



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Møteinnkalling

Nord-Hålogaland bispedømmeråd

2024 - 2027

Møtedato: 04.03.2024 kl. 00:00

Møtested: Bispegården

Arkivsak: 23/03886

Mulige forfall meldes snarest til , .

TROMSØ, 26.02.2024

Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

21/24 Godkjenning av innkalling og saksliste

3

Godkjenning av protokoll

22/24 Godkjenning av protokoll fra møte 15.-16.01.2024

10

Saker til behandling

23/24 Samtale med Ungdomsrådet

31

24/24 Årsregnskap 2023

35

25/24 Årsmelding 2023

46

26/24 Møtegodtgjørelse for bispedømmerådets medlemmer

51

27/24 Budsjett 2024

64

28/24 Tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

71

29/24 Delegasjon til bispedømmerådets AU

114

30/24 Kirken som samfunnsaktør (KM-sak 08/23)

116

31/24 Oppnevning av representant til representantskapet i Kirkens Bymisjon, Norge

146

32/24 Pilegrim i Nord - presentasjon av Hanne Jakhelln

149

33/24 Streaming av bispedømmerådsmøtene

153

34/24 Fullmakt fra bispedømmerådet til å svare på henvendelser fra Kartverket vedr. navnesaker

155

35/24 Kirkemøte 2024

157

36/24 Eventuelt

160

Orienteringssaker

37/24 Orienteringer

161



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ann-Mari Årnes	421	24/00099-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Marta K. Ims

Godkjenning av innkalling og saksliste

Vedlegg:

Tidsplan for møte 4.-5.mars 2024

Forslag til saker til BDR-møte 4.-5.3.2024

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

BISPEDØMMERÅDSMØTET 4.-5.mars 2024

TIDSPLAN

Møtested: bispegården, Håkon VII gt.5

Mandag 4.mars 2024**Ord for dagen v/ Oddgeir Sølvfæstersen****Kl.10.30**

- Sak /24 Godkjenning av innkalling og dagsorden
- Sak /24 Godkjenning av protokoll fra 15.-16.jan 2024
- Sak /24 Samtale med ungdomsrådet

Kl.12.00 -12.45 Lunsj**Kl.12.45 – 14.15**

- Sak /24 Årsregnskap 2023 Anne/ Tore
- Sak /24 Årsmelding 2023 Steinar
- Sak /24 Møtegodtgjørelse for bispedømmerådets medlemmer Anne
- Sak /24 Budsjett 2024 Anne/ Tore

Kl.14.15 Kaffe**Kl.14.30 – 16.00**

- Sak /24 Tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) Audun
- Sak /24 Delegasjon til bispedømmerådets AU **Anne**

Kl. 16.00**Middag i bispegården****Kl.18 - 21****SAMRÅDSMØTE (TEAMS)****Tirsdag 5.mars 2024****Ord for dagen i kapellet i bispegården****KL.9.00 – 10.00**

- Sak /24 Kirken som samfunnsaktør (KM-sak 8/24) Steinar
- Sak /24 Oppnevning av representant til representantskapet for Kirkens bymisjon nasjonalt

Kl.10.15- 11.00

- Sak /24 Pilgrim i Nord - Presentasjon av Hanne Jahkelen Ivar
- Sak /24 Streaming av bispedømmerådsmøte Rodmire

Kl.11.15 – 12.00

- Sak / 24 Fullmakt til administrasjonen for å svar på navnesaker etter henvendelse fra kartverket. Steinar
- Sak /24 Kirkemøte 2024

Kl.12.00 – 12.30 **Lunsj**

Kl.12.30 – 14.30

- Sak /24 Kirkemøte 2024, fortsetter
- Sak /24 Orienteringer
- Sak /24 Eventuelt

Forslag til BDR-saker 4.-5.mars

Sted. Bispegården

Tidsramme: 4.3.2024 kl.10.30 – 16, samrådsmøte kl.18 -20

5.3. 2024 Kl.8.30 – 15.00

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Sak /24 Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

Sak /24 Godkjenning av protokoll fra BDRM – 15.-16.jan 2024

Saker til behandling:

- Sak /24 Samtale med ungdomsrådet
- Sak /24 Årsregnskap 2023
- Sak /24 Årsmelding for 2023
- Sak /24 Møtegodtgjørelse for bispedømmerådets medlemmer.
- Sak /24 Budsjett 2024
- Sak /24 Tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)
- Sak /24 Delegasjon til bispedømmerådets AU
- Sak /24 Kirken som samfunnsaktør (KM-sak 8/23)
- Sak /24 Oppnevning av representant til representantskapet for Kirkens bymisjon nasjonalt
- Sak /24 Pilgrim i Nord – besøk av Hanne Jahkelen
- Sak /24 Streaming av bispedømmerådsmøte (kan tas neste møte)
- Sak /24 Fullmakt til administrasjonen for å svar på navnesaker etter henvendelse fra kartverket.
- Sak /24 Kirkemøte 2024

Orienteringssaker

- Sak /24 Orienteringer:
1. Bispedømmerådsleder
 2. Biskop
 3. Kirkerådet
 4. Samisk kirkeråd
 5. Mellomkirkelig råd
 6. Andre utvalg:

- a. Nord-Norges Diakonistiftelse: 16.11.2023
 - b. Nord-Hålogaland Ungdomsting: (vedlagt protokoll)
7. Stiftsdirektøren
- a. Tilsettinger av prester og prost siden forrige møte.

Sak /24 Evt.

Tromsø, 14.02.2024

Anne Skoglund

stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Møteinnkalling

Nord-Hålogaland bispedømmeråd

2024 - 2027

Møtedato: **04.03.24, kl. 10.30 – 16.00**
 Ord for dagen: Oddgeir Sølvfæstersen
 Middag i Bispegården kl. 16.00
 Samrådsmøte, TEAMS kl. 18.00 – 21.00 (vi sitter sammen)
05.03.24, kl. 09.00 – 14.30

Møtested: Bispegården

Arkivsak: 23/03886

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77603960 eller e-post aa759@kirken.no.
 Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

21/24 24/00099-3 Godkjenning av innkalling og saksliste (Marta K. Ims)

Godkjenning av protokoll

22/24 23/03886-13 Godkjenning av protokoll fra møte 15.-16.01.2024 (Marta K. Ims)

Saker til behandling

23/24 24/00676-4 Samtale med Ungdomsrådet (Christel B. Eriksen)

24/24 22/04331-16 Årsregnskap 2023 (Oddgeir Sølvfæstersen)

25/24 24/00632-7 Årsmelding 2023 (Kai Krogh)

26/24 24/00678-1 Møtegodtgjørelse for bispedømmerådets medlemmer (Mette Anti Gaup)

27/24 23/03970-9 Budsjett 2024 (Oddgeir Sølvfæstersen)

28/24 23/02157-8 Tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) (Christel B. Eriksen)

29/24 24/00686-1 Delegasjon til bispedømmerådets AU (Miriam Zahl)

- | | | |
|--------------------------|-------------|--|
| 30/24 | 24/00090-3 | Kirken som samfunnsaktør (KM-sak 08/23) (Anne Marit Norbakken Prestø) |
| 31/24 | 17/04876-5 | Oppnevning av representant til representantskapet i Kirkens Bymisjon, Norge (Tove Karoline Knutsen) |
| 32/24 | 17/01396-6 | Pilegrim i Nord - presentasjon av Hanne Jakhelln (Inger Anna Gustad) |
| 33/24 | 24/00692-1 | Streaming av bispedømmerådsmøtene (Gaute Norbye) |
| 34/24 | 24/00711-1 | Fullmakt fra bispedømmerådet til å svare på henvendelser fra Kartverket vedr. navnesaker (Tove Karoline Knutsen) |
| 35/24 | 24/00693-1 | Kirkemøte 2024 (Mette Anti Gaup) |
| 36/24 | 23/03886-14 | Eventuelt (Marta K. Ims) |
| Orienteringssaker | | |
| 37/24 | 24/00542-2 | Orienteringer (Marta K. Ims) |

TROMSØ, 26.02.2024



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ann-Mari Årnes	421	23/03886-13	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2023

Saksordfører: Marta K. Ims

Godkjenning av protokoll fra møte 15.01.2024

Vedlegg:

Referat fra AU 29.01.2024

Protokoll 15.-16. januar 2024

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte 15.01.2024 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Møteprotokoll

Nord-Hålogaland bispedømmeråd

2024 - 2027

- Unntatt offentlighet

Møtedato: 15.-16. januar 2024

Møtested: Bispegården, Tromsø

Arkivsak: 23/03886

Til stede: Marta Kristine Ims (Nominasjonskomiteens liste)

Olav Øygard (Biskop)

Oddgeir Sølvfæstersen (Frimodig kirke)

Christel B. Eriksen (Åpen folkekirke)

Kai Krogh (Åpen folkekirke)

Tove Karoline Knutsen (Åpen folkekirke)

Gaute Norbye (Prestenes representant)

Anne Marit Norbakken Prestø (Lek kirkelig representant)

Miriam Zahl (Nominasjonskomiteens liste)

Truls Olufsen Mehus (Bønnelista)

Mette Anti Gaup (Samisk representant)

Fra administrasjonen: Anne Bergljot Skoglund (stiftsdirektør), Audun Sæbø (personalsjef)(sak 15), Steinar Sneås Skauge (kirkefagsjef) (sak 18), Ann-Mari Årnes (referent)

Vi startet 15. januar kl. 10.30-14.30 med kurs for bispedømmerådets medlemmer. Til kurset var også 1. vara til stede, med unntak av Inger Anna Gustad, Aileen Zahl, Johan Isak Siri. 1. vara var ikke til stede under selve møtet.

