



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømeråd

Møre bispedømeråd 2016-2019

Møtedato: 14.12.2018

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

64/18 Innkalling Møre bispedømmeråd 14.12.2018

3

Godkjenning av protokoll

65/18 Møteprotokoll 02.11.2018

5

Tilsettingssaker

Saker til behandling

66/18 Høring - kyrkjeordning

12

67/18 Høring om personalreglement for Den norske kirke. Møre bispedømmeråd sin uttale.

31

68/18 Høyringsuttale - reglar for val av kyrkjerådet

55

69/18 Visjonsdokument 2019 - 2021

70

70/18 Strategiplan 2019 -2021

73

71/18 Utkast til årsplan og budsjett 2019

87

72/18 Rekneskap 31.10.2018

123

73/18 Miljøatsing og oppfølging av ENØK-prosjektet

127

Orienteringssaker

74/18 Orienteringssaker 14.12.2018

139

Referatsaker

75/18 Referatsaker 14.12.2018

143



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEINNKALLING

Møre bispedømmeråd 2016-2019

Dato: 14.12.2018 kl. 10:00
Sted: Møre bispedømmekontor
Arkivsak: 17/00414
Arkivkode: 421

Mulige forfall meldes snarest til Silvia S. Andersen sa472@kirken.no eller tlf 71 25 06 78

Forfall:

Litt om dagne:

- Åpning i kapellet kl 09:45 v/ Rikke Kopperstad
- Lunsj sammen med staben kl 11:45

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

[64/18](#) Innkalling Møre bispedømmeråd 14.12.2018

Godkjenning av protokoll

[65/18](#) Møteprotokoll 02.11.2018

Tilsettingssaker

Saker til behandling

[66/18](#) Høyring – kyrkjeordning
Saksordfører: Per Eilert Orten

[67/18](#) Høyring om personalreglement for Den norske kirke. Møre bispedømmeråd sin uttale.
Saksordfører: Ole Martin Grevstad

[68/18](#) Høyringsuttale - reglar for val av kyrkjerådet
Saksordfører: Ann-Kristin Sørvik

[69/18](#) Visjonsdokument 2019-2021
Saksordfører: Frode Rabbevåg

[70/18](#) Strategiplan 2019 -2021
Saksordfører: Therese Utgård

[71/18](#) Utkast til årsplan og budsjett 2019
Saksordfører: Olav Myklebust

[72/18](#)

Rekneskap 31.10.2018
Saksordfører: Olav Rønneberg

[73/18](#)

Miljøsatsing og oppfølging av ENØK-prosjektet
Saksordfører: Maren Jenssen

Orienteringssaker

[74/18](#)

Orienteringssaker 14.12.2018

Referatsaker

[75/18](#)

Referatsaker 14.12.2018

06.12.2018

Click or tap here to enter text.

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEPROTOKOLL**Møre bispedømeråd 2016-2019**

Dato: 02.11.2018 kl. 10:00
Sted: Møre bispedømekontor
Arkivsak: 17/00414

Tilstede: Therese Utgård, Frode Rabbevåg, Olav Rønneberg, Per Eilert Orten, Maren E. Jenssen, Ole Martin Grevstad, Olav Myklebust, Ingeborg Midttømme

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall: Ann-Kristin Sørvik, Rikke Kopperstad

Andre: Arvid Helle, Signe Hellevik (delvis), Alice Elnes (delvis)

SAKSLISTE**Side****Godkjenning av innkalling og saksliste**

[54/18](#) Innkalling Møre bispedømeråd 02.11.2018 2

Godkjenning av protokoll

[55/18](#) Møteprotokoll 28.09.2018 2

Tilsettingssaker**Saker til behandling**

[56/18](#) Høyring om Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme 3

[57/18](#) Høyring: Eide sokn søker overføring til Domprostiet 4

[58/18](#) Høyring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tilskot til prestetenesta i kyrkjelydane 5

[59/18](#) Oppnemning av valråd til Kyrkjevalet 2019 5

[60/18](#) Saksfremlegg - effektivisering for merkantile tjenester i rettssubjektet Den Norske kyrkje 6

[61/18](#) Datoer for møter i Møre bispedømeråd 2019 6

Orienteringssaker

[62/18](#) Orienteringssaker 02.11.2018 7

Referatsaker

[63/18](#) Referatsaker 02.11.2018 7

02.11.2018

Godkjenning av innkalling og saksliste

54/18 Innkalling Møre bispedømeråd 02.11.2018**Møtebehandling****Votering**

samrøystes

Vedtak

Godkjent

[Lagre]

Godkjenning av protokoll

55/18 Møteprotokoll 28.09.2018**Møtebehandling**

Manglande navn må førast inn i protokollen. Olav Rønneberg, Per Eilert Orten, Ingeborg Midttømme

Votering**Vedtak**

Godkjent med dei merknader som kom fram i møtehandsaminga

[Lagre]

Tilsettingssaker

Saker til behandling

56/18 Høyring om Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme

Forslag til vedtak

- 1) Møre bispedømeråd meiner prinsipielt at Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme og at bispedømegrense og fylkesgrense skal vere samanfallande.

2)

anten

Møre bispedømeråd ber om at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedøme 01.01.2019

eller

Møre bispedømeråd ber om at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedøme med verknad frå 01.01.2020. På denne måten kan soknerådet skaffe seg tid til å fornye og tilpasse eksisterande samarbeidsplanar til ny kyrkjeleg inndeling.

Bispedømerådet vedtar at førebuing til bispedømerådsvalet 2019 skjer som om overføring alt har skjedd. Medlemer i kyrkjeleg medlemsregister i Rindal vil såleis røyste til bispedømerådsvalet i Nidaros ved valet i 2019

eller

Møre bispedømeråd vurderer høyringsuttalene frå dei kyrkjelege råda ikkje gir grunnlag for endring av bispedømegrenser no. Bispedømerådet vil ta saka opp til ny vurdering i samband med kyrkjevalet i 2023.

Møtebehandling

Bispedømerådet bad etter råd frå sakshandsamar om å stryke siste avsnitt i saksutgreiinga. Vidare samtala rådet om konsekvensar ved dei ulike alternativa i framlegg til vedtak og fremja korrigert versjon av framlegget.

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd meiner prinsipielt at Rindal sokn i Indre Nordmøre prosti i Møre bispedøme skal overførast Orkdal prosti i Nidaros bispedøme og at bispedømegrense og fylkesgrense skal vere samanfallande.

Møre bispedømeråd rår til at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedøme med verknad frå 01.01.2020. På denne måten kan soknerådet skaffe seg tid til å fornye og tilpasse eksisterande samarbeidsplanar til ny kyrkjeleg inndeling. Bispedømerådet legg til grunn at førebuing til bispedømerådsvalet 2019 skjer som om overføring alt har skjedd. Medlemer i kyrkjeleg medlemsregister i Rindal vil såleis kunne røyste og vere kandidat til bispedømerådsvalet i Nidaros ved valet i 2019.

[Lagre]

57/18 Høyring: Eide sokn søker overføring til Domprostiet

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd overfører Eide sokn frå Ytre Nordmøre prosti til domprostiet med verknad frå 01.01.2019

Soknepresten i Eide får frå same dato endra tenestedistrikt frå Ytre Nordmøre prosti til Domprostiet.

Møtebehandling

Votering

samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd overfører Eide sokn frå Ytre Nordmøre prosti til domprostiet med verknad frå 01.01.2019.

Soknepresten i Eide får frå same dato endra tenestedistrikt frå Ytre Nordmøre prosti til Domprostiet.

[Lagre]

58/18 Høyring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tilskot til prestetenesta i kyrkjelydane

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd sluttar seg til høyringssvaret som ligg føre.

Møtebehandling

Samtale om heilskap i høringa og gjennomgang av dei einskilde høyringsspørsmåla

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd sluttar seg til høyringssvaret som ligg føre etter møtehandsaminga sine justeringar

[Lagre]

59/18 Oppnemning av valråd til Kyrkjevalet 2019

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Votering

Vedtak

Bispedømerådet oppnemner desse til Valråd for Kyrkjevalet 2019

- 1) Marita Ohrstrand, Kristiansund
- 2) Jan Egil Korseberg, Molde
- 3) Ester Walgermo, Ørskog
- 4) Carina Møller, Averøy
- 5) Eldar Husøy, Ulsteinvik

Varamedlemer

- 1) Robert Iversen, Ålesund
- 2) Mildrid Fiske, Kristiansund

Rådgivar Kyrkjevel 2019 er møtesekretær for Valrådet

[Lagre]

60/18 Saksfremlegg - effektivisering for merkantile tjenester i rettssubjektet Den Norske kyrkje

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Samtale og vurdering av status i effektiviseringsprosessen.

Votering

Framlegg til vedtak blei vedteke mot 1 stemme

Vedtak

Møre bispedømmeråd tar informasjon om status i effektiviseringsprosjektet til vitande.

Møre bispedømmeråd aksepterer dei overordna premissa i effektiviseringsprosjektet og støttar naudsynt modernisering, men er glad for at prosessen i denne fasen har fått ei utvida tidsramme.

Det er likevel avgjerande at prosessen har tilstrekkeleg framdrift, slik at dei tilsette ikkje opplever for stor grad av usikkerhet om eigen arbeidssituasjon.

Møre bispedømmeråd er opptekne av at planlagde fellesfunksjonar blir desentraliserte og stiller seg positive til å vere vertskap for ei eller fleire av desse. Ved rekruttering til dei nye felleseiningane er det avgjerande at ein også tar omsyn til medarbeidarane sin realkompetanse.

Møre bispedømmeråd er opptekne av at effektiviseringa blir realisert innan utgangen av 2019, og at dette skjer gjennom naturleg avgang og sluttpakkeløysingar. Oppseiing må berre brukast som siste alternativ.

[Lagre]

61/18 Datoer for møter i Møre bispedømmeråd 2019

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

Møtebehandling

Votering

Vedtak

Møtedatoar for våren 2019 er: 8.februar, 13. mars, 6. mai og 3.juni.

[Lagre]

Orienteringssaker

Saknr.	Arkivsak	Tittel
62/18	17/00414-85	Orienteringssaker 02.11.2018

Referatsaker

Saknr.	Arkivsak	Tittel
63/18	17/00414-84	Referatsaker 02.11.2018



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	501	18/04315-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
64/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	14.12.2018

Høyring - kyrkjeordning

Vedlegg:

hoeringsdokument-kirkeordning-nynorsk

Saksorientering

Framlegg til høyringsuttale frå Møre bispedømeråd til utkast til kyrkjeordning for Den norske kyrkja.

Prosten i Indre Nordmøre prosti, Leif Endre Grutle, er utfordra til å skrive framlegg til høyringsuttale frå Møre Bispedømeråd. Grutle ar teke imot utfordringa og under framlegg til høyringsuttale står under. Administrasjonen i Møre bispedøme rår til at bispedømerådet sluttar seg til uttalen.

Forslag til vedtak

Innleiing

Møre bispedømeråd er samd i metoden ein har valt å nytte i arbeidet med kyrkjeordning, og meiner det er tenleg at ny ordning for Den norske kyrkja vert innleia med eit overordna kapittel om grunnlaget for kyrkja, medan resten av kyrkjeordninga førebels freistar å vidareføre hovuddraga i dagens kyrkjeordning. Møre bispedømeråd ynskjer likevel å spele inn nokre moment til den vidare sakshandsaminga, og vel då å ha størst fokus på det fyrste kapitelet i regelutkastet til ny kyrkjeordning.

Grunnlaget for Den norske kyrkja

Møre bispedømeråd finn det svært positiv at ein søker å vidareføre føresegnene om læregrunnlaget for kyrkja slik dette har vert formulert hos oss (minst) sidan 1687. Rådet merkar seg at ein i utkastet til ny § 1 i bokmålsversjonen nyttar «trobskjennelse» om dei tre oldkyrkjelege symbola, men berre «vedkjønning» på nynorsk. Rådet vonar at dette er ein redaksjonell glipp som vil bli harmonisert i dei endelege utgåvene av dokumenta.

Til § 3:

Møre bispedømeråd er glade for at § 3 så tydeleg koblar saman dåp og teneste, og at denne paragrafen kjem tidleg i regelverket. Rådet vil imidlertid peike på at det kunne vert naturleg å introdusere omgrepet «frelse» i første setning i paragrafen, sidan dette er det heilt grunnleggande både for kristendomen og for den einskilde kristne. Det kan t.d. vere tenleg å hente inn fleire formuleringar frå dåpsliturgien på denne staden, slik at ny første setning i § 3 blir: «I dåpen til den treeinige Guds namn blir **den einskilde** sameint med Kristus og **får Den heilaga Ande, slik at det syndige mennesket blir frelst frå dødens makt, får lovnad om det evige livet og blir** innlemma i den kristne kyrkja.»

Det er også naturleg å presisere tydelegare samanheng mellom dåpen som er skildra i første setning, og kravet om dåp for medlemskap i neste setning, t.d. ved å utvide andre setning til: «**Slik** dåp er ein føresetnad for å vere medlem i Den norske kyrkja.»

Til § 4:

Skildringa av korleis kyrkja forstår oppdraget sitt i § 4 er både sentral og viktig. Møre bispedømeråd har ingen innvendingar mot det ein oppfattar er intensjonane i formuleringane som utkastet nyttar i denne paragrafen, men vil likevel peike på stader der ein med føremon kan arbeide meir med teksten:

- Attåt evangelieforkynning og sakramentsforvaltning blir det sagt at kyrkja skal «utøve nestekjærleik». Sannsynlegvis ynskjer utkastet her å framheve diakonalt arbeid i utvida forstand som heilt grunnleggande for kyrkja. Å «utøve nestekjærleik» er imidlertid ikkje ein god formulering. Kjærleik er eit abstrakt omgrep som det er vanskeleg å knytte eit så konkret og handlande verb som «utøve» til. Kanskje «**syne og utøve omsorg**» er betre? Evt. «**fremme nestekjærleik**»?
- Vidare kan det opplevast som noko reduserande at gudstenesta berre blir omtala som ei samling der kyrkjelyden blir utrusta og sendt. Gudstenesta har ein verdi i seg sjølv som eit møte med den heilage Gud, ein stad der ein kan kvile i nåden t.d. gjennom tilbeding, bøn og lovsong, og ikkje berre som eit instrument for påfyll og utrustning. Intensjonen om å synleggjere at det er kyrkjelyden som utfører kyrkja sitt kall og oppdrag i verda er fortjenestefull, men Møre bispedømeråd gjer likevel framlegg om at siste del av denne paragrafen blir slik: «I gudstenesta samlar kyrkjelyden seg **til tilbeding i eit møte med den heilage Gud**. Der blir **den einskilde** utrusta og sendt ut slik at kyrkja **gjennom dei døypte** kan verkeleggjere kallet til å vere ei vedkjennande, misjonerande, tenande og open folkekyrkje.»

Til § 5:

Møre bispedømeråd er skeptiske til å innføre omgrepet «frivillige» som ei eiga gruppe i kyrkja sitt tenestefellesskap, slik det er gjort framlegg om i § 5. Intensjonen om å løfte fram alle som gjer ein uløna innsats i kyrkja sitt arbeid er god, men med eit slikt omgrep i denne overordna delen av kyrkjeordninga står ein i fare for å skape eit inntrykk av at det eksisterer ei inndeling av «A- og B-medlemmer» blant dei døypte – altså eit skille mellom «dei aktive» og «dei andre». Rådet gjer framlegg om slik alternativ tekst: «Oppdraget til Den norske kyrkja blir **tatt hand om av alle døypte** i eit tenestefellesskap. **Nokre av desse er** tilsette og vigsla.»

I same paragraf kunne det også vere tenleg om ein uttrykker noko om kva Den norske kyrkja legg i det å vigsle nokon til teneste.

Til § 6:

Møre bispedømmeråd sluttar seg til intensjonane i § 6, men har prinsipielle innvendingar mot ordval i tredje ledd. Rådet forstår at ein med ordparet «styring og leiing» ynskjer å uttrykke utøving av mynde ein har fått, anten gjennom val til ombod i råd eller møte, eller gjennom oppnemning til same som del av embetet. Samstundes er «styring og leiing» sentrale omgrep innan arbeidslivet, og då kan det vere forvirrande med ein paragraf som skaper forventning om at arbeidsleiing og styring av tilsette skal skje gjennom demokratiske prosessar. Arbeidslivet føreset medbestemming og truskap mot lov og avtaleverk, men er ikkje demokrati i eigentleg forstand. Her bør det derfor finnast andre formuleringar og rådet tilrår: «**Organiseringa av Den norske kyrkja sine organ** byggjer på demokratiske prinsipp. **Arbeidet i slike organ** skjer på alle nivå i eit samvirke mellom representantar for og **valde** blant kyrkja sine medlemmer, og representantar **frå** tenesta med Ord og sakrament.»

Møre bispedømmeråd er nøgde med at innhaldet i § 28 i gjeldande kyrkjelov er søkt vidareført i fjerde ledd i framlegget til § 6, og er glade for at dette kjem inn i kapitlet om grunnlaget for Den norske kyrkja.

Anna

Møre bispedømmeråd vil i tillegg peike på fylgjande:

Til § 11:

Møre bispedømmeråd ser dei gode tankane som er reflektert inn i høyringsdokumentet om vilkår for medlemsskap i § 11, fyrste ledd, og vil støtte prinsippet om ei ordning som gjev alle personar med lovelg opphald i Noreg høve til å bli rekna som medlemmar av Den norske kyrkja – sjølv om dei ikkje har norsk personnummer.

I § 11, andre ledd, handlar om at ein reknar barn som høyrande til kyrkja når ein eller bae foreldra er medlem. Ordninga med «tilhørende» er ei sak som fekk mykje merksemd i høyringa om ny lov om trus- og lissynssamfunn. Møre bispedømmeråd er samd i at det vil vere avgjerande å framleis ha eit ordna tilhøve til born av medlemmer, der barnet ikkje sjølv er døypt. Om tilhørighetsinstituttet forsvinn ut av lovverket vil imidlertid ei slik formulering i Den norske kyrkja sitt eige regelverk ikkje føre til juridiske rettar korkje for kyrkja eller barnet, men berre være noko Den norske kyrkja pålegg seg sjølv. For å signalisere denne endringa i innhald vil det vere ei føremon om det kan finnast eit anna omgrep enn «tilhøyrslø/tilhørighet» for å skildre tilhøvet mellom kyrkja og udøypte born av medlemmar. Kanskje omgrep som **tilknytt** eller **inkludert** kan nyttast i staden?

Merknadane i høyringsdokumentet til dette punktet er gode, men Møre bispedømmeråd meiner at det kan stillast spørsmål til om kyrkja vil ha høve til å registrere «tilhøyrande» i framtida. For å halde kontroll med dei som vert rekna som høyrande til kyrkja må det t.d. vedlikehaldas eit register over desse, og dette kan bli problematisk med omsyn til strengare personvernlovgjeving. Det blir derfor tilrådd at denne tematikken blir utreia grundig juridisk før saka blir fremma for Kyrkjemøtet for evt. vedtak.

Til § 23:

I § 23, andre ledd vil det vere ein føremon om det blir uttrykt tydeleg om kravet om medlemskap i kyrkja for kyrkjelege ombod i § 47, også omfattar den kommunale representanten i kyrkjeleg fellestråd. 6, 4 ledd

Til § 36:

Når det gjeld § 36 meiner Møre bispedømeråd at utkastet med føremon kan lausrive seg noko frå prinsippet om at den nye regelverket i prinsippet berre skal vidareføre gjeldande kyrkjeordning utan å gjere materielle endringar. Då Stat og kyrkje skilde lag vart kyrkjemøtet de facto det øvste organet i Den norske kyrkja. Dette bør gå fram av paragrafane som handlar om dette organet, t.d. ved å legge inn nokre overordna formuleringar om ansvar for strategiar, retningsval og visjonar, samt noko om økonomisk ansvar.

I kapittel 2 til 6 er det fleire stader tatt inn formuleringar om at Kyrkjemøtet kan/skal gje meir detaljerte reglar eller bestemmingar om det paragrafen handlar om (t.d. §§ 11, 15, 18, 24, 33 osv.). Dette er neppe naudsynt, og må vere ein rest frå den gongen Staten i lovs form fastsette kyrkjeordninga. I det minste bør dette kunne samlast i ein felles formulering, t.d. som ny bokstav e i § 36, andre ledd.

Til §§ 39 og 47:

Møre bispedømeråd merkar seg at § 39 pålegg Bispemøtet å «vareta kyrkja si lære og teologi». For å vere konsistent med resten av regelverket ville det her vere betre å nytte «vareta at kyrkja **sin teologi er i samsvar med læregrunnlaget.**» Sett opp mot denne bestemminga blir også § 47, andre ledd, komplisert. Her omtaler ein «kyrkjelege stillingar som inneheld eit ansvar for kyrkja si lære», og sjølv om ein forstår intensjonen i formuleringa, blir dette for knapt og upresist, og kan tolkast til å berre handle om biskopane. Møre bispedømeråd tilrår at formuleringa på denne staden blir utvida til «kyrkjelege stillingar som inneheld eit **sjølvstendig** ansvar for **formidling av** kyrkja si lære».



DEN NORSKE KYRKJA
Kyrkjerådet

Kyrkjeordning for Den norske kyrkja Høyringsdokument

Innleiing

Kulturdepartementet sende hausten 2017 ut eit framlegg til trussamfunnslov for alle trus- og livssynssamfunn i Noreg, medrekna Den norske kyrkja. Venteleg skal Stortinget handsame denne lova våren 2019.

Med forslaget om ny trussamfunnslov følger også at kirkeloven ikkje lenger skal gjelde. I dag regulerer kirkeloven dei viktigaste myndigheitsforholda innanfor Den norske kyrkja.

Kyrkjerådet sender her ut eit forslag til føresegner som skal erstatte kirkeloven når denne blir oppheva. Det er ikkje meininga at desse føresegnene skal føre til endringar av dei ordningane ein har i dag. Forslaget til trussamfunnslov føreset at kyrkja sjølv gjev nærare reglar i ei kyrkjeordning som blir fastsett av Kyrkjemøtet.

Framlegget tar også sikte på å fylgje opp Kyrkjemøtet si handsaming av *Den norske kyrkja sitt grunnlag* (sak KM 06/14 og 04/15) som er eit framlegg til overordna føresegner for Den norske kyrkja.

Kyrkjerådet gjer i denne høyringa framlegg om ei heilskapleg kyrkjeordning. Kyrkjerådet vil komme tilbake til oppfølging av dei vedtaka i *vegvalsaka* frå 2016 (sak KM 08/16) som ikkje er handsama her. Det blir gjort framlegg om enkelte mindre justeringar i dei ordningane som gjeld i dag. Dette er oppdateringar av regelverket i tråd med den utviklinga som har vore mellom anna for at formuleringane skal følgje dei endringane som har skjedd i kommunelovgjevinga våren 2018.

Dei konkrete endringsframlegga er omtalt nærare i høyringsdokumentet.

Høyringsdokumentet og ein *regelspegel* – ein oversikt som visar paragrafane i den føreslåtte kyrkjeordninga stilt saman med dagens kyrkjelov – vil bli lagt ut på kyrkja sine nettsider.

Høyringsinstansane blir bedne om å nytte Kyrkjerådet sin høyringsportal på nettstaden www.kirken.no/hoeringer og gje sitt svar på følgjande spørsmål:

Har høyringsinstansen innspel til det vedlagte framlegget til kyrkjeordning som skal gjelde når ny trussamfunnslov tek til å gjelde?

Alle høyringssvara vil bli gjort tilgjengeleg på kyrkja si nettside. Høyringsfrist er 15. desember 2018.

Kapittel 1: Den norske kyrkja sitt grunnlag

Kapittel 1 i framlegget til kyrkjeordning, med tittelen *Den norske kyrkje sitt grunnlag*, skal fungere som grunnlagsføresegner for Den norske kyrkje. Desse fastset kva som er kyrkja sitt læregrunnlag og definerer identiteten som trussamfunn og folkekyrkje.

Kapittelet er delt i åtte paragrafar som tek vare på ulike sider ved kyrkja. Innhaldet er forma ut frå ei bestilling frå Kyrkjemøtet i 2015 (KM sak 04/15).

Læregrunnlaget - § 1

Den norske kyrkja sitt læregrunnlag er i dag fastlagt i Kong Christian Den Femtis Norske Lov frå 1687 (NL) 2-1. Etter grunnlovsendingane i 2012 er det eit behov for at Den norske kyrkja sjølv fastset læregrunnlaget sitt. Dette er også bekrefta i framlegget til ny trussamfunnslov § 10 første ledd, der det heiter «Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag og lære (...)».

Formuleringane i NL 2-1 lovfestar kyrkja si sjølvforståing etter reformasjonen. Det er denne identiteten Grunnlova ønskjer at kyrkja skal ta vare på når ho omtalar Den norske kyrkja som ei evangelisk-luthersk kyrkje i § 16.

Framlegget til ny føresegn inneber inga endring i læregrunnlaget, og det er lagt vekt på samanheng med ordlyden i dag. Føresegna formulerer korleis Den norske kyrkja definerer evangelisk-luthersk lære.

Deltaking i den økumeniske fellesskapen - § 2

På bakgrunn av vedkjenninga og ei luthersk sjølvforståing, kjenner Den norske kyrkja seg forplikta til å fremje synleggjeringa av einskapen i heile den verdsvide kyrkja.

Arbeidet for kyrkjeleg einskap gjev viktige impulsar til det kyrkjelege livet samstundes som det utfordrar Den norske kyrkja til stadig å tenke gjennom sjølvforståinga si og tolkinga av sitt eige læregrunnlag. Dette gjeld særleg for dei forpliktande økumeniske avtalane Den norske kyrkja har inngått. Sjølv om føresegna ikkje uttrykkjer nokon økumeniske føringar med omsyn til korleis ein skal skjøne læregrunnlaget, finn Kyrkjerådet det difor naturleg å sjå framlegget til § 2 i samanheng med § 1.

Dåp og teneste i kyrkjelyden - §§ 3 og 5

Innlemminga i det kristne fellesskapet skjer med dåpen. Den kyrkjerettslege konsekvensen av dette er at dåp er nødvendig for medlemskap i Den norske kyrkja. Alle døypte er kalla til eit liv i tru og teneste og er omslutta av det lokale kyrkjelege fellesskapet. I dette fellesskapet står alle døypte likt, med eit felles ansvar for kyrkja sitt liv.

Kyrkjerådet føreslår at arbeidet i kyrkjelyden blir omtala som eit tenestefellesskap mellom ulike frivillige og tilsette personar og grupper. I

tenestefellesskapet inngår også dei vigsla tenestene samt den overordna tilsynstenesta som biskopane har ansvaret for. Dei vigsla medarbeidarane skal leie kyrkjelyden innanfor det fagområdet dei er vigsla til. Dette skjer ikkje i staden for eller på vegne av, men *saman med* dei andre tilsette og samfunnet av alle dei døypte, som dei vigsla tenestene spring ut av.

Den norske kyrkja sitt oppdrag - § 4

Oppdraget til Den norske kyrkja kan seiast å vere todelt: både å forvalte nådemidla (Ord og sakrament) og – i forlenginga av dette – å forvalte ei diakonal grunnhaldning.

Oppdraget tek til i kyrkjelyden som er samla til gudsteneste. Her får menneske høyre evangeliet, her blir dei døypte og tek imot nattverden. Frå det fellesskapet i gudstenesta blir menneske sende ut, og slik fører dei vidare kyrkja si stadige sending (*missio*) med evangeliet. Sendinga blir konkretisert i formuleringa om at Den norske kyrkja er ein «vedkjennande, misjonerande, tenande og open folkekyrkje».

Folkekyrkjeomgrepet understrekar at Den norske kyrkja består av alle dei som er døypte inn i det kyrkjelege fellesskapet. Som folkekyrkje møter Den norske kyrkja allmenne livsrøynsler i samfunnet, og kyrkja søker gjennom gudstenester og kyrkjelege handlingar og i det ho elles driv på med å reflektere mangfaldet i menneskelivet. Dernest inneber omgrepet ei vektlegging av den lokale kyrkjelyden som ein viktig del av lokalsamfunnet og som ein av institusjonane som er med å binde samfunnet saman.

Organisering og leiing av Den norske kyrkja - § 6

Den grunnleggjande eininga i kyrkja er teologisk sett kyrkjelyden. Den er den eigentlege «staden» der kyrkja utfaldar kallet og oppdraget sitt. I norsk kyrkjeordning har kyrkjelyden alltid vore identifisert med soknet. Omgrepa sokn og kyrkjelyd kan slik opplyse kvarandre gjensidig. På den eine sida kviler sjølvstendet og det juridiske rammeverket som i dag omgjev soknet på identifikasjonen med kyrkjelyden, forstått som den lokale kyrkja. På den andre sida er kyrkjelyden i Den norske kyrkja i all hovudsak ei eining som blir definert utifrå ei geografisk gitt ramme, nemleg soknet. Sokneinndelinga er også eit uttrykk for den landsdekkande funksjonen kyrkja har: Det skal ikkje vere nokon stad innanfor riksgrensene der det ikkje finst ein lokal kyrkjelyd.

Den enkelte kyrkjelyden har ein stor grad av sjølvstende, samstundes er kyrkjelydane i Den norske kyrkja bundne saman gjennom ei sams vedkjenning og sams ordningar og leiingsstrukturar. Dette kjem til uttrykk ved formuleringa om at soknet ikkje kan løysast frå Den norske kyrkja. Kyrkjerådet ser på denne formuleringa som grunnleggjande i forståinga av korleis det enkelte soknet heng saman med den nasjonale kyrkjeorganisasjonen. Dette er grunnen til at setninga er teken inn i framlegget til kyrkjeordning jamvel om ho også står i framlegget til ny trussamfunnslov.

Confessio Augustana artikkel V uttrykkjer at det skal finnast ei ordna teneste med Ord og sakrament. Difor er det ein nødvendig del av kyrkjeordninga at det finnast ei slik ordna presteteneste i alle kyrkjelydar. Vidare skal alle kyrkjelydar stå under tilsyn av ein biskop. Tilsynet markerer at den lokale kyrkjelyden ikkje står aleine som ein avgrensa størrelse, men høyrer til i eit vidare fellesskap. Biskopane har dessutan eit særskilt ansvar for å verne om læra.

Styring og leiing av Den norske kyrkja går føre seg på alle nivå gjennom demokratisk valde organ. Læra om det allmenne prestedømet seier at alle medlemmer av kyrkja har like høg status. Denne læra har dermed ei teologisk grunngeving for ein demokratisk styringsmodell. At Den norske kyrkja er demokratisk leia, og at det blir lagt til rette for at flest mogleg av medlemene skal kunne delta i den demokratiske prosessen, er dessutan eit viktig kjenneteikn på Den norske kyrkja sin identitet som folkekyrkje.

Samtidig er tenesta med Ord og sakrament, slik ho er omtala ovanfor, gjeve eit særleg ansvar og ei spesiell fullmakt. Styring og leiing skjer som ei følge av dette i eit *samvirke* mellom leke medlemmer av kyrkja og dei som representerer den ordinerte tenesta. Samvirket går hovudsakeleg føre seg innanfor ramma av dei valde råda.

Alle kyrkjelege møte og råd har ei forplikting til lojalitet mot Den norske kyrkja sitt læregrunnlag, med ei tilvising til § 1. Framlegget er ei vidareføring av § 28 i kirkeloven.

Samisk kyrkjeliv - § 7

Det er ein naturleg konsekvens og vidareføring av Den norske kyrkja sitt arbeid med samisk kyrkjeliv at det samiske innslaget i Den norske kyrkja blir reflektert i ein eigen paragraf i kyrkjeordninga. Føresegna skal reflektere den tilstanden som gjeld i dag.

Den norske kyrkja sitt grunnlag som overordna regelverk - § 8

Det blir lagt opp til at grunnlagsføresegnene i kapittel 1 er overordna regelverket elles. Resten av kyrkjeordninga og andre kyrkjelege regelverk må dermed vere i samsvar med dei reglane og prinsippa som kjem til uttrykk i *Den norske kyrkja sitt grunnlag*.

Kapittel 2. Kyrkjeleg inndeling, kyrkja sine organ, medlemskap, kyrkjelege registre og kyrkjeleg stemmerett

Innleiing

Kapittelet omhandlar organiseringa av kyrkja, den kyrkjelege inndelinga og styringsorgana. Dette kapittel avløyser kapittel 1 i kirkeloven.

Den norske kyrkja er delt inn i bispedømer, prosti og sokn. Den kyrkjelege inndelinga omfattar pr. 1. januar 2018 11 bispedøme, 100 prosti og 1204 sokn.

Prostia og bispedøma er administrative einingar mens soknet både er ei rettsleg sjølvstendig eining og definerer den geografisk avgrensa kyrkjelyden. Denne strukturen blir vidareført.

Som følgje av endra reglar om medlemskap i ny trussamfunnslov foreslår Kyrkjerådet mindre justeringar i reglar om tilhøyring og medlemskap i tillegg til ordning for kyrkjelege registre og kyrkjeleg stemmerett. Dagens krav om å være busett i riket for å kunne være medlem av Den norske kyrkja blir foreslått lempa på, slik at også personar utan fast bustad, men som har tilknytning til ein kyrkjelyd, skal kunne registrerast som medlem. Det blir også foreslått å vidareføre ei ordning for tilhøyring for barn der ein eller begge foreldre er kyrkjemedlemmer.

Endringar i kyrkjeleg inndeling, namn på kyrkjer m.v. - § 9

Ordninga for endringar i den kyrkjelege inndelinga legg i dag avgjerslemynde til departementet, men for endringar innanfor bispedømet er dette ansvaret lagt til det enkelte bispedømerådet. Tilsvarande gjeld for fastsetting av namn på kyrkje, sokn og prosti. Etter framlegget til ny trussamfunnslov vil det bli heilt opp til Kyrkjemøtet å fastsetje føresegn om den kyrkjelege inndelinga. Kyrkjerådet gjer framlegg om å vidareføre bispedømerådet sitt ansvar, slik det er i dag. Elles blir det gjort framlegg om at Kyrkjerådet tek hand om endringar i inndeling med unntak av oppretting av og namn på nye bispedøme og andre endringar i grensene for bispedøme, ein gjer framlegg om at Kyrkjemøtet avgjer.

Kategorialkyrkjelydar og valkyrkjelydar - § 9

Dei alternative formane for kyrkjelydsdanning er kategorialkyrkjelydar og valkyrkjelydar. Kategorialkyrkjelydane rettar seg mot særlege kategoriar medlemmer. Valkyrkjelydar byggjer på personleg tilslutning uavhengig av bustad og rettar seg dermed ikkje mot ein særleg kategori medlemmer. Kyrkjerådet gjer framlegg om at forsøksordninga med valkyrkjelydar blir ført vidare som ei fast ordning.

Overordna føresegn om kyrkja sine styringsorgan - § 10

Kyrkja har styringsorgan både på sokne- og bispedømenivå og på nasjonalt nivå. Det blir gjort framlegg om ei føresegn som slår dette fast. Føresegna opnar for at Kyrkjemøtet også kan etablere andre organ, til dømes organ på prostinivå.

Kyrkjemøtet si rolle som øvste representative organ er lagt til grunn i dagens kyrkelov, men det er ikkje uttrykkeleg fastsett. Kva som ligg i å vere øvste representative organ, blir foreslått presisert ved å leggja til at det gjeld mynde til å ta endelege avgjerder.

Tilhøyrslø og medlemskap - § 11

Tilhøyrslø og medlemskap i Den norske kyrkja må bli regulert i kyrkjeordninga. Reglane i kirkeloven vil bli avløyst av meir generelle reglar om inn- og utmelding i ei ny trussamfunnslov. Dette inneber at det er behov for å fylle ut desse føresegnene. Til dømes er dåp eit medlemsvilkår i Den norske kyrkja som det blir gjort framlegg om

at blir teken inn som del av Den norske kyrkja sitt grunnlag. Eit anna spørsmål gjeld tilhøyrsløse og korleis kyrkja skal stilla seg til barn der ein eller bae foreldra er medlemmer i kyrkja.

