

# Notat

## Sak: Ordning for utpeking av biskoper

Notat til Kirkerådets høringsdokumentet: *Ordning for utpeking av biskoper*

### Fra Gamle Glemmen menighetsråd

## Innledning om de fire alternativ

Kirkerådet skisserer fire alternative modeller for utpeking av biskoper

- 1. Dagens ordning med Kirkerådet som tilsettingsorgan**, og disse prosessene:
  - a. Nominasjon i bispedømmerådet av 5 kandidater
  - b. Rådgivende avstemning som peker ut 3 kandidater. Menighetsråd, prester, kirkelige ansatte som er vigslet, alle landets proster, professorer i teologi og rektorer ved praktisk-teologiske seminarer
  - c. Uttalelse fra biskoper og bispedømmerådet
  - d. Tilsetting i Kirkerådet
- 2. Dagens ordning med tilsetting i eget organ**, prosesser som over, men tilsetting i et eget organ som er bredt sammensatt.
- 3. Ren valgordning**, med disse prosessene:
  - a. Nominasjon i bispedømmerådet. Mulig med supplerende nominasjon fra grasrota, menighetsråd m. m.
  - b. Avstemning der stemmene vektet, de lokale menighetsråd teller 1/3, vigslede ansatte i bispedømmet teller 1/3, og sentrale stemmer fra kirkemøtet, utsendinger fra de teologiske fakultet med sete i kirkemøtet teller 1/3. I vekting teller altså nasjonale stemmer 1/3 og stemmer fra bispedømmet 2/3. Førstestemmer teller 1, andrestemmer som 2/3 etc. Den som velges må ha 50 % av stemmene. Det kan medføre flere valgog ganger.
  - c. Kirkerådet utpeker vinneren av valget.
- 4. Stillingen lyses ut**

Kirkerådet anser det fjerde alternativet for uaktuelt, men dette alternativet lander komiteen på.

## Vurdering av prosessene

- 1. Nominasjonsprosessen**

Fordelen er at en kan få egne kandidater, som en har tillit til, og kan få en bredde blant kandidatene.

Ulempen er at noen få har stor innflytelse til å peke ut kandidater. Ved valg vil en supplerende nominasjon motvirke maktdominansen til bispedømmerådet.
- 2. Rådgivende avstemning**
  - a. Menighetsrådene avgir stemme. Fordel: Positivt å engasjere menighetene. De er demokratisk valgte. Ulempen: Tungvint.
  - b. Kirkelig ansatte avgir stemme. Fordel: det handler om deres leder, de kjenner folk. Ulempen: Svekker det folkelige demokrati.

- c. Prostene i landet. Fordel: for å ivareta den faglige prioritering. Ulempen: de får stor innflytelse.

### 3. Uttalelse

- a. Biskoper uttaler seg. Fordel: de kan ivareta det helhetskirkelige. Ulempen: De får stor innflytelse, kan fremme sine favoritter.
- b. Teologiske professorer. Fordel: de kan ivareta det akademiske. Ulempen: de kan få for stor innflytelse, fremme sine interesser.  
Alternativt kan en tenke seg at lærestedene kan ha innflytelse gjennom sine representanter i Kirkemøtet.

### 4. Intervju

Nå har Kirkerådet intervju. En ordning med intervju bør fortsette.

### 5. Tilsetting

- a. Kirkerådet. Fordel: De kan ta helhetskirkelig hensyn, de er mange. Ulempe: Maktkonsentrasjon, de kan ta lite lokale hensyn.
- b. Eget tilsettingsorgan som er bredt sammensatt med to fra kirkemøtet, to fra aktuelle bispedømmeråd og preses. Fordel: kan ta helhetskirkelig hensyn, og lokale hensyn. Ulempen: de er få.
- c. Valgordning. Fordel: det er demokratisk. Ulempen: utfallet kan bli veldig tilfeldig.

Nåværende ordning blir opplevd som omstendelig, og de som har vært nominerte, har opplevd prosessen som en belastning.

Kanskje er det da en fordel med en forenkling.

## Konklusjon – primært standpunkt

Komiteen opplever enstemmig at alternativ 4 er best, at **folk søker på stillingen**. Menighetsråd og Bispedømmeråd kan oppfordre noen til å søke.

Fordel: ordningen er åpen, vi unngår at noen få i en nominasjonskomitee får for stor innflytelse. Her er det mulig å få fram dem med en alternativ ledelsesfilosofi for kirka enn hva de etablerte rådene tenker. Ulempen: bare de med et stort «ego» våger å søke. Men det er vel de med stort «ego» som også lett blir nominert av bispedømmerådet.

Vi tenker oss følgende prosess:

1. Aktuelle kandidater søker
2. Menighetsrådene uttaler seg
3. Bispedømmerådet innstiller tre stykker etter intervju og basert på menighetsrådenes avstemning
4. Tilsettes i et tilsettingsorgan som er bredt sammensatt.  
Det kan ivareta helhetskirkelig hensyn.

Komiteen spør seg også om nåværende ordning med tilsetting i tilsettingsorgan kan kombineres med en modell der folk søker på stillingen. Søkeprosessen kan gå forut for nominasjonsprosessen. Søkeprosessen kan også inneholde momentet at folk blir oppfordret til å søke. Bispedømmerådet sender så ut sin liste over potensielle kandidater der en ikke skiller mellom hvem som er søkere og hvem som er nominerte. Fordelen: En slik prosess kan gi større bredde av kandidater og flere egnede

kandidater enn hva bispedømmerådet så på forhånd. Bispedømmerådet kan lett ha en begrenset oversikt. Ulempen: Prosessen kan bli rotete og det kan bli mange kandidater, slik at bispedømmerådet finner det nødvendig å «sile» kandidater, og da vil deres preferanser bli styrende.

## Sekundært

Komiteen er noe delt. Noen går inn for **et tilsettingsorgan** for å balansere lokale og helhetskirkelige hensyn. Andre går inn for **valgordningen**, med preferansevalgsystem, og ikke flere valgomganger. Det er demokratisk.

Et annet synspunkt som komiteen har, er at det er viktig at biskopene kan opptre *synlig i media*. Vi synes at kirka har for få stemmer i det offentlige rom. Bisperollen er en kirkelig rolle som kan få en slik oppgave.

04.02.2017/HPS sekr.