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
1/24 Godkjenning av innkalling og saksliste	3
Saker til behandling	
2/24 Valg av leder 2024 - 2025	3
3/24 Valg av nestleder 2024 - 2025	4
4/24 Nominasjon av kandidater til Kirkerådet	5
5/24 Nominasjon av kandidater til Mellomkirkelig råd	5
6/24 Oppnevning av representant med vara til styret i Nord-Norges Diakonistiftelse (NND)	6
7/24 Oppnevning av representant med vara til styret i Folkehøgskolen 69 grader Nord	7
8/24 Oppnevning av representant med personlig vara for ny periode i Kirkens Nødhjelps representantskap	7
9/24 Forslag til kandidater til Kirkemøtets organer - valgkomiteen, regelkomiteen og protokollkomiteen	8
10/24 Forslag til dirigentskap	9
11/24 Forslag til kandidater til Den norske kirkes klagenemnd	9
12/24 Oppnevning av representant til representantskapet i Kirkens bymisjon Tromsø	10
13/24 Møteplan 2024	10
14/24 Bispedømmerådet som strategisk organ	12
Tilsetting	
15/24 Tilsetting prost i Nord-Troms prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd	12
Orienteringssaker	
16/24 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet - Universell utforming av og i kirken (KM-sak 07/23)	13
17/24 Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner (KM-sak 08/23)	14
18/24 Sannhets- og Forsoningsarbeidet - orientering om arbeidet	14
19/24 Orienteringer	15
20/24 Eventuelt	16

Tromsø, 22.01.2024

Godkjenning av innkalling og saksliste**1/24 Godkjenning av innkalling og saksliste**

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	1/24
---	--------------------	------

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Votering

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

[Lagre vedtak]

Saker til behandling**2/24 Valg av leder 2024 - 2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	2/24

Forslag til vedtak

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Møtebehandling

Det kom inn to forslag til lederkandidat som det ble votert skriftlig over:

- Kai Krogh
- Marta K. Ims

Votering

Kai Krogh: 4 stemmer
Marta K. Ims: 7 stemmer

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Marta K. Ims er valgt som leder av Nord-Hålogaland bispedømmeråd.

[Lagre vedtak]

3/24 Valg av nestleder 2024 - 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	3/24

Forslag til vedtak

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Møtebehandling

Det kom inn to forslag til nestlederkandidat som det ble votert skriftlig over:

- Kai Krogh
- Oddgeir Sølvfæstersen

Votering

Kai Krogh: 5 stemmer
Oddgeir Sølvfæstersen: 6 stemmer

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Oddgeir Sølvfæstersen er valgt som nestleder i Nord-Hålogaland bispedømmeråd

[Lagre vedtak]

4/24 Nominasjon av kandidater til Kirkerådet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	4/24

Forslag til vedtak

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Møtebehandling

Votering

Bispedømmerådet hadde følgende forslag til vedtak som ble votert over:

Nord-Hålogaland bispedømmeråd nominerer følgende kandidater i uprioritert rekkefølge: Tove Karoline Kundsén, 73 år, Åpen folkekirke, Miriam Zahl, 19 år, Nominasjonskomiteens liste, Oddgeir Sølvfæstersen, 39 år, Frimodig kirke og som kandidater til Kirkerådet.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd nominerer følgende kandidater i uprioritert rekkefølge: Tove Karoline Kundsén, 73 år, Åpen folkekirke, Miriam Zahl, 19 år, Nominasjonskomiteens liste, Oddgeir Sølvfæstersen, 39 år, Frimodig kirke og som kandidater til Kirkerådet.

[Lagre vedtak]

5/24 Nominasjon av kandidater til Mellomkirkelig råd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	5/24

Forslag til vedtaka

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Møtebehandling

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd nominerer Mette Anti Gaup, 53 år, nord-samisk representant og Gaute Norbye, 55 år, prestenes representant til Mellomkirkelig råd.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd nominerer Mette Anti Gaup, 53 år, nord-samisk representant og Gaute Norbye, 55 år, prestenes representant til Mellomkirkelig råd.

[Lagre vedtak]

6/24 Oppnevning av representant med vara til styret i Nord-Norges Diakonistiftelse (NND)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15-16.01.2024	6/24

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd velger i sitt møte 15.-16. januar 2024 1 representant og 1 vararepresentant til styret i Nord-Norges Diakonistiftelse (NND).

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Mette Anti Gaup som representant til styret i Nord-Norge Diakonistiftelse. Miriam Zahl oppnevnes som vararepresentant.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Mette Anti Gaup som representant til styret i Nord-Norge Diakonistiftelse. Miriam Zahl oppnevnes som vararepresentant.

[Lagre vedtak]

7/24 Oppnevning av representant med vara til styret i Folkehøgskolen 69 grader Nord

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	7/24

Møtebehandling

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Truls Olufsen Mehus som representant til styret i Folkehøgskolen 69 grader Nord. Gaute Norbye oppnevnes som vara.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Truls Olufsen Mehus som representant til styret i Folkehøgskolen 69 grader Nord. Gaute Norbye oppnevnes som vara.

[Lagre vedtak]

8/24 Oppnevning av representant med personlig vara for ny periode i Kirkens Nødhjelps representantskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	8/24

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Christel B. Eriksen som representant i Kirkens Nødhjelps representantskap, med Marta K. Ims som personlig vara.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Christel B. Eriksen som representant i Kirkens Nødhjelps representantskap, med Marta K. Ims som personlig vara.

[Lagre vedtak]

9/24 Forslag til kandidater til Kirkemøtets organer - valgkomiteen, regelkomiteen og protokollkomiteen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	9/24

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd foreslår følgende kandidater til Kirkemøtets organer

Regelkomiteen: Gaute Norbye

Valgkomiteen: Ingen forslag

Protokollkomiteen: Ingen forslag

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd forslår Gaute Norbye som kandidat til Kirkemøtets regelkomite

[Lagre vedtak]

10/24 Forslag til dirigentskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	10/24

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd foreslå Marta K. Ims og Oddgeir Sølvfæstersen som kandidater til Kirkemøtets dirigentskap
Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd foreslå Marta K. Ims og Oddgeir Sølvfæstersen som kandidater til Kirkemøtets dirigentskap

[Lagre vedtak]

11/24 Forslag til kandidater til Den norske kirkes klagenemnd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	11/24

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd foreslår Kai Krogh som kandidat til Den norske kirkes klagenemnd.
Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd foreslår Kai Krogh som kandidat til Den norske kirkes klagenemnd.

[Lagre vedtak]

12/24 Oppnevning av representant til representantskapet i Kirkens bymisjon Tromsø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	12/24

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Christel B. Eriksen som representant i Kirkens Bymisjon, Tromsø. Miriam Zahl oppnevnes som vara.
Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Christel B. Eriksen som representant i Kirkens Bymisjon, Tromsø. Miriam Zahl oppnevnes som vara.

[Lagre vedtak]

13/24 Møteplan 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	13/24

Forslag til vedtak

Møteplan 2024 godkjennes med de endringer som kom fram i møtet.

Møtebehandling

Det ble foreslått å ha september-møtet i Karasjok.

Votering

Endringsforslag sak 13/24:

Møtet 7.februar holdes på Teams kl.08.30-10.30

Møtet 16. mai holdes på Teams kl.18-20

Møtet 30.oktober holdes på Teams kl.18-20

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Møteplan 2024 godkjennes med de endringer som kom fram i møtet.

Justert møteplan ihht. vedtak:

	Bispedømmerådsmøter	Kirkerådet	Samisk kirkeråd	Mellomkirkeligråd
Januar	15 – 16.jan Konstituering og kurs for tillitsvalgte	25.-26.jan		
Februar	7.-februar TEAMS Kl. 08.30 – 10.30			
Mars	4.-5.mars	15.-16.mars		4.-5.mars
April	11.-14.april KIRKEMØTE Alle må reise til Tr.heim 10.4			
Mai	16.mai TEAMS Kl. 18.00-20.00	29.-31.mai, Oslo	14.-15.mai, Tromsø	6.-7.mai
Juni	5.-6.juni	13.juni kl.18-20, fjernmøte		
juli				
August		22.august kl.18-20, fjernmøte		
September	5.-6.sept. Det ble foreslått å ha dette møtet i Karasjok	19.september kl.18-20, fjernmøte	3.- 4.september, Hamar	23.-25.sept. Geneve
Oktober	30.10 TEAMS Kl. 18.00-20.00	24.oktober kl.18-20, fjernmøte		
November		21.november kl.18-20, fjernmøte	19.- 20.november, Trondheim	
Desember	10.-11.des.	5.- 6.desember, Oslo		
	Vedtatt i BDR 70/23. Justert i BDR sak 13/24	Vedtatt i KR sak 28/23	Vedtatt i SKR sak 6/23	Vedtatt i MKR sak 22/23 og 29/23

[Lagre vedtak]

14/24 Bispedømmerådet som strategisk organ

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	14/24

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet drøftet saken.