Vilkåret for medlemskap er i tillegg til dåp at «bare person som er bosatt i riket og norsk statsborger i utlandet kan være medlem av Den norske kirke». Dette inneber at det berre er mogleg for personar med norsk fødselsnummer å bli medlem i kyrkja. Denne typen identifisering av medlemmer har vore nødvendig på grunn av finansieringsordninga for trus- og livssynssamfunn generelt. Når dette systemet blir lagd om i framlegget til ny trussamfunnslov, kan det også vere grunn til å sjå nærare på busettkravet som vilkår for medlemskap. Dei seinare åra har det vore ein auke av personar i Noreg utan fødselsnummer, men med lovleg opphald. Nokre av desse knyt seg til ein lokal kyrkjelyd, og det blir foreslått i kyrkjeordninga at også desse skal kunne registrerast som medlemmer.

Etter føresegnene i kirkeloven i dag, blir barn rekna som å høyre inn under Den norske kyrkja frå fødselen dersom ein av foreldra er medlem. Dette blir omtala som ei såkalla forrangsføresegn for Den norske kyrkja. Det vil si at å høyre til kyrkja har blitt registrert uavhengig av kva foreldra har uttrykt av ønskje omkva trossamfunn barnet skal høyre til. Kyrkjemøtet ønskjer ingen vidareføring av slike forrangsreglar. På den andre sida kan det vere ønskjeleg og viktig å uttrykke frå kyrka si side at barn av kyrkjemedlemmer blir rekna som å høyre til kyrkja frå fødselen av. På bakgrunn av dette blir det gjort framlegg om ei eigen føresegn i kyrkjeordninga om dette. Samtidig blir det lagt opp til ei ordning der registrering av at barn som høyrer til kyrkja krev melding og semje mellom foreldra. I dei fleste tilfelle vil melding bli gjeve i samband med dåp, og då vil barnet bli fullverdig medlem av kyrkja. Ettersom framlegget til trussamfunnslov ikkje legg opp til føresegner om at barn kan høyre til, er det behov for at kyrkjeordninga presiserer at dette kan bli registrert i tillegg til medlemskap, som for kyrkja føreset dåp.

Den norske kyrkja sitt medlemsregister - § 12

Framlegget til trussamfunnslov § 15 legg opp til fortsett lovregulering av at det skal vere eit sentralt medlemsregister for Den norske kyrkja og at også kyrkjelege handlingar skal bli registrerte. Framlegget til kyrkjeordning presiserer at medlemsregisteret også skal kunne omfatte barn som høyrer til og at kyrkjelege handlingar skal tas inn i registeret. Dersom kyrkja ikkje lenger får opplysningar om barn som høyrer til frå Folkeregisteret, vil slike registreringar vere avhengig av melding frå foreldra.

Nærare reglar om medlemsregisteret og kva for personopplysningar som skal registrerast er fastsett av Kyrkjemøtet i 2018. Formåla som desse opplysningane kan bli brukt til er fastsett i medlemsregisterforskriften, og har betydning for korleis den nye personopplysningslova og personvernforordninga (GDPR) skal bli etterlevd av alle kyrkjelege organ.

Soknebandsløysing - § 13

Medlemskap i kyrkja har ei nær tilknytning til soknet der ein er busett. Det er her medlemmen har kyrkjeleg stemmerett og kan få kyrkjelege tenester. Soknebandet er eit av dei viktigaste folkekyrkjelege trekka ved Den norske kyrkja. Det blir gjort framlegg om ei føresegn i kyrkjeordninga som slår fast som ein hovudregel at medlemskap i Den norske kyrkja er knyt til det soknet der ein er busett. Samtidig blir det gjort framlegg om ei justering i ordninga for soknebandsløysing. I kirkeloven § 4 er det i dag biskopen som i særlege høve og etter søknad frå vedkommande sokneråd kan samtykke i at ein person for eit avgrensa tidsrom blir gjeve stemmerett i eit anna sokn enn det vedkommande der er busett. Framlegget i kyrkjeordninga går ut på at vedkommande sokneråd etter søknad frå ein medlem kan samtykke i at dette får medlemskapet overført til eit anna sokn enn der vedkommande er busett eller til ein valkyrkjelyd. Ein rår til at biskopen blir klageinstans.

Stemmerett - § 14

På grunn av framlegget om ei ordning for soknebandsløysing blir det gjort framlegg om å vidareføre ei føresegn om at ingen kan ha stemmerett i meir enn eitt sokn.

Ettersom ein kategorialkyrkjelyd ikkje er eit sokn, vil ein medlem av ein kategorialkyrkjelyd likevel fortsatt ha stemmerett både i kategorialkyrkjelyden og i bustadssoknet. Også dette er ei vidareføring av gjeldande rett.

Kapittel 3. Verksemda i soknet. Soknet sine organ og deira oppgåvefordeling m.m.

Innleiing

Kapittel 3 i kyrkjeordninga skal avløyse kapittel 2 i kirkeloven, altså kirkeloven §§ 5 til 16. Det er ennå uklart om kommunen sitt ansvar for å finansiere verksemda i soknet blir ført vidare i framlegg til ny trussamfunnslov. Kyrkjerådet har likevel tatt utgangspunkt i dette.

Ein rår til mindre justeringar i enkelte paragrafar i dette kapitlet – oppdateringar som følger av endring i anna lovverk.

Reglane om soknemøtet og reglane om formene for soknerådet og kyrkjeleg fellesråd si verksemd blir vidareført.

Soknet sine organ - § 15

Kyrkjerådet gjer framlegg om at sokneråd innanfor ein og same kommune skal kunne etablere felles sokneråd for fleire sokn utan at det er avgrensa til ei forsøksordning.

Framlegget er i første rekke grunngjeve med at det mange stader har vist seg så vellykka med ei slik ordning innanfor ramma av forsøk, at det bør bli opna for ei meir permanent tilgjenge, som ikkje treng å bli grunngjeve med forsøk – eller leie til soknesamanslåing.

Etter framlegget i denne paragrafen overtar Kyrkjerådet den godkjenningssmynden som kirkeloven § 5 legg til departementet. Unntak frå dette er den nemnte føresegna om felles sokneråd på meir permanent basis.

Samansetting, valbarheit, om å tre ut m.m. - §§ 16 - 18

Samansetting av soknerådet blir etter framlegget vidareført som i dag.

Dei tilknytte føresegnene i kirkeloven om plikt til å ta imot val og rett til fritak blir etter framlegget harmonisert med føresegnene i valgloven for dei same forholda når ein skal velje kommunestyre, slik at det held å gje skriftleg erklæring om at vedkommande ikkje ønskjer å stille til val på den aktuelle vallista innan ein fastsett frist, for å få fritak. Føresegnene om deltaking for biskopen, prosten og andre i soknerådsmøte blir også etter framlegget vidareført.

Føresegnene om å tre ut av soknerådet i valperioden blir i hovudsak vidareført i § 17 i framlegget. Kirkeloven si føresegn om å tre ut byggjer i dag på kommuneloven av 1992. Stortinget handsama våren 2018 ei ny kommunelov som medførte nokre språklege endringar. Kyrkjerådet rår til å gjere nokon mindre endringar for å harmonisere føresegnene med den nye kommuneloven.

Dagleg leiar av soknerådet si verksemd - § 19

Kirkeloven § 8 andre ledd om dagleg leiar av soknerådet si verksemd blir ført vidare i ein ny § 19 i kyrkjeordninga.

Oppgåvefordelinga mellom sokneråd og kyrkjeleg fellestråd - §§ 20, 23, 24 og 25

Det er ingen endringar i oppgåvefordelinga mellom sokneråd og kyrkjeleg fellestråd i dette høyringsframlegget.

Det er etter framlegget inga endring i samansetting av kyrkjeleg fellestråd, men som følgje av at Kyrkjemøtet ikkje har mynde til å fastsetje reglar som pålegg kommunen å velje ein representant til kyrkjeleg fellestråd (og til sokneråd i eittsoknskommunar), blir det presisert at kommunen *kan* peike ut ein slik representant. Dersom det fortsatt blir kommunal finansiering bør ein frå kyrkja si side forvente at kommunen er representert i kyrkjeleg fellestråd.

Når det gjeld avklaring av økonomiforvaltning for soknet sine organ har departementet i eit brev frå 14. februar 2018 varsla at dei «i det vidare arbeidet med lovframleggene [vil] vurdere nærmere om regnskapsloven bør gjerast gjeldende for soknene.» Dette kan få verknad for utforminga av føresegna om at «Reglar om budsjettordning, rekneskapsføring og revisjon blir gjevne av Kyrkjemøtet», som er tatt inn i § 20. Det same gjeld tilsvarende føresegn i § 25.

Soknemøtet - §§ 21 og 22

Kyrkjerådet foreslår at dagens to føresegner om soknemøtet i kirkeloven §§ 10 og 11 blir ført vidare tilnærma uendra. Presiseringa i framlegget til § 22 første ledd om at

soknemøtet berre avgjer saker om innføring av gudstenestelege bøker i kyrkja *når Kyrkjemøtet har overlata spørsmålet til avgjerd i soknemøtet*, er i samsvar med rettstilstanden i dag. Dette går mellom anna fram av brev frå Kulturdepartementet til Kyrkjerådet 22. juni 2017.

Opptak av lån - § 26

Kirkeloven § 16 er her vidareført med unnatak av føresegna i § 16 tredje ledd om konkursvern for soknet som er vidareført i framlegg til ny trussamfunnslov § 12 sjuande ledd.

Kapittel 4. Kyrkjebygg

Innleiing

Framlegget til ny trussamfunnslov legg opp til ei nedbygging av lovreguleringa av kyrkjer slik ho er i dag. Samtidig blir det gjort framlegg om ei lovføresegn om at Kyrkjemøtet gjev reglar om krav til kyrkje, forvaltning av kyrkje og fond som høyrer til, kyrkja sitt inventar og utstyr, og om bruken av kyrkja, medrekna betaling for bruk.

Det er gode grunner for å gjennomgå og endre enkelte føresegner om kyrkjebygg. Kyrkjemøtet gjorde også i sak KM 15/15 vedtak om endringar. Desse vedtaka blir *ikkje* følgde opp i denne høyringa, men Kyrkjerådet vil komme tilbake til dette på eit seinare tidspunkt.

Kyrkjer er signalbygg som både er ein viktig del av kulturarven og samtidig skal fungere som lokale til kyrkjeleg aktivitet i dag. Desse omsyna blir i dag ivareteke gjennom godkjenningsordningar og nærare retningslinjer i eit eige rundskriv (*T-3/2000 Forvaltning av kirke, kirkegård og kirkens omgivelser som kulturminne og kulturmiljø*). Med den heimelen som det er gjort framlegg om i ny trussamfunnslov, vil Kyrkjemøtet i samarbeid med Riksantikvaren kunne fastsetje ordningar og sakshandsamingsregler som fortsatt sikrar ei kulturminnefagleg handsaming av kyrkjebyggsaker, ut over det som kan bli pålagd i medhald av kulturminnelova sine gjeldande føresegner.

I denne høyringa rår Kyrkjerådet til at kirkeloven sine føresegner om kyrkjebygg blir tekne inn i kyrkjeordninga. Godkjenningsordningar vil i framlegget svare til dei som gjeld i dag, men med den forskjellen at departementet ikkje lenger vil vere godkjennings- eller klageinstans.

Definisjon av og eigeomsrett til kyrkje - § 27

Framlegget til trussamfunnslov § 13 vidarefører regelen i kirkeloven § 17 om at kyrkja er soknet sin eigeom med mindre anna følgjer av særskilt rettsgrunnlag. Ein

rår til å presisere i føresegna at etter at kyrkjeordninga har trådd i kraft, er godkjenning frå Kyrkjerådet avgjerande for om nye bygg skal definerast som kyrkje.

Føresegna vidarefører også føresetnaden om at det skal vere kyrkje i alle sokn.

Når dette blir vidareført i kyrkjeordninga, vil føresegna kunne få eit anna innhald enn i dag. Etter gjeldande kyrkjelov har kommunen eit økonomisk ansvar for bygging av kyrkjer, og når det blir oppretta eit nytt sokn får kommunen ei forplikting etter loven. I kyrkjeordninga vil føresegna først og fremst leggje avgrensingar på muligheita til å opprette nye sokn på stader der det ikkje er kyrkje frå før. Dersom det ikkje er kyrkje frå før i eit område der ein ønskjer å opprette eit nytt sokn, må finansiering av ny kyrkje bli avklart nærare i kvart tilfelle. Føresetnaden vil også vere at dette skal vere ein kyrkje etter kyrkjeordninga. Det vil seie at ulike former for fleirbrukshus, kulturhus eller liknande ikkje er tilstrekkeleg. For sokn der det ikkje er kyrkje i dag, vil føresegna kunne halde oppe ei forventning om at det skal bli bygd kyrkje.

Forvaltning og avgrensing av rådvelde - § 28

Hovudregelen om at forvaltninga av kyrkja høyrer under kyrkjeleg fellestråd, slik det går fram av kirkeloven § 18, blir etter framlegget ført vidare utan endring. Det same gjeld føresegnene om avgrensing av rådvelde, som inneber at kyrkjer ikkje kan bli avhenda, pantsatt eller påhefta bruksrettar. Føresegna om at bispedømerådet i visse tilfelle kan samtykke i sal av fast eigedom tilhøyrande kyrkja blir også ført vidare.

Ei særleg problemstilling som har blitt vurdert, er langtidsutleige av kyrkjer. I situasjonar der kyrkjeforvaltninga står ovanfor store avgjerder, som å ta ei kyrkje ut av bruk, langtidsutleie eller nedlegging, kan ein stille spørsmål om kor langt fellestrådet si mynde til å disponere over kyrkjebygget rekker. Biskopen forordnar gudstenester i kyrkja, og regelverket for bruk av kyrkjer regulerer soknerådet si bruk av kyrkjer. Når ei kyrkje ikkje lenger har forordna gudstenester og ein skal avgjere om vidare bruk, er gode lokale prosessar viktige. Kyrkjerådet rår ikkje til endringar i regelverket på dette området nå.

Elles omfattar føresegna også biskopen si godkjenningsmynde for anskaffing og avhending av kyrkja sitt inventar og utstyr og soknerådet si plikt til å føre register over inventar og utstyr. Her er det ingen endring.

Det blir foreslått ei opning for at Kyrkjerådet kan samtykke i salg av kyrkjer når særlege grunnar tilseier, slik som dagens føresegn kor mynde er lagt til departementet. Fast eigedom elles som eit sokn eig og som ikkje er nødvendig for kyrkja, kan avhendast med samtykke av bispedømerådet. Dette er også ei vidareføring av gjeldande rett og vil for eksempel kunne vere aktuelt dersom det skal skiljast ut ein parsell frå kyrkjetomta.

Kyrkjefond - § 29

Føresegna i kirkeloven om kyrkjefond blir etter framlegget vidareført uendra. Hovudregelen er at kapital som er knyt til ei kyrkje skal samlast i eit

fond, og avkastninga skal då gå til drift og vedlikehald av kyrkja. Kyrkja er i hovudsak finansiert over kommunebudsjetta, og truleg har kyrkjefond ikkje lenger særleg betydning. Testamentariske gáver til kyrkja eller kyrkjelyden skal brukast til det formålet dei er gjeve til.

Betaling for bruk av kyrkja - § 30

Kyrkjemøtet har gitt nærare reglar for bruk av kyrkja, som mellom anna gjev soknerådet tilgang til å låne ut kyrkja til dømes til konsertar, og presten har rett til å bruke kyrkja til mellom anna kyrkjelege handlingar. I samband med at kirkeloven blei vedteken blei det lagt til grunn at kyrkjemedlemer i soknet skulle kunne få utført kyrkjelege handlingar utan å måtte betale for det. I andre tilfelle vil kyrkjeleg fellesråd kunne krevje betaling etter nærare reglar godkjent av bispedømerådet. Denne regelen, som i dag går fram av kirkeloven § 20, blir etter framlegget vidareført uendra.

Bygging av ny kyrkje - § 31

Kirkeloven § 21 gjeld godkjenning når ein skal byggje ny kyrkje og godkjenning når ein skal legge ned, byggje om eller utvide ei kyrkje. Ein rår til at gjeldande reglar på dette området blir ført vidare, men med den endringa at Kyrkjerådet tek over som godkjenningssinstans der departementet til nå har hatt denne oppgåva. Ombygging og utviding av kyrkjer blir i dag ivareteke av biskopane etter delegasjon frå departementet, jf. rundskriv T-3/2000 som nemnt over. Her rår ein til at mynde blir lagt direkte til biskopen i kyrkjeordninga og Kyrkjerådet kan gje nærare regler. Dette inneber at ein til dømes vil kunne fastsetje ei klageordning som svarer til den ein har i dag der Riksantikvaren kan klage på biskopen si avgjerd om å godkjenne ombygging eller utviding.

Føresegna i kirkeloven om at ein ikkje kan byggje nærare enn 60 meter frå kyrkje i spreidd bygd område utan løyve, er ikkje aktuell å føre vidare i kyrkjeordninga. Omsynet til kyrkja sine omgjevnader vil måtte tas hand om gjennom anna lovverk som mellom anna reglane i plan- og bygningsloven.

Kapittel 5. Regionale og nasjonale kyrkjelege organ

Kapittel 5 skal erstatte kirkeloven kapittel 4. I all hovudsak er dei same oppgåvene for og samansettinga av regionale og nasjonale kyrkjelege organ vidareført. Kyrkjerådet gjer framlegg om ei ny organisering av Den norske kyrkja sitt økumeniske og internasjonale samarbeid som medfører endring av Mellomkyrkjeleg råd.

Bispedømerådet - §§ 32 - 34

Kyrkjerådet legg i denne omgangen opp til å føre vidare føresegnene om bispedømerådet si samansetting i kyrkjeordninga. Kyrkjerådet rår likevel til at føresegner om bispedømerådet sine varamedlemer blir tekne direkte inn i kyrkjeordninga, at det blir presisert at alle leke medlemer blir valde direkte og

at reglane i kyrkjeordninga § 16 tredje og fjerde ledd om plikt til å ta imot val og fritak til soknerådet skal gjelde tilsvarande for bispedømerådet.

Kyrkjerådet gjer framlegg om å ta inn ein eigen § 33 om bispedømerådet sin tilgang til å gje leiaren eller eit arbeidsutval fullmakt til å ta avgjerd i saker på sakleg avgrensa område som elles skulle vore avgjort av rådet. Dette er en vidareføring av gjeldande rett som blir tydeliggjort gjennom ein ny paragraf, etter mønster frå tilsvarande føresegner om sokneråd og kyrkjeleg fellelråd.

Kyrkjemøtet - §§ 35 - 36

Til liks med bispedømerådet si samansetting blir gjeldande samansetting av Kyrkjemøtet vidareført for valperioden 2019–2023. Kyrkjerådet rår likevel til at det blir presisert direkte i kyrkjeordninga § 35 at preses i Bispemøtets og leiar av Samisk kyrkjeråd er medlemmer av Kyrkjemøtet. Det fører ikkje til endringar i høve til i dag, ut over at føresegnene om dette blir flytta frå underliggande regelverk inn i sjølve kyrkjeordninga.

Kyrkjemøtet sine oppgaver vil kome fram i ei rekke paragrafer i kyrkjeordninga, og nokon føresegner vil også vere regulert av trussamfunnsloven. Paragraf 36 om Kyrkjemøtet sine oppgaver inneheld difor berre nokon av oppgåvene til Kyrkjemøtet. Kyrkjerådet rår i hovudsak til å vidareføre føresegnene om Kyrkjemøtet sine oppgaver, men med nokon endringar:

- Gjeldande føresegn om at Kyrkjemøtet foreslår «retningslinjer for kirkelig inndeling» blir oppheva. Ein ser dette som overflødig når mynde til å fastsetje nærare føresegner om endring i kyrkjeleg inndeling og namn på kyrkje, sokn og prosti er lagt til Kyrkjemøtet. Sjå kapittel 2.
- Gjeldande føresegner i Kyrkjemøtet si forretningsorden § 2-4 om at saker av læremessig karakter må leggjast fram for Bispemøtet før handsaming i Kyrkjemøtet, blir teken inn i sjølv kyrkjeordninga.

Kyrkjerådet - §§ 37 - 38

Det blir gjort framlegg om at Kyrkjerådet si samansetting blir fastsett i kyrkjeordninga § 38 i tråd med vedtak i Kyrkjemøtet i 2018. Det inneber at rådet skal ha elleve leke medlemmer, eitt frå kvart bispedøme, ein lek kyrkjeleg tilsett, fire prestar valde av Kyrkjemøtet og ein biskop vald av Bispemøtet.

Kyrkjerådet sine oppgaver blir ført vidare i kyrkjeordninga § 38, men ein rår til å ta inn ei føresegn om at saker som har læremessig karakter og som skal avgjerast endeleg av Kyrkjerådet, må leggjast fram for Bispemøtet før endeleg avgjerd, i en parallell til tilsvarande føresegner for Kyrkjemøtet. Dersom vedtak i Kyrkjerådet andre gong ikkje er i samsvar med siste tilrådinga frå Bispemøtet, blir saka send til Kyrkjemøtet for avgjerd.

Bispemøtet - § 39

Kyrkjerådet gjer framlegg om å fastsetje ei ny føresegn om formålet for Bispemøtet i kyrkjeordninga § 40 andre ledd, som gjer tydeleg det kollegiale aspektet ved biskopene si tilsynsteneste. Kyrkjerådet rår også til å føre vidare ordninga med at Bispemøtet som hovudregel ikkje kan binde den enkelte biskopen i deira utøving av eigne tenestefunksjonar. Ein vil likevel opna for at det i medhald av kyrkjeordninga kan bli gjort særskilte unntak frå hovudregelen. Dette vil til dømes vere aktuelt i tilfelle der Bispemøtet har fått mynde til å gje regler som har betydning for biskopene si teneste. Det blir vidare gjort framlegg om å gjere det reglementet Bispemøtet har i dag overflødig, gjennom å ta inn dei viktigaste føresegnene i kyrkjeordninga, i staden for at Kyrkjemøtet fortsatt skal gje nærmare regler. Det inneber at det blir teken inn føresegner i paragrafen, om at Bispemøtet skal ha sekretær og at Bispemøtet fastsetjer nærmare forretningsorden for verksemnda. Kyrkjemøtet har tidlegare avgjort at Bispemøtet handsamer læreklager og at også klagenemnda kan melde saker til Bispemøtet. Dette blir difor teken inn i § 39.

Den norske kyrkja si klagenemnd - §§ 40 - 41

Kyrkjerådet gjer framlegg om å føre vidare samansetting og oppgåver for Den norske kyrkja si klagenemnd gjennom å ta inn føresegner om dette i kyrkjeordninga §§ 40 og 41.

Samisk kyrkjeråd - §§ 42 – 43

Kyrkjerådet gjer framlegg om å ta inn føresegner om Samisk kyrkjeråd si samansetting og oppgåver i kyrkjeordninga §§ 42 og 43. Framlegget bygger på samansetting og oppgåvefordeling i dag, slik det kjem til uttrykk i Statutter for Samisk kyrkjeråd.

Mellomkyrkjeleg råd i ei ny tid – økumenikk og internasjonalt samarbeid

Mellomkyrkjeleg råd er i dag eit organ som er vald av Kyrkjemøtet, som har i oppdrag å ivareta Den norske kyrkja si økumeniske og internasjonale relasjonar. Mellomkyrkjeleg råd har sidan 1984 vore eit råd under Kyrkjemøtet. Rammeføresetnadene for økumenikk, interreligiøs dialog og internasjonalt samarbeid har endra seg sidan 1984, noko som har gjort at desse oppgåvene tydeligare har blitt eit ansvar for heile kyrkja. Kyrkjerådet gjer difor framlegg om ei ny organisering av Den norske kyrkja sitt økumeniske og internasjonale samarbeid som inneber at Mellomkyrkjeleg råd blir endra til eit fagutval, til dømes knyt til både Kyrkjerådet og Bispemøtet. Endringa fører med seg at organet får ei tydeligare fagleg rolle, samtidig som den demokratiske forankringa til saksfeltet blir ført vidare gjennom at viktige avgjerder blir gjort av Kyrkjerådet eller Kyrkjemøtet, avhengig av sakstype.

Som følgje av at Kyrkjerådet gjer framlegg om å endre Mellomkyrkjeleg råd sin status til eit fagutval, ser ein det ikkje som aktuelt å ta inn føresegner om rådet i kyrkjeordninga, men Kyrkjerådet ser det som naturleg at Kyrkjemøtet fastset nærare reglar om Mellomkyrkjeleg råd.

Ungdomsdemokrati - § 44

Kyrkjerådet gjer framlegg om å regelfeste i kyrkjeordninga ein struktur for ungdomsmedverking i Den norske kyrkja. Framlegget inneheld ein formålsparagraf, føresegner om ungdomsting og ungdomsråd i alle bispedøme og føresegner om eit nasjonalt Ungdommens kyrkjemøte og eit nasjonalt utval som ønskjer å kalle Den norske kyrkja sitt ungdomsutval. Framlegget inneber ei formalisering av ungdomsstrukturen i dag.

Kapittel 6. Forskjellige føresegner

Kapittel 6 i kyrkjeordninga skal erstatte nødvendige føresegner i kirkeloven kapittel 5, som ikkje er overflødige eller dekkja andre stader.

Rett og plikt til å delta i møte - § 45

Kyrkjerådet gjer framlegg om å føre vidare føresegner om møte- og stemmeplikt i kyrkjelege organ, som i dag er fastsett i kyrkjelova, med eitt unntak: Ein rår til at medlemmer i kyrkjelege organ i ungdomsdemokratiet i Den norske kyrkja ikkje skal ha stemmeplikt.

Prestane, prostane og biskopane si teneste - § 46

Føresegna er ei vidareføring av kirkeloven § 31 med unntak av andre ledd om at «All prestatjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser.» Denne føresegna er ført vidare i framlegg til ny trussamfunnslov § 14 andre ledd.

Medlemskapsvilkår for tilsette og ombod - § 47

Som følge av at det ifølge lovutkastet til ny trussamfunnslov ikkje lenger vil vere lovfesta ein tilgang til å fastsetje eit generelt medlemskapskrav for kyrkjelege ombod og tilsette i Den norske kyrkja, vil krav om medlemskap komme inn under dei generelle reglane i likestillings- og diskrimineringslova. Kyrkjerådet legg likevel til grunn at det er mogleg å fastsetje medlemskapskrav for kyrkjelege ombod (t.d. soknerådsmedlemmer), og rår difor til å føre vidare eit slikt krav. Kyrkjerådet gjer også framlegg om å fastsetje i kyrkjeordninga at organa som er ansvarlege for tilsetting skal stille krav om medlemskap i Den norske kyrkja for tilsetting i kyrkjelege stillingar som inneheld eit ansvar for kyrkja si lære, i tråd med tilgangen i likestillings- og diskrimineringslova § 9. Biskopen vil i særlege høve kunne dispensere frå kravet. Samtidig gjer ein framlegg om å fastsetje i kyrkjeordninga at organ med ansvar for tilsetting plikter å vurdere om det er tilgang til å stille krav til medlemskap for andre kyrkjelege stillingar.

Kirkeloven § 29 om at kyrkjelege organ kan krevje framlegging av barneomsorgsattest frå personar som skal ha oppgåver som er knytt til mindreårige, er ført vidare med ei tilsvarande føresegn for alle trus- og livssynssamfunn, i trussamfunnslova § 19.

Kyrkjerådet legg til grunn at praksis i dag blir ført vidare og at heimelen i trussamfunnslova er tilstrekkeleg.

Partssamansett utval m.m. - § 48

For å sikre fortsatt gode ordningar for medråderett for kyrkjeleg tilsette som har kyrkjeleg fellesråd og sokneråd som arbeidsgjevarorgan, gjer Kyrkjerådet framlegg om å føre vidare føresegna frå kyrkjelova § 35 med nokre mindre endringar.

Framlegget søkjer å harmonisere føresegna med den nye kommuneloven § 5-10.

Det blir presisert at alle tilsette er valbare og stemmeføre til partssamansette utval, også dei som eventuelt ikkje er medlemmer av Den norske kyrkja.

Kyrkjerådet gjer framlegg om at føresegna i kirkeloven § 35 andre ledd, ikkje blir ført vidare i kyrkjeordninga, sidan ho blir sett som overflødig. Det følgjer av rettssubjekta *soknet* og *Den norske kyrkja* si private autonomi at organa for dei vil kunne gje ein arbeidsgjevarorganisasjon fullmakt til å inngå og seie opp tariffavtale, innanfor deira nærare ansvarsområde. Dessutan å gje eller ta imot kollektiv arbeidsoppseiing på vegne av rettssubjektet. Kyrkjerådet meiner det difor er overflødig å vidareføre slike føresegner i kyrkjeordninga.

Sakshandsamingsregler - § 49

Kyrkjemøtet har gått inn for at det fortsatt skal bli fastsett i lov at forvaltningsloven, offentleglova og reglane om offentlege organ i arkivloven skal gjelde for Den norske kyrkja. Kyrkjerådet gjer framlegg om ei føresegn også i kyrkjeordninga § 49 som fører vidare dette og dessutan særreglane i habilitetssaker som gjeld i dag.

Kyrkjerådet gjer framlegg om å fastsetje at mållova blir lagt til grunn for den verksemnda som blir dreve av kyrkjelege organ. Dette er meint som en vidareføring av tidlegare rett, slik den var fram til 1. januar 2017. Det inneber at avgrensing av mållova for Den norske kyrkja til å gjelde den administrative delen av verksemnda, og rettleiing som ein finn i mållovas forarbeider, fortsatt vil gjelde. Med den administrative delen av verksemnda er meint kontordrift.

Endringsreglar - § 50

Vidare gjer Kyrkjerådet framlegg om særskilte endringsregler for føresegnene i kapittel 1 *Den norske kyrkja sitt grunnlag*, etter modell frå Grunnloven. Ein slik prosedyre inneber at eit framlegg om endring kan framsetjast, men ikkje tas til handsaming i ein kyrkjemøteperiode. Først i neste periode, etter eit val, kan ein realitetshandsame framlegget og det treng 2/3 fleirtal for å bli vedteke. Ein gjer også framlegg om særskilte endringsreglar knyt til dei i føresegnene i kyrkjeordninga som regulerer Bispemøtet si rolle som læreorgan overfor Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet.

Endringar av desse føresegnene krev også 2/3 fleirtal. Andre føresegner i kyrkjeordninga kan endrast med allment fleirtal.



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Alice Elnes	200	18/04700-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømmeråd 2016-2019	14.12.2018

Høring om personalreglement for Den norske kirke. Møre bispedømmeråd sin uttale.

Vedlegg:

Brev til høringsinstansene. Høring om personalreglement for Den norske kirke
 Forslag til nytt Personalreglement for Den norske kirke
 Merknader til de enkelte bestemmelser til forslag om nytt Personalreglement for Den norske kirke

Saksorientering

Bakgrunn

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet forslaget som foreligger om nytt personalreglement. Det er ønskelig å sammenfatte følgende personalreglement til ett fell reglement:

- Personalreglement for tilsatte i Kirkerådet
- Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene
- Personalreglementet for menighetsprester, til ett felles reglement.

Dette må sees i lys av en samordning av avtale og regelverk generelt i rDnk. En kan også se dette i lys av effektiviseringsprosessen av merkantile tjenester som er i gang i kirken. En har et ønske om å lage regelverk med tilhørende systemer og prosedyrer som er mindre ressurskrevende.

Viktige endringer

Det er spesielt på to områder at en finner betydelige materielle endringer fra eksisterende reglement; For det første foreslår man at tilsetninger ved bispedømmekontorene skal foretas av et tilsettingsråd og ikke som i dag av bispedømmerådet. Dette er i tråd med gjeldende praksis i Kirkerådet. Tilsetting av stiftsdirektør og øvrige lederstillinger foreslås fortsatt å ligge til bispedømmerådet.

Den andre betydelige endringer som foreslår, gjelder menighetsrådenes innvirkning ved tilsetting av prest. Dette må sees i lys av Kirkemøtets vedtak i sak KM 08/16 der man vedtok at menighetsrådenes rolle ved tilsetninger i alle stillinger skal styrkes. I dag har rådene en rolle ved intervju og ved at de har uttalerett vedrørende prioritering av søkerne. Det nye forslaget legger opp til at menighetsrådene skal ha en representant i innstillingsrådet. De vil da også ha myndighet til hvem som kalles inn til intervju siden denne retten ligger til alle medlemmene i innstillingsrådet.

I dette høringssvaret vil vi både bekrefte de endringer vi finner gode, og påpeke forslag til endringer der det synes hensiktsmessig.

Forslag til Høringssvar for Personalreglementet for Den norske kirke.

Møre bispedømmeråd er positive til at de tre reglementene som i dag dekker tilsetting av prester, tilsetting ved bispedømmeadministrasjonene og tilsetting i Kirkerådet erstattes av ett felles reglement.

Vi vil kommentere følgende:

1.

I § 4 ledd 3 sies det at stillinger kan lyses ut internt etter drøfting. Dette skal ikke gjelde prester og lederstillinger. Disse skal ifølge forslaget alltid lyses ut offentlig.

Vi er enige i at hovedregelen alltid skal være offentlig utlysning for alle stillinger, men gir tilslutning for den åpning som gis med intern utlysning i visse tilfeller. Vi støtter at dette ikke skal omfatte lederstillinger, og ønsker også her å legge til proster hvor utlysning alltid bør skje.

Vi ser derimot ingen grunn til at prester skal være unntatt den åpning det gis i det nye forslaget for intern utlysning under gitte omstendigheter. Det kan i noen tilfeller være tungtveiende personalpolitiske grunner eller spesielle strategiske og økonomiske grunner i virksomheten, som gjør at en intern utlysning kan være den beste løsningen for både prestestillinger og andre stillinger som ikke er definert som lederstillinger.

2.

I § 5 under listen om hva utlysningen skal inneholde, ber vi om at «målform i tjenesten» skal gjelde for alle stillinger og ikke bare skal gjelde for tilsetting av prester.

3.

§ 5 nest siste ledd virker uklar. Hvis en stilling besettes internt vil det vel måtte ha vært en forutgående drøfting og beslutning om dette og dermed ikke grunnlag for ekstern utlysning? Slik setningen nå står kan det virke som man lyser ut en stilling som en ren proforma sak.

4.

Møre bispedømmeråd støtter endringen i § 8 i første ledd om at en representant for det eller de berørte menighetsråd skal sitte i innstillingsrådet. Dette er en god oppfølging av Kirkemøtes vedtak (KM 08/16).

Menighetsrådenes mer aktive rolle i tilsettinger vil føre til noe mer aktiv oppfølging og opplæring og økt byråkrati, men vil være en reel styrking av deres påvirkning ved tilsetting av prester.

Vi ber om at reglementet presiserer at representanten fra menighetsrådet skal være et valgt medlem av rådet. Å styrke den valgte ledelsens ansvar og myndighet svarer bedre til Kirkemøtes anliggende.

5.

I § 9 2.ledd står det om øvrige lederstillinger ved bispedømmekontorene. Det vil være nyttig med en nærmere presisering av hva som defineres som lederstillinger for å få lik praksis i hele rettssubjektet. Skal en forutsetning ved at det defineres som lederstilling være at man er plassert inn i lederavtalen? Eller tenker man seg at en avdelingsleder er en leder?

For øvrig gir Møre bispedømmeråd sin tilslutning til at stiftsdirektør, og de som etter nærmere definisjon er ledere, fortsatt blir tilsatt av bispedømmerådet.

Vi støtter forslaget som fremkommer i 3.ledd om tilsetting av ansatte ved bispedømmekontorene. At tilsetting av tilsatte i Kirkerådet og bispedømmekontorene skal skje av et tilsettingsråd, med nærmeste foresatte som innstillende myndighet, vil både være en forenkling av tidligere praksis og mer i tråd med den tilsettingspraksis som har utviklet seg i offentlig sektor, der administrativ ledelse får større påvirkning på å rekruttere sine ansatte.

6.

I § 11 om behandling av søkere er det kommet et tillegg om behandling av søknader fra tidligere reglement. Søkerlisten skal nå snarest sendes til både innstillende myndighet og *tilsettingsmyndigheten*. I dagens reglementet står bare innstillende myndighet. Det nye forslaget bidrar til økt arbeid og byråkratisering. Vi finner ingen god grunn til at tilsettingsmyndigheten trenger søknadene på dette stadium av tilsettingsprosessen. Tilsettingsmyndighetene får etter dagens ordning de nødvendige papirer og opplysninger i god tid før de skal fatte et vedtak i tilsettingssaken.

7.

I § 11 3.ledd står setningen at «det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før skal innkalles». Til enhver stilling bør man kalle inn til intervju de av søkerne som man finner aktuelle for den konkrete stillingen. Man vurderer den aktuelle søker opp mot den aktuelle stilling. Setningen at det skal vurderes konkret om søkere som er kjent fra før skal innkalles, virker unødvendig og bør strykes.

