutvalget innenfor den lokale døvemenigheten. Opprettelse av menighetsutvalg må i dag betraktes som en overgangsordning på vei mot egen døvemenighet, og en slik bør søkes opprettet så snart det er egnede

kirkelokaler tilgjengelig på fast basis. Det er per i dag (2026) ingen menighetsutvalg i Døvekirken.

Fellesrådet har ansvar for å fremme forslag om samlet tilskudd til døvekirkelig arbeid og for å fremme et budsjett for den delen av tilskuddet rådet har til rådighet.

Daglig leder for fellesrådet er i utgangspunktet døveprosten, men Døvekirkens fellesråd kan bestemme at en annen ansatt i fellesrådet skal ha funksjonen som daglig leder, og avtale det med Oslo bispedømmeråd.

Til § 10

Døvekirkenes fellesmøte skal i dag etter reglene innkalles en gang i året. Kirkerådet foreslår at navnet endres til Døvekirkens fellesmøte og at det blir opp til fellesrådet å bestemme hvor ofte fellesmøtet skal samles. Årlige møter vil fortsatt være utgangspunktet, men det vil være mulig å møtes sjeldnere, og det åpnes for at møtene kan holdes som fjernmøter. Kirkerådet legger til grunn at en bestemmelse om frekvens skjer i samråd med fellesmøtet selv.

Forslaget til nye regler er ellers i tråd med dagens, med unntak av at fellesmøtet ikke lenger får oppgaven med å velge representantene til fellesrådet.

Til § 11

Døvekirkenes rettslige status har ikke tidligere vært omtalt i regelverket. I dag er det bare en bestemmelse der det heter at døvekirkene drives av vedtekter godkjent av Kirkerådet. Kirkerådet er ikke kjent med at det per i dag finnes noen slike vedtekter, men legger til grunn at døvekirkene er eid av døvemenighetene.

Kirkerettslig status for de ulike døvekirkene er ikke endelig avklart innen saken sendes ut på høring, og Kirkerådet vil om nødvendig komme tilbake med et mer utfyllende forslag om bestemmelser for kirkebyggene.

Til § 12

Døveprosten er i dag nærmeste overordnede for de øvrige medarbeiderne i Døvekirken som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Som nevnt over, foreslår Kirkerådet at alle Døvekirkens medarbeidere som er omfattet av tilskudd fra det nasjonale rettssubjektet også skal være ansatt der. Døveprosten blir dermed leder med personalansvar for alle disse. Døveprestene i hver døvemenighet foreslås som før, som arbeidsleder for de øvrige ansatte, men uten personalansvar.

Til § 13

Som en følge av ovennevnte, foreslår Kirkerådet Oslo bispedømmeråd som tilsettingsmyndighet for alle ansatte i Døvekirken. Det innebærer at regler for tilsetting følger personalreglement for Den norske kirke. For stillinger som ligger til den enkelte døvemenighet foreslår Kirkerådet at de tilsettes etter samme prosedyre som prester i menighetstjeneste. Det innebærer at menighetsrådet er involvert gjennom hele tilsettingsprosessen. Administrativt ansatte i fellesrådet kan tilsettes etter sammen mønster som ansatte ved bispekontoret.

Til §§ 14-17