Votering

Forslag til vedtak fra Gaute Norbye:

Bispedømmerådet drøftet saken og ber om at det forberedes eget strategiseminar til junimøtet.

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Bispedømmerådet drøftet saken og ber om at det forberedes eget strategiseminar til junimøtet.

[Lagre vedtak]

15/24 Tilsetting prost i Nord-Troms prosti

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	15/24

Forslag til vedtak

1. Nord-Hålogaland bispedømmeråd tilsetter Geir Arne Solum som prost i Nord-Troms prosti.
2. Dersom han ikke tar imot stillingen, lyses den ledig på nytt

Møtebehandling

Votering over inhabilitet:

Miriam Zahl erklæres inhabil i saken, og deltok ikke da denne saken ble behandlet.
Enstemmig

Votering over forslag til vedtak:

Enstemmig

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

1. Nord-Hålogaland bispedømmeråd tilsetter Geir Arne Solum som prost i Nord-Troms prosti.
2. Dersom han ikke tar imot stillingen, lyses den ledig på nytt

[Lagre vedtak]

Orienteringssaker

16/24 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet - Universell utforming av og i kirken (KM-sak 07/23)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	16/24

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd tar informasjonen til orientering.

Møtebehandling

Saken utsettes.

Votering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Saken utsettes

[Lagre vedtak]

17/24 Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner (KM-sak 08/23)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	17/24

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet tar saken til orientering

Møtebehandling

Saken utsettes.

Votering**Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak**

Saken utsettes

[Lagre vedtak]

18/24 Sannhets- og Forsoningsarbeidet - orientering om arbeidet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	18/24

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Hvordan få forsoningsarbeidet ned på et lokalt menighetsnivå – der arbeidet skjer lokalt.

Hvordan kan tiltak treffe enkeltnivå og grupper.

Hvordan kan man ha en åpen kveld som ikke blir «utleverende».

Hvordan bruke samiske salmer der det ikke er vanlig – over 40 salmer er både på norsk og samisk i salmeboka.

Finne konkrete måter å nå ut til prostiene og menighetene for å få god «grobunn»

Innspill fra bispedømmerådet:

Kommunikasjon mellom bispedømmeråd og menighetsråd bør styrkes

Logoen bør være på norsk, samisk og kvensk – dette er meldt inn til Kirkepartner

Implementere samisk og kvensk i de aktiviteter vi har fra før i kirka – ikke lage mange kompenserende ekstratiltak.

Interne konflikter mellom minoriteter. Mye hets av minoriteter på sosiale medier spesielt.

Ting må være troverdig om det skal bes om unnskyldning.

Gjenkjennelse i kirka – gjennom farger, tekstiler etc...

Ord og handling må samsvare. Bispedømmeråd, menighetsråd, fellesråd være pådrivere for å fremme forsoning

Saken drøftes videre på de fysiske møtene

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Saken tas til orientering

[Lagre vedtak]

19/24 Orienteringer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	19/24

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Biskop:

- Biskopen er arbeidsgiver for prester, kirketolker og staben på Svalbard. Tilsettingsrådet har ansvar for tilsetting og evt oppsigelse.
- Biskopen har tilsyn med menighetene: råd og ansatte. Særlig tilsynsansvar for dem som er vigslet.
- Visitas er et viktig redskap i tilsynet. Normalt 6 pr år (7 i år): Karasjok (neste uke), Sandtorg og Vågsfjord, Grønnåsen, Hammerfest, Kvalsund og Kokelv, Sør-Varanger, Svalbard, Lenvik.
- Årstale sist søndag.
- Biskopen besøker Kautokeino/Guovdageaidnu menighet i påsken sammen med preses. Som ledd i prosessen med kirkens videre arbeid i forlengelse av Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport. Vi besøkte Porsanger og Karasjok i desember.
- Jeg skal besøke utdanningsinstitusjoner i januar og februar. (Middag med KUN-studenter allerede torsdag denne uke)

Kirkerådet v/ Tove Karoline:

- Saker til Kirkemøte

Mellomkirkelig råd v/ Gaute Norbye:

- Artikkkel om Gaza

Stiftsdirektør Anne Skoglund:

- Avdelingen «Forebygging og utvikling» legges ned ved Viken senter – ref.brev
- Reisepolicy Dnk
- Tapt arbeidsfortjeneste - satser
- Årsrapporten 2023

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Saken tas til orientering.

[Lagre vedtak]

20/24 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	15.- 16.01.2024	20/24

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027s vedtak

Ingen saker til eventuelt

[Lagre vedtak]

Protokoll fra Nord-Hålogaland bispedømmeråd-AU

TID: mandag 19.2.2024 kl.15.30 – 17.00 TEAMS

Til: Marta K. Ims, Oddgeir Sølvfæstersen og biskop Olav Øygard

Sak 10/24 Godkjenning av innkalling og dagsorden

Vedtak:

Innkalling og dagsorden godkjennes

Sak 11/24 Godkjenninga av protokoll fra møte 29.1.2024

Vedtak:

Protokollen fra bispedømmerådets AU 29.1.2024 godkjennes

Sak 12/24 Samrådsmøte 4.mars kl.18-21.

Samrådsmøtene er lagt opp med felles innledning fra KR sekretariat. Det er de to KM sakene "Ansvar og vilkår for folkevalde og deira valde leiarar..." og "Stratgi for fellesløsninger" som vil bli presentert i møtets første del. Den andre delen innledes av BDR-leder før de påmeldte blir delt opp i grupper. Det er laget spørsmål til KM-sak 17/24 og KM-sak 18/24 som skal diskuteres. Det er utarbeidet spørsmål til begge sakene. Det hele avrundes med en oppsummering. Det vil bli sendt ut et digitalt skjema med fritekst-felt til hvert av spørsmålene. Biskopen får ta ansvar for «ord for natten»

Det er sendt ut invitasjon til MR- og FR-ledere i bispedømmet. Det ligger også informasjon på vår hjemmeside. Spørsmål og svarskjema ligger på bispedømmets hjemmeside.

Bispedømmerådets medlemmer må bruke sine pcer og være på hotellrom/hjemme når dette møte skjer.

Vedtak: Tas til orientering

Sak 13/24 Møte med ungdomsrådet 4.3.2024

Ungdomsrådet ønsker å møte bispedømmerådet i forlengelsen av at de har møte i ungdomsrådet helga 2.-3.3. Det er 3 representanter fra rådet som kan møte mandag 4.3 før kl.13.00.

Au ber ungdomsrådet å forberede følgende tema:

- Hvordan kan kirken nå ungdom etter konfirmasjonsalder? Hva kan vi bidra med etter at ungdommene er konfirmert? Hva tenker de er viktig for dem?
- Hva vil de utfordre bispedømmerådet til lys av ungdomsrådets ansvarsområde?

- Hvordan kan en styrke ungdommers deltakelse i det kirkelige demokratiet, ikke bare ungdomsdemokratiet?

1 time som avsluttes med lunsj.

Sak 14/24 Kirkemøte 2024 – saksforberedelser

Det legges ikke opp til et eget forberedelsesmøte i forkant av KM i Trondheim. Alle må reise til Trondheim i løpet av onsdag 10.april.

Hvordan skal rådet forberede seg til KM på bdr-møtet i mars?

- Snakke om rolleforståelse knyttet til å være delegat fra Nord-Hålogaland bispedømme og representere et parti?
- Gjennomgang av hvordan komiteene arbeider, forstå bakgrunnen for sakene, hvordan behandles de enkelte sakene.

Stiftsdirektøren lager en oversikt hvilke komiteer de enkelte medlemmene er i.

Målet med saken er at alle skal få litt overblikk av sakene.

Hva gjør rådet hvis KM-sakene ikke legges ut i tide?

Ifølge KR-sak 4/24 er går fristen ut for å innkalle Kirkemøtet 7. mars. Nord-Hålogaland bispedømmeråd har møtet 4.-5.mars.

Kirkerådet har behandlet kirkemøtesakene den 25.-26.jan og den 21.2. Stiftsdirektøren lager en oversikt over når de ulike KM-sakene er behandlet i KR.

Biskopen gir en kort presentasjon av Sannhets og forsoningsrapporten i forbindelse med at rådet arbeider med Kirkemøtesakene.