8.

I § 12 3.ledd som omhandler intervju av prost står det at «Ytterlige» inntil to representanter fra ulike menighetsråd i prostiet kan delta. Det synes uklart om dette betyr at det totalt kan være inntil to representanter totalt fra menighetsrådene eller om ordet «ytterlige» henviser til setningen foran om tilsetting av menighetsprest, og at ytterlige da betyr at man kan ha 3 eller 4 representanter fra menighetsrådene til stede i intervjuet. Vi mener formuleringen fra dagens reglement er bedre; «Ved tilsetting av prost velger menighetsrådene inntil tre representanter(-)»

9.

I § 16 5.ledd legges det opp til at to arbeidstakerorganisasjoner skal tiltre i tilsettingssaker med tale, forslags og stemmerett. Denne bestemmelsen som i dag finnes i personalreglementet for ansatte i Kirkerådet i § 7.3, vil føre til en forskyvning i myndigheten til Bispedømmet som et politisk valgt organ. Vi ønsker at bestemmelsen fra nåværende reglement § 10 5. videreføres: *Arbeidstakerrepresentanten fra den/de arbeidstakerorganisasjoner hvor søkerne er organisert, har møte og talerett i bispedømmerådet under behandlingen av en tilsettingssak.*

10.

I § 19 siste ledd handler om hva som skal vektlegges sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen. Her ønsker vi at kriteriet fra dagens reglement om «behov for forflytning» skal videreføres. Å opprettholde dette som et av kriteriene for tilsetting, er ikke bare et godt ledd i en personalpolitikk. Det vil også være et virkemiddel for virksomheten til på best mulig måte å disponere sine totale personalressurser.

Prostemøtet sine innspill i møte 5. desember:

Kontaktmøtet sin innspill til høringen i møte 6. desember:

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd vedtar Høringssvaret for Personalreglement for Den norske kirke med de innspill som er fremkommet under behandling av saken.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Høringsinstansene

Dato: 19.10.2018

Vår ref: 18/04646-1

Deres ref:

Høring om personalreglement for Den norske kirke

Kirkerådet sender med dette forslag til nytt personalreglement på høring til bispedømmerådene, Bispemøtet, biskopene og fagforeningene innen Den norske kirke.

Bakgrunn

Et partssammensatt utvalg har de siste månedene arbeidet med å utforme et nytt, felles personalreglement for rettssubjektet Den norske kirke, til erstatning for dagens tre reglementer. Dette arbeidet har resultert i et omforent forslag til nytt regelverk som nå sendes på høring.

Dagens ordning med tre personalreglementer med på enkelte punkter sterkt avvikende ordninger, er unødig ressurskrevende – særlig fordi brukerne av reglementene får et mer komplekst og uoversiktlig rettsstoff å sette seg inn i og anvende. Det er derfor ønskelig utarbeide ett felles reglement med – så langt det er hensiktsmessig – felles ordninger. Dette er bakgrunnen for Kirkerådets initiativ til å opprette utvalget.

Utvalget ble nedsatt i kontaktmøte mellom partene 9. februar 2018 og har hatt tre møter før saken gikk på høring. Utvalget har bestått av:

Stig-Jørund B. Arnesen, Fagforbundet/LO
Svein Mikkjel Hammerstrøm, Juristforbundet/Akademikerne
Ingvild Osberg, Presteforeningen/Unio
Solfrid Rong, Parat/YS
Jan Rune Fagermoen, avdelingsdirektør, Kirkerådet
Sissel Vartdal, HR-sjef, Kirkerådet
Steinar Skomedal, stiftsdirektør, Agder og Telemark bispedømme
Ragnar Bredoch, seniorrådgiver, Kirkerådet
Kristian Myhre har vært utvalgets sekretær.

Viktige endringer i regelverket

Utvalget har foreslått både forenklinger, samordninger og endringer fra dagens regler. På mange punkter har en ordning blitt utvidet fra ett eller to av reglementene til å gjelde ved samtlige tilsetninger. På andre punkter har utvalget foreslått større grad av likhet enn i dag, men beholdt noen særordninger. Der det allerede i dag er like eller tilnærmet like ordninger, er dette videreført – med ytterligere økt grad av likhet. Enkelte forslag er helt nye.

Endringene står omtalt i vedlegg 2 til høringen, knyttet til den enkelte bestemmelse. Kirkerådet vil nedenfor kort omtale et par av de viktigste endringene.

Tilsettingsmyndigheten for ansatte ved bispedømmekontoret overføres til tilsettingsråd

Tidlig i sitt arbeid avklarte utvalget at det kom til å foreslå at prestene fortsatt skal tilsettes av bispedømmerådet.

For administrativt personell er det i dag ulike ordninger for tilsetting henholdsvis ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet. Ansatte ved bispedømmekontorene tilsettes etter en ordning med innstillingsråd og tilsetting i bispedømmerådet. I Kirkerådet er det dermot nærmeste leder som innstiller, mens det – med noen få unntak – er et tilsettingsråd som tilsetter. Tilsettingsrådet har representanter både for arbeidsgiver og arbeidstakere.

Utvalget har vurdert ulike modeller for tilsetting av administrativt personale og har landet på at Kirkerådets modell med et *partssammensatt tilsettingsråd* bør innføres også ved bispedømmekontorene, med unntak for stiftsdirektører og øvrige lederstillinger. Samtidig utvides modellens anvendelsesområde også i Kirkerådet, slik at unntak bare gjøres for direktør, ikke også assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær som i dag.

Menighetsrådenes rolle ved tilsetting av menighetsprester og proster styrkes

Kirkemøtet vedtok i sak KM 08/16 at menighetsrådenes rolle ved tilsetting i alle stillinger skal styrkes, underforstått stillinger knyttet til det menighetsrettede arbeid. Forslaget her med å la menighetsrådene medvirke også i samband med innstillingen, tar sikte på å besvare Kirkemøtets bestilling for menighetsprestenes og prostenes del.

Fra før har berørte menighetsråd rett til å delta med fra én til tre representanter ved intervju, samt å gi en formell uttalelse om hvilke tre søkere som ønskes tilsatt. Disse rettighetene videreføres.

Utvalget foreslår at i tillegg skal menighetsrådene ved tilsetting av menighetsprest eller prost utpeke en representant som deltar i innstillingsrådet med samme rettigheter som de øvrige medlemmene, det vil si prost, stiftsdirektør og arbeidstakerrepresentant. Ved tilsetting av prost skal menighetsrådenes representant utpekes av menighetsrådet ved prostesetet. For fengselsprester og andre spesialprester foreslås ikke en tilsvarende ordning for medvirkning ved innstillingen – det ville i så fall vært fra de berørte institusjoner eller organisasjoner.

Den nevnte representanten fra menighetsrådet fyller samtidig rollen som menighetsrådets representant ved *intervju*, ved at innstillingsrådet deltar der. Og der stillingen berører flere menigheter, foreslås dagens ordning ved intervju videreført. I dag er det anledning til å peke ut to representanter. Med forslaget her betyr det *ytterligere* én representant ut over den som sitter i innstillingsrådet. Tilsvarende vil gjelde ved prostetilsetninger, der det med forslaget kan bli med *ytterligere* to representanter fra berørte menighetsråd. Dette svarer til dagens tre representanter.

Høringssvarene - oppfølgingen av høringen

Kirkerådet har ikke formulert konkrete spørsmål i høringen. Det er ønskelig med høringsinstansenes innspill på regelverket i sin helhet – herunder om forslagetets struktur, grad av harmonisering (felles løsninger) og den nærmere utforming. Frist for å gi høringssvar er *15. desember 2018*, slik at saken kan forberedes og fremmes for Kirkemøtet våren 2019.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Jan Rune Fagermoen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Forslag til personalreglement

Vedlegg 2: Merknader til de enkelte bestemmelser

Høringsinstanser:

Bispedømmerådene

Biskopene

Bispemøtet

Akademikerforbundet

Den norske kirkes presteforening

Det norske diakonforbund

Econa

Fagforbundet

Kirkelig undervisningsforbund

Musikernes fellesorganisasjon

Norges juristforbund

Norsk lektorlag

Parat

Samfunnsviterne

Utdanningsforbundet

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Personalreglement for Den norske kirke

Del I Generelt

§ 1. Virkeområde og definisjoner

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

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

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester. Bispemøtets sekretariat er i dette reglementet definert som en avdeling i Kirkerådet.

§ 2. Unntak fra bestemmelsene

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

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

a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.

b. Ved tilsetting ved bispedømmekontor eller i Kirkerådet gjøres tilsetting av henholdsvis stiftsdirektør eller direktør eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

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

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

§ 3. Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeloven § 38. I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

Del II Utlysning

§ 4. Utlysning av stillinger

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede.

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

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanter i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prest og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning.

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

Ledige stillinger skal lyses ut hos Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

§ 5. Utlysningens innhold

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

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeloven § 29
- g. ønsket tiltredelse i stillingen,
- h. kontaktperson for stillingen,
- i. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- j. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf. offentliglova § 25

annet ledd.

Ved tilsetting av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

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

Dersom en stilling kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av en intern søker og det er aktuelt å besette den eventuelt frigjorte stillingen samtidig, skal dette opplyses i utlysningen, slik at det er anledning til å inkludere denne stillingen i søknaden.

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

§ 6. *Fornytt utlysning*

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

Dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble lyst ut eller om forholdene har endret seg vesentlig, skal stillingen utlyses på nytt.

Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter

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

Ved tilsetting av menighetsprest og prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet. Bispedømmerådet tilsetter også fengselsprester og enkelte andre spesialprester, og innstillingsrådet er også i disse tilfeller innstillende myndighet.

§ 8. *Innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster*

Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd. Menighetsrådets representasjon faller bort ved tilsetting av spesialprest.

Prosten er leder for innstillingsrådet. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

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

Det berørte menighetsråd utpeker én representant til innstillingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.

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

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør og øvrige lederstillinger ved bispedømmekontoret er bispedømmerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting.

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

§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidsgiverrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem.

Representantene oppnevnes for to år om gangen.

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

§ 11. Behandling av søknader

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

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

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

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

§ 12. Deltakere ved intervju

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

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

Ved intervju av søkere til stilling som prost skal ytterligere inntil to representanter fra ulike menighetsråd i prostiet, hvorav én fra prostesetet, delta. Ved tilsetting av prost kan også biskopen delta.

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

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

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd skal leder eller annet medlem av vedkommende råd delta.

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

§ 13. *Innhenting av opplysninger*

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

Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

§ 14. *Uttalelse*

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

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

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

Ved tilsetting av generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd har vedkommende råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Bispemøtet har Bispemøtets arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne Bispemøtet ønsker tilsatt.

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

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

§ 15. *Innstilling og forslag*

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

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

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

Del V Tilsetting

§ 16. Tilsetting i bispedømmeråd og Kirkerådet

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet etter § 7 eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

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

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

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

Når bispedømmerådet selv eller Kirkerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant fra hver av de to arbeidstakerorganisasjonene som organiserer flest arbeidstakere ved organet. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

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

§ 17. Tilsetting i tilsettingsråd

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

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

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

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

§ 18. Særregler ved tilsetting av prest

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

Personer som kun mangler praktisk-teologisk utdanning etter de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for bestått praktisk-teologisk eksamen fremlegges innen fire måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestetjeneste i medhold av forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende personlig skikket for prestetjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

§ 19. Kvalifikasjonsprinsippet

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

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

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

§ 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

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

§ 21. Melding om tilsetting

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

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

Tilsettingsmyndigheten skal snarest mulig gi alle andre søkere enn den tilsatte melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt.

Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

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

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

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

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor bispedømmerådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

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

§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerådet selv er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av bispedømmerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av Kirkerådet i første instans.

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

Del VII Andre bestemmelser

§ 25. *Avtalefestede permisjoner*

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

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

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

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

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

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

§ 27. *Ferie mv.*

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

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

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

§ 28. *Endringer*

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

§ 29. *Ikrafttredelse og overgangsbestemmelser*

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

Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Bestemmelsen er i hovedsak en forening av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester, begge i § 1, og ved Kirkerådet § 1.1.

Første ledd slår fast at anvendelsesområdet er begrenset til rettssubjektet Den norske kirke. For enkelte stillinger som finansieres ved tilskudd fra bispedømmeråd til en annen enhet, vil personalreglementet dermed ikke gjelde, for eksempel for bispedømmerådsfinansierte stillinger i kirkelig fellesråd for administrative stillinger med støttefunksjoner for prost eller prosti. Slik er det også i dag.

I *annet ledd* gis en definisjon av uttrykkene «menighetsprest» og «prest» i tilsettingsreglementet. Som prest regnes både menighetsprest og spesialprest. Også fengselsprester regnes som spesialprester, jf. forslaget til § 7.

Særregler ved for eksempel tilsetting av prost gis i den enkelte bestemmelse.

Etter *tredje ledd* gjelder reglene så langt de passer ved tilsetting av spesialprester. En del steder er det klargjort hva en tilpasning består i.

Fjerde ledd er en videreføring av personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 1.1 annet ledd.

Til § 2

Bestemmelsen er i hovedsak en forening av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester, begge i § 2, og ved Kirkerådet § 1.2.

Første ledd er en videreføring av personalreglement for prester § 2 første ledd.

Annet ledd inklusive bokstav a og b viderefører bestemmelsene i personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene § 2 første og annet punktum og prester § 2 annet ledd. Bestemmelsen utvides til også å omfatte ansatte ved Kirkerådet og erstatter dermed formuleringen i Kirkerådets personalreglement § 1.2 første ledd som har noe mindre rekkevidde enn de to andre nevnte bestemmelsene.

Anledningen til å se bort fra kvalifikasjonskravene for midlertidig tilsetting som prest etter annet ledd bokstav a siste punktum er begrenset til der kandidaten er skikket til å utføre prestetjeneste og behovene lokalt tilsier det. En vanlig anvendelse av denne bestemmelsen vil være ved vikariater der det ikke har vært mulig å få gode nok søkere som er ordinerte eller kan bli det, eller ved ferieavvikling lokalt. Som hovedregel bør søker i forkant av slik tilsetting ha gjennomført de første tre år av utdanning som fører til cand.theol eller liknende grad, og menighetspraksis bør være bestått. Biskopen bør selv ha gjennomført samtale med kandidaten og funnet vedkommende skikket til tjenesten.

Tredje ledd er en videreføring av bestemmelsene i personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester med utvidelse til også å gjelde for tilsettinger ved Kirkerådet. Kirkerådets direktørs kompetanse til på fritt grunnlag å tilsette ved midlertidige ansettelser «der lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt i særskilt kontrakt», jf. § 1.2 annet ledd, innskrenkes tilsvarende.

Fjerde ledd er en videreføring og utvidelse av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester § 2 siste punktum, som også utvides til å gjelde tilsatte ved Kirkerådet.

Til § 3

Bestemmelsen utvider forvaltningslovens anvendelsesområde sammenlignet med det som følger av kirkeloven § 38. Forslaget innebærer ingen endring fra dagens reglementer §§ 2 a, 2 a og 1 a, sistnevnte for Kirkerådet.

Til § 4

Bestemmelsens *første ledd* utvider plikten i personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 2.1 til å foreta stillingsvurdering til også å omfatte tilsetninger i bispedømmerådene. Ansvaret plasseres hos stillingens nærmeste overordnede, og som en konsekvens av dette vil det være det enkelte bispedømmeråd eller Kirkerådet som gjør stillingsvurdering for organets daglige leder.

I *annet ledd* presiseres det at hovedregelen er offentlig utlysning og alminnelig konkurranse. Denne bestemmelsen er i likhet med første ledd en utvidelse av bestemmelsen for personalreglementet for ansatte i Kirkerådet.

I *tredje ledd* fremgår det at organets daglige leder etter drøfting kan bestemme intern tilsetting. Dette er en videreføring av personalreglementet for Kirkerådet § 2.3 og ny rett for ansatte ved bispedømmekontorene, hvor en slik beslutning i dag krever «tilslutning fra arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet», jf. § 3 annet ledd tredje punktum. Hvilke stillinger som kan utlyses internt, er lagt om slik at alle prestestillinger og lederstillinger i bispedømmerådets eller Kirkerådets administrasjon skal lyses ut offentlig. Hvilke stillinger som er lederstillinger, vil være gjenstand for en konkret vurdering i det enkelte tilfelle, men stillinger som har selvstendig økonomi- eller personalansvar og de fleste stillinger med eget fagansvar vil falle inn under denne kategorien.

Personalreglementet for prester hadde ingen bestemmelse tilsvarende tredje ledd, og denne praksisen er tenkt videreført ved å innta prester i oversikten over stillinger som ikke kan utlyses internt.

Bestemmelsen i *fjerde ledd* tilsvarer personalreglementene for ansatte i Kirkerådet og ved bispedømmerådene henholdsvis § 2.4 og § 3 tredje ledd. Bestemmelsen var ikke del av personalreglementet for prestene, men innføres nå for disse.

Femte ledd viderefører innholdet fra personalreglementet for ansatte ved Kirkerådet § 2.5, for ansatte ved bispedømmekontorene § 3 fjerde ledd og for prestene § 3 annet ledd.

Til § 5

Første ledd er en utvidelse av bestemmelsen fra personalreglementet for ansatte i Kirkerådet til å dekke alle tilsatte i Den norske kirke. Med bakgrunn i at heltidsstilling bør være normalen er bestemmelsen om at stillinger «der forholdene tillater det» bør kunngjøres «alternativt som heltids- eller deltidstilsetting» tatt ut av reglementet.

Annet og tredje ledd er en sammenstilling av krav fra de ulike personalreglementene, der særskilte krav for prestatjenesten er plassert i fjerde ledd. Bokstav j er flyttet fra

personalreglementene for de ansatte ved bispedømmekontorene og for prester § 6 annet ledd annet og tredje punktum

Bestemmelsen om hvorvidt en kan kreve medlemskap i Den norske kirke, jf. annet ledd bokstav f, vil etter opphevelse av kirkeloven § 29 bli gjenstand for konkret vurdering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9. Det bør da utarbeides eget veiledningsmaterieell på dette området. Så lenge kirkeloven ennå gjelder, kan det vises til denne.

Fjerde ledd gir anledning til ved utlysningen å opplyse om at det kan forventes at stillingen besettes internt, og at det i så fall kan bli gjort tilsetting i denne frigjorte stillingen. Slik opplysning vil da innfri kravet om utlysning, slik at bestemmelsen fritar da organet for plikten til å utlyse denne stillingen i *egen* utlysning. Dette vil i utgangspunktet kun være aktuelt ved tilsetting av administrativt personale, for eksempel ved at en saksbehandlerstilling blir ledig ved at saksbehandleren blir tilsatt i en utlyst lederstilling. Merk at de øvrige regler for tilsettingsprosessen vil gjelde også her – med de eventuelle særbestemmelser som gjelder for den stillingen som skal besettes.

Femte ledd viderefører bestemmelsen fra personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 4 fjerde ledd og for prester § 4 annet ledd siste punktum for alle ansatte i Den norske kirke. Bestemmelsen som tidligere gjaldt for bispedømmekontorene om at det skal opplyses om eventuell plikttjeneste, er tatt ut. I den utstrekning plikttjeneste fortsatt skal benyttes, er det ønskelig å opplyse om i en utlysning, men i utgangspunktet vil plikttjeneste som følge av opplæring være gjenstand for avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Til § 6

Paragraf 6 *første ledd* er en videreføring av personalreglementene for prester § 5 annet punktum, for ansatte ved bispedømmerådene § 5 annet ledd og for ansatte ved Kirkerådet § 4.2.

Bestemmelsen i *annet ledd* er en videreføring av personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 4.3, for de ansatte ved bispedømmekontorene § 5 tredje ledd og for prester § 5 siste punktum.

Til § 7 og § 8

De to bestemmelsene inneholder særbestemmelser for tilsetting av prest og prost, jf. definisjonen av prest i § 1 annet ledd. Her videreføres ordningen med at det er det valgte bispedømmerådet som tilsetter prester og proster etter innstilling fra et særskilt innstillingsråd.

Ordningen med at en representant for menighetsrådet tiltrer innstillingsrådet med alle rettigheter, er et virkemiddel for å følge opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 08/16 *Veivalg for en fremtidig kirkeordning*. Adgangen til å oppnevne på vegne av flere menighetsråd kan delegeres til menighetsrådenes arbeidsutvalg i fellesskap eller lignende der det er tjenlig.

Til § 9

Bestemmelsen omfatter alle tilsettinger bortsett fra av prester og proster, jf. § 7.

Første ledd er en delvis videreføring av personalreglementet for de ansatte ved Kirkerådet § 7.1 og plasserer tilsettingsmyndigheten for Kirkerådets direktør hos det valgte Kirkerådet. I dag er også assisterende direktør i Kirkerådet og Bispemøtets generalsekretær omfattet. Disse to stillingene foreslås nå omfattet av ordningen i § 9 siste ledd.

Annet ledd er en ny bestemmelse som plasserer tilsettingsmyndigheten for stiftsdirektører og øvrige lederstillinger hos det respektive bispedømmerådet. I dag omfatter ordningen alle stillinger, jf. personalreglementet § 1.

Tredje ledd utfyller de to foregående med plassering av kompetanse til å gi forslag om tilsetting. For Kirkerådets vedkommende er det en videreføring av personalreglementet for de ansatte i Kirkerådet § 6 første ledd. For daglig leder av bispedømmekontorene (stiftsdirektørene) blir det en endring ved at innstillingsrådet utgår og erstattes med en tilsvarende ordning som for Kirkerådets direktør, altså at rådets leder gir *forslag* om tilsetting.

Det er en forskjell mellom å gi en innstilling og å gi et forslag om tilsetting fordi de to formene har ulike rettsvirkninger. Dette ses i § 16 fjerde ledd om å tilsette noen som ikke er innstilt. Her er det nødvendig å innhente ny uttalelse fra innstillende myndighet. Tilsvarende gjelder ikke der det er gitt et *forslag* om tilsetting.

Fjerde ledd etablerer *tilsettingsrådet* som tilsettende myndighet og *stillingens nærmeste foresatte* som innstillende myndighet for alle andre tilsetninger enn de som tidligere er nevnt. Om tilsettingsmyndighet er dette for de ansatte i Kirkerådet en videreføring av personalreglementets § 7.2. Her utvides ordningen til også å omfatte assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær. Om innstillende myndighet i Kirkerådet videreføres § 6 annet og femte ledd.

For ansatte ved bispedømmekontorene innebærer forslaget til § 9 fjerde ledd en endring fra dagens personalreglement. Se i dag § 1 første ledd om selve bispedømmerådet som tilsettingsmyndighet og § 7 første ledd om innstillingsordningen i form av et eget innstillingsråd. Med forslaget endres innstillingsordningen for *samtlig*e kontoransatte. Se her igjen forslaget til særregel i § 9 tredje ledd omtalt ovenfor om at det nå blir bispedømmerådets leder som gir *forslag* om tilsetting av stiftsdirektør. Ordningen for tilsettingsmyndighet blir endret for alle kontoransatte *unntatt* stiftsdirektør og øvrige lederstillinger, jf. forslaget til § 9 annet ledd. Her blir altså Kirkerådets modell med tilsettingsråd innført også for de ansatte ved bispedømmekontorene.

Til § 10

I § 10 fastsettes felles utfyllende regler for tilsettingsrådets sammensetning, herunder både fordeling av medlemmer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og hvordan partenes representanter skal utpekes.

Første ledd angir tilsettingsrådets sammensetning, mens *annet ledd* bestemmer at ledelsen av tilsettingsrådet samt kompetanse til å oppnevne arbeidsgiverrepresentantene legges til organets daglige leder.

I *tredje ledd* gis utfyllende regler for oppnevning av arbeidstakerrepresentantene i tilsettingsrådet. Til forskjell fra bestemmelsene i personalreglement for de ansatte ved Kirkerådet § 7.6 ledd, gis ikke detaljerte regler for fremgangsmåte ved uenighet mellom arbeidstakerorganisasjonene. Forslaget innebærer at utpekingen av disse må bygge på avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene.

I fjerde ledd settes funksjonstiden for hver enkelt oppnevning til to år. Dette gjelder til forskjell fra bestemmelsene i personalreglement for de ansatte ved Kirkerådet § 7.6 første punktum ikke bare for arbeidstakerrepresentantene, men også for arbeidsgivers representanter. Dagens bestemmelse i § 7.4 tredje punktum om at det er «assisterende direktør og avdelingsleder i Avdeling for administrasjon» som er arbeidsgivers ytterligere representanter, tas ut.

De tidligere bestemmelsene om stillingsgrupper ved oppnevning av tilsettingsråd, er tatt ut. Det er dermed ett tilsettingsråd per organ som uavhengig av stillingskategori foretar disse tilsettingene.

Til § 11

Første ledd samordner personalreglementet for de ansatte ved Kirkerådet §§ 5.1 og 5.2 med personalreglementene ved bispedømmekontorene og for prestene § 6 første og annet ledd. Bestemmelsene om unntak fra offentlig søkerliste er av pedagogiske grunner flyttet til § 5 første ledd bokstav j og innebærer ingen endring fra dagens ordning. Dagens bestemmelser med innhold hentet fra forvaltningslovforskriften og offentleglova er foreslått noe forkortet for å unngå gjentakelse av de refererte bestemmelsenes innhold. Bestemmelsen om at ved tilsetting av prest sendes listen til vedkommende menighetsråd «gjennom biskopen» i personalreglement for prestene, er tatt ut, med begrunnelse i at biskopen uansett vil få tilgang til denne informasjonen gjennom medvirkningen etter tredje ledd annet punktum.

Annet ledd viderefører kravet om å sette opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25, underforstått inklusive opplysninger om antall søkere og kjønn på hver enkelt søker, også for søkere som etter begjæring har fått sin søknad unntatt offentlighet.

Tredje ledd samordner reglene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 5.3 og ved bispedømmekontorene og for prestene § 6 tredje ledd. Av forenklingshensyn er de ulike variantene av hvem som kan kreve at *andre* kvalifiserte søkere innkalles endret til at enhver som har tilsettende eller innstillende myndighet – eller er medlem i råd med slik myndighet – kan kreve dette. I dagens reglementer varierer denne kompetansen mellom «medlemmene i tilsettingsrådet» (for ansatte i Kirkerådet), «medlemmene i innstillingsrådet og bispedømmerådet» (for ansatte ved bispedømmekontorene) og «medlemmene av innstillingsrådet» samt «biskopen (...) i samråd med bispedømmerådet» (for prestene). Den foreslåtte modellen legger den innledende kompetansen til administrasjonen, men med generell anledning for medlemmer i bispedømmeråd (der det er aktuelt), innstillingsråd eller tilsettingsråd til å påvirke tilsettingsprosessen. Forslaget innebærer at også medlemmer av det valgte Kirkerådet kan be om at andre søkere innkalles til intervju når Kirkerådet skal tilsette direktør. Biskopens behov for å medvirke i prosessen ved tilsetting av prester ivaretas ved at det ved disse tilsettingene er biskopen som treffer avgjørelse om innkalling til intervju.

I tråd med endret språkbruk i annet regelverk er begrepene «funksjonshemmet» og «yrkeshemmet» er erstattet med «personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne».

Til § 12

Bestemmelsen er i hovedsak er forening av personalreglementene for prester § 6 fjerde ledd, for ansatte ved bispedømmekontorene § 6 fjerde ledd og for ansatte i Kirkerådet § 5.4.

Første ledd angir hovedregelen om at både innstillende myndighet – enten det er én eller flere personer som utgjør denne myndigheten – og én representant for de ansatte deltar ved intervju. Der innstillingen gjøres ved innstillingsråd, er dette ivaretatt gjennom representanten for de tilsatte i innstillingsrådet. Videre slås det fast at denne gruppen kan utvides med personer som har særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde når administrasjonen eller medlemmene av innstillende myndighet finner det tjenlig.

Annet til syvende ledd bestemmer hvem som i tillegg til innstillende myndighet og ev. arbeidstakerrepresentant deltar ved tilsetting av særskilte stillinger. Ved tilsetting av spesialprester er det i fjerde ledd tatt inn en skjerpelse fra dagens reglement for prester § 6 fjerde ledd siste punktum, jf. «bør»-bestemmelsen der.

I *syvende ledd* er den generelle anledningen til å tiltre intervjuet som tidligere lå hos administrasjonsdirektør (Kirkerådet) og personalsjef (bispedømmeråd) lagt til organets daglige leder, som kan gi fullmakt til at andre deltar, enten generelt eller i den enkelte sak/det enkelte intervju.

Til § 13

Bestemmelsene om intervju er en samordning av personalreglementene for prester § 6 femte og sjette ledd, for ansatte ved bispedømmekontorene § 6 femte til syvende ledd og for ansatte ved Kirkerådet §§ 5.5 til 5.7.

Annet ledd har ikke tidligere vært gjeldende for prestene, men gjøres nå gjeldende også for denne gruppen arbeidstakere. Bestemmelsen er ikke ment å forhindre utveksling av informasjon om en søker mellom ulike arbeidsgivermyndigheter innenfor rettssubjektet Den norske kirke.

Til § 14

Første til tredje samt sjette ledd er en videreføring av personalreglementet for prester § 8 første og annet ledd. Formuleringen i dag om at rådet «sender utskrift av møteboken med søkerliste og søknader» tilbake til innstillende myndighet, er innsnevret ved at det kun er utskrift av møteboken som er nødvendig å sende tilbake. Bestemmelsen om at stiftsdirektøren setter fristen for å avgi uttalelse er tatt ut, i det den anses å være overflødig. Når administrasjonen setter frist for å avgi uttalelse, er det likevel viktig at det er tilstrekkelig rom for at menighetsrådet får en reell anledning til å forberede og treffe vedtak i saken før innstilling finner sted.

Fjerde ledd er en tilpasning og videreføring av personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 6 syvende ledd første punktum.

Femte ledd er en ny bestemmelse som følger av at tilsettingsmyndigheten for Bispemøtets generalsekretær flyttes fra Kirkerådet til Kirkerådets tilsettingsråd.

Syvende ledd svarer til personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 6 syvende ledd annet punktum.

Til § 15

Første ledd er en videreføring av personalreglementene for prester § 9 fjerde ledd første punktum, for ansatte ved bispedømmekontorene § 7 tredje ledd og for ansatte ved Kirkerådet § 6 sjette ledd.

Annet ledd er i hovedsak en tilpasning og videreføring av personalreglement for prester § 9 tredje ledd. De siste to punktum i dette leddet er en understrekning av at hvert medlem har et selvstendig ansvar for å bidra til at lover og regler oppfylles i innstillingsrådets arbeid, og ingen utenfor innstillingsrådet kan påvirke rådets arbeid, herunder gjennom å utpeke en representant med «bundet mandat» eller lignende.

Der et medlem er i tvil om en vurdering bygger på saklig grunnlag eller om grunnlaget for innstillingen er i tråd med personalreglementet eller annet lov- og regelverk, bør administrasjonen ved organet være tilgjengelig for veiledning om dette.

Siste ledd gir samme adgang til innsyn i tilsettingsprosessens dokumenter som praktiseres i staten, jf. forvaltningslovforskriften § 19. Det samme fremgår allerede av forslaget § 3.

Til § 16

Overskriften til § 16 klargjør at bestemmelsene her kun gjelder ved tilsetninger som skal gjøres av det enkelte bispedømmeråd etter § 7 eller av det valgte Kirkerådet. Sistnevnte vil kun gjelde ved tilsetting av direktør.

Første ledd presiserer at avgjørelse skal finne sted i ordinært møte.

Annet ledd viderefører fra personalreglementet for prester § 10 første ledd annet punktum en anledning til å tilsette utenfor ordinært møte i særskilte tilfeller. Dette er likevel underlagt begrensningene i *Regler om formene for bispedømmerådets virksomhet* og *Regler for Kirkerådets virksomhet* § 2 første og annet ledd. Det vil således ikke være aktuelt å behandle tilsetninger ved f.eks. fjernmøte. I særskilte tilfeller kan likevel bestemmelsen anvendes til å sammenkalle organet til ekstraordinært møte.

Tredje ledd fastslår at der det er mulig, bør tilsettingsvedtaket inneholde flere navn i prioritert rekkefølge. Hvorvidt dette er tjenlig, må vurderes fra tilfelle til tilfelle, men et unntak kan særlig være aktuelt i saker med stort medietilfang eller der det vil kunne oppleves bebyrdende med en rangering ut over den som får første tilbud om tilsetting.

Fjerde ledd utvider enkelte av bestemmelsene fra personalreglement for prester § 10 fjerde ledd til også å gjelde andre tilsetninger som skjer i det valgte bispedømmeråd. Dette omfatter stiftsdirektør og øvrige lederstillinger, jf. § 9 annet ledd. For disse er bestemmelsen ny.

Femte ledd lar dagens bestemmelse i personalreglementet for ansatte ved Kirkerådet § 7.3 også komme til anvendelse ved tilsetninger som gjøres av bispedømmerådet. For prester er bestemmelsen utvidet fra én til to arbeidstakerrepresentanter, jf. i dag § 10 femte ledd. For administrativt personale (stiftsdirektør og øvrige lederstillinger) er bestemmelsen ny. Samtidig er bestemmelsen noe utdypet, jf. annet punktum. Dette innebærer at bispedømmerådet tiltres av to arbeidstakerrepresentanter med stemmerett i alle tilsettingssaker, inklusive saker som ikke ender med tilsettingsvedtak. Sistnevnte kan for eksempel være saker om utlysningstekst. Disiplinærsaker faller derimot utenfor.

Sjette ledd understreker at enkeltdokumenter i en tilsettingssak ikke kan unndras representanter for de ansatte. De samme dokumentene som gjøres tilgjengelig for rådets medlemmer, skal også være tilgjengelig for disse.

Til § 17

Bestemmelsene i § 17 viderefører i hovedsak saksbehandlingsreglene i personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 8 og gjør dem gjeldende for alle tilsetninger som skjer i tilsettingsråd.

Til § 18

Paragrafen viderefører de bestemmelser som spesifikt angår tilsetting av prester fra personalreglement for prester § 10.

Til § 19

Paragrafen viser til en lignende bestemmelse i statsansatteloven § 3. Det følger av denne at kvalifikasjonsprinsippet skal ligge til grunn ved innstilling og tilsetting i stillingen. I særskilte tilfeller kan det imidlertid være hensiktsmessig at også andre hensyn enn søkerens personlige kvalifikasjoner tillegges vekt, for eksempel i tilfeller med vesentlig ubalanse mellom kjønnene på prosti- eller bispedømmenivå. Slik vektlegging må være moderat, ikke være i uoverensstemmelse med likestillings- og diskrimineringslovgivningen og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom en slik vektlegging er aktuell, må det være klargjort allerede i utlysningsteksten.

Til § 20

Bestemmelsen viderefører tilsvarende bestemmelser fra personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 9, for ansatte ved bispedømmekontorene § 11 og for prester § 11.

Anledningen til fast tilsettelse er avgrenset mot midlertidig administrativ tilsetting etter § 2 annet og tredje ledd, som ikke kan få omgjort ansettelsesforholdet til fast tilsetting uten alminnelig prosedyre med intern eller ekstern utlysning av stillingen.

Til § 21

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 10, for ansatte ved bispedømmekontorene § 12 og for prester § 12.

I *første ledd siste punktum* er svarfristen på åtte dager, jf. personalreglementet for prester § 12 annet ledd siste punktum, gjort generelt gjeldende ved alle tilsetninger.

Bestemmelsen i *annet ledd siste punktum* innebærer at Kirkerådet skal konsulteres i forbindelse med forhandlinger og tilbud om lønns- og arbeidsvilkår for stiftsdirektører, men den må ikke tolkes som at Kirkerådet skal involveres i tilsettingsprosessen frem til og med tilsettingsvedtaket i bispedømmerådet.

Bestemmelsen om at orientering om tilsetting skal sendes til bispedømmet hvor tilsatt prest skal fratrukkelig stilling, er tatt ut i forslaget, jf. i dag personalreglementet for prester § 12 tredje ledd siste punktum.

Til § 22

Bestemmelsen tilsvarende personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 11, for ansatte ved bispedømmekontorene § 13 og for prester § 13.

