



Arkivsak: 18/05009-4

Vilkår for ordinasjon

Sammendrag

Vilkår for ordinasjon til prestedtjeneste i Den norske kirke er nedfelt i § 8 i Tjenesteordning for biskoper. Bispemøtet fastsetter regler som utfyller tjenesteordningens bestemmelser i særlige tilfeller hvor ordinanden ikke er tilsatt i ordnet kirkelig stilling. Gjeldende retningslinjer for ordinasjon ble fastsatt av Bispemøtet i 2007 (BM 15/07), og ble tatt opp igjen for gjennomgang i februar 2019 (BM 10/19).

Biskopens beslutning om ordinasjon er suveren og et uttrykk for kirkelig tilsyn. Bispemøtet har tidligere diskutert en mal for gjennomføring av ordinasjonssamtalen, og det utarbeides en veiledende momentliste for å kunne være til hjelp for kandidatens forberedelse, og for å fremme likebehandling av og forutsigbarhet for kandidater som søker ordinasjon.

Forslag til vedtak

Bispemøtet har drøftet biskopenes praksis ifm beslutning om ordinasjon og gjennomføring av ordinasjonssamtalen. Bispemøtet vedtar de forelagte veiledende retningslinjer for forberedelse og vurdering knyttet til beslutning om ordinasjon samt en momentliste for ordinasjonssamtalen, med de endringer som kom fram i møtet.

Saksorientering

Bakgrunn

Ordinasjonen har sin forankring i CA V og XIV, og skal sikre menighetene en ordnet forvaltning av ord og sakrament. Det er et særlig ansvar og en særlig forpliktelse som blir gitt fra menigheten og kirken som fellesskap, ved biskopen, til enkeltpersoner som er funnet kvalifisert og skikket. Ordinanden avgir et løfte om forpliktelse overfor Gud og kirken, til en tjeneste som på en særskilt måte er knyttet til kirkens grunnleggende oppdrag og liv.

Ordinasjon i Dnk er regulert i Tjenesteordning for biskoper (TOB) § 8. Bare vigslet biskop kan forrette ordinasjon til prestedtjenesten, og det er biskopen som beslutter om ordinasjon, «etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten». Den som ordineres må oppfylle kvalifikasjonskravet for tilsetning av prest i Dnk som er fastsatt av Kirkemøtet, i tillegg til å ha fullført Veien til prestedtjeneste, eller et annet ordinasjonsforberedende program. Kandidaten kan kun ordineres hvis det foreligger tilsetning i ordnet kirkelig stilling som krever ordinasjon. Tilsetning i fellesråd anses her som tilsetning i ordnet kirkelig stilling. Det er allikevel i paragrafens tredje ledd gitt myndighet til Bispemøtet å fastsette retningslinjer for særlige tilfeller der ordinanden ikke er tilsatt i ordnet kirkelig stilling.

Slike retningslinjer ble fastsatt av Bispemøtet i 2007 (BM 15/07), og de ble tatt opp til ny gjennomgang i februar 2019 (BM 10/19). Ut fra det som ble tatt opp i dette møtet foreslås følgende retningslinjer:

Retningslinjer for ordinasjon

I.
Som hovedregel forutsetter ordinasjon at ordinanden er tilsatt i fast prestestilling av bispedømmeråd, fellesråd, menighetsråd eller tilsvarende.

II.
Personer som oppfyller de forskriftsmessige kompetansekravene for tilsetning som menighetsprest, kan likevel ordineres til:

- a. tjeneste som *vikarprest*. Tjenesten skal være av minimum seks måneders varighet. Ordinanden skal i samtale gjøres kjent med og akseptere kirkens forventning om at vedkommende etter vikartjenestens utløp søker fast prestestilling eller på annen måte stiller seg til disposisjon for fortsatt prestedtjeneste.
- b. tjeneste som *feltprest* eller liknende. Forkynnelse og sakramentsforvaltning må utgjøre en vesentlig del av arbeidet. Ordinanden skal i samtale gjøres kjent med og akseptere kirkens forventning om at vedkommende søker fast prestestilling eller på annen måte stiller seg til disposisjon for fortsatt prestedtjeneste. Arbeidsgiver (Feltprestkorps) fremmer søknad om ordinasjon med opplysninger om tjenestens art, organisering og arbeidsoppgaver.
- c. prestedtjeneste i forbindelse med fast stilling i *organisasjon, institusjon* e. l. utenom det offentlige. Arbeidsgiver må akseptere biskopens rett og plikt til å føre tilsyn med den som ordineres. Arbeidsgiver fremmer søknad om ordinasjon med opplysninger om stillingens art, organisering og arbeidsoppgaver.
- d. prestedtjeneste i forbindelse med fast stilling ved *utdanningsinstitusjon*. Arbeidsgiver må akseptere biskopens rett og plikt til å føre tilsyn med den som ordineres. Arbeidsgiver fremmer søknad om ordinasjon med opplysninger om stillingens art, organisering og arbeidsoppgaver.