Sak 15/24 Forslag til saker til bispedømmerådsmøte 04.03. - 05.03.2024

Se vedlagt forslag til sakliste

- Endrerer forslag til sak om «Forsoningsprosess – veien videre» til «Forsoningssak – Kirkemøtet 2024.» Den kommer som en del av presentasjon av kirkemøtesakene.
- Streaming av bispedømmerådsmøtet. Sjekke ut hva andre bispedømmeråd gjør? Emo eller You Tube; konkrete alternativer må følge saken. Kostnadsbilde – ferdig utredet sak. Juss og faktagrunnlag.

Vedtak: Forslag til sakliste godkjent. «Forsoningsprosess – veien videre» strykes som egen sak, men blir behandlet under Kirkemøtesaker 2024.

Sak 16/24 Forslag til tidsplan for bispedømmerådsmøtet

Vedtak: Det framlagt forslaget godkjennes

Sak 17/24 Orienteringer

- Samtaler med proster og tillitsvalgte (Kontaktmøte) om innsparingstiltak knyttet til budsjett 2024 og 2025

Sak 18/24 Evt.

Tromsø, 19.02.2024.

Anne Skoglund
stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silje Johnsen	422	24/00676-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Christel B. Eriksen

Samtale med Ungdomsrådet**Vedlegg:**

referat fra NHUR møte 13.1.24

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Ungdomsrådsmøte 12.-14.januar

Tilstede: Amalie, Haakon, Malin, Viktor, Majja (via teams) og Fredrik på fredag.

Forfall: Sandra, Christoffer, Martin, Kristina.

Leder av møtet: Amalie

Referent: Silje Johnsen

Sak 01/24 Runde

Denne saken handlet om å bli litt kjent med hverandre i rådet. Det er nytt råd og ikke alle kjente hverandre. Vi fortalte litt om hvem vi er, hva vi gjør på fritiden og hva/hvor vi jobber, Hvilke erfaringer fra menighetsarbeid vi tar med oss inn i rådet, med mer.

02/24 Møteregler

- Respekt for hverandre også med tanke på det å komme å møte opp når vi avtaler møter
- Ordstyring tegn for kommentar, sak, saksopplysning,
- Leder er som oftest ordstyrer
- Å melde at man kan komme/avbud tidlig
- Tidlig og gode beskjeder om man kan komme og
- Referent velges før møtet, en av rådsmedlemmene skriver referat og vi rullerer på det.

03/24 møte prostene

Hva kan vi snakke om når vi spise lunsj med prostene? Målet med å møte prostene er at de skal bli litt bedre kjent med de som sitter i ungdomsrådet slik at veien til rekruttering kan kjennes kortere. Ungdomsrådet er opptatt av at prostene vet hva vi jobber med og hva vi tenker om ungdom og kirke.

I samtalen før vi møtte prostene snakket vi om hva/tema vi kunne ta opp. Etter lunsj fikk alle si litt om hva de hadde pratet om og hvem de hadde pratet med.

- Vise litt hvem som er i ungdomsrådet,
- Snakke om rekruttering til ungdomstinget
- Høre med dem om de har sett og lest protokoll fra ungdomstinget 2023
- Få frem meningene til ungdom, at de trives og føler seg velkommen i kirka
- Godtatt i kirken, godtatt for sine meninger, åpen rekrutteringsprosess til aktiviteter slik at alle føler seg velkommen,
- Hvilke tanker har prostene rundt rekruttering av ungdom
- Hvordan kan ungdomsrådet jobbe på en annen måte rundt dette
- Det kan oppleves som slitsomt å komme til kirken, så det er viktig at det tilrettelegges godt for ungdom, lengde på en gudstjeneste
- Sannhet og forsoningsarbeid. – hvordan dette følges opp av prostene

Vi opplevde dette møtet som nyttig og fint.

04/24 Evaluering av ungdomstinget 2023

Vi gikk gjennom de tilbakemeldingene som vi hadde fått fra deltakerne på ungdomstinget. Vi snakket om vår oppfatning og hvordan vi tenker at vi kan ta dette med oss inn i planleggingen av 2024. På

neste møte i ungdomsrådet ønsker vi å snakke om årets saker og hvilke temaer vi skal ta opp. Det som kom som forslag fra evalueringene er;



Sak 05/24 Sosiale medier

- Amalie tar kontakt med Christoffer og Kristina for å høre om de ønsker å være ansvarlig for instagram sammen med henne.
- Vi ønsker å legge ned facebooksidene våre, hvem er det som kan gjøre det? Har tilgang til den?
- Vi ønsker å starte med nyhetsbrev om ungdomsarbeid i bispedømmet, rådet ønsker at leder Fredrik begynner. Silje tar ansvar for nyhetsbrevet og har et forslag til temaer de ulike månedene.
 - Januar: Saker fra ungdomstinget
 - Februar: Samisk fokus – presentere samisk representant i rådet
 - Mars: Kvensk fokus
 - April: Ta kirkelig utdanning
 - Mai: Samarbeid med bispedømmerådet
 - Juni:
 - August: Ungdomstinget
 - September: ungdomstinget – presentere sakene.
 - Oktober: ungdommens kirke møte
 - November: Nytt ungdomsråd
 - Desember: Utdanningsmessene
 - Andre temaer kan også komme opp som for eksempel samarbeid med Sør-Hålogaland osv.
- Ungdomsrådets fane under bispedømmets nettside: vi har sett på andre bispedømmer og hvordan deres nettsider er, og ønsker å jobbe videre med dette hos oss.
- Vi ønsker også å jobbe videre med egen epostadresse, ser at flere av de andre ungdomsrådene har dette og vi ønsker å få til det samme.

Sak 06/24 Møteplan for 2024

Forslag til møteplan ble vedtatt.

- **12.-14.januar 2024** fysisk i Tromsø – møte prostene
- **2.-4.mars** (lørdag – mandag) fysisk i Tromsø – møte bispedømmerådet mandag morgen (hvis vi ikke kan møte bispedømmet fysisk kan vi ha møtet fredag til søndag)
- **3.-5.mai**
- **September** fysisk
- **4.-7.Oktober** UKM
- **8.-10. november?** Ungdomstinget 2024, Sted: Finnsnes?
- Det er ønskelig med ett av de fysiske møtene på samme sted som SHUR eller SUNG.

Etter dette ungdomsrådsmøtet har vi via spond funnet ut at det blir møtet 2.-4.mars og at flere i rådet har anledning til å møte bispedømmerådet mandag 4.mars

Møtet i mai utgår og vi planlegger møte 12.-14.april sammen med SHUR og SUNG

Sak 07/24 Informasjon fra Silje

Silje hadde kort informasjon om besøk rundt i menigheter og utdanningsmesser. Det er ønskelig at Silje tar kontakt med de i rådet når hun er i deres områder slik at de eventuelt kan bli med på for eksempel leir, konfirmantundervisning, møter eller annet.

Sak 08/24 Eventuelt

Ingen saker ble tatt opp til eventuelt.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne Bergljot Skoglund	112	22/04331-16	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
4/24	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Oddgeir Sølvfæstersen

Årsregnskap 2023

Vedlegg:

310 - Økonomirapport pr. 12.2023

Saksorientering

Tidligere år har årsregnskapet blitt lagt fram som en del av årsrapporten. I år legges den fram som en egen sak til godkjenning av Nord-Hålogaland bispedømmeråd.

Hovedoppgaven for bispedømmerådet er regulert i Kirkeordningen og Gravferdsloven, samt gjennom delegasjon av myndighet fra Kirkemøtet/Kirkerådet. Viktige oppgaver er av forvaltningsmessige karakter knyttet til prestedtjenesten og forvaltning av ulike tilskudd.

Nord-Hålogaland bispedømme hadde ved utgangen av 2022 et akkumulert mindre forbruk (egenkapital) fra tidligere år på kr.6.332.000 gjeldende for budsjett gruppe 1-Drift. Regnskapsåret 2023 gjøres opp med et merforbruk på kr.4.466.000 for budsjettgruppe 1 – Drift. Merforbruket dekkes opp gjennom reduksjon av tidligere års mindre forbruk. Også budsjettgrupp 2 – Tilskudd er regnskapsført med et merforbruk på kr.1.240.000. Det er verdt å merke seg at i regnskapet for 2023 er det gjort avsetninger med kr.1.909.000 relatert til ikke utbetalte tilskuddsmidler for 2023 som følge av manglende rapportering på bruk av tilskuddsmidler i 2022.

310 – Økonomirapport pr.12.2023 gir en god redegjørelse for de faktiske forhold.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner det framlagte årsregnskapet for 2023.

Rapport fra Seksjon for regnskap

Seksjon for regnskap vil levere regnskapsrapporter hvert kvartal for 2023. En kvartalsvis rapport vil i tillegg til tallene inneholde kommentarer/analyser for virksomheten. Det er også mulighet for å hente ut rapporter hver måned. En slik rapport vil kun bestå av tallene og må evt. bestilles.