I tillegg til tjenestetiden etter rettssubjektets opprettelse 1. januar 2017 vil også tjeneste i Den norske kirke før virksomhetsoverdragelsen fra staten være tellende. Ansettelsestiden (ansienniteten) som her reguleres, trenger ikke svare til den tariffmessige lønnsansiennitet som følger av tariffavtale.

Særskilt om ordensstraff

I forarbeidene til sak KM 04/16 fremgår det at bestemmelsen om sletting av ordensstraff i personalreglementene for de ansatte i det nye rettssubjektet er videreført på tross av avviklingen av ordningen for ordensstraff ved overgang fra tjenestemannsloven til arbeidsmiljøloven. Hensikten var å la tidligere ilagte ordensstraffer løpe ut ordinært. I dette personalreglementet er denne bestemmelsen tatt ut. Eventuelle ordensstraffer som fortsatt vil være gyldige ved reglementets ikraftsettelse, skal altså slettes.

Til § 23

Bestemmelsen svarer til lignende bestemmelser i personalreglementene for ansatte ved Kirkerådet §§ 12.1, 12.2 og 12.4, for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 og for prester § 15.

Første ledd legger generelt adgangen til å treffe disiplinære vedtak til den tilsettende myndighet. Det følger av dette og endringene i reglene for tilsetting av personell ved bispedømmekontorene at denne myndigheten for disse ansatte overføres fra bispedømmerådet i møte til det aktuelle tilsettingsråd. For biskoper er det Den norske kirkes klagenemnd som fyller denne oppgaven.

Annet ledd viderefører en særbestemmelse fra personalreglementet fra prester § 15 tredje ledd som tilrettelegger for hurtigere suspensjon i tilfeller hvor det er nødvendig.

Tilsvarende regler finnes ikke for øvrige ansatte som er tilsatt av valgte råd, som stiftsdirektør, direktør, generalsekretær mv. Det bør vurderes om det tilsettende råds arbeidsutvalg bør kunne ilegge suspensjon for disse.

Tredje ledd viderefører personalreglementene for de ansatte i Kirkerådet § 12.4, for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 tredje ledd og for prester § 15 fjerde ledd.

Til § 24

§ 24 tilsvarende personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 13, for ansatte ved bispedømmekontorene § 16 og for prester § 16.

Første ledd angir hovedregelen om at vedtak kan påklages etter bestemmelsene i forvaltningsloven. Dette følger også av § 3.

Annet til femte ledd lister opp hvilke organer som er klageinstans ved de nevnte tre typer disiplinærvetakt truffet i de aktuelle organer med tilsettende myndighet. Vedtak truffet av Den norske kirkes klagenemnd i første instans, jf. regler for Den norske kirke klagenemnd § 2 første ledd, kan ikke påklages, jf. samme paragrafs annet ledd.

Sjette ledd første punktum bestemmer at klagen skal fremsettes for det organ som har truffet disiplinærvedtaket, altså tilsettende myndighet, jf. § 23 første ledd første punktum. Dette er i tråd med forvaltningsloven § 32 første ledd bokstav a). Også de øvrige krav til klagens form og innhold som stilles i forvaltningsloven § 32, vil komme til anvendelse, jf. forslaget til § 24 første ledd.

Klageren har etter *sjette ledd annet punktum* også rett til å møte personlig og sammen med en fullmektig – en tillitsvalgt eller annen utpekt representant – for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen. Dette er en videreføring av dagens ordning.

Klagefristen på tre uker følger av forvaltningsloven § 29 og er derfor ikke foreslått tatt inn i personalreglementet, i dag i motsetning til i personalreglementet for de ansatte i Kirkerådet § 13.2.

Til § 25

Paragraf 25 er en videreføring og tilpasning av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 15, for ansatte ved bispedømmekontorene § 18 og for prester § 18.

Ordlyden er justert fra «velferdspermisjoner» til å gjelde avtalefestede permisjoner generelt.

Bestemmelsen i *siste ledd siste punktum* utvider kompetansen bispedømmerådet har etter personalreglementet for de ansatte ved bispedømmekontorene § 18 siste punktum til å tildele velferdspermisjon til stiftsdirektør, til også å gjelde for Kirkerådets arbeidsutvalg overfor Kirkerådets direktør. Øvrige bestemmelser er videreført i samordnet form.

Til § 26

Paragraf 26 er i hovedsak en videreføring av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 16, for ansatte ved bispedømmekontorene § 19 og for prester § 19.

I *annet ledd* er biskopens kompetanse til å gi tjenestefri utvidet fra to til tre år for å harmonere med arbeidsmiljøloven § 12-11.

Regelfesting av særskilte vurderinger knyttet til stillinger utenfor Den norske kirke, jf. personalreglementet for ansatte i Kirkerådet § 16.3 og for ansatte ved bispedømmekontorene § 19 annet ledd annet punktum er tatt ut, og det faller dermed til organets daglige leder å vurdere disse på et friere skjønn enn tidligere. Endringen er ikke ment som en endring av praksisen med å innvilge permisjoner til arbeid utenfor Den norske kirke. Hvilke hensyn som legges til grunn for å innvilge eller avslå søknad om permisjon for å overta annen stilling, må være konsistent over tid for å sikre likebehandling.

Til § 27

Bestemmelsen er en sammenfatning av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 17, for de ansatte ved bispedømmekontorene § 20 og for prester § 20.

Særskilt om enkelte bestemmelser som er tatt ut

Personalreglementene har i dag egne bestemmelser under overskriftene *arbeidstid* i §§ 14, 17 og 17, førstnevnte for Kirkerådet og *attest*, tilsvarende i §§ 18, 21 og 21. Disse er foreslått tatt ut i sin helhet. Når det gjelder arbeidstidsbestemmelsen er formuleringen i dagens reglement svært vagt formulert, og realitetene i arbeidstidsordningene er i dag regulert gjennom hovedtariffavtale og særavtaler. Ytterligere regulering i personalreglementene virker dermed å være overflødig.

Samme paragraf inneholder også en bestemmelse som pålegger ledere å følge opp de ansatte i bruk av arbeidstid, samt for prestene og de ansatte ved bispedømmekontorene forhold rundt sykefravær, ferie og avspaseringer. Dette er en forventning enhver arbeidsgiver og – taker vil forventes å stille til ledere, og en eventuell regelfesting av dette vil ha liten reell nytte.

Bestemmelsen om attest er i hovedsak ivaretatt gjennom arbeidsmiljøloven § 15-15. Det hensynet som ikke ivaretas av arbeidsmiljølovens bestemmelse er anledningen arbeidstaker i dag har til å be om attest også uten at det er foranlediget av opphør av arbeidsforholdet gjennom oppsigelse eller avskjed. Dette forholdet anses å være noe som kan løses mellom arbeidsgiver og arbeidstaker uten at det trenger å reguleres i personalreglementet.



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	004	18/04733-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato

Høyringsuttale - reglar for val av kyrkjerådet

Høring - reglar for valg av Kirkerådet

Saksorientering

Innleiing

Endra krav til samansetning av Kyrkjerådet har ført til at Kyrkjemøtet ved fleire høve har gjort endringar i reglane for val av Kyrkjeråd. Bakgrunnen for at det naudsynt å endre reglane før Kyrkjemøtet vel nytt Kyrkjeråd i 2020, er at Kyrkjemøtet (KM 15/18) har bestemt ny samansetning av Kyrkjerådet. Frå 2020 skal Kyrkjerådet auke talet på faste medlemmer og vere samansett av 11 leke medlemmer (ein frå kvart bispedøme), ein lek tilsett, 4 prestar og ein biskop (valt av Bispemøte), i alt 16 medlemmer. I same sak gjorde også Kyrkjemøtet vedtak om alle medlemene i Kyrkjerådet, også leiar, skal veljast mellom medlemene av Kyrkjemøtet.

Forenkle

Kyrkjemøtet sitt vedtak om det skal veljast lek medlem frå kvart bispedøme, opnar for å forenkle valreglane og gir høve til å gjennomføre valet med berre ein valomgang. Det er likevel minst tre grunnar til at Møre bispedømeråd bør vurdere at valet bør skje gjennom to valomgangar (i tillegg til val av leiar). Det er omsynet til mindretalsrepresentasjon, omsynet til kjønnsbalanse (minst 40%) og omsynet til representasjon av unge under 30 år. (20%)

Fleirtalsval eller høvetalsval (listeval)

Til bispedømerådvalet i 2019 vil valet i dei fleste bispedøma ha to eller fleire vallister. Då blir bispedømerådet sine medlemmer valt eller ordning for høvetalsval. Kort formulert er det slik at ei valordning etter fleirtalsvalordninga kan føre til at valvinnaren erobrar alle plassane i bispedømerådet, medan høvetalsvalet sikrar at mindretalet blir representert. Det er naturleg å vurdere om val av leke medlemmer i Kyrkjerådet også bør veljast etter ordning for høvetalsval. Høyringsdokumentet tar til orde for å ha fokus på problemstillinga, men tilrår likevel ikkje at valreglane ved denne endringa skal skje etter ordning for høvetalsval. Sidan innføring av høvetalsval etter måten er ei ny valordning i kyrkja, er det eit godt råd å ikkje innføre ordninga før ein har betre grunnlagserfaring frå bispedømerådsvalet. Men ei valordning for kyrkjerådet som overlet mindretalsrepresentasjon til fleirtalet sin godvilje, bør endrast til høvestalsval så snart det blir meir vanleg med høvetalsval ved bispedømerådsvalet. For å redusere risikoen for einsidig representasjon som ordninga med fleirtalsval kan føre til, bør enn så lenge val til kyrkjeråd skje gjennom to valomgangar, slik det er skissert over, for å gi høve til å forbetre mindretalsrepresentasjonen.

Forslag til vedtak

Kapittel 1 Samansetning og valperiode

§1-1 Møre bispedømeråd rår til dei endringar i samansetning av kyrkjerådet som høyringsdokumentet skisserer.

§ 1-2 Møre bispedømeråd har ikkje merknader

Kapittel 2 Nominasjon

Møre bispedømeråd meiner at gjeldande ordning, der valkomiteen fungerer som nominasjonskomite ved val som skal gjennomførast i valperioden, blir vidareført.

§ 2-1 Bispedømerådet har ikkje merknader

§ 2-2 Møre bispedømeråd støttar at bispedømerådet set opp 4 leke kandidatar til nominasjonskomiteen og at minst ein av bør være under 30 år. Vidare rår Møre bispedømeråd til at både lek tilsett og prest frå kvart bispedøme er kandidatar til Kyrkjerådet.

§ 2-3 Bispedømerådet har ingen merknader

§ 2-4 b) Bispedømerådet meiner at prestar og alle leke tilsette som ikkje er valt inn på fast plass i rådet, er vararepr. i rådet, i rekkefølge etter talet på stemmer i valomgangen.

Kapittel 3 Val

§ 3-1 Bispedømmerådet har ikkje merknader

§ 3-2 Bispedømerådet støttar at val på leiar blir gjennomført i fleire valomgangar, dersom ingen kandidat får meir enn 50% av stemmene i første valomgang.

§3-3 Møre bispedømeråd støttar alternativ 2 i høyringsuttalen og går inn for at valet blir gjennomført slik at Kyrkjemøtet gjennomfører valet i to valomgangar, der ein vel 5 leke medlemmer og 2 prestar i kvar valomgang. (val av lek tilsett i første valomgang)
Bispedømerådet meiner at to valomgangar kan gi Kyrkjemøtet høve til å forbetre mindretalsrepresentasjon og til å justere kravet til kjønnsbalanse og til ungdomsrepresentasjon.

§ 3-4

anten: Bispedømerådet rår til at kandidaten med flest stemmer etter den kandidat som er valt inn i rådet på fast plass, blir varamedlem. Ulempa ved ei slik ordning framfor ei ordning med personleg varamedlem, er at varamedlem i mange saker kan stå for anna syn enn fast medlem. Fordelen er at ordninga ikkje krev eigen valomgang og at dei ulike syn i kyrkjemøtet blir reflektert i Kyrkjerådet.

Varamedlem for leiar i kyrkjerådet, kan vere den fremste av dei dei prioriterte kandidatane i vedkommande bispedømeråd.

Ved ei slik valordning av varamedlemmer, slepp ein å velje varamedlemmer i eige val og talet på valomgangar vil bli redusert til 3 valomgangar, ein til val av leiar og to valomgangar til val av medlem og varamedlem.

eller: Møre bispedømeråd rår til at Kyrkjemøtet vel personleg varamedlem for kvart medlem i eigen valomgang.

Kapittel 4 Anna

Møre bispedømeråd ber om at reglane for konstituering av Kyrkjerådet tar demokratiske og geografiske omsyn slik at nestleiar ikkje lenger kan representere same bispedøme som leiar.

Møre bispedømeråd har ikkje andre merknader til reglane i dette kapitlet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 19.09.2018

Vår ref: 18/03058-2 aa333

Deres ref:

Høring - regler for valg av Kirkerådet

Kirkerådet sender med dette høringsnotat med forslag til regler for valg av Kirkerådet på høring til bispedømmerådene og Bispemøtet.

Høringsuttalelsene bes sendt elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no. Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Høringsfristen er satt til **15. desember 2018**.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Ole Inge Bekkelund
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsnotat - regler for valg av Kirkerådet

Høringsnotat - regler for valg av Kirkerådet

Mottakere:

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	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
Bispemøtet	Postboks 799 Sentrum	0106 OSLO
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE

DEN NORSKE KIRKE Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

1

Høring – regler for valg av Kirkerådet

Høringsnotat 18. september 2018

1. Innledning

Kirkemøtet har behandlet regler for valg av Kirkerådet en rekke ganger, blant annet i 2008, 2009, 2010, 2011 og 2014. Bakgrunnen for dette har vært at de krav som har vært fastsatt for sammensetningen av Kirkerådet, har gjort det vanskelig å finne en ideell ordning for valggjennomføringen.

Kirkemøtet vedtok i 2018 at Kirkerådets sammensetning skal endres fra valget av nytt Kirkeråd i 2020, jf. sak KM 15/18. Kirkerådet skal bestå av ett lekt medlem fra hvert bispedømme, en lek kirkelig tilsatt, fire prester og en biskop valgt av Bispemøtet. Videre har Kirkemøtet vedtatt at Kirkerådets leder skal velges blant Kirkemøtets leke medlemmer, samt at Kirkerådets medlemmer også må være medlemmer av Kirkemøtet. Kirkemøtet vedtok også at det skal velges ett personlig varamedlem per medlem i Kirkerådet.

Den nye sammensetningen innebærer at valgreglene må endres. Som følge av at Kirkerådet blant annet skal bestå av elleve leke medlemmer, ett fra hvert bispedømme, er det mulig å forenkle reglene. Samtidig er det også et spørsmål om hvordan en kan lage gode regler som sikrer kjønnsbalansen og representasjon av unge under 30 år.

I utarbeidelsen av reglene er det ulike hensyn som må veies mot hverandre. Et viktig demokratisk prinsipp er at flertallet skal styre, noe som taler for at reglene legger til rette for at Kirkemøtet kan velge de personene de vil, uten altfor mange begrensninger. Videre er det et valgfaglig prinsipp at valgprosedyrene skal være enkle og gjennomsiktede. Det taler for at reglene forenkles, sammenlignet med dagens regler. Et annet moment som inngår i vurderingen er Kirkemøtets målsetninger om at det skal være minst 40 prosent av hvert kjønn og minst 20 prosent under 30 år i alle råd og utvalg. Et annet prinsipp dreier seg om ivaretagelsen av mindretall, slik at også et mindretall har en representasjon i styrende organer. Dette prinsippet har som hensikt å sikre at de styrende organer avspeiler bredden i Den norske kirke, slik at også personer som er i et mindretall kan la sin stemme bli hørt.

Det foreslås at Kirkerådet velges ved flertallsvalg. Et flertallsvalg innebærer at det er flertallet av Kirkemøtets medlemmer som avgjør hvem som skal sitte i Kirkerådet. Dette tilsvarer langt på vei en parlamentarisk styringsform. Det forhold at Kirkemøtet i 2019 formodentlig vil bli valgt ved forholdsvalg (listevalg), kan tilsi at det også bør åpnes for at Kirkerådets leke medlemmer velges ved forholdsvalg, hvor registrerte nomineringsgrupper og andre grupper gis anledning til å fremme lister. I så tilfelle ville det antagelig være mest naturlig at det ble gjennomført forholdsvalg på de leke medlemmene, med unntak av leder, og flertallsvalg på prester og lek kirkelig tilsatt. En ordning med forholdsvalg ville innebære at de grupperingene som fremmer lister ville bli proporsjonalt representert i Kirkerådet, noe som ville sikret mindretallsrepresentasjon og bidra til at bredden i Kirkemøtet blir avspeilet i Kirkerådet. En ordning som åpner opp for forholdsvalg, ville etter Kirkerådets vurdering gi den beste representasjonen av Kirkemøtets mindretall i Kirkerådet. Samtidig antas det at det vil være for tidlig å introdusere forholdsvalg ved valg av Kirkerådet nå.¹ Det fremmes derfor ikke forslag om dette nå.

Det skal for ordens skyld presiseres at reglene for valg av Kirkerådet primært regulerer valget av de medlemmene av Kirkerådet som blir valgt av Kirkemøtet. Etter kirkeloven § 25 første ledd skal også Bispemøtet velge en biskop med varamedlem til Kirkerådet. Kirkemøtet har tradisjonelt overlatt detaljene rundt valget av biskop med vararepresentant til Bispemøtet selv. Bispemøtet har i sin forretningsorden § 6 fastsatt at Bispemøtets preses er medlem av Kirkerådet. Kirkerådet legger til grunn at dette vil være naturlig å videreføre.

2. Tidligere regler

Valgene til og med 2006 skjedde ved at lederen ble valgt først, deretter ett medlem fra hvert bispedømmeråd. Hvert medlem av Kirkemøtet avga ti stemmer på henholdsvis seks–sju leke, en lek kirkelig tilsatt og tre prester. Deretter ble det valgt representanter på fritt grunnlag, dvs. representanter som ikke var medlem av Kirkemøtet. Av disse ble det valgt en–to leke og en prest, avhengig av om lederen ble valgt som representant for et bispedømmeråd eller på fritt grunnlag. I forbindelse med demokratireformen i Den norske kirke fra 2009 ble ordningen med representanter valgt på fritt grunnlag fjernet, og det ble fastsatt et krav om at medlemmene av Kirkerådet skulle velges blant Kirkemøtets valgte medlemmer.

Et viktig formål ved revisjon av Regler for valg av kirkeråd som ble behandlet av Kirkemøtet i 2008, var å finne frem til en valgordning som la til rette for et mer reelt valg (sak KM 11/08). Ved tidligere valg kunne valget få preg av oppnevning. Nominasjonskomiteens forslag, der kandidatene var oppført i *prioritert* rekkefølge og i hovedsak i samsvar med bispedømmerådenes prioriteringer, ble også langt på vei resultatet av avstemningen. Kirkemøtet vedtok derfor at kandidatene skulle settes opp i *alfabetisk* rekkefølge.

Kirkemøtet 2009 fastsatte regler for valg av Kirkeråd 2010 (sak KM 06/09). Kirkemøtet gikk her inn for å øke antall valggrunder fra tre til fem for dermed å få større grad av reelt valg i hver runde, og kandidatene skulle settes opp i alfabetisk rekkefølge. Målsetningen var å øke Kirkemøtets innflytelse over valgresultatet.

I de fem valgomgangene skulle følgende velges:

- 1) Valg av leder
- 2) Valg av en lek kirkelig tilsatt
- 3) Valg av 4 geistlige representanter
- 4) Valg av 6 leke representanter (fra de bispedømmer som ikke allerede var representert)
- 5) Valg av 2 leke representanter, blant de gjenværende leke kandidatene.

Valget i 2010 ble et tydeligere reelt valg, men medførte at valgmulighetene ble færre jo lenger ut man kom i valget. Dette reduserte valgfriheten for den kategorien som ble valgt sist. Til Kirkemøtet 2011 la Kirkerådet derfor frem forslag som tok sikte på å forenkle valggjennomføringen, da fem valgomganger ble opplevd som noe omstendelig. Det ble foreslått at alle kategorier skulle velges samtidig, istedenfor å ha egne valgomganger for den enkelte kategori. En ville da unngå å gi en bestemt kategori en viss forrang på grunn av rekkefølgen på valgomgangene. Antall valgomganger ble foreslått redusert fra fem til tre, noe som ville gjøre valget raskere å gjennomføre, om enn litt mer tidkrevende å telle opp.

Valget 2012 ble gjennomført i tre valgomganger:

- 1) Valg av leder.
- 2) Valg av ti medlemmer, ett fra hvert bispedømmeråd som leder ikke ble valgt inn fra, og innen kategoriene lek og geistlig. Hvert medlem skulle avgi stemme på kun én kandidat fra hvert av de ti bispedømmerådene.
- 3) Valg av de tre resterende medlemmene, hvorav en lek kirkelig tilsatt.

Opptellingen etter annen valgomgang ble først gjennomført på en måte som det ble stilt spørsmål ved. Reglene på dette punkt var ikke entydige og kunne dermed misforstås, og valgkomiteens

leder foreslo derfor at andre valgongang måtte oppheves. Kirkemøtet vedtok enstemmig å foreta nytt valgoppgjør, jf. KM 2.7/12.

På bakgrunn av erfaringene 2012, fremmet Kirkerådet et forslag om endringer i valgreglene for Kirkemøtet i 2014. Kirkemøtet videreførte tre valgonganger, men fastsatte nye regler for hvordan valgoppjøret skulle foretas. Det ble bestemt at ved opptellingen i andre valgongang skulle først de to leke kandidatene som hadde fått flest stemmer til medlem av Kirkerådet kåres. Deretter skulle den geistlige kandidaten som hadde fått flest stemmer kåres. Denne prosedyren skulle så gjentas to ganger inntil ni medlemmer var kåret. Hver gang en kandidat ble kåret til medlem ble de øvrige kandidatene fra det respektive bispedømmeråd strøket fra den aktuelle valgongangen. Til medlem av Kirkerådet fra det siste bispedømmet ble så den kandidat som har høyest stemmetall kåret, uavhengig av kategori dersom valgt leder av Kirkerådet er lek. Dersom valgt leder av Kirkerådet var prest, ville den leke kandidaten med høyest stemmetall bli kåret til medlem. Disse reglene ble benyttet ved valget av Kirkerådet i 2016.

I forbindelse med lovendringene i kirkeloven fra 2017 ble kirkeloven § 25 endret slik at myndigheten til å fastsette Kirkerådets sammensetning ble lagt til Kirkemøtet. Kirkemøtet 2016 behandlet et forslag om å gjøre noen endringer i reglene for valg av Kirkerådet for å tydeliggjøre at Kirkerådet kan ansvarliggjøres ved at det skiftes ut i valgperioden ved mistillit. I den forbindelse sluttet kirkemøtekomiteen seg til Kirkerådets forslag om å foreta en ny gjennomgang av reglene for valg og sammensetning av Kirkerådet før valget i 2020, jf. komitémerknad nr. 2 i sak KM 08/16.

Kirkemøtet 2018 behandlet en sak om Kirkemøtets sammensetning etter 2020, hvor det ba Kirkerådet fremme valgeregler i tråd med den endrede sammensetningen til Kirkemøtet i 2019.

3. Valg av Kirkerådets leder

Kirkemøtet har bestemt at lederen av Kirkerådet skal velges blant Kirkemøtets leke medlemmer. Kirkerådet legger til grunn at valget av leder fortsatt bør velges i en særskilt avstemning før resten av rådet velges. Hvis ingen ved første stemmegivning får flertall av de stemmer som er avgitt, holdes ny stemmegivning. Ved denne skal det bare stemmes på de to som ved første stemmegivning har fått flest stemmer. Kirkerådet foreslår også å videreføre ordningen hvor leder velges for to år av gangen. En eventuell endring av dette vil medføre behov for endringer i regler 14. november 1997 nr. 1541 for Kirkerådets virksomhet § 1 nr. 1 og eventuelt tilsvarende bestemmelser i statutter for Mellomkirkelig råd og statutter for Samisk kirkeråd.

4. Valg av andre medlemmer til Kirkerådet

Den nye sammensetningen av Kirkerådet medfører at alle bispedømmene blir representert gjennom valget av de leke medlemmene. Dermed er det ikke behov for å videreføre kompliserte opptellingsregler som både skal sikre at de ulike kategoriene og alle bispedømmene blir representert. Det gir muligheter for forenkling.

Valget av Kirkerådet kan, på grunn av den nye sammensetningen, gjennomføres på mange forskjellige måter. Det er vurdert to alternativer som fremmes som forslag i høringen.

Alternativ 1

Alternativ 1 går ut på at valget gjennomføres på følgende måte:

1. Kirkemøtet velger leder ved flertallsvalg i en særskilt avstemning.
2. Kirkemøtet velger alle de andre medlemmene ved flertallsvalg (de ti resterende leke medlemmene, dvs. ett fra hvert av bispedømmene leder ikke er valgt fra, fire prester og en lek kirkelig tilsatt).
3. Kirkemøtet velger varamedlemmene i en egen valgongang, se kapittel 5 nedenfor.

Dette alternativet vil forenkle gjennomføringen av valget. Dette var et hensyn det ble lagt vekt på da Kirkerådets sammensetning ble vedtatt endret. En slik forenkling vil medføre at valgprosedyrene blir enklere og mer gjennomsiktede. De kandidatene som får flest stemmer innen

hver kategori (lek, lek kirkelig tilsatt, prest) vil bli valgt. Reglene vil i større grad enn tidligere legge til rette for at Kirkemøtet kan velge de kandidatene de ønsker, med færre begrensninger enn tidligere. Med to valgogninger vil Kirkemøtet ikke kunne sikre kjønnsbalanse, representasjon av unge under 30 år eller mindretallsrepresentasjon. Det blir derfor opp til Kirkemøtets medlemmer å vurdere slike hensyn, ved siden av vurderinger av hvem de synes er best egnet til å bli valgt til Kirkerådet.

Alternativ 2

Alternativ 2 innebærer at valget gjennomføres på følgende måte:

1. Kirkemøtet velger leder i en særskilt avstemning.
2. Kirkemøtet velger fem leke medlemmer, to prester og en lek kirkelig tilsatt.
3. Kirkemøtet velger de fem resterende leke medlemmene og to prester.
4. Kirkemøtet velger varamedlemmene i en egen valgogning, se kapittel 5 nedenfor.

Dette alternativet har en valgogning mer enn i alternativ 1. Samtidig legger alternativet til rette for at Kirkemøtet kan ivareta sine målsetninger om at det skal være minst 40 prosent av hvert kjønn og minst 20 prosent under 30 år i Kirkerådet, ved at det får mulighet til å se an valgresultatet fra andre valgogning før de siste medlemmene velges. Dersom Kirkerådet etter den første valgogningen ligger an til å få overrepresentasjon av et kjønn og manglende representasjon av unge under 30 år, vil Kirkemøtet få anledning til å avgi stemmer på kandidater som vil kunne gjøre Kirkerådet mer balansert. Det vil kunne bidra til å sikre at Kirkerådets medlemmer er med å avspeile bredden av medlemmer i Kirkemøtet.

Innenfor dette alternativet, ber Kirkerådet høringsinstansene særskilt om å vurdere antallet medlemmer som bør velges i henholdsvis andre og tredje valgogning innenfor hver kategori.

5. Valg av varamedlemmer

Varamedlemmer kan enten velges som personlige varamedlemmer som er knyttet til det enkelte medlem, eller som varamedlem i nummerert rekkefølge per kategori. Fordi det er fastsatt at alle bispedømmer skal være representert i Kirkerådet gjennom de leke medlemmene, er det nødvendig å ha personlige varamedlemmer for disse. Det samme gjelder for lek kirkelig tilsatt, som følge av at det er én plass. For prestene i Kirkerådet er det imidlertid teknisk mulig å innføre en ordning med varamedlemmer i nummerert rekkefølge (1. varamedlem, 2. varamedlem osv.) gjeldende fra 2020. Det kunne sikre en større kontinuitet i vararepresentasjonen blant prestene. Kirkemøtet har fastsatt at det skal velges ett personlig varamedlem per medlem i Kirkerådet, jf. sak KM 15/18. Etter gjeldende ordning blir den kandidaten som har fått nest flest stemmer blant de leke kandidatene, valgt som varamedlem. Tilsvarende gjelder for lek kirkelig tilsatt. Varamedlem for prest i Kirkerådet er varamedlemmet til vedkommende bispedømmeråd. Dette har sammenheng med kravet om at alle bispedømmerådene skal være representert i Kirkerådet.

Den nye sammensetningen sikrer at alle bispedømmene blir representert i Kirkerådet gjennom de leke medlemmene. Dermed vil varamedlemmene for både lek kirkelig tilsatt og prestene kunne velges blant Kirkemøtets valgte medlemmer. For prestenes del har det som konsekvens at åtte av de elleve prestene i Kirkemøtet blir enten medlem eller varamedlem av Kirkerådet.

Valget av varamedlemmer kan gjennomføres på i hvert fall to måter. En måte å gjennomføre valget på er å videreføre ordningen hvor den kandidaten som får nest flest stemmer blant kandidatene ved valget av medlemmer velges som varamedlem. Denne ordningen medfører en enkel valggjennomføring, ved at valget av varamedlemmer skjer samtidig med valget av medlemmer, i samme valgogning. I en viss forstand kan ordningen bidra til å ivareta en mindretallsrepresentasjon, ved at et mindretall som ikke blir valgt som medlemmer av Kirkerådet, får en viss representasjon gjennom varamedlemmer i rådet ved forfall. Samtidig tar ordningen ikke høyde for tilfeller hvor det ikke blir valgt varamedlemmer, for eksempel hvor det ikke blir avgitt stemmer på andre kandidater eller ikke er andre kandidater enn den kandidaten som blir valgt som medlem. For eksempel vil ikke valget av lek varamedlem fra det bispedømmet Kirkerådets leder kommer fra, være ivaretatt gjennom denne ordningen.

En annan måte det kan gjennomføres på er ved en særskilt avstemning med valg av varamedlemmene i etterkant av valget av de faste medlemmene. Denne ordningen vil være litt mer omstendelig enn det første alternativet, da det medfører en ekstra valgongang. En fordel er at varamedlemmene i Kirkerådet også får en større støtte bak seg i Kirkemøtet. Valget vil antakelig bidra til at varamedlemmene som blir valgt i større grad vil stå for de samme standpunktene i aktuelle kirkelige spørsmål som de faste medlemmene, sammenlignet med i dag. Ordningen vil også sikre at alle de faste medlemmene får valgt varamedlemmer, slik at det er Kirkemøtet selv som velger alle varamedlemmene. Kirkerådet foreslår regler i tråd med denne ordningen.

6. Nominasjonsordning

Kirkerådet foreslår å videreføre gjeldende nominasjonsordning ved valg av Kirkerådet. Det innebærer at det siste Kirkemøtet i bispedømmerrådenes valgperiode velger en nominasjonskomité bestående av tre leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og en prest, hvor ett av medlemmene skal være under 30 år.

Nominasjonskomiteen skal så innhente forslag fra bispedømmerådene. Bispedømmerådene skal foreslå fire leke kandidater i prioritert rekkefølge, inkludert lek kirkelig tilsatt. Fra bispedømmerådene i Nidaros, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland bør minst en av de foreslåtte kandidatene være same. Kirkerådet foreslår også å videreføre at alle prestene i Kirkemøtet er å anse som kandidater til Kirkerådet. Begrunnelsen for dette er at det skal velges fire prester med fire varamedlemmer, slik at åtte av Kirkemøtets elleve prester uansett blir valgt. Dermed er det kun tre prester som ikke blir valgt, noe som var bakgrunnen for at Kirkemøtet fra 2014 valgte å anse alle prestene som kandidater til Kirkerådet. Kirkerådet ber høringsinstansene særskilt å vurdere om også alle leke kirkelige tilsatte i Kirkemøtet bør være kandidater til Kirkerådet, eller om dagens ordning hvor det er tre leke kirkelige tilsatte som foreslås av nominasjonskomiteen, bør videreføres.

I Kirkerådets saksorientering til Kirkemøtet 2016, la Kirkerådet til grunn at forholdet mellom nominasjonskomiteen og valgkomiteen kunne være aktuelt å gjennomgå i forkant av valget av Kirkeråd i 2020, se saksorienteringen i sak KM 13/16 side 6. I henhold til Kirkemøtets forretningsorden § 3-5 skal Kirkemøtet velge en valgkomité for fire år. Denne valgkomiteen har etter gjeldende regler for valg av Kirkeråd § 5-1 ansvaret for å lede valget og foreta valgoppgjøret, det vil si fungere som en nøytral valgmyndighet med et ansvar for gjennomføringen av valgene i Kirkemøtet. Samtidig fungerer valgkomiteen som nominasjonskomité ved valg som gjennomføres midt i valgperioden, herunder nyvalg. Det kan stilles spørsmålsteget om kombinasjonen av rollene som nøytral valgmyndighet og nominasjonsorgan prinsipielt sett er heldig. På den annen side har ordningen fungert godt hittil, samtidig som det ikke er gitt at det finnes noen gode alternativer til dagens ordning. En kunne sett for seg at Kirkemøtet i starten av bispedømmerrådenes valgperiode valgte en nominasjonskomité som fungerer i fire år, helt til Kirkemøtets første møte i den følgende valgperioden. Da kunne en skille rollene som valgkomité i betydningen valgstyre og valgkomité i betydningen nominasjonskomité. Det er imidlertid ikke gitt at Kirkemøtet på sitt første møte i valgperioden kjenner kandidatene eller forholdene godt nok til at det er naturlig å velge en nominasjonskomité for et valg som vil foregå fire år senere. Kirkerådet har derfor valgt å fremme et forslag om å videreføre dagens ordning hvor valgkomiteen også fungerer som nominasjonskomité ved nyvalg i perioden. Det følger av reglenes system at der nominasjonskomiteen fremmer en valgliste, kan ikke valgkomiteen stryke eller endre på kandidatene som er nominert av nominasjonskomiteen, med mindre kandidatene selv har erklært at de trekker sitt kandidatur eller viser seg å ikke lenger være valgbar. Det foreslås samtidig å tydeliggjøre i reglene at valgkomiteen kan fremme tilleggs kandidater til de kandidatene som er nominert av nominasjonskomiteen. Dette er for å gjøre det klart at valgkomiteen vil ha en rolle også ved disse valgene. Samtidig er valgkomiteens medlemmer også medlemmer av Kirkemøtet, og har i denne egenskap rett til å fremme benkeforslag. Det vil imidlertid være mer naturlig at dette gjøres av valgkomiteen som komité, enn om valgkomiteens medlemmer fremmer det på egenhånd.

For ordens skyld foreslås det også å presisere i reglene at suppleringsvalg til Kirkerådet i valgperioden skal foretas av Kirkemøtet. Dette er i tråd med gjeldende praksis, jf. sak KM 02.9/17. Det vil da være valgkomiteen som fungerer som nominasjonskomité. Valgkomiteen skal be vedkommende bispedømmeråd om forslag til en til to kandidater til plassen som står ubesatt. Kirkemøtets forretningsorden § 7-6 åpner for at personvalg kan foregå «ved stemmesedler på papir eller ved bruk av elektronisk møtesystem». Det foreslås å ta inn tilsvarende bestemmelser i valgreglene som åpner opp for at Kirkerådet kan velges enten ved stemmesedler på papir eller ved bruk av elektronisk møtesystem.

7. Andre bestemmelser

Kirkerådet foreslår å videreføre bestemmelsene som regulerer hvordan Kirkemøtet kan skifte ut Kirkerådet og foreta et nyvalg i valgperioden. Dette er regler Kirkemøtet fastsatte fra 1. januar 2017, og Kirkerådet kan ikke se at det er grunn til å endre dette nå.

Det foreslås dessuten å videreføre bestemmelsene om uttredden av Kirkerådet i valgperioden, hvor reglene i kirkeloven § 7 gjøres tilsvarende gjeldende for Kirkerådet, samt bestemmelsen om at Kirkerådet kan foreta mindre endringer i reglene.

Tidligere har det vært en bestemmelse som fastslår at «hvis det ikke er avgitt stemmer på annen kandidat [enn den som ble valgt] eller hvis det ikke er en annen kandidat, utpeker vedkommende bispedømmeråd vararepresentanten». Som følge av at varamedlemmene velges i en egen valgomgang, anses det ikke nødvendig å videreføre en slik bestemmelse. Det har også sammenheng med at Kirkerådet mener valget av Kirkerådets medlemmer og varamedlemmer må foretas av Kirkemøtet.