III.
Biskopen er suveren i sin beslutning om ordinasjon, jf TOB §8.

Punkt I. og II. følger TOB § 8, tredje ledd. Unntaket er punkt II. a., som omhandler tjeneste som vikarprest. Her åpnes det for å kunne ordineres til en midlertidig stilling, og dette er bl.a. for å unngå å bruke fullmakt til prestedtjeneste over for lange perioder. Retningslinjene fra 2007 inneholdt også et punkt III der ble åpnet for at det unntaksvis kunne ordineres til ulønnet prestedtjeneste. Dette er tatt ut av det foreliggende forslaget, da det i dagens situasjon er en utfordring å dekke eksisterende, ordnede stillinger med kvalifiserte og ordinerte prester. Dessuten er en slik ordning problematisert av prestenes tjenestemannsorganisasjoner.

Det har vært en diskusjon rundt ordinasjon til prestedtjeneste i forbindelse med fast stilling i organisasjon, institusjon e.l. og ved utdanningsinstitusjon.

For lærere ved de teologiske lærestedene var det ved bispemøtet i februar 2019 enighet om at de bør ordineres hvis de søker om ordinasjon. Dette gjelder også stipendiater, da en slik type åremålsstilling i denne sammenhengen må regnes som fast stilling. Det er viktig for tilknytningen mellom kirken og de teologiske lærestedene, og for å bekrefte sammenhengen mellom fagteologien og prestedtjenesten. Dette støttes av bla. Presteforeningen som mener «det er viktig med lærere ved de teologiske utdanningsinstitusjonene som i tillegg til akademiske kvalifikasjoner også har en presteidentitet og kirkelig identitet, og at dette kan bidra til å prege det totale læringsmiljøet for teologistudentene».

For ansatte i kristne organisasjoner, institusjoner e.l. er det argumenter for at man kan ordinere uavhengig av akkurat hva stillingen inneholder, og dette støttes av både Presteforeningen og Fagforbundet teOLOgene. Presteforeningen mener «det kan være vesentlig for organisasjonens identitet og tilknytning til Den norske kirke at noen av dens ansatte er prester». Dette støttes av teOLOgene, som i tillegg bemerker at det blir færre og færre prester i disse stillingene, og dette «på lengre sikt kan skape en uheldig konsekvens for rekrutteringen til teologiutdanningen og prestedtjenesten, fordi barn og unge som er engasjert i barne- og ungdomsorganisasjonene presenteres for færre presteformer».

Ved ordinasjon ved tilsetting i stilling utenfor Den norske kirke er det arbeidsgiver som skal søke og grunngi sitt behov og ønske om at den tilsatte skal ordineres, og det er her spesielt viktig med god dialog med arbeidsgiver. Dette også for å klargjøre biskopens tilsyn av den ordinerte.

Det heter i pkt III at biskopen er suveren i sin beslutning om ordinasjon. Dette betyr at ingen kan påklage eller overprøve biskopens beslutning. Dersom biskopen finner ikke å kunne ordinere en person, blir spørsmålet om personen det gjelder kan oppsøke en annen biskop. Avslag på anmodning om ordinasjon kan skyldes flere ulike forhold. Det kan være f.eks. modenhet, personlig egnethet, teologiske synspunkter, kjønn og seksuell orientering eller samlivspraksis.

Det bør drøftes om det er behov for en form for kommunikasjon biskopene imellom i de tilfeller ordinasjon avslås, og hvilke former denne bør ha. I denne sammenheng må hensyn til kandidatens rettssikkerhet ivaretas på en forsvarlig måte. På dette punktet ville en beslutning i skriftlig form kunne være tjenlig. Der vil det kunne fremgå hva som danner grunnlaget for beslutningen om ikke å ordinere, samt hvilke endringer som må til for at biskopen skal kunne vurdere saken på nytt. Hvis saken gjelder f.eks. modenhet eller teologiske synspunkter kan man se for seg at situasjonen kan endre seg over noen tid, og at konklusjonen dermed vil kunne bli annerledes.

Det bør videre drøftes hva som vil være konsekvensen av at en biskop avslår ordinasjon. Kan kandidaten simpelthen oppsøke en annen biskop? I hvilken grad står denne biskopen i så fall fritt til å vurdere og evt forrette ordinasjon? I hvilken grad bør man i så fall ha hatt kontakt med den biskopen som først ble anmodet om ordinasjon?

Disse drøftelsene må også sees i lys av evt tilsetting i prestedstilling. Er det forutsatt at det er biskopen i det bispedømmet hvor stillingen finnes, som også skal gjennomføre ordinasjonen, eller må denne biskopen i det minste være orientert eller gi noen form for samtykke?

Spørsmålene ovenfor plasserer seg langs en akse hvor biskopens suverene selvstendighet står på én side og hensynet til kollegialitet står på den andre.