310 – NORD-HÅLOGALAND BISPEDØMMERÅD ØKONOMIRAPPORT PR. 31.12.2023

1. OM TILDELING OG BUDSJETT 2023:

Nord-Hålogaland BDR har for 2023 en samlet tildeling på kr. 130.957.000 jfr. endelig tildelingsbrev av 27.01.2023, samt økning i tildelingen etter Revidert Nasjonalbudsjett 2023 (det vises her til eget budsjettnotat vedr. budsjettjustering etter RNB):

- **Budsjettgruppe 1 – Drift med kr. 95.527.000.**
- **Budsjettgruppe 2 – Tilskudd med kr. 35.070.000.**
Budsjettgruppen omfatter tilskudd som skal videreformidles til menigheter for aktiviteter til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk mv.

Budsjettet er for 2023 er utarbeidet med budsjettbalanse ut fra tildelt ramme, både for drift og tilskudd. Det er lagt til grunn noen vesentlige budsjettekniske forutsetninger, bl.a.:

- fullbudsjettering av det antall stillingshjemler bispedømmerådet har vedtatt
- kun budsjettert med vikardekning utover de faste stillingene, dvs. sommervikarer og ved lengre studiepermisjoner
- NAV-refusjoner (sykepengar og foreldrepenger) budsjetteres ikke.

Driftstildelingen for 2023 på kr. 95.527.000 er i utg.pkt. ikke tilstrekkelig til å gi budsjettmessig dekning til at bispedømmet kan ha full bemanning i alle stillinger. Budsjettet er derfor balansert med et budsjetteknisk innsparingskrav på kr. 8.384.000 (bruttobeløp inkl. feriepengar og AGA). Dette er en reduksjon fra kr. 9.219.000 (fra før RNB).

Det vises for øvrig til bispedømmerådets behandlinger av budsjett 2023 i sak 109/22 (Foreløpig budsjett 2023) og sak 34/23 (Budsjett 2023).

2. DISPONIBLE MIDLER - EGENKAPITAL

Nord-Hålogaland bispedømmeråd har ved utgangen av 2022 et akkumulert mindreforbruk (egenkapital) fra tidligere år på kr. 6.332.000 gjeldende for budsjettgruppe 1 – Drift. Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital og er ikke disponert i inneværende års budsjett.

Kirkerådet har i KR-sak 52/21 vedtatt en begrensning i bispedømmerådernes akkumulerte mindreforbruk, tilsvarende 3 % av siste års tildeling. For bispedømmeråd som ved utgangen av 2022 har mer enn 3 % av sin tildeling i slike oppsparte midler, vil et ytterligere mindreforbruk i 2023 legges til ubunden egenkapital i Den norske kirke og ikke tilflyte bispedømmet. Ordningen med en øvre grense for akkumulert mindreforbruk på 3 % av tildelingen trer fullt ut i kraft ved utgangen av regnskapsåret 2023.

For Nord-Hålogaland bispedømmeråd vil 3 % av tildelingen for 2023 utgjøre kr. 3.851.220.

3. OPPSUMMERING REGNSKAP PR. 31.12.2023

For budsjetgruppe 1 – Drift har Nord-Hålogaland BDR et regnskapsført merforbruk på kr. 4.466.000.

Avviket utgjør 4,68 % av tildeling/budsjett 2023.

Merforbruket i 2023 vil dekkes opp gjennom reduksjon av tidligere års mindreforbruk (egenkapital), slik at denne vil bli redusert til kr. 1.866.000.

For budsjetgruppe 2 – Tilskudd er det et regnskapsført merforbruk på kr. 1.240.000.

Avviket utgjør 3,54 % av tildeling/budsjett 2023.

4. RAPPORTVEDLEGG

Vedlagt følger følgende regnskapsrapporter pr. 31.12.2023:

- 1) Samlet driftsrapport uten tilskudd (budsjetgruppe 1)
- 2) Driftsrapport administrasjon
- 3) Driftsrapport prestatetjenesten
- 4) Tilskudd (budsjetgruppe 2)

5. ANALYSE BUDSJETTGRUPPE 1 – DRIFT

Nøkkeltall budsjettavvik:

Beløp i hele 1.000	Administrasjon	Prestetjenesten	Sum
Avvik - inntekter	81	87	168
Avvik - tilskudd mv	-396	0	-396
Avvik - lønn og godtgjørelser	-500	-3 632	-4 132
Avvik - andre driftskostnader	419	-525	-106
= Avvik - kostnader	-477	-4 157	-4 634
Avvik - Resultat	-396	-4 070	-4 466

Tildeling 2023 - Budsjetgruppe 1 Drift	95 527
Budsjettavvik i % av tildelingen	4,68 %

Inntekter

Merinntekt kr. 168.000.

Skyldes i hovedsak 2 forhold:

- Mottatt refusjon fra Bispemøtet (kr. 80.000) til dekning av kostnader i fbm. Veien til vigsling (VTV).
- Mottatt tilskudd fra Hovedorganisasjonen KA (kr. 62.000) til gjennomføring av OU-dag.

Tilskudd (over drift)

Merforbruk kr. 395.000.

Skyldes i hovedsak 2 forhold:

- Tilskudd til Kirkemusikksenter NORD, kr. 150.000 (driftsstøtte 2023) – ikke budsjettert
- Tilskudd til Karasjok sogn, kr. 250.000 (samisk salmeprosjekt) – bruk av tidligere års mindreforbruk

Lønn og godtgjørelser

Merforbruk kr. 4.132.000, som fordeler seg på merforbruk Administrasjon med kr. 500.000 og Prestetjenesten med kr. 3.632.000.

En hovedårsak til merforbruket innenfor lønn og godtgjørelser må kunne sies å være knyttet til lønnsoppgjøret for 2023. Det er her flere faktorer som spiller inn:

- Lønnsoppgjøret gav en ramme på 5,4 % - budsjettet med 4,2 % (jfr. forventet lønnsvekst i Statsbudsjett 2023).
- Ny avtale om tilleggslønn (nye satser arbeid på kveld, lørdag/søndag, helg/høytid og natt) med virkning fra 01.07.2023.
 - Felles satser og tidspunkt for ansatte i rDnk og fellesrådene.
 - Satser og tidspunkt som isolert gir noe lavere kostnader for bispedømmerådene.
 - Kompensasjonsordning som skal sikre at ingen går ned i tilleggslønn så lenge vedkommende er i samme stilling (dvs. uendret kostnad for bispedømmerådene).
 - Ny godtgjørelse ved delt dagsverk (økt kostnad for bispedømmerådene).

Merforbruket under Administrasjon skyldes for øvrig at det i februar 2023 er utbetalt 5 stk. utdanningsstipend à kr. 40.000 (totalt kr. 200.000 + AGA), innvilget i sak 39/22. Dette er vedtatt bruk av mindreforbruk fra tidligere år og ligger derfor ikke inne i budsjettet for 2023. Regnskapsmessig må slike disponeringer kostnadsføres gjennom året (med merforbruk som resultat), og avregnes mot egenkapital først etter at regnskapet for 2023 er avsluttet.

Videre har biskopen hatt studiepermisjon i store deler av 1. kvartal 2023. Lønnskostnader for fungerende biskop gir et merforbruk isolert for Administrasjon.

Ellers er det noe mer overtidskostnader for Administrasjon enn budsjettet.

Merforbruket under Prestetjenesten skyldes for øvrig følgende forhold:

- «Sign-on-fee» m/bindingstid i fbm. tilsetninger utgjør kr. 470.000 – ikke budsjettet.
- Stedfortredergodtgjørelser utgjør kr. 152.000 – ikke budsjettet.
- Høytidstillegg vesentlig høyere enn budsjettet – utgjør kr. 300.000.
- Merkostnader knyttet til vikarer – herunder bl.a. boligtilskudd.

Generelt om lønn og godtgjørelser:

Som nevnt under pkt. 1 ovenfor er budsjettet balansert med et innsparingskrav på kr. 8.384.000.

I fht. til dette innsparingskravet er det et merforbruk på kr. 6.867.000 innenfor kto.gruppe 50xx – 54xx (ref. driftsrapporten i vedlegg 1). Dette dekkes delvis opp gjennom NAV-refusjoner med kr. 2.760.000. Innsparingskravet er oppnådd med kun 51 % pr. 31.12.2023.

Regnskapet viser for øvrig at av samlet ordinær lønn (dvs. ikke tilleggslønn, beredskap og andre godtgjørelser) utgjør midlertidige stillinger/vikarer 15 % av kostnadene. Vedlagte driftsrapporter viser et vesentlig mindreforbruk på kto.gruppe 500x – Faste stillinger og et vesentlig merforbruk på kto.gruppe 51xx – Midlertidige stillinger. Disse forholdene må derfor sees i sammenheng.

Et stort antall vakante prestestillinger gir bispedømmerådet et handlingsrom for å kunne oppnå innsparingskravet som ligger i budsjettet. Man må imidlertid være oppmerksom på at vikarrelaterte tilleggskostnader (bolig, leiebil, reiser til/fra) vil medføre at dette handlingsrommet reduseres betydelig.

Driftskostnader

Gjelder kostnader til drift, mindre anskaffelser og reiser.

Merforbruk kr. 106.000, som fordeler seg på mindreforbruk Administrasjon med kr. 419.000 og merforbruk Prestetjenesten med kr. 525.000.