Kirkerådet foreslår å videreføre bestemmelsene om stemmelikhet. Disse slår fast at Kirkemøtet først skal benytte omvalg mellom kandidatene som oppnår likt stemmetall. Ved fortsatt stemmelikhet, avgjøres valget ved loddtrekning. Kirkemøtekomiteen la i sin behandling av saken i 2014 vekt på at «Dette vil gi Kirkemøtet mulighet til å stemme på den av disse de ønsker inn i Kirkerådet (...). Kirkemøtet får dermed velge hvem som skal bli medlem av Kirkerådet» (protokollen fra Kirkemøtet 2014 side 21). Alternativet hvor det gjennomføres loddtrekning ved stemmelikhet i første omgang, har Kirkemøtet altså tidligere valgt vekk, og det fremmes ikke forslag om å endre dette. I det foreslåtte regelutkastet er det ikke presisert hvor mange kandidater det skal avgis stemmer på. Det er i utgangspunktet lagt til grunn at Kirkemøtets medlemmer avgir stemme på like mange kandidater som skal velges innen hver kategori, men at det er adgang til å stemme blankt i henhold til kirkeloven § 30 annet ledd. I andre valgomgang i alternativ 2 vil det for eksempel si at det skal avgis stemme på inntil fem leke medlemmer, to prester og lek kirkelig tilsatt. Kirkerådet vurderer likevel om dette bør presiseres eksplisitt i reglene, for å unngå tvil. Kirkerådet ber derfor høringsinstansene vurdere dette særskilt. Kirkerådet vil eventuelt fremme forslag om en slik presisering til Kirkemøtet på bakgrunn av høringen.

Når det gjelder forkasting av stemmesedler, foreslås det å videreføre bestemmelsen om at stemmesedler som er feil utfylt skal forkastes, men det presiseres i reglene at det er valgkomiteen som er rett organ til å vedta at en stemmeseddel skal forkastes. Dette er i tråd med alminnelige prinsipper for valg, hvor spørsmålet om stemmesedler skal forkastes anses som en avgjørelse av prinsipiell betydning som ikke kan delegeres.

8. Konsekvenser for kjønn og likestilling

Forslaget viderefører kravet om at valglisten fra nominasjonskomiteen, eventuelt valgkomiteen, skal sikre at hvert kjønn er representert med minst 40 prosent blant de foreslåtte kandidatene på valglisten. Dette er en videreføring av gjeldende rett. Tilleggs kandidater som føres opp på valglisten etter benkeforslag eller forslag fra valgkomiteen, foreslås ikke omfattet av dette kravet, se forslag til § 2-3 siste ledd siste punktum. Det vil være opp til Kirkemøtet selv om det vil foreta et valg av kandidater som sikrer en kjønnsbalanse i sammensetningen.

9. Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget til nye reglar for val av Kirkerådet, anses ikke å medføre økte økonomiske konsekvenser sammenliknet med dagens ordning. Begge alternativene vil medføre administrative forenklinger av gjennomføringen av valget som følge av at valgoppgjøret blir mindre komplisert, men alternativ 1 med tre valgomganger vil gi enda større forenkling enn alternativ 2 med fire valgomganger (begge inkludert egen valgomgang for val av varamedlemmer).

Vedlegg: Forslag til nye regler

Regler for valg av Kirkerådet

Kapittel 1. Kirkerådets sammensetning og valgperiode

§ 1-1. Kirkerådets sammensetning

Kirkerådet består av:

- a) elleve leke medlemmer, ett fra hvert bispedømme, valgt av Kirkemøtet,
- b) en lek kirkelig tilsatt valgt av Kirkemøtet,
- c) fire prester valgt av Kirkemøtet og
- d) en biskop valgt av Bispemøtet.

For hvert av medlemmene skal det velges et personlig varamedlem.

Kirkerådets medlemmer og varamedlemmer må være medlemmer av Kirkemøtet.

§ 1-2. Valgperiode. Nyvalg i valgperioden.

Kirkerådets valgperiode er fire år fra Kirkemøtets første møte i bispedømmerådernes valgperiode frem til Kirkemøtets første møte i den påfølgende valgperioden.

Kirkerådet tiltrer umiddelbart etter Kirkemøtet hvor valget har funnet sted. Ved nyvalg innenfor valgperioden tiltrer Kirkerådet straks det er valgt.

Mistillit til Kirkerådets leder eller samlet til alle medlemmene av Kirkerådet som er valgt av Kirkemøtet, kan fremmes av minst ett medlem av Kirkemøtet.

Hvis mistillitsforslaget får alminnelig flertall, skal det velges en ny leder eller et nytt Kirkeråd for resten av valgperioden.

Kapittel 2. Nominasjon

§ 2-1. Nominasjonskomité

Kirkemøtet velger en nominasjonskomité på sitt siste møte i bispedømmerådernes valgperiode.

Nominasjonskomiteen skal bestå av tre leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og en prest. En av disse skal være under 30 år. Komiteen velger selv leder. En tilsatt i Kirkerådets sekretariat er sekretær for komiteen.

Ved nyvalg og suppleringsvalg innenfor Kirkerådets valgperiode skal Kirkemøtets valgkomité fungere som nominasjonskomité for valget.

§ 2-2. Forslag på kandidater

Nominasjonskomiteen ber bispedømmerådene om å foreslå fire av sine leke medlemmer som kandidater i prioritert rekkefølge, inkludert den leke kirkelig tilsatte på ønsket plass. Alle prester i Kirkemøtet er å anse som kandidater til Kirkerådet. Fra bispedømmene i Nidaros, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland bør minst en av de foreslåtte kandidatene være same.

Bispedømmerådene kan også komme med forslag til lederkandidater overfor nominasjonskomiteen. Ved nyvalg i valgperioden ber valgkomiteen Kirkemøtets medlemmer om å fremme forslag til kandidater innen en frist.

Ved suppleringsvalg i valgperioden ber valgkomiteen vedkommende bispedømmeråd om å fremme forslag til en til to kandidater.

Kirkemøtets medlemmer kan fremme forslag til kandidater under Kirkemøtet.

§ 2-3. Valgliste ved valg av Kirkerådets leder og øvrige medlemmer

Nominasjonskomiteen fremmer på grunnlag av bispedømmerådernes prioriteringer en valgliste med:

- a) forslag til kandidater til leder av Kirkerådet, i alfabetisk rekkefølge,
- b) forslag til tre leke kirkelig tilsatte, i alfabetisk rekkefølge,
- c) de elleve prestene, ordnet bispedømmevis, og
- d) forslag til 22 leke kandidater, to fra hvert bispedømmeråd, ordnet bispedømmevis og i alfabetisk rekkefølge.

Kandidatene føres opp på listen med angivelse av fullstendig navn, stilling, menighet, alder, bispedømme og relevante opplysninger om kandidatene.

Nominasjonskomiteen skal sikre at hvert kjønn er representert med minst 40 prosent blant de foreslåtte kandidatene på valglisten. Tilsvarende skal nominasjonskomiteen så langt det er mulig sikre at det er en andel kandidater under 30 år på minst 20 prosent.

Ved nyvalg i valgperioden kommer første til tredje ledd til anvendelse så langt de passer.

Ved suppleringsvalg i valgperioden skal valgkomiteen fremme forslag på en til to kandidater til den plassen som står ubesatt.

Kandidater foreslått etter § 2-2 siste ledd skal føres opp på valglisten. Valgkomiteen kan også selv føre opp kandidater på listen. Kandidatene ført opp på valglisten etter dette ledd er ikke omfattet av kravet i tredje ledd.

§ 2-4. Valgliste ved valg av Kirkerådets varamedlemmer

Etter at Kirkerådets leder og øvrige medlemmer er valgt av Kirkemøtet, fremmer valgkomiteen en valgliste med:

- a) forslag på 22 leke kandidater, i alfabetisk rekkefølge,
- b) forslag på tre leke kandidater, i alfabetisk rekkefølge, og
- c) de sju prestene som ikke har blitt valgt, ordnet bispedømmevis.

Reglene i § 2-3 annet til sjette ledd kommer så langt de passer til anvendelse ved utarbeidelsen av valglisten.

Kapittel 3. Valg

§ 3-1. Valgkomiteen. Hemmelig valg.

Valgkomiteen leder valget og foretar valgoppgjøret.

Valgkomiteen sørger for stemmesedler til den enkelte valgongang. Stemmegivningen kan i stedet gjennomføres ved bruk av elektronisk møtesystem.

Stemmegivningen er hemmelig.

§ 3-2. Valg av leder

Kirkemøtet velger først leder av Kirkerådet blant Kirkemøtets leke medlemmer ved særskilt avstemning. Hvis ingen ved første stemmegivning får flertall av de stemmer som er avgitt, holdes ny stemmegivning. Ved denne skal det bare stemmes på de to som ved første stemmegivning har fått flest stemmer.

Lederen velges for to år. Ved nyvalg velges lederen ut funksjonsperioden. Lederen kan gjenvelges. Kirkerådet velger selv nestleder for en periode på to år.

Alternativ 1

§ 3-3. Valg av øvrige medlemmer

Etter valget av leder velger Kirkemøtet ti leke medlemmer, ett fra hvert bispedømme som leder ikke ble valgt fra, en lek kirkelig tilsatt og fire prester. De som får flest stemmer innenfor sin kategori, er valgt.

Alternativ 2

§ 3-3. Valg av øvrige medlemmer

Etter valget av leder velger Kirkemøtet først fem leke medlemmer, lek kirkelig tilsatt og to prester. De leke medlemmene kan velges fra bispedømmene leder ikke ble valgt fra. De som får flest stemmer innenfor sin kategori, er valgt.

Etter at resultatet av ovenstående valg foreligger, foretas valg av de resterende fem leke medlemmer og to prester. De leke medlemmene velges fra bispedømmene leder og de fem leke medlemmene ikke ble valgt

fra. De som får flest stemmer innanfor sin kategori, er valgt.

§ 3-4. Valg av varamedlemmer

Etter valget av Kirkerådets leder og øvrige medlemmer velger Kirkemøtet et personlig varamedlem per medlem i en egen valgomgang. De som får flest stemmer innanfor sin kategori, er valgt.

Kapittel 4. Forskjellige bestemmelser

§ 4-1. Stemmelikhet. Forkasting av stemmesedler.

Ved stemmelikhet gjer det omvalg mellom kandidatene som har fått like mange stemmer. Ved fortsatt stemmelikhet treffes avgjørelsen ved loddtrekning. Valgkomiteen skal forkaste stemmesedler som er feil utfylt.

§ 4-2. Uttreden og fratredelse

Reglene i kirkeloven § 7 gjer tilsvarende gjeldende for Kirkerådet.

Hvis Kirkemøtet vedtar mistillit til Kirkerådets leder eller til alle medlemmene av Kirkerådet som er valgt av Kirkemøtet, plikter vedkommende å tre ut av rådet fra det tidspunkt ny leder av Kirkerådet eller nytt Kirkeråd er valgt.

Har Kirkemøtet vedtatt mistillit til sittende leder i Kirkerådet, vil vedkommende være utelukket fra å stille til gjenvalg. Har Kirkemøtet vedtatt mistillit samlet til alle medlemmene av Kirkerådet som er valgt av Kirkemøtet, vil fratredende medlemmer, inkludert leder, kunne stille til gjenvalg.

§ 4-3. Mindre endringer

Kirkemøtet gir Kirkerådet myndighet til å foreta mindre endringer i reglene.

§ 4-4. Ikrafttredelse



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	100	18/05371-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	

Visjonsdokument 2019 - 2021

Vedlegg:

Visjonsdokument 2019 - 2021, - skriv inn
Endelig revidert visjon 2014

Saksorientering

Kyrkjemøtet vedtok på møtet i april nytt visjons- og strategidokument. Dokumentet var ei vidareføring og fornying av tidlegare visjonsdokument, men fekk 3 nye punkt, eit som sette fokus på kulturen, eit som hadde fokus på trygge rom og eit punkt om ei velfungerande og demokratisk kyrkje. Ved første gangs handsaming i bdr, bestemte ein at den grafiske formgjevinga i frå det gamle visjonsdokumentet skulle vidareførast i dokumentet for den nye strategiperioden. I utkast til endeleg visjonsdokument har administrasjonen teke utgangspunkt i det visuelle uttrykket frå planen som går ut og lagt til grunn innspela frå tidlegare samtale i bispedømerådet, gruppearbeidet frå fagdagen for prostane og medarbeidarane på bispedømekontoret og drøfting i kontaktmøtet.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd vedtar framlagt visjonsdokument for perioden 2019 - 2021

Meir himmel på jorda

Kyrkja i Møre vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus ved å vere: vedkjennande – open – tenande – misjonerande

Gudsteneste

Møte den **levande** treeinige Gud i forkynning, dåp og nattverd

Tene Gud i bøn og vedkjenning, tilbeding og lovsong

Utvikle kristen tru og identitet gjennom eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap

Kyrkjemusikk og kultur

Sanse og erfare Guds nærvær gjennom eit mangfald av språk og uttrykk

Gje rom for det skapande menneske

Forvalte og fornye salmeskatten og trus- og kulturarven

Misjon

Invitere til å følgje Jesus Kristus

Utruste kristne til å ta del i Jesu kall og oppdrag: **gjennom ord, handling og dialog**, lokalt og globalt

Erfare at vi er del av den verdsvide kyrkja - med eit felles oppdrag

Diakoni

Be og vise omsorg for nesten

Skape **trygge** møteplassar med låg terskel til fellesskap og sjelesorg

Verne om skaparverket og kjempe for rettferd og menneskeverd

Undervisning

Gjere trua på den treeinige Gud kjent og erfart

Invitere til dåp og gje planmessig trusopplæring for alle døypte 0-18 år

Utruste barn, unge og vaksne til å leve som kristne

Trygge **M**edarbeidarar som ser kvarandre og tek del med nådegåver, **evner og fagkunnskap** i ein **og fagkunnskapdemokratisk og vel-fungerande organisasjon**

Forslag nr 1 til nytt visjonsdokument for 2019 - 2021

Formatert: Skriftfarge: Oransje

Formatert: Utheving

Formatert: Utheving

Formatert: Gjennomstreking, Utheving

Formatert: Gjennomstreking

Formatert: Utheving

Formatert: Utheving

Formatert: Utheving

Formatert: Ikke Utheving

Formatert: Ikke Utheving

Formatert: Utheving

Formatert: Utheving

Formatert: Utheving



Meir himmel på jorda

Kyrkja i Møre vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus ved å vere:
vedkjennande – open – tenande – misjonerande

Gudsteneste

Møte den treeinige Gud i forkynning, dåp og nattverd

Tene Gud i bøn og vedkjønning, tilbeding og lovsong

Utvikle kristen tru og identitet gjennom eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap

Kyrkjemusikk og kultur

Sanse og erfare Guds nærvær gjennom eit mangfald av språk og uttrykk

Gje rom for det skapande menneske

Forvalte og fornye salmeskatten og trus- og kulturarven

Misjon

Invitere til å følgje Jesus Kristus

Utruste kristne til å ta del i Jesu kall og oppdrag, lokalt og globalt

Erfare at vi er del av den verdsvide kyrkja - med eit felles oppdrag

Diakoni

Be og vise omsorg for nesten

Skape møteplassar med låg terskel til fellesskap og sjelesorg

Verne om skaparverket og kjempe for rettferd og menneskeverd

Undervisning

Gjere trua på den treeinige Gud kjent og erfart

Invitere til dåp og gje planmessig trusopplæring for alle døypte 0-18 år

Utruste barn, unge og vaksne til å leve som kristne

Medarbeidarar som ser kvarandre og tek del med nådegåver, evner og fagkunnskap



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	100	18/05371-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
65/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	14.12.2018

Strategiplan 2019 -2021

Vedlegg:

Strategiplan 2015 - 2018 - etter bispedømerådet 151214

Strategiplan 2019 - 2021 - etter bispedømerådet 151214

visjondokument for Dnk i perioden 2019_2021 nynorsk

Saksorientering

Innspel til strategiplan for har vore lagt fram for prostane og for tilsette på bispedømekontoret på felles fagdag 29. august, på kontaktmøtet, i bispedømerådet 28 sept og på møte i KAF. Innspela frå dei ulike møta har blitt lagt til grunn for administrasjonen sitt framlegg til strategiplan for perioden.

Framlegg til strategiplan, er lagt fram til gjennomsyn og innspel i stab/avd og kontaktmøte.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd legg strategiplanen til grunn for arbeid og satsingar i perioden 2019 - 2021



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Meir himmel på jorda

Kyrkja i Møre vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus

Saman med den enkelte kyrkjemedlem og kyrkjelydane i Møre vil Møre biskop og Møre bispedømeråd som del av Den norske kyrkja bidra til vere

Vedkjennande	Open	Tenande	Misjonierende
Vi vitnar i ord, gjerning og liv om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus	Vi er eit fellesskap som er trygt, som er prega av likeverd, deltaking og respekt for skilnader.	Vi engasjerer oss i samfunnet, viser miskunn, fremjar rettferd og vernar om skaparverket.	Vi vitnar om Jesus Kristus lokalt og globalt og tilber saman med den verdsvide kyrkja

I perioden 2019–2021 vil vi at:

1. Gudstenestelivet blomstrar
2. Fleire søker dåp og trusopplæring
3. Kunst og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv
4. Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet
5. Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid
6. Kyrkja skaper trygge rom
7. Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon

Dette vil vi oppnå ved å:

- Gi trua plass mellom oss
- Ta samfunnsansvar
- Kommunisere
- Styrke kvalitet på gudstenester, kyrkjelege handlingar, tenester og aktivitetar
- Invitere til engasjement og deltaking
- Kalle mennesket til tru og teneste

Kyrkjemøtet sine strategiske mål og Møre bispedøme sitt visjonsdokument ligg til grunn for denne strategiplanen.

1. Gudstenestelivet blomstrar

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Gudstenesta gir eit møte med det heilage, med Gud.
- Gudstenesta er eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap.
- Gudstenesta knyter oss til den heile verdsvide kyrkja.
- Kyrkja har vigslar som feirar kjærleiken og ber om Guds signing over samlivet.
- Kyrkja lar etterlatne møte omsorg og få oppleve ei verdig gravferd der dei får leggje den døde i Guds hender.
- Kyrkja tar i vare og fornyar kyrkjemusikken og gir rom for ulike kunst- og kulturuttrykk.

Kor er vi og kor går vi?

Talet på gudstenester på sun- og helgedagar i Møre er noko redusert frå tidlegare år og var i 2017 på 2981. Gjennomsnittleg utgjer dette 96 deltakarar på kvar gudsteste. I 2017 blei det halde 785 gudstenester utanom sun- og helgedagar. Gudstenestefrekvensen er på 49%. Talet på forordna gudstenester på kvardagar har auka, medan talet på forordna gudstenester på sundagar har gått noko tilbake.

Gudstenestereforma og trusopplæringsreforma er viktige element for å nå målet om eit blomstrande gudstenesteliv. Vi vil aktivt arbeide for med kyrkjelydsutvikling og for at gudstenestene i Møre skal ha som kjenneteikn at dei er levande og opne. Vi vil arbeide med å utvikle gudstenestene etter gudstenestereforma, for god samhandling mellom tenestegruppene og vi vil leggje til rette for at auka involvering av leke medarbeidarar og utfordre frivillige til å ta større ansvar i førebuing og gjennomføring av dei forordna gudstenestene. Vi vil arbeide for at fleire kan ta del ved å vurdere skyssordning, tidspunkt og betre tilrettelegging for ulike fysiske og psykiske behov.

Vi vil i tillegg invitere kyrkjelydane til ta auka ansvar for å invitere til leke gudstenester, temagudstenester, salmekveldar, kulturarrangement og andre arr. i kyrkja.

Musikken har hatt sin naturlege plass i kyrkja til alle tider. Kyrkjemusikken sameinar eit åndeleg og musikalsk siktemål, og tolkar og formidlar kristen tru. Vi vil arbeide for å styrkje og sikre det kyrkjemusikalske livet i kyrkjelydane og kyrkja si formidling av tradisjonell og ny kyrkjemusikk. Vi vil ha eit særleg fokus på formidling av den rike salmeskatten til nye generasjonar og ønskjer velkommen nye musikkformer og sjangerbreidde i formidlinga.

2. Fleire søkjer dåp og trusopplæring

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Medlemmer i Den norske kyrkja ber barna sine til dåpen.
- Alle døypte og tilhøyrande i alderen 0–18 år blir inviterte til trusopplæring som gjer at dei kjenner seg heime i kyrkja, og som gir kunnskap om kristen tru.
- Fleire barn og unge deltar i barne- og ungdomsarbeid i regi av kyrkja og dei frivillige organisasjonane som samarbeider på «Strategisk plattform Kirkens unge».
- Konfirmasjonstida gir fellesskap og næring til tru og liv.
- Misjon er ein del av kyrkjelyden sin identitet og eit uttrykk for at Gud har gjort oss til sine sendebod.
- Kyrkja er inkluderande og legg til rette fullverdig deltaking for dei som har særlege behov eller som treng tilrettelegging.
- Kyrkja er relevant, livsnær og tilgjengeleg og arbeider får å skape fleire møtestader for aldersgruppa 18–30 år.

- Kyrkja har trusopplæring for vaksne
- Kyrkja deler evangeliet gjennom ord, nærvær og handling, lokalt og globalt.

Kor er vi og kor går vi...?

Tal på dåpshandlingar går ned både i faktiske og relative tal. Etter å ha vore tett opp mot 90% har delen dåp av tilhøyrande blitt redusert til 86% (2017). Dåpstala går mest ned i dei folkerike prostia, men er stabile i bygder, tettstadar og mindre byar.

I trusopplæringstiltaka har vi sett auke i deltaking på landsomfattande tiltak (49%) og delen av 15-åringar som blir døypte held seg svært høg (97%). I Møre har 73 (2017) kyrkjelydar misjonsavtale

Vi vil halde fast at undervisning og trusopplæring er grunnleggjande verdiar i kyrkja. Vi vil bruke Bibelen, dele evangeliet, bruke forteljingane og arbeide for auka bibelglede. Vi vil halde fram arbeidet med å utvikle trusopplæringsplanane og stimulere tverrfagleg samhandling. Vi vil at stabane skal arbeide saman for ta i bruk gode verktøy til dåpsarbeidet. Vi vil ha fokus på innmelding til dåp, dåpssamtale, tilrettelegging for dåpsfamiliane i kyrkja, tilby fellesdåp og leggje til rette for dåp i nye omgjevnader. Alle som søker dåp skal ha eit godt møte med kyrkja!

Alle kyrkjelydane i Møre har godkjente trusopplæringsplanar. Vi vil fornye planane og utvikle dei til å bli endå betre reiskap i trusopplæringsarbeidet. Vi vil arbeide for at deltakingsprosenten aukar, særleg i dei kyrkjelydane der under 50% av invitert målgruppe tar del.

Vi vil arbeide for at deltaking i konfirmasjonstida framleis held seg over 80% . og vil ha særleg fokus på at konfirmasjonstida skal gi fellesskap, hjelp til å setje grenser og næring til liv og tru. Vi trur at dei som vel konfirmasjon også seinare vel å døype når dei ein gong får barn og vi vil auke fokus på strategi- og planarbeidet for konfirmasjonstida.

Vi vil arbeide for å leggje til rette for at det blir skapt gode møteplassar for aldersgruppa 18 – 30. Vi vil satse på ungdomsdemokratiet i kyrkja, på ungdomsting og på samarbeid med den kyrkjelege barne- og ungdomsorganisasjonane gjennom «Strategisk Plattform Kirkens unge» Vi vil stimulere til leiartraining og utfordre og kalle unge til å ta yrkesutdanning som kvalifiserer til teneste i kyrkja.

Gjennom SMM (Samarbeid menighet og misjon) får kyrkjelydane hjelp til å styrkje og utvikle sin misjonale identitet gjennom misjonsavtalar med misjonsorganisasjonar, tilgang misjonal kompetanse, og erfaring av korleis Guds misjon knyter saman den verdsvide kyrkja i eit heilskapleg globalt misjonsengasjement. I overkant av 2/3 av kyrkjelydane i Møre har misjonsavtale, og målet i strategiperioden er at talet aukar. Vi vil skape større medvit av sendings- og misjonsdimensjonen i kyrkjelydane og arbeide for at alle kyrkjelydane forstår at dei misjon er kyrkja sitt vesen.

3. Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv:

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Kyrkja skaper rom for ulike uttrykk gjennom kunst og kultur, særleg for unge.
- Kyrkja arbeider målretta med rekruttering innan kyrkjemusikk.
- Kyrkja er ein relevant samarbeidspartner for kulturlivet.
- Kyrkja som kulturarena er ein berebjelke i folkekyrkja sin plass i samfunnet.
- Kyrkja er ein aktiv forvaltar av salmeskatten.

Kor er vi og kor går vi...?

Det er auke i bruk av kyrkja til konsert og kulturformål. I alt blei det i 2017 invitert til 780 konsertar og kulturarr. og 107 000 tok del. Dette talet aukar, jamvel om det er ein del kulturarr. som ikkje blir godt nok registrerte i statistikkane. Vi veit likevel, ikkje minst med utgangspunkt i markant auke av frivillige, at (7790 pers. i 2017) kunst- og kulturarbeidet er svært viktig del av kyrkja sitt liv.

Vi vil arbeide for at kyrkjene skal vere arena for eit mangfald av kunst og kulturuttrykk. Kyrkjehusa er kulturbygg og kyrkjene formidlar kultur.

Vi vil at kyrkjelydane i aukande grad skal arrangere samlingar i kyrkja og at sokna skal leggje til rette for eksterne aktørar. Ulike kulturuttrykk opnar opp og inviterer inn på ein måte som gir mange høve til å nærme seg kyrkja sin bodskap. I samarbeid med kulturlivet vil vi arbeide for å gje rom for det skapande menneske i kyrkjerommet.

Det kyrkjemusikalske arbeidet og kulturarbeidet skal vidareførast gjennom utvikling av kyrkjemusikalske planar og vi vil arbeide for at mange fleire av kyrkjelydane skal ha vedtekne planar innan utgangen av perioden.

Vi erkjenner at kulturarbeidet i kyrkja er ein av bærebjelkane i folkekyrkja, og vil arbeide for betre dokumentasjon av dette arbeidet og for å styrke kyrkja som kulturaktør og kulturarena.

4. Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Kyrkja fremjar menneskeverd, fred, menneskerettar og vern om skaparverket.
- I samarbeid mellom kyrkjelydar og diakonale institusjonar fremjar kyrkja omsorg, rettferd og respekt.
- Kyrkja stimulerer menneske til aktivt samfunnsengasjement.
- Kyrkja er ein relevant, aktiv og synleg aktør i media.
- Kyrkja er ein tydeleg og konstruktiv aktør i det norske samfunnet i samarbeid med styresmakter, livssynssamfunn, kulturliv og ulike organisasjonar.
- Kyrkja styrkjer samarbeidet med skolar og barnehagar.
- Dei som er nye i Noreg finn sin plass i kyrkjelydane i Den norske kyrkja eller i sine egne trussamfunn.
- Kyrkja oppsøker og tilbyr fellesskap til dei som er nye i Noreg.
- Kyrkja fremjar religionsdialog lokalt, regionalt og nasjonalt.

Kor er vi og kor går vi...?

Talet på grøne kyrkjelydar er 15 og veksande. Miljøengasjementet er vaksande og bdr. har starta eit prosjekt som arbeider aktivt og godt med ENØK-tiltak i kyrkjene. Talet på diakoniplanar har auka siste året. Det diakonale samarbeidsprosjektet i Surnadal mellom kyrkja og kommunen har hausta gode tilbakemeldingar. Dei fleste kyrkjelydar har egne heimesider og Møre bispedøme er i aukande grad synleg på digitale plattformer, gjennom heimeside og facebookside.

Diakoni er ein av bærebjelkane i kyrkja sitt arbeid. Nestekjærleik, inkluderande fellesskap, vern om skaparverket og kamp for rettferd skal underbygge kyrkja sine ord og gjere henne truverdig. Vi vil støtte og bispedømet sitt ENØK-prosjekt og arbeide for energiøkonomisering og miljøsertifisering på alle nivå i kyrkjelyd og kyrkjer. I strategiperioden er det eit mål å utvikle diakonalt planverk i kyrkjelydane og vi vil stimulere til diakonalt strategiarbeid i prostiet og til auka samarbeid med diakonale institusjonar/organisasjonar.

Kyrkje – helse samarbeid er også ein viktig arena. Vi vil arbeide for å styrke samarbeidet med kommunane og vere opne for å gå inn i diakonalt samarbeid, særleg i prosjekt som har fokus på psykisk helse og som rettar seg mot ungdom.

Etablering av «Kystpilegrimsleia» og «Valldalsleden» utfordrar til å arbeide vidare med å utvikle pilegrimsledene. Utvikling av nøkkelstadane står sentralt. Vi vil at pilegrimsreiser og retreatopphald skal vere ein del av den andeleg utvikling for både tilsette og kyrkjelydar.

Media er ein viktig aktør i høve til det som skjer i den enkelte kyrkjelyd og i bispedømet. Kvar enkelt står overfor auka informasjonsflyt og sosiale media er ein viktig arena. I Møre ønskjer vi å utvikle opne strategiar for god kommunikasjon og forbetre kommunikasjonen vår i sos-med. Vi vil leggje til rette for transparente prosessar. Vi erkjenner at satsing på digital kommunikasjon kan setje kyrkja i kontakt med mange ein elles ikkje når fram til og vi vil auke kompetansen på dei digitale plattformene.

Kyrkja er ein del av samfunnet og vil framleis oppmuntre til aktivt samfunnsengasjement. Vi vil fremje den kristne kulturarven og ta samfunnsansvar ved å føre dialog med styresmakter, samfunnsinstitusjonar og organisasjonar.

Men mest av alt vil vi at kyrkja står fram med profetisk røyst som forkynner Kristus og som vernar livet og set menneskeverdet høgt!

Vi vil invitere til religionsdialog, samarbeide med skule og barnehage og alltid stå opp for dei minste og dei svake i samfunnet.

Vi vil arbeide for integrering for dei som er nye i landet, for dei som mot eigen vilje er isolert frå fellesskapet og for dei som er einsame og åleine.

5. Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid:

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Kyrkja inspirerer til deltaking i frivillig teneste.
- Kyrkja sikrar gode arbeidstilhøve for sine frivillige og tilsette.
- Kyrkja styrkjer rekruttering til kyrkjeleg utdanning.
- Kyrkja medverkar til at fleire søker kyrkjelege stillingar

Kor er vi og kor går vi?

I Møre er 32% av alle prestar under 40 år. 31% er over 60 år. 25% av prestane er kvinner. Kvar prestestilling har i snitt 2,9 søknadar.

Prestar i Møre bispedøme har lågast gjennomsnittsalder i landet! Det er svært gledeleg at heile 32% av prestane er under 40 år.

I alt tok biskopen del ved 6 vigslingar i løpet av året. Det er likevel grunn til uro over dårleg rekruttering til kyrkjeleg teneste. Fleire sokn står utan fast tilsett prest, og gruppa av prestar som nærmar seg pensjonsalder aukar!

I Møre er det 15 diakonstillingar i kyrkjelydar som får delvis statleg tilskott. Det er 9 kateketar som delvis får statleg tilskott. Desse er tilsett av Kyrkjeleg fellestråd. I tillegg er det om lag 350 andre tilsette i dei lokale kyrkjelydane med fellestrådet som arbeidsgjevar. Det er mangel på friviljuge leiarar og det er vanskeleg å rekruttere til ledige stillingar i kyrkja. Vi vil utfordre til rekruttering av nye medarbeidarar, både frivillige og løna.

Godt arbeidsmiljø og god personalforvaltning er eit viktig grunnlag for rekruttering til kyrkjeleg utdanning og teneste. Dette gjeld og for alle dei frivillige/uløna medarbeidarar i kyrkja.

I Møre ønskjer vi medarbeidarar som ser kvarandre og tek del med nådegåver, evner og fagkunnskap. Vi vil arbeide for å auke kvinne delen i presteskapet og vi vil kalle fleire til teneste i kyrkjeleg arbeid

Vi ønsker tryggje det faglege arbeidet ved å leggje til rette for årlege fagsamlingar, samstundes vil vi styrke tverrfagleg samarbeid i stab og på alle nivå i kyrkja.

I Møre vil vi styrke det strategiske arbeidet i prostiet slik at kyrkjelydar som ikkje har tilsett kateket og diakon også får del dei ulike faggruppene sin kompetanse.

Dei kyrkjelege strukturane og ordningane er i endring. Vi vil ha ei aktiv haldning for å utvikle desse ordningane med fokus på arbeidsmiljøet.

6 - Kyrkja skapar trygge rom:

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Alle menneske har ukrenkeleg verdi.
- Kyrkja deltek i arbeid mot undertrykking og alle former for vald og overgrep.
- Kyrkja fremjar språk for, og samtale om, grenser, makt og seksualitet.
- Kyrkja støttar haldningar, aksjonar og rørsler som er imot undertrykking og alle former for vald og overgrep.

Kor er vi og kor går vi...?

I Møre er det innført ordningar for varsling og det er kultur for å melde frå om kritikkverdige tilhøve. Arbeidsgivar tar saker der ein medarbeidar eller nokon i kyrkjelyden sine grenser er trua på stort alvor.

Vi vil alltid møte ho/han som er krenka med tiltru og tillit. Vi vil ta i bruk/utvikle system og ordningar som kan gi profesjonell hjelp og støtte til ho/han som er undertrykt og/eller utsett for vald og overgrep. Vi vil ha nulltoleranse for mobbing og vil arbeide for trygge arbeidstilhøve ved å leggje til rette for vernearbeid og ved å lytte til tillitsvalgte.

Vi vil arbeide for å gi rettferdig behandling til ho/han som blir klaga for overgrep, vald eller anna kritikkverdig handling.

I Møre vil vi støtte og samhandle med diakonale organisasjonar og institusjonar som gir hjelp til dei som er krenka og utsett for vald og overgrep. Vi vil ha reglar og rammer og krevje politiattest for leiarar i barne- og ungdomsarbeidet. Vi vil har kontor som gir innsyn og opne strukturar. Vi vil støtte kampanjar som talar den krenka si sak og vi bruke kyrkjerommet til temagudstenester og andre arrangement for å skape fleire trygge rom.

7 - Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon:

Delmål er forankra i vedtak i Kyrkjemøte og Kyrkjeråd

- Kyrkja har demokratiske ordningar som sikrar at ho blir styrt i samsvar med grunnlaget sitt og ønska til kyrkjemedlemmene.

- Kyrkja styrkjer ungdomsdemokratiet, særleg lokalt og regionalt.
- Kyrkja arbeider fram ei kyrkjeordning som varetar både lokal tilknytning og heilskapleg styring.

Kor er vi og kor går vi...?

Møre bispedøme legg til rette for årlege fagsamlingar for dei vigsla tenestegruppene. Gjennom kontaktmøter og i vernearbeidet inviterer arbeidsgivar til samspel og samarbeid med representantar for arbeidstakarorganisasjonane. Møre bispedøme satsar på å utvikle ungdomsdemokratiet og legg til rette for samråd med organisasjonane på «Plattform –kirkens unge» Bispedømet er ikkje redd for meiningsmangfald og ønskjer stor breidde i alder og kjønn i sine valte demokratiske organ. Bispedømet har god tradisjon for tverfaglege møter, men har få samarbeidsarenaer på prostnivå mellom tilsette i fellesråd og tilsette i bispedømeråd.

Vi vil arbeide for gode samarbeidsrutinar og leggje til rette for gode møteplassar for tilsette i dei to arbeidsgivarlinjene. Vi vil arbeide for ei kyrkjeordning som styrkjer lokal medverknad og som hindrar sentral over-styring

Vi vil arbeide for å auke kompetansen for dei nye sokneråda, vi vil gi gode råd og samhandle på ulike nivå. Vi erkjenner at planarbeid er krevjande, at det kan splitte meir enn det samlar og at arbeidet kan opplevast fragmentarisk og uoversiktleg. Vi vil styrke soknerådet som organ og arbeide for å samle dei ulike planane i kyrkjelyden i heilskapsplanar.

Vi vil lytte til sokna sine ønskjer og arbeide for at soknerådet får reell medråderett i tilsetjingssaker og i alle andre saker som angår soknet.

Vi vil gi ungdomsdemokratiet gode høve til å utvikle seg. Vi vil tryggje rådgivingskompetansen for ungdomsspørsmål og arbeide for å rekruttere bredt til ungdomsting.