Ordinasjonssamtalen

Ordinasjonssamtalen er biskopens verktøy for å kunne vurdere om kandidaten er skikket for tjenesten. Beslutning om ordinasjon er utøvelse av kirkelig tilsyn, og ikke enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Biskopen er derfor suveren i sin beslutning om ordinasjon og den kan ikke påklages. Det ble til Bispemøtet i februar 2019 lagt fram forslag til en mal for ordinasjonssamtalen, for å være til hjelp for kandidatens forberedelse, og for å fremme likebehandling av og forutsigbarhet for kandidatene.

Det ble også fremmet et forslag om større grad av skriftliggjøring av samtalen. Det var på bakgrunn av innspill fra MF om at gjeldende praksis kan være med på å skape usikkerhet om kandidatens rettssikkerhet, og fra Presteforeningen om at en skriftlig begrunnelse for et eventuelt avslag vil gi en mer forsvarlig ivaretagelse av søkerne i slike prosesser. Det ble i diskusjonen vist forståelse for argumentasjonen, men det var allikevel en tydelig skepsis mot å skriftliggjøre samtalen, og man ønsker å fortsatt være tilbakeholden med det.

Det har for noen vært uklart hva som er forskjellen på O3-samtalen og ordinasjonssamtalen, og at det er to forskjellige samtaler. Dette må kommuniseres tydeligere. Samtidig er det en sammenheng mellom VTP og ordinasjonssamtalen. VTP er et ordinasjonsforberedende program, men også en del av skikkethetsvurderingen av fremtidige ordinasjonskandidater. Eventuelle utfordringer med en kandidat bør ha blitt tatt tak i tidligere, og ikke komme som en overraskelse i ordinasjonssamtalen. I mange tilfeller er den annen biskop som ordinerer enn den kandidaten har samtalt med gjennom VTP, og det er viktig at det er en åpenhet mellom biskopene om det finnes ting som må følges opp.

Til malen for ordinasjonssamtalen ble det et spørsmål hvor stram en slik mal skal være. Enhver samtale er unik og det er ikke alt som passer inn i alle samtaler. Det ble enighet om en momentliste, ikke en fast mal. Det som kom fram som det viktigste som man alltid må ta opp er den forpliktelsen man tar på seg ved å gå inn i denne tjenesten, hva slags oppgaver tjenesten består av og hvordan man ser for seg å løse dem, og hvilke holdninger man har til samarbeid. I tillegg er det viktig å snakke om kallet, både å få med den enkeltes kallshistorie, og å bekrefte at kirken kaller den enkelte. Troshistorien skal skrives ned på forhånd, og kandidaten bør ha fått informasjon som redegjør for hva som kan føre til utsettelse av ordinasjonen. Eventuelt kan dette tas opp helt i begynnelsen av samtalen.

Følgende momenter kan være en del av samtalen:

- Hvem er du og hvor er du nå?
- Livsfortelling – *bakgrunn, livssituasjon, interesser, avkobling osv., utdypning av troshistorien, kallshistorien*
- Hva er viktig for deg? – *som menneske, som kristen og som prest, hva har du vært opptatt av faglig?*
- Formaningene/løftene i ordinasjonsliturgien – *hvordan ser du deg selv i tjenesten, pastoral selvforståelse*
- Den praktiske hverdagen – *mange oppgaver, samarbeid i menighet med stab og frivillige, presten i det offentlige rom, hvordan leve kristenlivet, møte med forventninger til presten*
- Hva mener du? – *bekjennelsen, kirkesyn, dåp, liturgi, kollegasamarbeid osv., standpunkt som kan bli utfordrende, hvordan møte uenighet, krevende spørsmål*
- Hva gleder du deg til? Hva tror du kan bli vanskelig? – *kan berøre ulike oppgaver i tjenesten, trosmessige utfordringer, teologiske problemstillinger, holdbarhet/utholdenhet i tjenesten*
- Biskopens tilsyn – *gjensidige forventninger*
- Hva kan du gjøre om ting blir vanskelig? – *utfordrende arbeidsforhold, konflikter, utbrenthet, trosutfordringer osv., hvordan koble av og lade, hvordan få påfyll i troslivet, hvor kan du gå for å få hjelp.*
- Ordinasjonen – *gjennomgang av ordinasjonsliturgien*
- Praktisk om selve ordinasjonsdagen – *hvem ønsker kandidaten å ha med som forbedere, salmeønsker, hvem gjør hva i nattverdsliturgien osv.*
- Anskaffelse av alba og stola, og ev. annen praktisk informasjon.

Rekkefølgen og innholdet vil avhenge av samtalen og situasjonen, og tilpasses av den enkelte biskop. For det praktiske tilknyttet en ordinasjon, kan det være nyttig med et skriv om hvem som ordner hva på ordinasjonsdagen, samt annen praktisk informasjon.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Skriv inn teksten her