Det er variasjoner i mer-/mindreforbruk mellom de ulike kontogruppene, men følgende vesentlige forhold kan nevnes her:

- Vikarboliger (husleie, strøm m.m.), merforbruk kr. 687.000 - Prestetjenesten
 - vikarrelatert tilleggskostnad (delvis budsjettdekning under lønn/stillinger)
- Datautstyr, merforbruk kr. 115.000 - Administrasjon
- Annonsering ledige stillinger, mindreforbruk kr. 164.000 - Administrasjon
- Flyttekostnader, merforbruk kr. 197.000 - Prestetjenesten
 - flere og dyrere flyttinger enn budsjettet (en flytting fra utlandet svært kostbar!)
- Kjøp av tjenester
 - Konsulent i fbm. personalsak kr. 215.000 (ikke budsjettet) - Administrasjon
 - Vedlikehold uteareal Bispegården, kr. 144.000 (ikke budsjettet) - Administrasjon
 - Kjøp av prestatetjenester fra fellesråd, kr. 130.000 – Prestetjenesten
 - vikarkostnad - budsjettdekning under lønn/stillinger
- Møter, kurs og seminarer m.m., mindreforbruk kr. 1.636.000
 - Biskopens studietur for prestene til Oulu, Finland – noe lavere enn budsjett
 - samlet kostnad ukjent, da reiser i stor grad ikke er merket med prosjektkode
 - delvis finansiert ved avvikling av «Studiefond for Nord-Hålogaland»
 - inntektsført kr. 307.000

Utvikling i budsjettavvik 2023:

	Pr. 31.01.2023	Pr. 28.02.2023	Pr. 31.03.2023	Pr. 30.04.2023	Pr. 31.05.2023	Pr. 30.06.2023
Administrasjon	-63	-468	-286	-210	-269	-207
Prestetjenesten	303	-96	-61	-128	-402	-712
Totalt	240	-564	-347	-338	-671	-919
	Pr. 31.07.2023	Pr. 31.08.2023	Pr. 30.09.2023	Pr. 31.10.2023	Pr. 30.11.2023	Pr. 31.12.2023
Administrasjon	-40	-259	-180	-87	-402	-396
Prestetjenesten	-1 366	-1 296	-2 141	-3 111	-2 812	-4 070
Totalt	-1 406	-1 555	-2 321	-3 198	-3 214	-4 466

6. ANALYSE BUDSJETTGRUPPE 2 – TILSKUDD

Nøkkeltall budsjettavvik:

Beløp i hele 1.000	Avvik
Tilskudd trosopplæring	779
Tilskudd diakoni	-376
Tilskudd undervisning	-1 643
Tilskudd kirkemusikk	0
SUM Avvik	-1 240

Tildeling 2023 - Budsjettgruppe 2 Tilskudd	35 070
Budsjettavvik i % av tildelingen	-3,54 %

Samlet merforbruk for budsjettgruppe 2 – Tilskudd er kr. 1.240.000, fordelt på et mindreforbruk innen tilskudd trosopplæring på kr. 779.000 og et merforbruk innen tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk på kr. 2.019.000.

Det er i regnskapet for 2023 gjort avsetninger med kr. 1.909.000 relatert til ikke utbetalte tilskuddsmidler for 2023 som følge av manglende rapportering på bruk av tilskuddsmidler i 2022. Dette omfatter 3 fellesråd for trosopplæringsmidler og 4 diakon-/kateketstillinger.

Tilskudd trosopplæring:

Tildeling/budsjetttramme for tilskudd til trosopplæring er på kr. 19.828.000.

Tildelingen er fordelt på følgende formål:

- Ordinære trosopplæringsmidler til alle sokn i Nord-Hålogaland bispedømme	kr. 18.148.000
- Utjevningssmidler trosopplæring	kr. 899.000
- Kateketstilling i Tana	kr. 781.000

Det er begrensninger i hvor mye av ubenyttede ordinære trosopplæringsmidler soknene kan overføre til neste budsjettår og/eller akkumulere på bundet fond trosopplæring. For 2023 er grensen 5 % av tildelt beløp (min. kr. 10.000). Ubenyttede midler over 5 % av tildelingssummen, går til fratrukk i neste års bevilgning og forvaltes av bispedømmerådet til trosopplæring i bispedømmet.

Tilskudd diakoni, undervisning og kirkemusikk:

Tildeling/budsjetttramme for tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk er på kr. 15.242.000.

Tildelingen fra Kirkerådet er ikke spesifisert på hhv. diakoni, undervisning og kirkemusikk. Her er det tidligere vedtatte tilskuddsberettigede stillingshjemlene som ligger til grunn for en beregnet fordeling i bispedømmerådets budsjett. Vakante stillinger gjennom hele/deler av året vil medføre at tildelingen ikke disponeres fullt ut.

For øvrig viser en beregning at tildelingen til disse stillingene ikke vil være tilstrekkelig dersom det i fellesrådene er tilsatt personer i alle stillinger gjennom hele året, og disse tilfredsstiller gjeldende kvalifikasjonskrav for hhv. diakoner og kateketer (med tilhørende lønns plassering).

7. NØKKELTALL NORD-HÅLOGALAND BDR – TABELLER PR. 31.12.2023

310 - Nord-Hålogaland Bispedømmeråd**Nøkkeltall pr. 31.12.2023***Beløp i hele tusen*

Nord-Hålogaland BD (drift - budsjettgruppe 1)	Regnskap 31.12.2023	Budsjett 31.12.2023	Avvik pr. 31.12.2023	Avvik i %	Årsbudsjett 2023
Sum inntekter	-538	-370	168	-31,23 %	-370
Tilskudd mv	756	360	-396	-52,38 %	360
Lønn og godtgjørelser	82 175	78 043	-4 132	-5 %	77 705
Andre driftskostnader	17 600	17 494	-106	-0,60 %	17 494
= Sum kostnader	100 531	95 897	-4 634	-4,61 %	95 559
Resultat	99 993	95 527	-4 466	-4,47 %	95 189

Nord-Hålogaland BD (Administrasjon)	Regnskap 31.12.2023	Budsjett 31.12.2023	Avvik pr. 31.12.2023	Avvik i %	Årsbudsjett 2023
Sum inntekter	-201	-120	81	-40,30 %	-120
Tilskudd mv	756	360	-396	-52,38 %	360
Lønn og godtgjørelser	12 121	11 621	-500	-4 %	11 621
Andre driftskostnader	6 124	6 543	419	6,84 %	6 543
= Sum kostnader	19 001	18 524	-477	-2,51 %	18 524
Resultat	18 800	18 404	-396	-2,11 %	18 404

Nord-Hålogaland BD (Prestetjenesten)	Regnskap 31.12.2023	Budsjett 31.12.2023	Avvik pr. 31.12.2023	Avvik i %	Årsbudsjett 2023
Sum inntekter	-337	-250	87	-25,82 %	-250
Tilskudd mv	0	0	0	#DIV/0!	0
Lønn og godtgjørelser	70 054	66 422	-3 632	-5 %	66 084
Andre driftskostnader	11 476	10 951	-525	-4,57 %	10 951
= Sum kostnader	81 530	77 373	-4 157	-5,10 %	77 035
Resultat	81 193	77 123	-4 070	-5,01 %	76 785

Seksjon for regnskap, Tromsø 20.02.2024

Spørsmål til økonomirapporten kan rettes til Seksjon for regnskap, supporttelefon 23 08 12 80, tastevalg 2 eller e-post: rDnk.ekonomi@kirken.no.

Denne rapporten er utarbeidet av controller Tore Lauvold Halvorsen.

VEDLEGG 1:

310 - Nord-Hålogaland bispedømmeråd

Driftsrapport 2023 - budsjettgruppe 1 Drift

Driftsrapport - detaljert	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik 2023
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig	-120 000	-120 000	0
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-10 748	0	10 748
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-319 000	-250 000	69 000
3xxx - Andre inntekter	-88 606	0	88 606
Sum inntekter	-538 354	-370 000	168 354
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	755 521	360 000	-395 521
Sum tilskudd mv	755 521	360 000	-395 521
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	62 619 235	67 588 995	4 969 760
5006 - Beredskap	1 983 172	1 998 788	15 616
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 355 541	1 912 905	-1 442 636
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	11 370 654	1 178 766	-10 191 888
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	1 379 422	1 402 612	23 190
540x - Arbeidsgiveravgift	3 520 162	3 278 796	-241 366
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-2 759 531	0	2 759 531
599x - Refusjon lønnskostnader	360 231	500 000	139 769
59xx - Andre personalkostnader	346 429	182 000	-164 429
Sum Lønn og godtgjørelser	82 175 315	78 042 862	-4 132 453
60xx - Avskrivninger	50 000	50 000	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	4 158 004	3 399 138	-758 866
64xx - Leie maskiner, inventar mm	849 389	850 000	611
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	415 543	290 000	-125 543
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	44 723	0	-44 723
67xx - Div honorar og flytting	622 263	415 000	-207 263
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	1 210 372	700 000	-510 372
6797 - Annen bistand	1 528 000	1 540 000	12 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	566 787	795 000	228 213
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 613 093	3 250 000	1 636 907
69xx - Telefon, porto mv	44 184	5 000	-39 184
Sum andre driftskostnader	11 102 358	11 294 138	191 780
71xx - Reiser	6 442 199	6 180 000	-262 199
73xx - Reklamekostnad og representasjon	24 965	10 000	-14 965
74xx - Medlemskontingent og gaver	23 528	10 000	-13 528
7500 - Forsikringspremie	0	0	0
77xx - Annen kostnad	7 175	0	-7 175
Sum resier og andre driftskostnader	6 497 867	6 200 000	-297 867
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0
Sum	99 992 707	95 527 000	-4 465 707