DEN NORSKE KYRKJA
- ei evangelisk-luthersk folkekyrkje



Foto: Finn Fokke Thorp

Meir himmel på jorda

Kyrkja vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus ved å vere

vedkjennande

Vi er eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for mangfald.

open

Vi viser miskunn, fremjar rettferd og vernar om skaparverket.

tenande

Vi vitnar om Jesus Kristus lokalt og globalt.

misjonerande

Vi vitnar om Jesus Kristus lokalt og globalt.

I perioden 2019–2021 skal vi arbeide for at:

1. Gudstenestelivet blomstrar.
2. Fleire søker dåp og trusopplæring.
3. Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv.
4. Kyrkja engasjerer seg i samfunnet.
5. Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid.
6. Kyrkja skaper trygge rom.
7. Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon.

1

Gudstenestelivet blomstrar:

- Gudstenesta gir eit møte med det heilage, med Gud.
- Gudstenesta er eit ope, deltakinge og inkluderande fellesskap.
- Gudstenesta knyter oss til den verdsvide kyrkja.
- Kyrkja har vislar der vi feirar kjærleiken, og ber om Guds signing over ekteskapet.
- Kyrkja lar etterlatne møte omsorg og få oppleve ei verdig gravferd.
- Kyrkja varetar og fornyar kyrkjemusikken.

2

Fleire søker dåp og trusopplæring:

- Medlemmer i Den norske kyrkja ber barna sine til dåpen.
- Alle døypte og tilhøyrande i alderen 0–18 år blir inviterte til trusopplæring som gjer at dei kjenner seg heime i kyrkja, og som gir kunnskap om kristen tru.
- Fleire barn og unge deltar i barne- og ungdomsarbeid i kyrkjelyden og i dei frivillige organisasjonane som er knytte til kyrkja.
- Konfirmasjonstida gir fellesskap og næring til tru og liv.
- Kyrkja legg til rette for menneske med funksjonsnedsetting.
- Aldersgruppa 18–30 år erfarer at kyrkja er relevant, livsnær og tilgjengeleg.
- Kyrkja har trusopplæring for vaksne.
- Kyrkja deler evangeliet gjennom ord, nærver og handling, lokalt og globalt.
- Samisk kyrkjeliv er livskraftig og likeverdig og i stadig fornying og utvikling. Samisk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.
- Kvensk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.
- Teiknspråket og dove sin kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.

3

Kunst- og kulturuttrykk er ein del av kyrkja sitt liv:

- Kyrkja skaper rom for ulike uttrykk gjennom kunst og kultur, særleg for unge.
- Kyrkja arbeider målretta med rekruttering innan kyrkjemusikk.
- Kyrkja er ein relevant samarbeidspartner for kulturlivet elles.
- Kyrkja som kulturarena er ein berebjele i folkekyrkja sin plass i samfunnet.
- Kyrkja er ein aktiv forvaltar av salmeskatten.

4

Kyrkja engasjerer seg i samfunnet:

- Kyrkja fremjar menneskeverd, fred, menneskerettar og vern om skaparverket.
- I samarbeid mellom kyrkjelydar og diakonale institusjonar fremjar kyrkja omsorg, rettferd og respekt.
- Kyrkja stimulerer menneske til aktivt samfunnsengasjement.
- Kyrkja samarbeider med styresmakter, livssynsamfunn og ulike organisasjonar i sitt samfunnsoppdrag.
- Kyrkja er aktiv og synleg i media.
- Kyrkja styrkjer samarbeidet med skolar og barnehagar.
- Kyrkja oppskjær og tilbyr fellesskap til dei som er nye i Noreg.
- Kyrkja fremjar religionsdialog lokalt, regionalt og nasjonalt.

5

Fleire finn sin plass i kyrkjeleg arbeid:

- Kyrkja inspirerer til deltaking i frivillig teneste.
- Kyrkja sikrar gode arbeidsforhold for sine frivillige og tilsette.
- Kyrkja styrkjer rekruttering til kyrkjeleg utdanning.
- Kyrkja medverkar til at fleire søker kyrkjelege stillingar.

6

Kyrkja skaper trygge rom:

- Alle menneske har ukrenkeleg verdi.
- Kyrkja deltek i arbeid mot undertrykking og alle former for vald og overgrep.
- Kyrkja fremjar språk for, og samtale om, grenser, makt og seksualitet.
- Kyrkja deltek i #metoo-bevegelsen, #torsdagerisvart og tilsvarande.

7

Kyrkja har ein demokratisk og velfungerande organisasjon:

- Kyrkja har demokratiske ordningar som sikrar at ho blir styrt i samsvar med grunnlaget sitt og onnska til kyrkje-medlemmene.
- Kyrkja styrkjer ungdomsdemokratiet, særleg lokalt og regionalt.
- Kyrkja arbeider fram ei kyrkjeordning som varetar både lokal tilknytning og heilskapleg styring.

Strategi for
Møre bispedømeråd og Møre biskop 2015 – 2018

Meir himmel på jorda

Kyrkja i Møre vitnar i ord og gjerning om frelse, fridom og håp i Jesus Kristus
Saman med den enkelte kyrkjemedlem og kyrkjelydane i Møre vil Møre biskop og Møre bispedømeråd som del av Den norske kyrkja bidra til vere

Vedkjennande	Open	Tenande	Misjonierende
Vi tilber og vedkjenner trua på den treeinige Gud	Vi er eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for skilnader.	Vi viser miskunn, fremjar rettferd og vernar om skaparverket.	Vi vitnar om Jesus Kristus lokalt og globalt saman med den verdsvide kyrkja.

I perioden 2015–2018 vil vi at:

- 1. Gudstenestelivet blomstrar**
- 2. Fleire søker dåp og trusopplæring**
- 3. Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet**
- 4. Fleire får lyst til å arbeide i kyrkja**

Dette vil vi oppnå ved å:

- 1. Utvikle truverdige, målretta og tydelege kommunikasjon**
- 2. Styrke kvalitet på aktivitetar, kyrkjelege handlingar, tenester og relasjonar**
- 3. Stimulere til engasjement og deltaking**

Kyrkjemøtet sine strategiske mål og Møre bispedøme sitt visjonsdokument ligger til grunn for denne strategiplanen.

1. Gudstenestelivet blomstrar

Delmål utarbeida av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet

- Gudstenesta gir eit møte med det heilage, med Gud.
- Gudstenesta er eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap.
- Gudstenesta knyter oss til den heile verdsvide kyrkja.
- Kyrkja har vigslar som feirar kjærleiken og bed om Guds velsigning over samlivet.
- Kyrkja lar etterlatne møte omsorg og få oppleve ei verdig gravferd der dei får leggje den døde i Guds hender.
- Kyrkja tar i vare og fornyar kyrkjemusikken og gir rom for ulike kunst- og kulturuttrykk.

Kor er vi og kor går vi?

Snittdeltakinga ved gudstenester i Møre er mellom dei høgste samanlikna med andre bispedømer. Møre bispedøme har eit gledeleg, stabilt frammøte. I snitt er 106 til stades ved kvar gudsteneste på sun- og helgedagar. I snitt 108 utanom sun- og helgedagar. Kvart kyrkjemedlem går til gudsteneste 1,9 gonger i løpet av eit år. Det er store variasjonar mellom kyrkjelydane.

Talet på gudstenester på sun- og helgedagar i Møre har hatt ein synkende trend og er i 2013 på 3144. 716 gudstenester vart i 2013 halde utanom sun- og helgedagar. I Møre er det forordna om lag 3800 gudstenester pr år. Talet på gudstenester med nattverd har auka med om lag 500 dei seinare åra. Talet på nattverddeltakarar er stabilt.

Gudstenestereforma og trusopplæringsreforma er viktige element for å nå mål målet om eit blomstrande gudstenesteliv. Gudstenesta er eit møte med den treeinige Gud i forkyning, dåp og nattverd. Gjennom gudstenesta kan vi tene Gud i bøn og vedkjenning, tilbeding og lovsong. Gudstenesta er og ein stad for å utvikle kristen tru og identitet gjennom eit ope, deltakande og inkluderande fellesskap. Gudstenesta knyter oss som kyrkjelyd og enkeltmenneske til den verdsvie kyrkja.

Musikken har hatt sin naturlege plass i kyrkja til alle tider. Kyrkjemusikken sameinar eit åndeleg og musikalsk siktemål, og tolkar og formidlar kristen tru. Vi vil arbeide for å styrkje og sikre det kyrkjemusikalske livet i kyrkjelydane og kyrkja si formidling av tradisjonell og ny kyrkjemusikk. Vi ønskjer å ha eit serleg fokus på formidling av den rike salmeskatten til nye generasjonar.

2. Fleire søker dåp og trusopplæring

Delmål utarbeida av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet

- Medlemmer i Den norske kyrkja døyper barna sine.
- Alle døypte og tilhøyrande i alderen 0–18 år blir inviterte til trusopplæring som gjer at dei kjenner seg heime i kyrkja, og som gir kunnskap om kristen tru.
- Konfirmasjonstida gir næring til tru og liv.

- Aldersgruppa 18–30 år erfarer at kyrkja er relevant, livsnær og tilgjengeleg.
- Kyrkja har trusopplæring for vaksne.
- Samisk kyrkjeliv er livskraftig og likeverdig, og samisk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.
- Kvensk språk og kultur blir varetatt i gudstenestelivet og trusopplæringa.

Kor er vi og kor går vi...?

Tal på dåphendingar går ned både i faktiske og relative tal. Etter å ha vore tett opp mot 90% har delen dåp i høve til tall fødte blitt redusert med nærare 5%-poeng dei siste 5 åra. Vi ser ein markert nedgang frå 2012 til 2013. Dåpstala går ned i dei folkerike prostia, men er stabile i prosti med førre innbyggjarar prega av bygder og mindre byar og tettstadar. Snittet på dåp i 2013 er 83% i høve til talet på medlemmar. Det vil i strategiperioden bli arbeida med å avdekke motivasjon for og hindringar knytta til dåp. På grunnlag av dette vil det bli vurdert og gjennomført tiltak.

Alle prosti i Møre bispedøme er omfatta av trusopplæringsreforma. Alle kyrkjelydar skal i 2017 ha godkjent lokal plan for trusopplæringsarbeidet frå 0 – 18 år. Det er avgjerande at kyrkja inviterer til dåp og gir planmessig trusopplæring for alle døypte 0-18 år. Arbeidet med aldersgruppa 18 – 30 har og innverknad. Mykje tydar på at dei som vel konfirmasjon også seinare vel å døype når dei ein gong får barn. Det er difor viktig å gi utrusting for barn, unge og vaksne til leve som kristne.

3. Folkekyrkja engasjerer seg i samfunnet

Delmål utarbeida av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet

- I samarbeid mellom kyrkjelydar og diakonale institusjonar fremjar kyrkja omsorg, verdigheit og respekt.
- Kyrkja fremjar menneskeverd, fred, menneskerettar og respekt for skaparverket.
- Misjon er del av kyrkjelydens identitet og eit uttrykk for at Gud har gjort oss til sine sendebod.
- Kyrkja er ein relevant aktør i mediasamfunnet.
- Kyrkja er ein tydeleg og konstruktiv aktør i det norske samfunnet i samarbeid med styresmakter, livssynssamfunn, kulturliv og ulike organisasjonar.
- Dei som er nye i Noreg finn sin plass i kyrkjelydane i Den norske kyrkja eller i sine egne trussamfunn.
- Kyrkja legg vekt på religionsdialog.

Kor er vi og kor går vi...?

Diakoni er ein av berebjelkane i Den norske kyrkja sidan evangeliet vert forkynt gjennom ord og handling. Kyrkja sine handlingar skal underbygge kyrkja sine ord og gjere henne truverdig. Den norske kyrkja skal kjennast att i lokalsamfunnet gjennom nestekjærleik, inkluderande fellesskap, kamp for rettferd og vern om skaparverket. Bøn og omsorg for nesten er viktige element. I kyrkja skal det vere møteplassar med låg terskel for fellesskap og sjelesorg. Om lag 2/3 av kyrkjelydane i Møre har diakonale planar og diakonal betening. I strategiperioden er det eit mål å utvikle diakonale planar i dei kyrkjelydane som enno ikkje har slik plan

Gjennom SMM (Samarbeid menighet og misjon) får kyrkjelydane hjelp til å styrkje og utvikle sin misjonale identitet gjennom misjonsavtalar med misjonsorganisasjonar, tilgang misjonal kompetanse, og erfaring av korleis Guds misjon knyter saman den verdsvide kyrkja i eit heilskapleg globalt misjonsengasjement. I overkant av 2/3 av kyrkjelydane i Møre har ein slik misjonsavtale, og målet i strategiperioden er at alle kyrkjelydar skal ha ein slik avtale. Ei fortsatt bevisstgjerung av at sendings- og misjondimensjonen allereie er til stades i kyrkjelydane sitt lokale arbeid er også viktig, og er nødvendig saman med samarbeidet gjennom SMM for målsetjinga om at misjon skal vere ein del av kyrkjelyden sin identitet.

Misjon gjev uttrykk for ein grunnleggjande dimensjon ved å det vere kyrkje. Gjennom dåpen vert alle kristne sendt for å ta del i Guds misjon/oppdrag til verda, og vitne om evangeliet gjennom ord og handling, lokalt og globalt. Difor er kyrkja misjonal i sin natur.

Kyrkja og kyrkjerommet som kulturarena er ein berebjelke i den posisjonen som folkekyrkja har i samfunnet. Ulike kulturuttrykk opnar opp og inviterer inn på ein måte som gir mange høve til å nærme seg kyrkja sin bodskap. Med bakgrunn i kyrkja si kulturmelding «Kunsten å være kirke», og i samarbeid med kulturlivet vil vi arbeide for å gje rom for det skapande menneske i kyrkjerommet.

Pilegrimstanken er sentral og arbeidet med å etablere kystpilegrimsleia frå Rogaland til Nidaros vil skje i heile strategiperioden. Dette arbeidet skjer saman med fem fylkeskommunar og fire bispedømer.

Mdia er ein viktig aktør i høve til det som skjer i den enkelte kyrkjelyd og i bispedømet. Kvar enkelt står overfor auka informasjonsflyt og sosiale media er ein viktig arena. I Møre ønskjer vi å utvikle strategiar for god kommunikasjon.

4. Fleire får lyst til å arbeide i kyrkja

Delmål utarbeida av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet

- Kyrkja inspirerer til deltaking og sikrar gode arbeidsforhold for frivillige og tilsette.
- Kyrkja styrkjer rekruttering til kyrkjeleg teneste i samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjonane og utdanningsinstitusjonar.
- Strukturane og dei demokratiske ordningane i kyrkja støttar opp om oppdraget og tenesta

Kor er vi og kor går vi?

I Møre er 26% av alle prestar under 40 år. 31% er over 60 år. 22% av prestane er kvinner. Kvar prestestilling har i snitt 3,5 søknadar.

I Møre er det 15 diakonstillingar i kyrkjelydar som får delvis statleg tilskott. Det er 9 kateketar som delvis får statleg tilskott. Desse er tilsett av Kyrkjeleg fellesråd. I tillegg er det om lag 350 andre tilsette i dei lokale kyrkjelydane med fellesrådet som arbeidsgjevar. Trusopplæringsreforma utfordrar til rekruttering av mange nye medarbeidarar.

Godt arbeidsmiljø og god personalforvaltning er eit viktig grunnlag for rekruttering til kyrkjeleg utdanning og teneste. Dette gjelder og frivillige/uløna medarbeidarar.

I Møre ønskjer vi medarbeidarar som ser kvarandre og tek del med nådegåver, evner og fagkunnskap

Dei kyrkjelege strukturane og ordningane er i endring. Vi vil ha ei aktiv haldning for å utvikle desse ordningane med fokus på arbeidsmiljøet.

Satsingsområder for Møre biskop og Møre bispedømeråd 2015 – 2018

2015	2016	2017	2018
Dåp	Dåp	Dåp	Dåp
Kyrkjevalet	Ungdomsår	Verksemdsoverdraging	
		Reformasjonsjubileet	



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	100	18/05441-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
66/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	14.12.2018

Utkast til årsplan 2019

Vedlegg:

Årsplan 2019 skisse (1)

Førebels budsjettsak til BDR 14122018

Saksorientering

Avdelingane ved bispedømekontoret har starta arbeidet med utarbeiding av årsplan og budsjett for 2019. Førebels tildelingsbrev varsla kraftig reduksjon av budsjett for neste år, medan dei politiske samtalan e etterkvart har gitt signal om at budsjettsituasjonen for kommande år er om lag som for inneværande. Det er likevel uråd å utarbeide fullstendig årsplan og budsjett før endeleg tildelingsbrev er gjort kjent.

I denne fasen av årsplanarbeidet får bispedømerådet utkast til årsplan og budsjett til gjennomsyn og førebels kommentar. Så vil administrasjonen i det vidare arbeidet leggje inn kommentarar og ta omsyn til endelege budsjetttramer, før fullstendig årsplan og budsjett blir lagt fram for bdr. til godkjenning.

I 2019 skal effektiviseringsprosessen slutførast. Dette fører med seg omorganisering av drift og arbeidsoppgåver på bispedømekontoret. I løpet av 2019 skal også kyrkjevalet gjennomførast. Valet krev mange ressursar og administrasjonen rår til at ambisjonane i årsplanen kommuniserer med tilgjengelege ressursar i bispedømeadministrasjonen.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd støttar utkast til årsplan og budsjett for 2019 med dei tillegg og endringar som kom fram i møtet.



1. Innleiande kommentarar til årsplan for 2018.....s 3
2. Introduksjon til verksemda og hovudtal.....s 6

Årsplan 2019 - SKISSE - SKRIV

Møre biskop

Møre bispedømeråd

3. Mål og tiltak for 2018

Hovudmål 1: GUDSTENESTELIVET BLOMSTRAR

<i>Resultatmål 1.1</i>		OPPSLUTNINGA OM GUDSTENESTENE AUKAR			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Gudstenedeltaking</i>			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR Kva må til for å lukkast?	RISIKO Kva er dei største hinder?	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	At kristen tru og kristent liv regelmessig blir fremja gjennom forordna gudstener, kyrkjelege handlingar, sjelesorg og vegleing, jf. TOM § 2	Biskopens forordna gudstener blir ikkje gjennomført	God leiing av prestenesta Prostane har gudstenefokus i prostisamlingane Individuell vegleing frå bispedømekontor	KL	31.12
		Utprøving/ending av lokal grunnordning kan verke framandgjerande	Sokn samordnar lokale grunnordningar Større fokus på inkludering i gudsteneførebuinga		
		Svikt i samordning mellom plan for gudstene og kyrkjelydens årsplan	Kultur, kyrkjemusikk, misjon, diakoni og undervisning blir inkorporert i gudsteneestetivet. Fokus på at gudsteneførebuing er teamarbeid. koordinering av årshjul/planar.		
B	- Det sakramentale At kyrkjelydane regelmessig møter den treeinige Gud gjennom forvaltning av Ordet og sakramenta, Jf.TOM § 2	Manglande kunnskap om/tru på Ordet og sakramenta sin verknad	Fornya fokus på evangelisk-luthersk sakramentsforståing gjennom den nye dåpsliturgien	KL	31.12
			Undervisning om/forkynning av nådemidlane i kyrkjelydane Vidareføring av dåpsprosjektet		

Resultatmål 1.1		OPPSLUTNINGA OM GUDSTENESTENE AUKAR			
			Tydeleg invitasjon til dåp og nattverd		
		Manglande tilrettelegging for deltaking i sakramenta	Enkel tilgang til sakramenta ved bruk Ved nattverd; Sette fokus på bruk av særkalkar, intinksjon og en kombinasjon av disse to.		
C	- Det sakrifisielle At kyrkjelydane regelmessig tener Gud i bøn og vedkjenning, tilbeding og lovsong.	Manglande kunnskap om/tru på dialogen mellom Gud og menneske i liturgien	Undervisning om liturgiens dialog i kyrkjelydane	KL	31.12
		Manglande tilrettelegging for aldersgrupper	Revisjon/godkjenning av lokal grunnordning Stimulere til vidare gudstenestereformarbeid Stimulere til bruk av nye kommunikasjonskanalar, sosiale media m.m., t.d. meir aktiv bruk av heimeside		
		For svakt informasjonsarbeid; gudstenester med innhald ikkje godt nok kommunisert på førehand			
		Manglande universell tilrettelegging	Lett tilgang til kyrkjerommet Fokus på tilrettelegging generelt også utover fysisk tilrettelegging.		
		Utsette grupper har vanskeleg for å få tilgang til gudstenestene pga fysiske eller psykiske funksjonsnedsettingar	Stimulere til inkludering og tilrettelegging .		
		Svak leiinga av involverte medliturgar	Utvikle leiing av medliturgar Prostivis kursing av medliturgar		
		Manglande kunnskap/aksept for kyrkjemusikkens inviterande og opnande karakter	Undervisning om liturgisk musikk i kyrkjelydane Utvikle kyrkje-skule-samarbeidet Auka fokus på song- og salme skatt i visitasane		
		Utvikle det kyrkjemusikalske arbeid ved fagsamlingar og tverrfaglege møtepunkt			
D	At born og unge kjenner seg heime	Dårleg integrering av born og unge	God tilrettelegging for born og unge. Oppmode til å undervise om gudstenesta si oppbygging	KL	31.12

Resultatmål 1.2		GUDSTENESTETILBODET VERT HALDE OPPE			
Nøkkellindikator:		Gudstenestefrekvens			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	God ressursfordeling	Ikkje oppfølging av fatta vedtak Svekka økonomi gjer at bispedømet ikkje har økonomi til å halde gudstenestetilbodet oppe	Sikre formidling av vedtak og oppfølging i høve til organisering Synleggjere samanheng mellom gudstenestetilbod og økonomi, mellom anna i årsplanar og rapportering til departement og Kyrkjeråd	PA	31.12
B	Gode gudstenesteforordningar	Gudstenesteforordningar ikkje tilpassa ressursfordelinga	Lett revisjon av gudstenesteforordningane i høve til vedtatt ressursfordeling	KL	31.12
C	God rekruttering	Vanskeleg å rekruttere til faste stillingar og vikarar ved lengre fråvær	Sikre at ledige stillingar blir lyst ut og at det vert sett inn vikarar ved fråvær. Om utdanning sjå resultatmål 4 Intensivere profilerings- og rekrutteringsarbeidet	PA	31.12
D	Prioritering av gudstenestelivet i kyrkjelydane	Kyrkjelydane prioriterer andre tilbod enn gudstenester høgare	Om prioriteringa er god – ingen tiltak. Om problem oppstår – gå i dialog med involverte	KL	31.12
	At born og unge kjenner seg heime i gudstenesta/i kyrkja si	Utfordrande å involvere barn og unge	Oppmuntre kyrkjelyden til å spør aktuelle i den yngre aldersgruppa. Legge til rette oppgåver som barn og unge		

<i>Resultatmål 1.3</i>		FLEIRE VEL KYRKJELEG VIGSEL			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Talet på vigslar</i>			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST

<i>Resultatmål 1.4</i>		OPPSLUTNINGA OM KYRKJELEG GRAVFERD VERT HALDEN OPPE			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Talet på kyrkjelege gravferder</i>			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 1: GUDSTENESTELIVET BLOMSTRAR

RISIKOVURDRING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål 2: FLEIRE SØKJER DÅP OG TRUSOPPLÆRING

Resultatmål 2.1		OPPSLUTNINGA OM DÅP AUKAR			
Nøkkellindikator:		Andel døypte av tilhøyrande			
	KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
	Foreldra vel dåp for borna sine	<p>Informasjon om dåp når ikkje fram til foreldra</p> <p>Foreldra blir ikkje invitert og oppmuntra til å velje dåp.</p> <p>Kyrkja er for passiv.</p>	<p>Motivere kyrkjelydane til å fokusere på dåp.</p> <p>Gi betre informasjon om dåp og dåpssamtale gjennom aktivt å bruke arenaer i lokalmiljøet t.d. helsestasjonen, heimesider, plakatar, sosiale mediar.</p> <p>Gode nok påmeldingsmodular til dåp som er tilgjengelege og lett å bruke.</p> <p>Skape merksemd for dåp med dåpskjoleutstilling, kombinert med andre kulturarrangement.</p> <p>Vurdere fleire arenaer for dåp.</p>		
	Foreldra veit kva dåpen er, betyr og opplever dette attraktivt	<p>Foreldra vel ikkje dåp for sine barn fordi</p> <p>-dåpen opplevast lite relevant</p> <p>-utanforliggjande faktorar som t.d økonomi</p> <p>Dei tilsette ikkje kan svare foreldra på kva dåp er.</p>	<p>Fokus på dåp, truspraksis og kommunikasjon i heim og kyrkje. Undervise/ fortelje om dåp på td. babysang og i andre samanhengar det er naturleg.</p> <p>Leggje til rette for dei som ikkje har god økonomi t.d.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - lån av dåpskjole, - tilby dåpsfest på kyrkjekaffen... <p>Nytte kyrkja sitt ferdige informasjonsopplegg på nett og papir om dåp</p>		
	Kyrkjelydane brukar utvalde metodar for å auke oppslutninga om dåp	Manglande eller for dårleg verkøy/ vegleing av tilsette	Ta i bruk utviklet «verktøykasse» Inspirasjonssamlingar/ frukostseminar for dei tilsette med fokus på dåp.		

<i>Resultatmål 2.1</i>		OPPSLUTNINGA OM DÅP AUKAR		
			Utfordre kyrkjelydane til å informere godt på heimesida si, i samtalar og andre arrangement kor det samlast mykje folk.	
Legge til rette for inkludering og oppfølging av barn/ungdomar med spesielle behov og/eller funksjonshemming, slik at dei kan delta på trusopplæringstiltak og konfirmantundervisning.	Der er ikkje nok kunnskap eller ressursar til å følge opp med ekstra behov. Barn med ekstra behov kjem ikkje på tiltak/konfirmantundervisning då dei ikkje ynskjer å verte stigmatiserte Det vert ikkje godt nok informert om at der er mogleg for tilrettelegging.		Auke kunnskapsnivået i dei ulike stabane gjennom fagleg fokusert rådgjeving, fagdagar, fokus på tverrfagleg samarbeide og samarbeide på tvers av kyrkjelydar. Bruke dei ulike informasjonskanalane kyrkjelydane nytta til å informere om tilrettelegging. Vere «lyttande» og samarbeide i møte med barna/ dei unge og deira føresette når det gjeld å fange opp behov.	
Styrkje samarbeid mellom faggrupper i kyrkjelydane, møte barn og unge med eit diakonalt fokus og vise omsorg og nestekjærleik.				
La dei unge bli kjent med dei fire diakonale fokus; nestekjærleik, inkluderande fellesskap, vern om skaparverket og kamp for rettferd.				

<i>Resultatmål 2.2</i>		OMFANGET I TRUSOPPLÆRINGSTILBODET AUKAR		
<i>Nøkkelindikator:</i>	<i>Gjennomsnittleg timetilbod i kyrkjelydane</i>			
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST

<i>Resultatmål 2.2</i>		OMFANGET I TRUSOPPLÆRINGSTILBODET AUKAR			
	Trusopplæringsplanane vert aktivt brukte	<p>Barn og unge får ikkje tilstrekkeleg omfang av trusopplæring</p> <p>Manglende/ for dårlig utarbeide tiltaksbeskrivelser</p> <p>For lav involvering av frivillige og foresatte</p>	<p>Konkretiserte realistiske tiltaksbeskrivelser</p> <p>Tverrfagleg samarbeid i stab</p> <p>Tydeleg ansvarsfordeling</p> <p>Opplæring og oppfølging av frivillige og føresette</p> <p>Samsvar mellom kyrkjelydens ulike planar</p> <p>Godt samarbeid med og mellom sokneråd, kyrkjevevjer og prostar</p> <p>Kunnskap om nettressursar knytt til trusopplæring</p>		
	Kvalitet og kvantitet i lokal trusopplæring	<p>Kyrkjelydane ikkje har nok tilsetteressurs, kompetanse og erfaring til å etablere tiltak tilsvarande det omfanget som er anbefalt</p> <p>Feil bruk av tildelte midlar</p> <p>Manglande samarbeid med lokale barne og ungdomsorganisasjonar</p> <p>For låg bibelfagleg kompetanse blant dei som er tilsette i trusopplæringa</p>	<p>Vidareutvikle trusopplæringsplanane</p> <p>Godt fagmiljø blant medarbeidarar i kyrkjeleg undervisning.</p> <p>Leggje til rette for kurs og etterutdanning i samarbeid med kyrkjevevjerne</p> <p>Oppmuntre til samarbeid på tvers av kyrkjelydar</p> <p>Utnytte dei tilbod som barne- og ungdomsorganisasjonane tilbyr</p> <p>Kunnskap om nettressursar knytt til trusopplæring</p> <p>God rettleiing og rådgjeving</p> <p>Nytte kontaktmøta i trusopplæringa aktivt til å fremje tverrfagleg samarbeid og bibelfagleg kunnskap.</p>		

<i>Resultatmål 2.2</i>		OMFANGET I TRUSOPPLÆRINGSTILBODET AUKAR		
			Arrangere fagdagar med bibelfagleg fokus	

<i>Resultatmål 2.3</i>		OPPSLUTNINGA OM KONFIRMASJON VERT HALDEN OPPE			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Konfirmerte av døypte 15-åringar</i>			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Konfirmasjonsundervisninga er relevant for konfirmantane	Manglande kapasitet og fagleg oppdatering i kyrkjelydane	<p>Inspirere, informere og ta i bruk kursopplegg for konfirmantsatsing.</p> <p>Konfirmantarbeid som tema på fagsamlingar</p> <p>Fokus på pedagogiske tilnærmingar til denne aldersgruppa</p> <p>Oppdaterte og konkretiserte planar for konfirmantundervisninga som samsvarar med trusopplæringsplana i kyrkjelyden</p> <p>Styrkje trusopplæringsarbeidet for tweens gruppa i kyrkjelyden</p>		

<i>Resultatmål 2.3</i>		OPPSLUTNINGA OM KONFIRMASJON VERT HALDEN OPPE			
B	Kommunikasjon og formidling av tilbudet som gir lyst til å vere konfirmant	<p>Målgruppa kjenner ikkje til tiltak som blir arrangert.</p> <p>Informasjon vert gjeven på ei informasjonsplattform kor målgruppa ikkje er</p> <p>Informasjonen opplevast lite relevant for målgruppa</p>	<p>Sende informasjon til alle 14 åringar og deira føresette, som er medlemmar i DNK, i bispedømet.</p> <p>Bruka nasjonalt utarbeid informasjonsmateriell systematisk og strategisk i ulike sosiale mediar.</p> <p>Stimulere utarbeiding og bruk av lokalt forankra informasjonsmateriell</p> <p>Bruka ungdomar som sjølve har vore konfirmantar meir aktivt</p> <ul style="list-style-type: none"> - informasjonsteam - som hjelpeleiarar <p>Kunnskap om og tilgang til nettressursar knytt til konfirmasjon</p> <p>Utfordre kyrkjelydane til å informere godt på heimesida si, i samtalar og andre arrangement kor tweens og deira føresette samlast</p>		

<i>Resultatmål 2.4</i>		UNGDOMSARBEID VERT STYRKA		
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Talet på ungdomstiltak og deltakarar</i>		
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR
	Eit sunt og rekrutterande ungdomsarbeid		<ul style="list-style-type: none"> • Oppmuntre kyrkjelyden til å involvere ungdom 	
				FRIST

Resultatmål 2.4		UNGDOMSARBEID VERT STYRKA		
			<ul style="list-style-type: none"> • Ha dialog med kristne organisasjonar som driv med ungdomsarbeid i lokalområdet og vere open for eit samarbeid. • Vere aktivt støttande til leiartreningsprogram andre kristne organisasjonar har utarbeida 	

Resultatmål 2.4		FLEIRE KYRKJELYDAR ER ENGASJERT FOR MISJON		
Nøkkelindikator:		Talet på kyrkjelydar med misjonsavtalar.		
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
At kyrkjelydane har misjonsavtale	<p>A sokn og stabar ikkje prioriterer å få på plass misjonsavtale. Årsakar kan vere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lite kunnskap om misjon - Små kyrkjelydar med få gudstenester og ressursar. - Ikkje god nok oppfølging frå misjonsorganisasjonane 	<ul style="list-style-type: none"> - Informasjonsarbeid frå misjonsrådgjevar og møter med sokna - Synleggjering gjennom visitasarbeidet. - Strukturert arbeid gjennom SMM Møre og misjonsorganisasjonane for å følge opp avtalar som skal fornyast. - Tverrfagleg fagdag om kyrkje og misjon i samarbeid med fagorganisasjonar - Utabeiding av gode trosopplæringsressursar om misjon 	Misjonsrådgjevar/SMM	31.12.2019

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 2: FLEIRE SØKJER DÅP OG TRUSOPPLÆRING

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG				2.5	
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål 3: KUNST- OG KULTURUTTRYKK ER EIN DEL AV KYRKJA SITT LIV

Resultatmål 3.2		KYRKJA GIR ROM FOR ULIKE KUNST- OG KULTURUTTRYKK			
Nøkkellindikator:		Talet på konsertar og kulturarrangement i kyrkjene			
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
	<ul style="list-style-type: none"> Kyrkjelydane og kyrkjelege tilsette ser på kyrkjemusikk og andre kunstnariske uttrykksformer som eit kjerneområde som opnar trua sine rom gjennom eit mangfald av uttrykk. Kyrkjelege tilsette og frivillige medarbeidarar har kompetanse til å arbeide med kunst og kultur i kyrkjene. Det er ressursar til å prioritere arbeid med kunst og kultur. Barn og unge får oppleve og delta aktivt i kyrkjens kulturarbeid. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidet med kunst og kultur blir nedprioritert fordi ein ikkje ser verdien av eit mangfald av estetiske uttrykk i kyrkja. Det er for lite ressursar. Kyrkjemusikarane har ikkje tilstrekkeleg stillingsprosent som gir rammer til å drive kor- og anna kulturarbeid Kyrkjelydane manglar forståing for at dei er interessante samarbeidspartnarar for kunstnarar og 	<p>Løfte fram kyrkja si kulturmelding "Kunsten å være kirke" i møtepunkt for kyrkjelege råd og tilsette. Initiere til samarbeid og felles prosjekt mellom kyrkja og kulturlivet elles.</p> <p>Vidareutvikle nettverk med profesjonelle kunstnarar og kulturinstitusjonar og andre kulturmiljø i bispedømmet.</p> <p>Samarbeide med kyrkjelege kulturfestivalar om seminar og fagdagar med tema kunst og kultur.</p> <p>Løfte kultur som tema i trusopplæringa.</p> <p>Arrangere kompetansehevande fagsamlingar for kyrkjemusikarar.</p> <p>Samarbeide med Nynorsk kultursentrum om markering av første nynorske salmebok.</p>	<p>KL</p> <p>KL</p> <p>KL</p> <p>KL</p> <p>KL</p> <p>KL</p>	<p>31.12.</p> <p>31.12.</p> <p>31.12.</p> <p>31.12.</p> <p>31.12.</p> <p>31.12.</p>

<i>Resultatmål 3.2</i>		KYRKJA GIR ROM FOR ULIKE KUNST- OG KULTURUTTRYKK			
<ul style="list-style-type: none"> Salmeskatten og den kristne kulturarven blir forvalta og fornya 	kulturinstitusjonar, og ikkje er opne og inviterande. <ul style="list-style-type: none"> Kyrkjemusikk, kunst og kultur er ikkje ein del av kyrkjelydane sitt planverk. Manglande rekruttering til kyrkjemusikkutdanning 	Markere Bibelen i samband med boka sitt år. Framsyningar med tekstlesing/musikk.	KL	31.12.	
		Vidareutvikle Kystpilegrimsleia og Valldalsleden, stimulere arbeidet med pilegrimsmotivet i alle kyrkjelydar.	KL	31.12.	
		Dialog med kulturskular for å få i gang undervisning på kyrkjeorgel.	KL	21.12.	
		Løfte fram kyrkjemusikk, kunst og kultur i kyrkjelydane sitt planarbeid.	KL	31.12.	