VEDLEGG 2:

310 - Nord-Hålogaland BD - Kirkelig administrasjon

Driftsrapport 2023 - budsjettgruppe 1 Drift

Driftsrapport - detaljert	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik 2023
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig	-120 000	-120 000	0
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-10 748	0	10 748
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-62 000	0	62 000
3xxx - Andre inntekter	-8 606	0	8 606
Sum inntekter	-201 354	-120 000	81 354
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	755 521	360 000	-395 521
Sum tilskudd mv	755 521	360 000	-395 521
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	10 407 161	10 407 868	707
5006 - Beredskap	0	0	0
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	164 507	67 788	-96 719
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	341 765	0	-341 765
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	385 821	203 302	-182 519
540x - Arbeidsgiveravgift	933 599	876 948	-56 651
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-120 330	0	120 330
599x - Refusjon lønnskostnader	-57 939	0	57 939
59xx - Andre personalkostnader	66 609	65 000	-1 609
Sum Lønn og godtgjørelser	12 121 193	11 620 906	-500 287
60xx - Avskrivninger	50 000	50 000	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 679 783	2 608 000	-71 783
64xx - Leie maskiner, inventar mm	41 635	50 000	8 365
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	250 366	230 000	-20 366
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	44 723	0	-44 723
67xx - Div honorar og flytting	50 116	40 000	-10 116
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	851 195	550 000	-301 195
6797 - Annen bistand	0	0	0
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	478 350	615 000	136 650
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	476 810	1 300 000	823 190
69xx - Telefon, porto mv	31 876	5 000	-26 876
Sum andre driftskostnader	4 954 854	5 448 000	493 146
71xx - Reiser	1 116 603	1 075 000	-41 603
73xx - Reklamekostnad og representasjon	23 180	10 000	-13 180
74xx - Medlemskontingent og gaver	22 261	10 000	-12 261
7500 - Forsikringspremie	0	0	0
77xx - Annen kostnad	7 175	0	-7 175
Sum resier og andre driftskostnader	1 169 219	1 095 000	-74 219
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0
Sum	18 799 433	18 403 906	-395 527

VEDLEGG 3:

310 - Nord-Hålogaland BD - Prestetjenesten Driftsrapport 2023 - budsjettgruppe 1 Drift

Driftsrapport - detaljert	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik 2023
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig	0	0	0
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	0	0	0
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-257 000	-250 000	7 000
3xxx - Andre inntekter	-80 000	0	80 000
Sum inntekter	-337 000	-250 000	87 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	0	0	0
Sum tilskudd mv	0	0	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	52 212 074	57 181 127	4 969 053
5006 - Beredskap	1 983 172	1 998 788	15 616
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 191 035	1 845 116	-1 345 919
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	11 028 889	1 178 766	-9 850 123
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	993 601	1 199 310	205 709
540x - Arbeidsgiveravgift	2 586 563	2 401 848	-184 715
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-2 639 201	0	2 639 201
599x - Refusjon lønnskostnader	418 169	500 000	81 831
59xx - Andre personalkostnader	279 820	117 000	-162 820
Sum Lønn og godtgjørelser	70 054 122	66 421 955	-3 632 167
60xx - Avskrivninger	0	0	0
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 478 221	791 138	-687 083
64xx - Leie maskiner, inventar mm	807 754	800 000	-7 754
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	165 177	60 000	-105 177
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	0	0	0
67xx - Div honorar og flytting	572 147	375 000	-197 147
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	359 177	150 000	-209 177
6797 - Annen bistand	1 528 000	1 540 000	12 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	88 438	180 000	91 562
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 136 284	1 950 000	813 716
69xx - Telefon, porto mv	12 308	0	-12 308
Sum andre driftskostnader	6 147 506	5 846 138	-301 368
71xx - Reiser	5 325 596	5 105 000	-220 596
73xx - Reklamekostnad og representasjon	1 785	0	-1 785
74xx - Medlemskontingent og gaver	1 267	0	-1 267
7500 - Forsikringspremie	0	0	0
77xx - Annen kostnad	0	0	0
Sum resier og andre driftskostnader	5 328 648	5 105 000	-223 648
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	0	0
Sum Finanskostnader og overføringer	0	0	0
Sum	81 193 276	77 123 093	-4 070 183

VEDLEGG 4:

310 - Nord-Hålogaland bispedømmeråd**Driftsrapport pr. 31.12.2023 - budsjetgruppe 2 Tilskudd**

Koststed - tilskudd	Regnskap 2023	Budsjett 2023	Avvik 2023
3105110 - Tilskudd trosopplæring	19 049 000	19 828 000	779 000
3105120 - Tilskudd diakoni	6 303 536	5 927 000	-376 536
3105130 - Tilskudd undervisning	10 657 745	9 015 000	-1 642 745
3105140 - Tilskudd kirkemusikk	300 000	300 000	0
= Sum diakoni, undervisning og kirkemusikk	17 261 281	15 242 000	-2 019 281
TOTALT	36 310 281	35 070 000	-1 240 281



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Steinar Sneås Skauge	104	24/00632-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Kai Krogh

Årsrapport 2023

Vedlegg:

Årsrapport 23

Saksorientering

Årsmelding for 2022 var en omfattende rapport basert på innspill fra Kirkerådet. Den rapporten bygde dels på maler fra den tiden vi var en del av staten og det enkelte bispedømmerådet levert en egen rapport til departementet.

For 2023 skal rettssubjektet kun lage en årsrapport, jf. sak KR 44/23, punkt 3 b). Bispedømmene har selvfølgelig fremdeles mulighet til å utarbeide en oppsummering av sitt arbeid som grunnlag for arbeidet i bispedømmerådet, men dette vil være basert på bispedømmerådets egne behov og ønsker.

Nord-Hålogaland bispedømmeråds AU har lagt føringer for årets årsrapport, jf. AU-vedtak 2/24. Rapporten skal være på to til tre sider, hvor fokuset er på de sakene som har hatt hovedfokus i 2023. Den skal ha et vedlegg med oppsummering av tall og statestikk. Den vil bli lagt ved når SSB-tallene er endelige. Det er ikke behov for samme detaljnivå som tidligere årsrapporter. 2023 er det første år uten restriksjoner pga. covid, det er derfor naturlig at en sammenlignere tall med 2019. Årsrapporten skal også gjenspeide biskopens virksomhet og visitaser.

<https://www.kirken.no/nb-NO/bispedommer/nord-haalogaland/årsrapporter>

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner årsrapporten for 2023 med de merknader som kom fram i møtet.

Nord-Hålogaland bispedømme - Årsrapport 2023

2023 var det første hele året etter pandemien uten noen form for restriksjoner. Det var stor vilje til å få det kirkelige arbeidet tilbake til normalt, og det var derfor stor aktivitet over hele bispedømmet for å reetablere vaner og tilbud som var tilstede før pandemien. Med den foreløpige årstatistikken for 2023 i hende, kan vi slå fast at arbeidet ikke har nådd i mål med en retablering. Samtidig er det også positive trekk og hendelser å trekke frem fra 2023, og mange menigheter kan melde om godt arbeid som når ut til mange mennesker.

Hovedfunn fra årstatistikken

Når dette skrives er ikke årstatistikken for 2023 helt ferdig, men det er ikke grunn til å tro at det vil bli store endringer fra det vi nå kan se.

For Nord-Hålogaland bispedømme som helhet er tallene jevnt over skuffende. Vi ser nedadgående trender på de fleste områder med endring, og antall gudstjenestedeltagere var i 2022 høyere enn i 2023. I 2019 som var det siste normale året før pandemien, var det mer enn 50 000 flere gudstjenestedeltagere i vårt bispedømme, og rundt 10 deltagere mer i gjennomsnitt på hver gudstjeneste. Om man skal velge å se noe positivt, kan man se at det kom like mange mennesker på hver avholdt gudstjeneste i 2023 som i 2022, så nedgangen det siste året skyldes nok i stor grad at det ble avholdt færre gudstjenester.

	2019	2022	2023
Antall gudstjenester	4010	3820	3653
Totalt antall deltagere	272 603	222 329	216 014
Deltagere pr gudstjeneste (søn-/helligdager)	66	57	58
Deltagere pr gudstjeneste (andre dager)	72	62	63
Deltagere pr gudstjeneste totalt	68	58	59

Tallene på kirkelige handlinger går jevnt nedover. Om synkende dåpstill fra 22 til 23 kan forklares med færre fødte er enda ikke klart, men trenden er nedadgående over hele landet over tid.