<i>Resultatmål 3.2</i>		FLEIRE OPNE KYRKJER			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Tal på opne kyrkjer</i>			
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST	
<ul style="list-style-type: none"> Kyrkjelege råd og tilsette ønskjer å prioritere å halde kyrkjene opne. 	<ul style="list-style-type: none"> Ikkje vilje eller ressursar til å halde kyrkjene opne. 	<ul style="list-style-type: none"> Løfte fram Kyrkjemøte-vedtak om opne kyrkjer i møte med kyrkjelege tilsette og råd. Løfte fram at dette er viktig både for menneske i lokalsamfunnet og for menneske på reise. 	KL	31.12.	

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 3:

KUNST- OG KULTURUTTRYKK ER EIN DEL AV KYRKJA SITT LIV

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT				3,1 3,2	
	LITEN			3,1 3,2		
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål 4: KYRKJA ENGASJERER SEG I SAMFUNNET

Resultatmål 4.1		FLEIRE KYRKJELYDAR			
Nøkkelindikator:		Andel kyrkjelydar med godkjent plan			
	KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	Kunnskap og motivasjon til utarbeiding av lokale planar for diakoni i sokn og kyrkjelydar.	<p>Låg kunnskap og lite engasjement</p> <p>Viktig med godt samarbeid mellom ansatte i stab og med frivillige i utval og sokneråd.</p> <p>Viktig med rettleiing frå prostar, prestar, diakonar og kyrkjevevjerjer</p>	<p>Kontakt med kyrkjelydar via prostar, kyrkjevevjerjer og diakonar.</p> <p>Krav til måloppnåing til kyrkjelydar der bispedømerådet gir tilskott til diakon.</p> <p>Ivareta diakonale utfordringar ved permisjon Gi god informasjon om kva en plan skal innehalde</p> <p>Sjå til at det er kunnskap om og tilgang til nettressursar knytt til diakoni</p> <p>Bevisstgjerjing og veiledning frå ansatte for å legge til rette for at medlemmer i sokneråda kan delta i arbeidet med diakoniplan. Opprette diakoniutval.</p> <p>Vise kyrkjelydar i same kommune/samarbeidsområde at dei kan ha ei felles plan for diakoni. Dette kan gjere arbeidet lettare og meir inspirerende.</p>	KL	31.12

<i>Resultatmål 4.1</i>		FLEIRE KYRKJELYDAR			
B	<p>Kyrkjelydane si diakonale omsorg kjem til uttrykk gjennom å skape møteplassar til fellesskap og omsorg, verne om skaparverket og kjempe for rettferd og menneskeverd</p> <p>Gjere pilegrimstradisjonen til eit diakonalt satsingsområde</p> <p>Styrke kyrkje –helse samarbeidet. Alle brukarar av helse og omsorgstenester har rett til betjening av åndelege og eksistensielle behov.</p>	<p>Kyrkjelydar har ikkje diakonal kompetanse</p> <p>Viktig med samarbeid med kommunale instansar og diakonale organisasjonar.</p> <p>Lite samarbeid mellom organisasjonar med diakonal satsing.</p> <p>Kyrkjelydar utan diakonal kompetanse har mindre kapasitet til å følgje dette opp.</p>	<p>Legge til rette for diakonal kompetanse; diakonstilling – diakoniplan. Rettleie og auke kompetansen til frivillige medarbeidarar.</p> <p>Utvikling gjennom visitas</p> <p>Støtte til KN-aksjon</p> <p>Bruke meir aktivt SMM-nettverket og KN i engasjement for rettferd og menneskeverd</p> <p>Rettleie kyrkjelydar som ikkje har diakon</p> <p>Kartlegge behov, samarbeid med kommunale avdelingar for å imøtekomme behov.</p>	KL	31.12
C	Gode planar for behandling av kriser og katastrofer	Manglande kunnskap om utarbeida regional plan og manglande utforming av lokale kriseplanar	Fokus på handsaming av kriser og katastrofer i møte med prostar, kyrkjevevjer, prestar og Oppgradering av beredskaps- og kriseplanverk på papir og nett	KL	31.12

<i>Resultatmål 41</i>		FLEIRE KYRKJELYDAR UTVIKLAR PLAN FOR DIAKONI			
<i>Nøkkelindikator:</i>		<i>Andel kyrkjelydar med godkjent plan</i>			
	KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
	Kunnskap om utarbeiding av lokale planar				

Resultatmål 4.2		KYRKJA ER AKTIV OG SYNLEG I MEDIA		
Nøkkelindikator:		Talet på artiklar, reportasjar og omtalar i media (aviser, nett, radio og TV)		
		Talet treff på nettsider og Facebook-sider		
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANS VAR	FRIST
<ul style="list-style-type: none"> • Ein omforeint, tydeleg og framoverlent kommunikasjonsstrategi • Leiinga tar eit aktivt informasjonsansvar i det daglege arbeidet. • Det blir sett av nok ressursar (kompetanse, økonomi og verkøy) til å ha realistiske sjansar til å nå kommunikasjonsmålsettingane. • Kyrkja tek demokratiseringsperspektivet på alvor ved å velje ein aktiv, open og transparent dialog med media, og anerkjenner media si rolle som kritisk undersøkjande samfunnsaktør. • Kyrkja vel aktivt meiroffentlegheitsprinsippet • Samhandling og finmaska nettverk med prosti, sokneråd og felleråd gir hyppig utveksling av idear og kompetanse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kyrkja blir usynleg i media og fråverande i folk si bevisstheit. • Lukkethet (ved krevjande saker) gjer at det kritiske blikket frå media blir forsterka. • Manglande samarbeid mellom kyrkjelege arbeidslag gir fragmentert og mangelfullt nyheitsbilde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjonsstrategi blir ferdigstilt, vedtatt og tatt i bruk. • Administrative ressursar får instruks og kapasitet til å løyse kritiske kommunikasjonsoppgåver. • Leiing og tilsette er dagleg aktive med idear og forslag til nyheitssaker og utøver digital formidling. • Saklister, møteprotokollar og postlister ligg opne på nett. • Aktuelle og oppdaterte nettsider og Facebook-sider • Jamlege pressmeldingar • Jamlege kronikkar og avisinnlegg • Jamlege tips og invitasjonar til media • Kommunikasjonsutval sikrar jamlege kontaktpunkt mellom prosti, sokneråd og fellesråd. • Bibelen (bibelord) får sentral plass på nettsidene til Møre bispedøme 	Alle	No

Resultatmål 4.3		FLEIRE KYRKJELYDAR BLIR «GRØN KYRKJELYD»			
Nøkkelindikator:		Talet på Grøne kyrkjelydar			
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST	
Kunnskap til tilsette ved bispedømmekontoret Evne til å spreie kunnskap og vegleie kyrkjelydar for å bli «grøne»	Kapasitet og motivasjon til å vegleie i dette arbeidet.	<p>Klargjere ansvarsområde ved bispedømmekontoret. Kven har ansvar for kva.</p> <p>Gjere kunnskap om krav til grøn kyrkjelyd tilgjengeleg for kyrkjelydar.</p> <p>Gjere det attraktivt å verte/vere grøn kyrkjelyd.</p> <p>Bevisstgjere kyrkjelydar og stabar på vårt globale ansvar for skaparverket og auke kunnskap om berekraft.</p> <p>Bruke frivillige som er engasjerte for miljøet til å dele kunnskap og engasjement.</p>			

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 4: KYRKJA ENGASJERER SEG I SAMFUNNET

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål mål 5:

FLEIRE FINN SIN PLESS I KYRKJELEG ARBEID

Resultatmål 5.1		REKRUTTERINGA TIL VIGSLA STILLINGAR VERT STYRKA			
Nøkkelindikator:		Talet på vigslingar			
	KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
A	<p>Katekettenesta framstår som viktig og attraktiv.</p> <p>Fleire får lyst til å jobba med trusopplæring og undervisning i kyrkja</p>	<p>Få som ynskjer å arbeida som kateket / i undervisningstenesta (trusopplæring/undervisning)</p> <p>For dårleg tilrettelagt for vidareutdanning ved sidan av jobb</p> <p>Økonomisk lite lønnsamt</p> <p>For stort arbeidspress</p> <p>For få heiltidsstillingar</p>	<p>Informera om kva det vil seie å vere vigsla og kva for ein gevinst dette gjer.</p> <p>Tydeliggjere arbeidsoppgåvene</p> <p>Legge til rette for utdanning i samarbeid med kyrkjeveverane</p> <p>Utfordra ny tilsette, utan relevant utdanning, til å gå inn i eit utdanningsløp for å bli vigsla til kateket.</p> <p>Mentorteneste/ tilbod om ABV</p> <p>Utvikle rekrutteringsmaterieil</p> <p>Styrke ungdomsarbeid i kyrkja gjennom konkret satsing.</p> <p>Arbeide for at å få praksiselevar frå vgs.</p> <p>Arbeide for at kyrkjekontor kan bli lærlingbedrift</p> <p>At det blir utfordra til kyrkjeleg teneste</p> <p>Rekrutteringsarbeid blant andre kyrkelege tilsette.</p>		

Resultatmål 5.1		REKRUTTERINGA TIL VIGSLA STILLINGAR VERT STYRKA		
			Støtte utviklingsarbeidet frå VTP til VTVT Delta på yrkesmesse/rekrutteringskonferanse	

Resultatmål 5.2		FLEIRE VERT ENGASJERT I FRIVILLIG TENESTE I KYRKJA			
Nøkkelindikator:		Andel frivillige			
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST	
A Kyrkjelyden har eigarskap til heile kyrkjelyden si verksemd	Lite engasjement for å ta vare på og utvikle frivillig teneste	Auke fokus på frivillige i møtepunkt med kyrkjelege råd, tilsette, frivillige og gjennom visitas. Gjennomføre brukerevaluering, medarbeidarkontrakter og medarbeidersamtalar blant dei frivillige Tilby kompetansehevande/ inspirasjonssamlingar og kurs til frivillige Styrke den faglege utviklingssamtalen i trusopplæringsutvala Løfte den frivillige tenesta i omtalar og reportasjar på nett og papir			
B Kyrkjelydane har ein strategi for rekruttering, opplæring og oppfølging av frivillige	kyrkjelydane	Sende spørsmål til kyrkjelydane der ein konkret spør korleis ein legg til rette for at tilsette betre kan utruste, rekruttere og rettleie frivillige medarbeidarar.			

Resultatmål 5.2		FLEIRE VERT ENGASJERT I FRIVILLIG TENESTE I KYRKJA		
		Tydeleg ansvarsfordeling		
		Arbeide for årlege samlingar for frivillige i kyrkjelyden		
		Ha en strategi for evaluering frå de frivillige		

Resultatmål 5.3		TILBODET FOR UNGE I KYRKJELYDANE VERT STYRKA		
Nøkkelindikator:		Talet på deltakarar på tilbod for 13-17år/18-30 år		
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
Godt samarbeid med dei kristne barne og ungdomsorganisasjonane i bispedøme som er tilknytt kyrkja sin plattform.	Engasjementet ikkje vert oppretthaldt hjå samarbeidspartnarar	<p>Plattformen må ha jevnlege møter</p> <p>Ulike konkrete mål må gjennomførast for å gjere plattformen kjent for kyrkjelydane</p> <p>Oppmode kyrkjelydar til eit aktivt samarbeid med kristne organisasjonar i forhold til tiltak i trusopplæringsplanen.</p>		

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 5:

FLEIRE FINN SIN Plass I KYRKJELEG ARBEID

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål 6: KYRKJA SKAPER TRYGGE ROM

<i>Resultatmål 6.1</i>		HER SETTES ET RESULTATMÅL			
<i>Nøkkelindikator:</i>					
	KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
			GDPR Transparens Gode tiltaksbeskrivelser og avklarte ansvarsområder		

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 6:

FLEIRE FINN SIN Plass I KYRKJELEG ARBEID

RISIKOVURDRING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Hovudmål 7: KYRKJA HAR EIN DEMOKRATISK OG VELFUNGERANDE ORGANISASJON

<i>Resultatmål 7.1</i>				
Nøkkelindikator:				
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST

<i>Resultatmål 7.2</i>				
Nøkkelindikator: <i>Gjere ungdomsdemokrati meir synleg i kyrkja</i>				
KRITISKE SUKSESSFaktorAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
	Ungdomsråd og ungdomsting kjem fort litt i bakgrunnen.	<ul style="list-style-type: none"> Vidareutvikle ungdomsdemokratiet i bispedømet gjennom ungdomsting og ungdomsrådet Ungdomsrådet blir invitert med til eit møte med bispedømerådet ein gong i året Ungdomsrådet blir inkludert ved bispedømet sine arrangement der kyrkjelege tilsette er invitert. 		

Resultatmål 7.2				
			<ul style="list-style-type: none">• Ungdomsrådet kan bli med på ein visitas i året	

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 7: KYRKJA HAR EIN DEMOKRATISK OG VELFUNGERANDE ORGANISASJON

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLEGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETVDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Strategisk Hovudmål 8: PRESTETENESTA

<i>Resultatmål 81</i>					
<i>Nøkkelindikator:</i>					
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 8: PRESTENESTA

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Strategisk Hovudmål 9:

EIN VEL FUNGERANDE BISPEDØMEADMINISTRASJON

<i>Resultatmål 9.1</i>					
<i>Nøkkelindikator:</i>					
	KRITISKE SUKSESSFAKTORAR	RISIKO	TILTAK	ANSVAR	FRIST
	Inspirerte og fagleg motiverte medarbeidarar	Utbrentet Dårligare rådgjeving/ mindre engasjement	Tilbod og tilrettelegging for vidare/ etterutdanning Fagsamlingar med kollegaer lokalt og nasjonalt		

RISIKOVURDRING AV HOVUDMÅL 9: BISPEDØMEADMINISTRASJONEN

RISIKOVURDERING FØR (svart) og ETTER (kvit) TILTAK						
SANNSYNLIGHET	SVÆRT HØG					
	HØG					
	MODERAT					
	LITEN					
	SVÆRT LITEN					
		UBETYDELEG	LÅG	MODERAT	ALVORLEG	SVÆRT ALVORLEG

Budsjett 2019

Administrasjonen legg ikkje fram eit detaljert budsjett for bispedømerådet i dette møtet.

Bispedømerådet blir råda til å vedta dei store linjene i budsjettet no, og til å ta stilling til detaljar i endeleg budsjettvedtak når rammene for 2019 er klare.

Etter budsjettforliket reknar vi med å få tildeling på same nivå som i 2018.

Fram til endeleg budsjettvedtak, foreslår vi å følgje same talet på stillingar som i 2018. Dette er i tråd med bispedømerådet sitt vedtak for bemanning i 2018 og 2019.

Rammer for vikarbruk blir dei same som i 2018.

Konto for reiseutgifter blir noko redusert sidan det ser ut til å bli eit mindreforbruk i 2018.

Det er mange år sidan det har vore studietur for tilsette. Administrasjonen tilrår, i samråd med tillitsvalde, å legge til rette for studietur i 2019. Endeleg vedtak vil eventuelt kome i endeleg budsjett, når resultatet for 2018 og tildelinga for 2019 er klart.

Elles er det berre mindre endringar på driftsutgifter.

Forslag til vedtak:

Møre bispedømeråd vedtek framlagte rammer for budsjett for 2019. Detaljar blir vedtekne i endeleg budsjett i møtet i februar 2019.



DEN NORSKE KYRKJA
Møre Avdeling for personal og administrasjon

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Åshild Stige	121	18/02136-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
68/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	14.12.2018

Rekneskap 31.10.2018

Vedlegg:

Rekneskap administrasjonen 102018

Rekneskap presteskapet 102018

Saksorientering

Administrasjonen:

Lønsutgiftene pr. 31.oktober er kr 588 000 lågare enn budsjettert. Om lag kr 400 000 av mindreforbruket kjem frå høgare sjukepengerefusjon enn venta.

Vi har hatt fleire langtidssjukemeldingar. Sjukmeldingane er for kortare periodar av gongen. Det tek lang tid å lære opp vikarar. Dette gjer det vanskeleg å ta inn hjelp ved sjukdom, og det er difor ikkje sett inn vikar ved sjukdom ved kontoret.

Det er vakanse i økonomikonsulentstillinga. Her er det sett inn 20 % vikar. Dette er hovudgrunnen til resten av innsparinga på løn i administrasjonen.

Reisekostnadene er kr 292 000 mindre enn budsjettert. Andre driftsutgifter følgjer budsjetttet.

Totalt er det eit mindreforbruk på kr 766 000 på drifta av bispedømeadministrasjonen pr. 31.10.2018.

Presteskapet:

Målet var å bruke budsjetterte lønsmidlar fullt ut. Fleire av prostia har brukt noko mindre enn budsjettert på løn. Dette gjev eit samla mindreforbruk på løn til prestar på kr 776 000.

Det er eit større mindreforbruk på møter, kurs og seminar på kr 600 000.

Ved utgangen av oktober var mindreforbruket på reiser på om lag kr 330 000. Dette er på same størrelse som det var i sommar.

Det er budsjettert med ein reserve på andre driftsutgifter på kr 550 000. Denne blir ikkje nytta.

Totalt er mindreforbruket om lag kr 2 258 000 ved utgangen av oktober.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd tek rekneskapen pr 31.10.18 til vitande.

Rekneskap administrasjonen

Møre bispedømeråd 2018

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	%
	01-10.18	01-10.18		
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig (varer og tjenester)	-30 000		30 000	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-33 708		33 708	
32xx - Salgsinntekt utenfor avgiftsområdet (varer og tjenester)		-4170	-4170	
3xxx - Andre inntekter	-22 006	-200 000	-177 994	
Sum inntekter	-85 714	-204 170	-118 456	42,0
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	36 000		-36 000	
Sum tilskudd mv	36 000	0	-36 000	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	7 345 030	7 193 727	-151 303	
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	4 903	215 790	210 887	
52xx - Fordeler i arbeidsforhold		2 500	2 500	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	127 586	178 150	50 564	
540x - Arbeidsgiveravgift	1 003 697	1 067 469	63 772	
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-486 685	-83 330	403 355	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	38 836	46 660	7 824	
Sum Lønn og godtgjørelser	8 033 367	8 620 966	587 599	93,2
60xx - Avskrivinger	90 727	75 000	-15 727	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 199 982	1 220 830	20 848	
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	53 880	58 330	4 450	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	95 620	100 000	4 380	
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	15 370		-15 370	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	13 281	16 670	3 389	
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	157 802	45 830	-111 972	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	50 620	87 490	36 870	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	173 058	270 830	97 772	
69xx - Telefon, porto mv	44 489	29 170	-15 319	
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 894 829	1 904 150	9 321	99,5
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	518 297	810 030	291 733	
73xx - Reklamekostnad og representasjon	7 366	16 660	9 295	
74xx - Medlemskontingent og gaver	22 775	35 830	13 056	
77xx - Annen kostnad	71	10 830	10 759	
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	548 509	873 350	324 841	62,8
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	994		-994	
Sum Finanskostnader og overføringer	994	0	-994	
Sum	10 427 985	11 194 296	766 311	93,2

Rekneskap presteskapet

Møre bispedømeråd 2018

Driftsrapport	Rekneskap		Budsjett	Avvik	%
	01-10.18	01-10.18	01-10.18		
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-226 150			226 150	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-29 552			29 552	
3xxx - Andre inntekter			-125 000	-125 000	
Sum inntekter	-255 702		-125 000	130 702	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	39 023 364	37 313 751		-1 709 613	
5005 - Diverse tillegg	1 355 304	2 008 800		653 496	
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 254 709	2 093 920		839 211	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	750 517	411 240		-339 277	
540x - Arbeidsgiveravgift	5 137 623	5 354 549		216 926	
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 633 320	-750 000		883 320	
5999 - Refusjon lønnskostnader	-65 845			65 845	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	92 343	258 340		165 997	
Sum Lønn og godtgjørelser	45 914 695	46 690 600		775 905	98
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	74 539	70 840		-3 699	
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	93 370			-93 370	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	31 000	25 000		-6 000	
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	159 539	16 670		-142 869	
6796 - Flytting		125 000		125 000	
6797 - Annen bistand, prostesekretær	201 060	200 000		-1 060	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	70 744	66 670		-4 074	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	424 778	1 026 650		601 872	
69xx - Telefon, porto mv	8 663	8 330		-333	
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	1 063 693	1 539 160		475 467	69
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 355 071	1 678 740		323 669	
73xx - Reklamekostnad og representasjon		8 330		8 330	
74xx - Medlemskontingent og gaver	2 448			-2 448	
77xx - Annen kostnad	1 164	545 830		544 666	
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	1 358 683	2 232 900		874 217	61
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	-1 470			1 470	
Sum Finanskostnader og overføringer	-1 470	0		1 470	
Sum	48 079 899	50 337 660		2 257 761	96



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	700	17/03578-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	

Oppfølging av ENØK-prosjektet

Vedlegg:

Rapport til Styringsgruppa

BDR vedtak 33-17

17_03578-1 Prosjektbeskrivelse kortversjon 265682_2_1

17_06980-10 Brev til biskoper og ledere i Kirkerådet, bispedømmerådene, Norges kirkevergelag og KA

Saksorientering

Medlemene i prosjektgruppa for ENØK prosjektet er invitert til bdr-møtet for å orientere om status i prosjektet. Det er også eit mål i orienteringa å aktivisere styringsgruppa for prosjektet.

Ein litt meir open del av samtalen er at Kyrkjerådet har vendt seg til biskopane og til leiarane i KR, alle BDR, KA og Kyrkjeverjelag om miljøleiing i kyrkja. Vedlagte dokument er grunnlag for denne del av samtalen

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd rettar stor takk til medlemene i prosjektgruppa for innsatsen dei legg ned i eit viktig satsingsområde i kyrkja og ser med spenning fram til vidare utvikling i prosjektet.

Bispedømerådet tar innspela frå kyrkjerådet om miljøetsatsing i kyrkja til vitande



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Biskoper og ledere i Kirkerådet,
bispedømmerådene, Norges kirkevergelag
og KA

Dato: 31.10.2018

Vår ref: 17/06980-10 pv383

Deres ref:

Brev til biskoper og ledere i Kirkerådet, bispedømmerådene, Norges kirkevergelag og KA

Forsterket samarbeid om klima- og miljøledelse i Den norske Kirke

Vi som har vært deltakere på grønn inspirasjons- og strategisamling på Mesnali 15. – 16. oktober 2018 ønsker med dette brevet å be våre ledere om tydelig støtte til implementering av kirkens miljøledelsesverktøy i hele kirken. Med «*Grønn kirke- miljøledelse i praksis*» er det nå etablert et verktøy som er helt nødvendig for å ivareta Den norske kirkes klimaansvar. Det må tas i bruk i alle ledd for å underbygge kirkens sterke engasjement, og gi den troverdighet. Vi vil i slutten av brevet nevne noen konkrete prioriteringer som vi anser som nødvendig for dette.

Bakgrunn: Nettverksmøter i Katowice/ Polen og på Mesnali

I år er det rundt 20 år siden Kirkerådet var med å etablere et kirkelig nettverk for miljø, forbruk og rettferd. Initiativet kom etter at man i 1998 hadde startet et likende nettverk blant europeiske kirker, *ECEN - European Christian Environmental Network*, som Den norske kirke har vært del av siden. Den 6. – 10. oktober, var ECEN samlet i Katowice/ Polen og markerte sitt 20. års-jubileum¹.

Nettverket ville sikre et kirkelig miljøengasjement ved bl.a. å etablere en felles nettside. Kirkerådet startet også med å invitere bispedømmerådene og andre samarbeidspartnere til årlige samlinger.

På Mesnali 15. – 16. oktober 2018 møttes rundt 20 deltakere fra menigheter, bispedømmekontor, KA og Kirkerådet. Der drøftet vi særlig hvordan kirkens miljøledessystem fungerer og bør videreutvikles i praksis, samt spørsmål om god involvering og tilrettelegging for frivillige, i samarbeid med kirkens ansatte.

¹ <http://ecen.org/articles/ecen-katowice-october-2018>

Hva er utfordringen?

FNs klimapanel offentliggjorde 8. oktober 2018 en ny rapport som beskriver hva som må til for å begrense global oppvarming til 1, 5 grader og hva som skjer hvis man ikke når dette:² «Å begrense oppvarmingen til 1, 5 grader vil kreve gjennomgripende, raske og langtrekkende endringer på alle samfunnsområder og sektorer.»

På kirkeskipet under Arendalsuka lanserte Kirkens Nødhjelp m.fl. rapporten «Norways Fair Share of meeting the Paris Agreement»³. Her beregnes Norges rettferdige andel av nasjonale utslippskutt innen 2030 til 53%, i tillegg til store beløp til internasjonale utslippskutt og klimatilpasning.

Vi er langt unna å nå disse målene og kirken må derfor gå foran og vise handling. En måte å gjøre dette på er gjennom kampanjen Klimapilegrim som vil løftes fram igjen nå for å utfordre norske myndigheter til å kutte mer av våre klimagassutslipp og finansiere mer av tiltak i fattige land.⁴

Klimameldingene for Den norske kirke 2012 og 2017 samt verktøyet «Grønn kirke- miljøledelse i praksis»

På oppfordring fra Kirkemøtet i 2012 ble det utarbeidet en Klimamelding for Den norske kirke. Den ble behandlet og vedtatt i Kirkerådet (KR 06/15) januar 2015⁵ som en samhandlingsplan for alle ledd i kirkens organisasjon mot år 2030.

Det totale klimafotavtrykket for Den norske kirke var 107 000 tonn CO₂-ekvivalenter for driftsåret 2012. En ny analyse for driftsåret 2017 er blitt gjennomført på bestilling fra Kirkerådet. De samlede utslipp for 2017 var på 109 000 tonn CO₂-ekvivalenter. Det vil si en liten utslippsøkning fra 2012.

De største bidragene og derfor de viktigste områdene å jobbe med er utslippene fra oppvarming, drift og vedlikehold av kirkebygg (66%) samt reisevirksomhet (15%). Kirkerådet har i samarbeid med Stiftelsen Miljøfyrtårn utviklet en modell for miljøledelse, kalt «Grønn kirke- miljøledelse i praksis».⁶ Verktøyet er en såkalt hovedkontormodell som består av Miljøfyrtårnsertifiserte bispedømmekontor, Kirkerådet og de store fellesrådene, i tillegg til Grønne menigheter og Grønne fellesråd. De to siste kategoriene er gratis for menigheter og fellesråd. Dette verktøyet gir Den norske kirke en mulighet for å måle og dokumentere egne utslipp, sette inn tiltak der det monner og å jobbe målbevisst med både holdninger og handlinger.

Et effektivt samarbeid mellom sentralkirken og lokalkirkelige organer, samt KA er nå avgjørende for en vellykket utrulling av miljøledelsesverktøyet.

Kirkemøtets oppdrag og marsjordre

Det finnes en lang rekke vedtak fra sentralkirkelige organer som veldig tydelig gir uttrykk for en forventning om at kirkens organer aktivt bidrar til å omsette kirkens klima- og miljøengasjement i praksis. Kirkemøtet 2017 behandlet i sak KM 16/17 en sluttrapport for

² <http://www.miljodirektoratet.no/Documents/publikasjoner/M1116/M1116.pdf>

³ https://www.kirkensnodhjelp.no/globalassets/lanserte-rapporter/2018/norways-fair-share-2018_web.pdf

⁴ <https://www.klimapilegrim.no/>

⁵ <https://kirken.no/nb-NO/SMM/nyheter/aktuelt2/kirken-med-egne-klimamal/>,
https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/2015/januar/kirkens_klimamelding_januar_2015.pdf

⁶ <https://kirken.no/nb-NO/gronnkirke/gronn-menighet/kirkens-klimamelding/>

prosjektet «Skaperverk og bærekraft (SoB) – et kirkelig tiår for endring i kirke og samfunn». Der står det bl.a.:

4. *Kirkemøtet understreker behovet for å videreføre erfaringene fra SoB på alle nivå i kirken for å redusere kirkens klimafotavtrykk. Prioriterte områder er;

 - a. Grønn kirke - miljøledelse i praksis, med fokus på grønne menigheter og fellesråd.
 - b. Økt samarbeid på prostinivå om kirkens arbeid med vern om skaperverket.
 - c. Reduserte klimautslipp fra kirker og andre bygninger og fra reisevirksomhet.
 - d. Ressursgruppene på bispedømmenivået videreføres, og mandatet bør tydeliggjøres.*
5. *Kirkelige stemmer har en viktig rolle i å påpeke vårt ansvar for vern om skaperverket og kamp for rettferdighet på vegne av de som rammes av klimaendringene.*
6. *Kirkemøtet ber om at det forberedes en sak om fremdrift og måloppnåelse på kirkens arbeid med klima og miljø til Kirkemøtet i 2021.*

Vår felles opplevelse er at mye positivt skjer mange steder, men også alvorlig svikt andre steder. Noen steder blir arbeidsfeltet overlatt til privat frivillig engasjement, og er ikke definert inn i de ansattes arbeidsoppgaver. Det er også mangelfull nødvendig økonomisk støtte. Den norske kirke er i en krevende situasjon med bl.a. etablering av nye lovverk, ordninger og strukturer, samt nedskjæringer i statlig støtte. Utfordringene er uten tvil store. Men det kan ikke hindre oss i å delta i et slikt felles forvalteroppdrag, i solidaritet med et skaperverk som lider og med våre søsken i andre deler av verden og kommende generasjoner. Biskopene sa allerede i en uttalelse i 2007 overfor klima- og miljøutfordringene: «*Det haster, det koster, det nytter!*»⁷

Vi ber derfor...

- At Kirkerådet i dialog med stiftsdirektørene og kirkefagsjefene drøfter og beslutter felles kjøreregler som sikrer et godt samarbeid og god forankring av arbeidsfeltet med tilstrekkelig økonomiske ressurser og en tydelig ansvarsavklaring. Det må være en person på hvert bispedømmekontor som har et hovedansvar for å følge opp *Grønn kirke - Miljøledelse i praksis*, og andre grønne satsinger (f.eks. Klimapilegrim og regionale enøk-prosjekter).
- At biskopene drøfter hvordan de i fellesskap og hver for seg kan vise tydelig handling og at dette arbeidet må prioriteres av hele kirken.⁸
- At samarbeid om miljøledelse med grønne menigheter, grønne fellesråd og miljøfyrtårnsertifiserte enheter settes på dagsorden i hvert prosti og fellesråd og at lokal oppfølging drøftes mellom prost og kirkeverge og fastlegges i en handlingsplan.
- At KA, G19 og norsk kirkevergelag via lederforum setter dette på dagsorden i sine sammenhenger og sprer kunnskap og informasjon om *Grønn kirke – miljøledelse i praksis* til kirkeverger og fellesråd og aktivt bidrar i etablering og bruk av miljøledelsesverktøyet på Miljøfyrtårn-plattformen.

Vi som deltok på samlingen på Mesnali har blitt kurset i det nye verktøyet som er utviklet i samarbeid med Miljøfyrtårn. Vi er ivrige til å dele det vi har lært og å gi opplæring og oppfølging videre til menigheter, fellesråd, og kirkelige ansatte og frivillige, samt bidra til mobilisering omkring kampanjer. Men da må det gis rom for dette på fagdager, samlinger og i arbeidsfellesskap. Kontakt oss gjerne for å drøfte hvordan vi sammen kan gjøre kirka til en tydelig aktør for vern om skaperverket.

⁷ Bispemøtet BM 26/07

⁸ En liknende samling på Mesnali i 2001 sendte et brev til Kirkemøtet 2001 med noen konkrete utfordringer. Preses Wagle deltok og overleverte brevet til Kirkemøtet, som siden som et svar på brevet enstemmig vedtok at biskopene skulle sende et hyrdebrev om dette til menighetene. Det har siden ikke blitt gjort.

Mesnali 16. oktober 2018

Trygve Meldalen	Hamar
Bjørn Vilberg	Hamar
Eva Ormåsen	Hamar
Solbjørg Skruklien	Hamar
Mark Taylor	Bjørgvin
Vetle Karlsen Eide	Bjørgvin
Helge Nilsen	Nidaros
Britt Arnhild Lindland	Nidaros
Øyvind Sandholt	Borg
Gjermund Stormoen	Borg
Ivar Sandnes	Agder & Telemark
Olav Stav	Stavanger
Asbjørn Finnbakk	Stavanger
Brita Bye	Sør-Hålogaland
Solveig Seines	Sør-Hålogaland
Håvard Skrede	Møre
Jorunn Norheim Eriksen	Møre
Harald Ringstad	KA
Hans Jürgen Schorre	Kirkerådet
Per Ivar Våje	Kirkerådet

Med vennlig hilsen

Hans Jürgen Schorre
seniorrådgiver

Per Ivar Våje
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Til Styringsgruppa for «Enøk i kyrkjene i Møre 2018-2020»

Enøk i kyrkjene i Møre - Statusrapport frå prosjektgruppa 2018

Bakgrunn for prosjektet

Møre bispedømeråd gjorde i møte 16.06.2017 - sak 33/17, vedtak om å etablere eit regionalt prosjekt i Møre med tittelen «Energiøkonomisering i kyrkjebygg i Møre bispedøme 2018-2020» i samarbeid med Møre kyrkjeverjelag og KA.

Målet med prosjektet var å redusere klimafotavtrykket for kyrkjene i Møre bispedøme, gjennom kartlegging av status og tilrettelegging av prosessar og rettleiing for endring av drift og for bygningsmessige tiltak.

Organisering og mandat

Rammene for prosjektet vart vedteke i Bispedømerådet sitt møte 26.02.2018 - sak 5/18. Stiftsdirektøren fekk i oppdrag å følgje opp vedtaket overfor prosjektgruppa og eventuelt inngå avtale om prosjektleiar innanfor ramma av godkjent budsjett.

Det vart oppnemnt ei styringsgruppe med to medlemmar frå bispedømet og to frå kyrkjeverjelaget. Gruppa har fagleg og økonomisk ansvar for prosjektet, inklusive framdrift, rapportering og informasjon.

Under styringsgruppa er det oppnemnt ei prosjektgruppe med ansvar for praktisk gjennomføring, økonomioppfølging og strategiske val i prosjektperioden. Gruppa har slik samansetjing:

Marit Linberg, leiar (Møre Kyrkjeverjelag/kyrkjeveve i Tingvoll)
Per Fredrik Brun, sekretær (Møre bispedøme)
Harald Ringstad (seniorrådgivar for kyrkjebyggforvaltning i KA)

Rådgivar ved bispedømekontoret, Tore Johan Øvstebø, var med i gruppa fram til han gjekk ut i permisjon ved årsskiftet 2017/2018. Deretter har avdelingsleiar for kyrkjeliv, Arvid Helle, vore prosjektgruppa sin kontaktperson på bispedømekontoret.

I mai 2018 vart det inngått avtale med NTNU i Ålesund om engasjement av Max Ingar Mørk som prosjektrådgivar i perioden juni 2018 – juni 2019.

Prosjektplan

I saksutgreiinga til bispedømerådet (sak 5/18) vart det skissert ein prosjektplan i tre fasar, som prosjektgruppa har teke utgangspunkt i. Justert for den faktiske framdrifta og erfaringar undervegs, arbeider prosjektgruppa no etter følgjande plan:

Enøk i Møre Prosjekt- og framdriftsplan	2017	2018				2019			
	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.
<u>Fase 1:</u> Kartlegge enøk-status Velje aktuelle fellesråd Utvikle info-strategi									
<u>Fase 2:</u> Ressursside på Kirkebk. Arbeidsverkstader Søke om prosjektmidlar									
<u>Fase 3:</u> Utgreie pilotprosjekt Prosjektrådgjeving									

Møte i prosjektgruppa

Prosjektgruppa har i 2018 hatt seks møte: 16. mars, 23. april, 22. juni, 3. oktober, 5. november og 14. desember. Fem av møta har vore haldne på bispedømekontoret i Molde og eitt på kyrkjeverjekontoret på Tingvoll. KA sin representant har i fem av møta vore med på video eller telefon frå Kirkens Hus i Oslo.

Gjennomføring av aktivitetar i fase 1

Tore Johan Øvstebø sende hausten 2017 ut ei Questback-undersøking til dei 32 fellesråda i Møre for å kartlegge status for enøk-arbeidet. Berre 7 fellesråd svarte på undersøkinga. Desse svara gav likevel viktige innspel til det vidare arbeidet.

På grunnlag av erfaringane med Questback-undersøkinga drøfta prosjektgruppa korleis ein skulle få til ei breiare kartlegging og eit større lokalt engasjement for enøk-arbeidet i Møre. Gruppa kom fram til at det mest effektive ville vere å kontakte og intervjuje alle kyrkjeverjene eller deira representantar direkte på telefon. Medlemmane delte bispedømet mellom seg og tok ansvar for to eller tre prosti kvar.

Intervjua vart gjennomført i august/september 2018. På førehand var det sendt ut informasjon om prosjektet til alle kyrkjeverjene. Representanten for prosjektgruppa tok så kontakt med den einskilde kyrkjeverja for å avtale tid for intervjuet. Avtalen vart stadfesta med ein e-post vedlagt ein intervjuguide. Intervjuet vart så gjennomført etter avtalen. Resultatet av kartlegginga er summert opp i ein førebels Fase 1-rapport.

Etter telefonintervjuet sende gruppa ut eit kartleggingsskjema som kyrkjevevja vart beden om å fylle ut. Det skulle fyllast ut eitt skjema for kvar kyrkje med meir detaljerte opplysningar om kyrkja sin storleik, bruk, energibruk mm. Det gjekk greitt å få inn skjema for om lag 1/3 av kyrkjene, men deretter gjekk det tregare. Etter fleire rundar med purring var det primo november kome inn svar frå 22 av bispedømet sine 32 fellesråd, med utfylte skjema for om lag 80 av bispedømet sine 114 fellesrådsforvalta kyrkjer.

KA har teke på seg å følgje opp resten av fellesråda på telefon, ved hjelp av ein tilsett prosjektmedarbeidar. På den måten vil vonleg dei fleste kyrkjene bli registrert. Vedkomande vil også følgje opp innkomne skjema med mangelfulle opplysningar. KA har vidare teke på seg å legge svara inn i den nasjonale Kyrkjebyggdatabasen slik at ein kan ta ut statistikk og rapportar. Desse resultatane vil bli tekne inn i den endelege Fase 1-rapporten.

Ei av oppgåvene under fase 1 var å velje ut fellesråd med interessante prosjekt for vidare oppfølging. På grunnlag av intervjuundersøkinga og prosjektgruppa sin kjennskap til dei ulike prosjekta, samt potensialet for å vere «pilotprosjekt», har gruppa i første omgang vald ut desse prosjekta:

- Idékonkurransen for nytt varmesystem i Tingvoll kyrkje
- Varmestyling i Brattvåg kyrkje
- Nytt varmesystem i Slagnes kyrkje

Gruppa ønskjer dessutan å følgje opp dei gode erfaringane med varmestyling i Stranda kyrkje.

Den tredje hovudaktiviteten under fase 1 var å utvikle ein informasjonsstrategi. I samarbeid med bispedømekontoret sin informasjonskonsulent er det utarbeidd ei skisse til slik strategi, som omfattar informasjon til bispedømet, kyrkjevevjelaget og ålmenta.

Gjennomføring av aktivitetar i fase 2

Prosjektgruppa har i fjerde kvartal 2018 kome i gang med å gjennomføre fase 2 i prosjektet.

Prosjektgruppa har sidan våren 2018 hatt eit eige internt prosjektrom på Kirkebakken. Hausten 2018 blei det i tillegg opna eit eksternt prosjektrom for kyrkjevevjer og andre aktuelle prosjektmedarbeidarar i Møre. Dette vil vere ei ressurside med informasjon om aktuelle strategiar, administrative og tekniske tiltak, tilskotsordningar og gode pilotprosjekt.

Gruppa har samtidig starta planlegginga av regionale arbeidsverkstader for kyrkjevevjer, kyrkjetenarar og andre lokale ressurspersonar. Desse er planlagt gjennomført i februar 2019.

For å kunne hjelpe utvalde fellesråd med utgreiing av pilotprosjekt, vil det vere behov for eit prosjektfond. Gruppa har starta arbeidet med å søke om tilskott til fondet, i første omgang frå forsikringsselskapet KNIF og straumleverandørar i fylket (nettselskap og kraftselskap).

Tingvoll/Molde/Oslo 21. november 2018

Marit Linberg
Kyrkjeverjelaget (Leiar)

Per Fredrik Brun
Møre bispedøme

Harald Ringstad
KA

Max Ingar Mørk
NTNU i Ålesund (Prosj.rådgjevar)

33/17 Energiøkonomisering i kyrkjebygg i Møre bispedøme - samarbeidsprosjekt med utvalde fellestråd

Votering

Samrøystes

Vedtak

1. På bakgrunn av konklusjonane i Klimamelding for DnK, vil Møre Bispedømeråd sette i verk tiltak i samarbeid med lokale fellestråd for å redusere klimautsleppa frå kyrkjelig verksemd i Møre bispedøme.

2.

Møre bispedømeråd stiller seg bak etableringa av eit regionalt prosjekt i Møre med tittelen «Energiøkonomisering i kyrkjebygg i Møre bispedøme 2018

–

2020.»

Prosjektet vert etablert i samarbeid med styret for Kyrkjeverjelaget i Møre.

a Møre bispedømeråd stiller seg bak organisering av prosjektet slik det er framlagt i saka med overordna styringsgruppe og prosjektgruppe.

b. Møre bispedømeråd oppnemner fylgjande to representantar til den overordna styringsgruppa: Maren Elgsaas Jensen og Ann-Kristin Sørvik

Stiftsdirektør oppnemner medlemmer to medlemmer til prosjektgruppa etter innstilling frå «Ressursgruppa for Skaparverk og Berekraft i Møre».

c. Møre bispedømeråd føreset at utgiftene til utgreiing og etablering av konkrete energisparetiltak vert dekt av tilskotsmidlar frå ENOVA, andre eksterne bidragsytarar og av dei lokale fellestråda der tiltaka vert sett i verk.

d. Møresbispedømmeråd bed om at Prosjektbeskrivelse med prosjektplan og budsjett vert lagt fram til endelig godkjenning i Møre Bispedømeråd innan januar 2018.

e. Administrative utgifter til styringsgruppa og prosjektgruppa sitt arbeid, fram til vedteken prosjektplan og budsjett er klar, vert dekt innanfor Møre Bispedømeråd sitt budsjett for 2017 til «Ressursgruppe for skaparverk og berekraft i Møre.»

Møre bispedøme**23.05.2017****Energiøkonomisering i kyrkjebygg i Møre bispedøme****Prosjektbeskrivelse kortversjon.****1. Status**

I Møre Bispedøme er det 120 kyrkjer som jamnleg vert nytta til gudstenester og andre kyrkjelege handlingar. Kyrkjene er særskjellige, og i behovet for oppvarming og lyssetting viser stor variasjon gjennom året. Kostnadene knytt til dette representerer fleire stader ein tung utgiftspost for kyrkjelydane og fellestråda.

Kyrkja sin arbeidsgjevar- og interesseorganisasjon (KA) har i nokre år arbeidd med temaet energibruk i kyrkjene. Dei har utvikla materiell og har kompetanse og kapasitet til å bidra regionalt (bispedøme) og lokalt nivå om energibruk.

I 2003 skreiv Max Ingar Mørk doktoravhandlinga (ingeniør) «Før tårnene faller – Om forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kirker, med spesiell vekt på kirkene i Møre bispedømme». Her går det mellom anna fram at det er svært stor skilnad på energiforbruket i dei 66 kyrkjene i Møre som er med i undersøkinga. Mørk understrekar også at det bør utarbeidast ei konkret handbok for forvaltning, vedlikehald, drift og utvikling av kyrkjebygg. Dette er ikkje mindre aktuelt i dag.

2. Utfordring

FN sitt klimapanel har gjennom ei rekkje år levert rapportar som viser at klimaet på jorda er i endring, og at menneskeskapte klimagassutslepp er den dominerande årsaken til den registrerte auken i global gjennomsnittstemperatur. Den norske Kyrkja (Dnk) som samfunnsaktør må i denne settinga ta ansvar for vårt bidrag til denne utviklinga.

Klimaplan for Dnk blei godkjent av Kyrkjerådet (Kr) i januar 2015. Av planen går det fram aktuelle oppfølgingspunkt for lokale kyrkjelydar og kyrkjelege fellestråd. Ut frå ein analyse av klimafotavtrykket til Dnk blir forvaltning, drift og vedlikehald av kyrkjebygg vurdert som eit særskjellig viktig oppfølgingspunkt, der spesielt energioppfølging står sentralt.

Det er verd å merke seg at kostnadene for ein del av dei aktuelle energitiltaka i kyrkjene vil vere små (t.d. ved endring av drift/automatisering), medan andre tiltak vil medføre store bygningsmessige investeringar.

Klimaplanen vektlegg eit godt samarbeid mellom Kyrkjerådet, bispedøma, kyrkjelydar/kyrkjelege fellestråd, og KA i dette arbeidet. Det blir m.a. vist til at eit godt samarbeid som nemnt vil redusere Dnk sitt klimafotavtrykk og bli eit eksempel for andre samfunnsaktørar.

3. Framlegg til prosjekt.**3.1 Mål.**

Redusere klimafotavtrykket for kyrkjene i Møre bispedøme, gjennom kartlegging av status og tilrettelegging av prosessar for endring av drift og for bygningsmessige tiltak.

3.2 Organisering

Prosjektet blir leia av ei **styringsgruppe** med minst 4 medlemmer. Halvparten av medlemmene blir utpeika av Møre bispedømeråd, og den andre halvparten av styret i Kyrkjeverjelaget i Møre. Styringsgruppa sitt mandat:

Det er i oppstartfasen av prosjektet etablert ei **førebels prosjektgruppe** som førebur prosjektet og legg fram denne prosjektbeskrivelsen. Den førebelse prosjektgruppa består av kyrkjeverje i Tingvoll **Marit Linberg** (utpeika av Kyrkje-verjelaget), **Harald Ringstad** frå KA (arbeider med energispørsmål for kyrkjene i Dnk), og **Tore Johan Øvstebø** samt **Per Fredrik Brun** (frå Ressursgruppa for Skaparverk og Berekraft i Møre bispedøme (RSB Møre)). Det blir tilrådd at styringsgruppa oppnemner ei **fast/permanent prosjektgruppe**, der det blir føreset at gruppa har brei fagleg samansetting, og der gruppa kan supplerast ved behov. Prosjektgruppa rapporterer til styringsgruppa og skal leie prosjektet i det daglege, fram til eigen **prosjektleder** er tilsett/engasjert. .

3.3 Program.

Fase 1 (fortrinnsvis i 2017): Gjennomføre ei Questback-spørjing vs fellesråda i bispedømet om status for energiøkonomisering i kyrkjene. Velje ut eit knippe av fellesråd (fortrinnsvis dei som viser interesse/har aktuelle problemstillingar). Her vil KA kunne bidra med viktig erfaring.

Fase 2 (2018?): Nytte dei problemstillingane fellesråda har som basis for oppsett av ein rapport/eit informasjonsskriv over aktuelle strategiar, tilskotsordningar og aktuelle aktørar som kan bidra til tiltak for kvart bygg. Også her vil KA vere ein naturleg og viktig bidragsyter. Målgruppe for rapporten vil vere samtlege fellesråd i bispedømet.

3.4 Ressursbruk og finansiering.

Fase 1: Arbeid i prosjektgruppe og styringsgruppe. Vesentleg eigenfinansiering av arbeidstid og nokre reise/møteutgifter for prosjektgruppe og styringsgruppe (gjeld bispedømet, Kyrkjeverjelaget/fellesråda og KA).

Fase 2: Prosjektleder i deltidstilling samt arbeid i prosjektgruppe og styringsgruppe. Finansiering prosjektleder: ENOVA o.a. etter søknad

3.5 Informasjonsstrategi.

Det må tidleg i løpet bli utarbeidd ein eigen informasjonsstrategi for prosjektet.



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-90	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
64/18	Møre bispedømmeråd 2016-2019	14.12.2018

Orienteringssaker 14.12.2018

Vedlegg:

0 Ledige stillinger tilsetninger og avslutning 2018 og 2019

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

2018

			Søknadsfrist	Tilsetningsdato	Tilfredningsdato	Signert arbeidsavtale	Dokumentasjon eksamen	Dato ordning/innsettning	Kalibrer/hullim.brev/tj.brev	Foliatfrist	ID-kort	Oppdatert adresse i PS60	Oppdatert adresse i Outlook	Fødselsregister	
1	Vanylven, sokneprest	1	Vanylven, sp	Johnny Leikvoll Drablos	05.05.17	08.09.17	01.06.18	X	X	26.08.18	-	X	X	X	X
2	Fengselsprest ved Ålesund fengsel, 40%	2	Fengselsprest ved Ålesund fengsel, 40%	Erlend Lunde	01.01.18	26.02.18	01.06.18	X	X	-	-		X	X	X
3	Kapellan i Kr.sund/prostiprest i YN	3	Kapellan i Kr.sund/Averøy	Andre Øvrebo	08.04.18	04.05.18	01.08.18	X	X	26.08.18	X	X	X	X	X
4	Kapellan i Sula/Spjelkavik	4	Kapellan Sula/Spjelkavik	Kirsti Elise Evensen Bjåstad	11.05.18	11.06.18	17.09.18	X		21.10.18	X	X	X	X	X
5	Vatne og Hamnsund, sp.	5	Vatne og Hamnsund, sp	Karl Johan Bjørge	01.05.18	11.06.18	01.07.19		X	?	-				
6	Vikariat Vatne og Hamnsund. Aug.-18/juni -19	6	Vikariat Vatne og Hamnsund.	Emil Knardal	24.08.18	28.08.18	01.01.19			?	X				
7	Tresfjord og Vike, sp.	7	Tresfjord og Vike, sp	Anders Barstad	01.05.18	11.06.18	06.08.19	X	X	19.09.18	X	X	X	X	X
8	Rådgjevar kyrkjeval, prosjektstilling.	8	Rådgjevar kyrkjeval, prosjektstilling	Kjell Roger Gammelsæter	-	-	01.09.18	X	-	-	-	-	X	X	X

		Søknadsfrist	Tilsetningsdato	
	Stillinger som skal lysnes ut			Fungerer i vakanseperioden
1	Midsund, sp./prostipr. MD (etter Barlaup)	30.11.18		Harald Sunde 70% 1.10-16-12.2019
2	Hen, Eid og Holm sokn, sp (etter Dahle)	30.11.18		
3	Hareid, sp (Grimstad avslutter 30.06.19)	01.01.19		
4	Vågøy og Myrbostad, kap			Ellen Schjøtt 60% i MD 1.sept + 6 mnd
5	Stranda og Sunnylvn, sp			Roaldsnes i 100% m pensjonistlønn
6	Edøy, Brattvær, Hopen, sp			Gunn F. Johansen. Avsl sommer 2019.
	Stillinger på vent			
7	Prost i Nordre Sunnmøre (etter Klemmetsby)			Svein Runde fom 15.08.18
8	Prost i Ytre Nordmøre, (etter Aarsef fom 01.03.19).			
9	Rovde og Syvde, sp. (etter Austrheim)			Kjell Roger Isene
10	Førstekonsulent Møre bdr 80% (etter Sørli)			Margaret Nevland 20% tom 31.12.2018

Tilsette som har slutta i teneste eller gått over i anna stilling i 2018 og 2019

Slutt dato			Avtale om slutt samtale	Gjennomført slutt samtale	Takkebrev	SFK	Aditro el. andre tilganger
2018	31.08.18	Svend Klemmetsby	AFP	X		X	
	28.02.18	Peder Tomren	Ded	-	-	-	
	30.06.18	Ivar Astrheim	Alderspensjon	X	X	X	
	31.10.18	Magne Hoem	AFP	X	X	X	
	19.08.18	Maria Vassli Gjære	Overgang Borg	X	X		-
2019	01.02.19	Petter Dahle					
	01.03.19	Gerd Anne Aarset	Alderspensjon				
	30.06.19	Leidulv Øyvind Grimstad					
	Sommer 2019	Sigmund Karsten Bjerkvik					
	Sommer 2019	Bjørn Rasmussen					

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-91	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	14.12.2018

Referatsaker 14.12.2018

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for HR - Human Resources

Referat

1 av 4

Vår dato
21.11.2018

Vår referanse
18/01340-10
Vår saksbehandler
Håvard Sporastøyl

Til
Elise Sandnes/Oslo bispedømmeråd, Helga Haugland Byfuglien/Bispemøtet, Gerd Karin Røsæg/Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd, Solfrid Rong/Bjørgvin administrasjonsavdelingen, Ragna Sofie Grung Moe/Bjørgvin kyrkjefagavdeling, Jan Rune Fagermoen/KR - Avdeling for administrasjon, Sissel Vartdal/KR - Seksjon for HR - Human Resources, Jorund Andersen, Martin Enstad/Den norske kirkes presteforening, Stig Jørund Arnesen/Fagforbundet Teologene, Jon Aalborg, Gry Friis Eriksen

Kopi til
Ingrid Vad Nilsen/Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd, Ingvild Osberg/Den norske kirkes presteforening

Referat fra Kontaktmøte 25. oktober 2018

Tid og sted: 25. oktober 2018 kl. 10.00 til 13.00, Kirkens hus, Oslo, møterom Agder

Til stede: Arbeidstakerorganisasjoner:
Unio/Presteforeningen: Martin Enstad
Presteforeningen: Jon Aalborg
Presteforeningen: Jorund Andersen (tom sak 41/2018)
Fagforbundet: Stig-Jørund B. Arnesen
LO/Fagforbundet: Gry Friis Eriksen
YS/Parat: Solfrid Rong
Akademikerne: Ragna Sofie Grung Moe
NHVO Dag Tormod Milje
Arbeidsgiver:
Kst. direktør Gerd Karin Røsæg
Preses Helga Haugland Byfuglien
Administrasjonsdirektør Jan Rune Fagermoen
Stiftsdirektør Elise Sandnes
HR-sjef Sissel Vartdal

Forfall: Ingvild Osberg, Presteforeningen
Direktør Ingrid Vad Nilsen

Referent: HR-rådgiver Håvard Sporastøyl

Sak 35/2018 Godkjenning av innkalling og sakliste
Innkalling og sakliste ble godkjent.

Sak 36/2018 Referat fra Kontaktmøte 20. juni 2018
Referat fra Kontaktmøte 20. juni 2018 godkjent.

Sak 37/2018 Informasjon fra arbeidsgiver
- [Frikjøpsordningen for tillitsvalgte og hovedverneombud](#)
Frikjøpsordningen skal drøftes høsten 2018. Sak fremmes på neste Kontaktmøte.

Referat

2 av 4

Vår dato

Vår referanse

26.10.2018

18/01340-10

- Stedfortreder for biskop
Bispemøtet har 20.08.2018 vedtatt retningslinjer for utpeking av stedfortreder for biskop. Det er i alle bispedømmene utarbeidet en liste over stedfortredere.
- Avdeling for kirkefag
I forbindelse med utlysning av ledig avdelingsdirektørstilling, har ledelsen endret navn på avdelingen fra «Avdeling for menighetsutvikling» til «Avdeling for kirkefag». Dette gir et mer presist bilde av avdelingens ansvar og oppgaver.

Sak 33/2018 Informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene

Presteforeningen har utpekt sokneprest Hilde Fylling til nytt nasjonalt hovedverneombud fra 01.01.2019.

Sak 39/2018 Spørsmål fra arbeidstakerorganisasjonene

- Fordelingsnøkler til Den norske kirkes budsjett (PF)
Kirkemøtet har bestilt en sak om fordelingsnøkler mellom bispedømmene i forbindelse med budsjettarbeidet. Sak er på høring nå. Arbeidstakerorganisasjonene er også høringsinstans.
Presteforeningen og teoLOgene mener det er uakseptabelt at de ikke er orientert om dette i Kontaktmøtet. Det hindrer dem i å be om drøfting av saken. En høringsfrist på 14 dager er alt for kort.
- Beredskap/ubekvem arbeidstid (teoLOgene)
I følge beredskapsavtalen er det den som har beredskapen som i etterkant får utbetalt godtgjøring. Dette er tematisert i forkant, men ikke i selve forhandlingene. Det er enighet om at partene som inngikk avtalen møtes for å avklare dette.
- Tillitsvalgtes rolle i effektiviseringsutvalget (teoLOgene)
Tillitsvalgtes rolle ble avklart i epostutveksling etter Kontaktmøte 20.06.2018, og det er ønskelig at konklusjonen nedfelles i referatet: *De tillitsvalgte som deltar i delprosjektgruppene i effektiviseringsprosjektet utøver medbestemmelse i hht Hovedavtalens § 7-3. Tillitsvalgte har et særlig ansvar for å påse at alt er i tråd med lov og avtaleverk hva gjelder arbeidstakernes rettigheter, men tillitsvalgtes oppgave er ikke begrenset av dette.*

Sak 40/2018 Budsjett 2019

Jan Rune Fagermoen orienterte om budsjettforslaget og prosessen videre. Det var særlig fokus på konsekvensene av underdekningen på 56 mill. kroner. Arbeidstakerorganisasjonene stilte en del spørsmål, og uttrykte i hovedsak støtte til de store grepene i budsjettforslaget.

Vedtak: Budsjett 2019 er drøftet.

Sak 41/2018 Effektiviseringsprosessen – beslutningsgrunnlaget

Jan Rune Fagermoen orienterte om beslutningsgrunnlaget. Saken er drøftet med stiftsdirektørene. Det er enighet om å tegne ut organiseringen tydeligere og utarbeide en konkret framdriftsplan. Fase 2b vil bli forlenget for å gi bedre rom til medbestemmelse.

Arbeidstakerorganisasjonene slutter seg til at effektivisering er nødvendig og ønskelig og gir støtte til de overordnede føringene i dokumentet.

Akademikerne og Parat har oversendt hvert sitt notat til arbeidsgiver med sine kommentarer/synspunkter. Dette gjelder både beslutningsgrunnlaget og prosedyrebeskrivelsen. Akademikerne gir sin tilslutning til de overordnede føringene. Parat uttrykker tilfredshet med en forlengelse av fase 2b for å få et mer presist beslutningsgrunnlag.

Unio/Presteforeningen fremmet følgende synspunkter:

Referat

3 av 4

Vår dato

Vår referanse

26.10.2018

18/01340-10

- Effektivisering er nødvendig, men mindreforbruket i virksomheten gir et visst økonomisk rom i virksomheten for å gjøre dette skånsomt. Det er viktig at arbeidsgiver raskt avklarer spørsmålet om man vil skjerme de eldste arbeidstakerne, og om man er villig til å bruke sluttpakker for å ta ned smerten i prosessen. Kostanden med sluttpakker bør tas på virksomhetsnivå.
- KA reiser i sitt svar til prosessgruppen viktige problemstillinger knyttet til tillitsvalgtes involvering. Det er ikke aktuelt for Unio/presteforeningen som største hovedsammenslutning å gi opp sin plass i prosessgruppen, men mener arbeidsgiver kan vurdere å gi flere tillitsvalgte fra andre hovedsammenslutninger plass i gruppen. KA etterlyser også en kartlegging av alder, pensjonsplaner og turnover for den aktuelle gruppen med ansatte og vi støtter at en slik kartlegging bør skje.
- Unio/Presteforeningen er glad for at arbeidsgiver vil ta seg mer tid til å skrive ut beslutningsgrunnlaget. Det er bra for drøftingene at man har et med et korfattet og poengtert beslutningsgrunnlag å drøfte. Men avstanden fra delrapportene til beslutningsgrunnlaget er delvis stor, uten at dette er begrunnet.
- Arbeidsgiver må ta seg tid til å tegne ut den nye organisasjonen, og hvilke kompetansebehov man har i den nye organisasjonen før man starter med kompetansekartleggingen. Mange opplever at dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er en sårbart punkt i kompetansekartleggingen. Litt avhengig av hvem som skal kompetansekartlegge hvem, så kan man risikere at både arbeidstaker og leder begge «risikerer» å miste jobben i forbindelse med etablering av ny felles økonomienhet. Det kan også hende at arbeidstakerne i varierende grad har et godt forhold til sin leder. Dette skaper frykt for en prosess der man ikke blir rettfærdig vurdert. Det er viktig at det blir normalisert å kunne ha med seg en bisitter til en slik samtale. Det bør også vurderes om det skal være tillitsvalgte inne som ivaretar en gjennomgående representasjon i alle kompetansekartleggingsamtalene som skjer på kontoret. Unio/Presteforeningen mener arbeidsgiver bør vurdere å kjøpe inn ekstern kompetanse til å gjennomføre kompetansekartleggingen. Dette for å sikre det faglige innholdet, men også for å gi trygghet for at vurderingene gjøres så objektiv som mulig.
- Det er viktig at arbeidsgiver sikrer at de tillitsvalgte får nok tid til å forberede og delta i reelle prosesser.

Vedtak: Saken er drøftet. Synspunktene som fremkom i drøftingene tas med i den videre prosess.

Sak 42/2018 Effektiviseringsprosessen – prosedyrebeskrivelse

Sissel Vartdal orienterte om prosedyrebeskrivelsen. Dokumentet er drøftet med stiftsdirektørene, men det er ikke konkludert. Arbeidsgruppen slutfører sitt arbeid i neste uke.

LO ber om at hensynet til kjønn vektlegges.

Parat påpeker at ansiennitet må defineres som virksomhetsansiennitet.

Unio/Presteforeningen hadde følgende merknader:

- Unio/Presteforeningen stilte spørsmål om arbeidsgiver ønsket å inngå avtaler med fagforeningene om utvalgskrets og utvalgskriterier.
- Unio/Presteforeningen ga en tilbakemeldingen om at de tillitsvalgte ute melder at det har vært kort tid til å sette seg inn i et omfattende dokument. Det er også meldt fra et bispedømmekontor at det ble drøftinger med protokoll fordi de tillitsvalgte insisterte på at dette var drøftinger.
- Unio/Presteforeningen har forståelse for at prosessdokumentet kan måtte endres underveis, men det bør, før man går videre i prosessen, være en ferdig versjon av prosessdokumentet som er det man følger hvis ikke en uforutsett situasjon oppstår.

Referat

4 av 4

Vår dato

Vår referanse

26.10.2018

18/01340-10

- Unio/Presteforeningen påpekte at KA i sitt svar til prosessgruppen understreker at de har hatt kort svarfrist og ikke har kunne gå igjennom hele dokumentet. Vi mener KA må få nok tid til å gjennomgå hele dokumentet for å kvalitetssikre dokumentet. Arbeidsgiver svarte at de ville komme tilbake til spørsmålet om å inngå avtaler med fagforeningene om utvalgskrets og utvalgskriterier.

Vedtak: Saken er drøftet. Synspunktene som fremkom i drøftingene tas med i det videre arbeidet med dokumentet.

Sak 43/2018 Ethiske retningslinjer for rettssubjektet Den norske kirke

Synspunkter fra AMU-møte 28.09.2018 ble referert. UNIO/Presteforeningen gjentar sine innspill om å få med «respekt for egne og andres grenser» og «opptre reflektert på sosiale medier». Rustematikken bør også omtales i dokumentet.

Vedtak: Ethiske retningslinjer er drøftet. Momentene fra drøftingen tas med når retningslinjene endelig fastsettes.

Sak 44/2018 ABV – tilbakemelding fra fagrådet

Saken ble utsatt.

Sak 45/2018 Beredskap

Noen enkelthendelser med feilmeldinger har forekommet. Ukentlig logg fra Securitas gjennomgås, og man søker på denne måten å minimalisere feil. Arbeidsgiver vil holde trykk på at nødvendig opplæring blir gitt.

Konklusjon: Saken følges opp.

Sak 46/2018 Teologistudenter som sommervikarer i prestedtjeneste

Saken ble utsatt.

Sak 47/2018 Tilleggslønn

Arbeidstidsavtalen åpner for å drøfte at tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap kan utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn. Presteforeningen ber om drøftinger slik at dette kan bli gjort, også av hensyn til rekrutteringsutfordringer. Parat uttrykker skepsis til å inngå slik avtale som medfører større kostnader nå når vi er inne i en effektiviseringsfase for å spare penger.

Konklusjon: Arbeidsgiver har registrert synspunktene og kommer tilbake til saken på et senere tidspunkt.

Sak 48/2018 Bonuspoeng

Privat bruk av bonuspoeng opptjent på tjenestereise skal skattlegges. Dette medfører merarbeid for arbeidsgiver, og det anbefales at privat fordelskort ikke skal brukes i tjenestesammenheng.

Presteforeningen ber arbeidsgiver vurdere muligheten for arbeidstaker til å melde inn for innrapportering hva som er brukt av bonuspoeng i privat sammenheng.

Konklusjon: Saken tas opp på nytt i neste møte.

Sak 49/2018 Eventuelt

Følgende møteplan for 2019 ble avtalt: 21. februar, 25. april, 6. juni, 18. september, 24. oktober og 20. november.



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Ekstraordinært kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede:	Presteforeningen	Stein Karstensen og Raghild Fuglseth.
	TeoLOgene:	Sindre Stabel Kulø.
	Parat:	Åshild Stige
	Unio v/kontoret	Bente Wangensteen
	Vernetenesta	Erlend Lunder (hovedverneombud) og John Erik Brakstad (verneombud for kontoransatte).
	Fra arbeidsgiversida:	Ingeborg Midttømme (biskop), Arvid Helle (fung.stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).
Dato:	22. oktober 2018.	
Saker:	32/18- 40/18.	
Antall sider:	4	
Vedlegg:	Moment fra Parat med tilslutning fra de andre fagorganisasjonene	
Møteleder:	Arbeidsgiversiden ved Karstensen.	
Referent:	Alice Elnes.	
Kopi:	Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeoLOgene, PF, Parat og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.	

Sak 32/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Dato for kontaktmøte i november var feil i innkallingen. Riktig dato for kontaktmøte i november skal være 29. november 2018. Ingen saker ble meldt under eventuelt. Med det ble innkalling og saksliste godkjent.

Sak 33 /18 Referatsaker.

Følgende referatsak var lagt ved i innkallingen:

- Referat fra kontaktmøte i Møre av 19.09.2018.

Sak 34/18 Informasjon fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver orienterte om:

- Ledige stillinger og delvis plan for tilsetting ble gjennomgått.
- Arbeidsgiversiden har sendt spørsmålsstilling til Kirkerådet om «Rettskrav til stilling som prost ved overtallighet etter ved sammenslåing av prosti i Møre bispedømme».
- På grunn av den vanskelige rekrutteringssituasjonen for prester i Dnk, skal det legges bedre til rette for leke gudstjenesteledere over hele landet. Møre bispedømmeråd vil holde kurs for leke gudstjenesteledere etter nyttår på

samme måte som det ble gjort for noen år siden. Diakoner kan f.eks.ta gravferder og institusjonsandakter.

Sak 35/18 Eventuell informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene.

Arbeidstakerorganisasjonene hadde ingen saker til orientering.

Sak 36/18 Notat fra kirkerådsdirektøren til drøfting.

Bakgrunn:

I forbindelse med effektiviseringsprosessen la arbeidsgiversiden frem notat fra Kirkerådsdirektøren til drøfting. Etter gjennomført drøfting på bispedømmenivå, blir notatet lagt fram i stiftsdirektørmøte og sluttdrøfta i sentralt kontaktmøte.

Saken ble drøftet:

Verneombudet for kontoransatte uttrykte at Møre bispedømmeråd har ansvar for sine ansatte uansett, og uttrykte at denne prosessen er svært krevende fordi det er uklart om det er forskjell på en administrativ beslutning og en politisk beslutning.

Møre bispedømmeråd er enige i at effektiviseringsprosessen for merkantile tjenester må gjennomføres, men er svært kritiske til hvordan prosessen kjøres. Møre gjorde derfor vedtak om at de ikke ønsker å gi fra seg arbeidsgiveransvaret og ville ha saken tilbake til behandling i bispedømmerådet. Verneombudet stilte spørsmålstegn ved om Kirkerådet kan gjøre vedtak som binder bispedømmerådene.

Tidlig i prosessen var det snakk om sluttpakker og oppsigelser. Det har vi aldri opplevd før. Møre bispedømmeråd har kuttet i budsjettene ved flere anledninger i presteskabet, men alltid klart dette ved naturlig avgang. Denne prosessen skaper derfor unødvendig usikkerhet og frustrasjon blant godt kompetente arbeidstakere som vi ønsker å beholde.

Fagforbundet TeoLOgene beskrev prosessen som hårreisende og et råskinn av en prosess vi aldri har sett maken til i Dnk før. Delprosjektgruppene ble satt ned i juni og beslutningen skal tas 29. oktober. De stilte spørsmålstegn ved hvor tillitsvalgte sine høringsmuligheter er i forhold til medbestemmelse. De stilte også spørsmålstegn ved hvordan en kan tro at en kan ta ut så mange ansatte og tro at oppgavene fortsatt skal gå sin gang. Kutt i merkantile tjenester vil til slutt ramme både proster og presteskabet.

Det ble stilt spørsmålstegn ved om det er slike prosesser vi kan vente oss i fremtiden i denne kirka, og om det er slik medbestemmelse skal praktiseres i fremtiden. Dette ville aldri skjedd i Staten. Det ble videre sagt at: «Jeg har aldri vært med i kontaktmøte før for å behandle oppsigelser. Det er helt bortkastet å sitte i dette møtet. Unnskyld meg!»

Fagforbundet ba om å få med de kritiske bemerkningene i protokollen for å understreke at de er sterkt uenige i prosessen, og at det er umulig å få til medbestemmelsen i en så hastig prosess.

Parat med tilslutning fra de andre fagorganisasjonene

Moment fra Parat med tilslutning fra de andre fagorganisasjonene ligger som vedlegg til referatet.

Stiftsdirektør presiserte at sentraliseringsprosessen går sin gang og at vi ikke kan legge ned veto for å stoppe den. Dette har rystet oss. Det kjenner vi på alle.

Han presiserte videre at det må fremgå av protokollen at en ønsker nedskjæring ved naturlig avgang og at han vil legge dette inn overfor stiftsdirektørene på møtet 23. oktober.

Sak 37/18 Høringssak om bispedømegrenseregulering i Rindal.

Bakgrunn:

Endringene i kommunegrensene får konsekvenser for Rindal kommune fra 1. januar 2019 og for Halså fra 1. januar 2020. Stortinget sitt vedtak om endringer i kommunegrensene kan også få konsekvenser for grensen mellom Nidaros og Møre bispedømme, fordi Rindal kommune og hele eller deler av Halså kommune går over til Trøndelag fylke.

Møre bispedømmeråd har sendt *Høringsbrev om endring av bispedømme- og prostigrense for Rindal* til sokneråd/fellesråd i Rindal, Rindal kommune, Møre og Romsdal fylke, prosten i Indre Nordmøre prosti og arbeidstakerorganisasjonene. Høringsfristen er satt til 20. oktober og bispedømmerådet skal behandle saken i møte 2. november.

Kontaktmøtet sin behandling:

Tillitsvalgte for TeOLOgene stilte spørsmålstegn ved om Møre biskop vil gi fra seg tilsynsansvaret for soknepresten i Rindal, og om Nidaros biskop er villig til å ta over tilsynsansvaret. Biskopen svare bekreftende på dette og sa at den beste løsningen vil være at bispedømmerådsgrensene følger fylkesgrensene. Dette vil også være den beste løsningen for kirkelige ansatte i begge arbeidsgiverlinjene.

Vedtak:

Kontaktmøtet gir sin tilslutning til at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedømme med virkning fra 1.1.2019.

Sak 38/18 Høringssak om prostigrenseendring for Eide sokn.

Bakgrunn:

Hustadvika er navnet på kommunen etter at Fræna og Eide er slått sammen til én og samme kommune. Fræna kommune ligger i Molde Domprosti, mens Eide kommune ligger i Ytre Nordmøre prosti.

Fellesnemda for Hustadvika ønsker at Eide sokn blir overført til Hustadvika snarest mulig, og ønsker ikke å vente på den formelle prosessen for kommunesammenslåing. Sammenslåingen fører til at Eide sokn overføres fra Ytre Nordmøre prosti til Molde Domprosti.

Saken vil bli tema under bispevisitasen i Hustadviken i november, og skal behandles i bispedømmerådet sitt møte 2. november.

Vedtak:

Kontaktmøtet stiller seg positiv til prostijusteringsen som fører til at Eide sokn blir overført til Hustadviken kommune og blir del av Molde Domprosti med virkning fra 1. januar 2019.

Sak 39/18 Møteplan for RAMU og kontaktmøte høsten 2018.

Årshjulet for Kontaktmøter var lagt ved i saken. Forslag til saker fra både arbeidsgiver og arbeidstaker kan meldes kontinuerlig.

22. oktober 2018 kl. 12.30 Ekstraordinært kontaktmøte

29. november 2018 kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU

7. februar 2019 kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU

2. mai 2019 kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU

Sak 40/18 Eventuelt.

Ingen saker ble meldt under eventuelt.