For trosopplæringen virker ikke tallene å være ferdige, men fra prostenes årsrapporter ser det ut som om det også er problemer med både gjennomføring og oppslutning om dette arbeidet mange steder. Det er selvsagt positive eksempler å finne i dette arbeidet, men trenden er at man melder at det er vanskeligere å få barn og unge med nå enn det var før pandemien.

Stabilitet og ustabilitet i staber

Prostene melder jevnt over om at ustabile forhold rundt ansatte skaper vansker for arbeidet. Med stor utskifting av både prester og fellesrådsansatte – inkludert kirkeverger – er det vanskelig å

bygge relasjoner i lokalsamfunnene, noe som er essensielt med tanke på oppslutning og trosopplæring, frivillighet og lignende. Det vanskeliggjør også overføring av både lokale tradisjoner, lokalkunnskap med også innimellom grunnleggende kunnskap om kirkens organisasjon og arbeidsmåter. Enkelte steder er det også stor bruk av prestevikarer, noe som gjør det vanskelig med langsiktig arbeid og sliter på både de faste prestene i prostiet og de fast ansatte i soknene dette gjelder. Å skape stabile forhold som gjør at ansatte i begge linjer ønsker å bli værende i stillingene sine over tid er et sentralt punkt for å snu nedadgående trender vi har sett på tidligere.

I så måte er det gledelig at biskopen i 2023 hadde hele åtte vigslinger. Det ble vigslert til prest, kantor og kateket og de fleste av de som ble vigslert hadde allerede jobbet lenge i vårt bispedømme og var nå klare for vigsling. Disse vil mest sannsynlig bli værende og er med på å skape en kontinuitet der overføring av kunnskap og tradisjoner finner sted og menigheter og ansatte opplever en stabilitet som kan være med å skape vekst.

Vi opplevde i 2023 at det var søkere til en god del av de utlyste prestestillingene. Vi hadde også relativt god vikardekning og har inntrykk av at både pensjonistvikarer og teologistudenter ønsker å komme til Nord-Hålogaland for å gjøre vikartjeneste. Dette tror vi skyldes godt arbeid inn mot disse gruppene over tid. 2023 var derfor et slags «hvileår» i den pågående rekrutteringskrisen i kirken for vår del, siden vi var av de bispedømmene som tross alt kunne glede oss over både mange nyvigslede og en relativt god tilgang på både søker og vikarer.

Fornorsking og forsoning

Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport om hva som har blitt gjort mot samer, kvener, norsk- og skogfinner ble levert i juni, og har naturlig nok preget bispedømmets arbeid i 2023. Mange ansatte i bispedømmet har i forkant av kommisjonens rapport bygget seg opp kompetanse på dette feltet for å kunne møte det kommisjonen la fram på en konstruktiv måte. Det ble gjort mye forberedende arbeid for å møte det rapporten ville si. Den endelige rapporten la ikke fram noe som kom overraskende på ledelsen i bispedømmet, og responsen fra bispedømmes side har blitt preget av dette. Dette er positivt, for det viser at vi over tid har jobbet med å få kunnskap om det som har skjedd, og at vi allerede hadde satt i gang flere forsoningstiltak med bakgrunn i det vi visste.

I etterkant av kommisjonens rapport ble det avholdt et dialogmøte i Tromsø domkirke med representanter for universitet og helsevesen i tillegg til kirken, og en forsoningskonferanse i Kirkenes. Begge arrangementene hadde stort oppmøte og fikk gode tilbakemeldinger. Flere prostier har også aktivt jobbet med tematikken i form av kursing av ansatte. De ansatte i bispedømmet dro i september/oktober på studietur til Oulu bispedømme, vårt nabobispedømme i Finland. Der var assimileringpolitikk og forsoningsarbeid hovedtematikk, men da med et blikk på det som har skjedd i Finland og hvordan vi kan lære fra det. Evalueringen etter turen viste at deltagerne satte stor pris på å gå inn i denne tematikken fra en litt annen vinkel og fant stor overføringsverdi og nytte i studieturen.

Preses har i etterkant av sannhets- og forsoningskommisjonens arbeid gått tungt inn i tematikken, og dro i desember til Porsanger og Karasjok for å møte samiske og kvenske miljøer. En delegasjon fra Nord-Hålogaland bispedømme reiste sammen med preses og møtte Kvensk institutt og representanter for kvensk kirkeliv, samt sametingspresidenten og flere av sametingsrådene, SANKS og menigheten i Karasjok. Alle steder ble man møtt med glede for at kirken går så tungt inn i forsoningsarbeidet.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd hadde forsoningssaken oppe på svært mange av møtene sine i 2023, og holdt fram dette som et område man må legge vekt i arbeidet fremover.

Det er en stadig økende bevissthet rundt og bruk av samisk og kvensk i gudstjenester og annen kirkelig virksomhet. Dette er noe både biskop og ansatte løfter frem som et sentralt tema i de aller fleste sammenhenger, og vi opplever at det etter hvert har blitt stor aksept for dette og en enighet om at det er både riktig og viktig at kirken løfter fram også disse tradisjonene i vårt område.

Biskopen i 2023

Biskop Olav Øygard hadde studiepermisjon i begynnelsen av 2023. På grunn av studiepermisjonen ble det ikke avholdt like mange bispevisitaser som i et normalår, men det ble fremdeles tid til fem visitaser som omfattet seks sokn.

Både i forbindelse med disse visitasene, men også i øvrig virke, har biskopen lagt vekt på de to temaene for studiepermisjonen hans: Forsoningsarbeidet og arbeid for en kirke som inkluderer mennesker med funksjonsnedsettelse. Dette siste har vært tematikk i flere møter og samtaler, og det er gledelig at også flere av prostene melder om godt arbeid for denne gruppen mennesker. Som med mye annet i vår kirke er det selvsagt mer arbeid som kan gjøres, men det skjer mye godt arbeid og det virker som det er stor enighet om viktigheten av dette arbeidet.

Oppkjøringen til nasjonaljubileet i 2030 er i gang, og i 2023 var det fokus på Tore Hund og Nord-Norge. I forbindelse med dette var biskopen blant annet med på en stor markering på Bjarkøy, der også Nidaros biskop og preses var til stede.

Biskop Olav Øygard er leder for Samarbeidsrådet for kristne kirker i Barentsregionen (SKKB). Organisasjonen har de siste årene vært «lagt på is» som en reaksjon på det russiske angrepet på Ukraina og den ortodokse kirken i Russlands handlinger i forbindelse med dette. Nordkalotten kirkelige nettverk (NKN) ble etablert som en midlertidig løsning i tomrommet etter SKKB og hadde ett møte i 2023 der signalene tyder på at SKKB blir lagt ned i 2024 og NKN tar over som en fast organisasjon som ligner på SKKB, men ikke har deltagere fra Russland. I forbindelse med NKNs møte i Luleå ble det også avholdt en fagdag om de nordiske folkekirkenes rolle og ansvar både i assimileringspolitikken som har blitt ført og i forsoningsarbeidet som nå skjer. Biskopen hadde der et foredrag om historie og prosess i Norge.

Samfunnet rundt oss

Krigen i Ukraina preger ikke bare SKKB, men også lokalsamfunnene rundt oss. Det er gledelig at flere av prostene melder om arbeid for ukrainske flyktninger og solidaritetsarbeid og -demonstrasjoner mot krigene i Ukraina og Gaza.

I det kirkelige arbeidet, ser vi at måltidsfellesskap er noe som fungerer godt og trekker mennesker til kirken. Verdien i at mennesker deler et måltid og noen ord kan trolig ikke overvurderes. Måltidsfellesskapene fungerer mange steder også som en måte å inkludere flyktninger i lokalsamfunn og menighet.

Det er likevel trolig et mørkt bakteppe til det vi hører om måltidene i menighetene, i tillegg til bakteppet flyktningene har med seg. Flere av prostene melder at menigheter driver matutdeling og annet arbeid for vanskeligstilte i samfunnet, og at behovet for slikt arbeid er økende. Det er selvsagt svært gledelig at kirken kan bidra både med matutdeling og rimelige måltider i inkluderende fellesskap, men den økende fattigdommen i Norge er et problem kirken nok må jobbe enda mer med i tiden som kommer.

Økonomi og tilskuddsforvaltning

Nord-Hålogaland bispedømme hadde i 2023 et merforbruk på kr.4.466.000. Tidligere mindre forbruk gjør at dette er håndterbart. Den økonomiske situasjonen vil bli strammere i 2024. Det er derfor satt i gang et arbeid for å sikre god økonomisk drift i 2024 og årene som kommer.

Når det gjelder tilskuddsforvaltningen er det tilbakevendende problem, også for 2023, at en del fellesråd ikke gav tilfredsstillende rapporter for bruk av tilskuddsmidler innenfor fristene som er satt. Dette førte til at man ikke kunne omfordele eventuelle overskuddsmidler til andre formål, og skapte mye frustrasjon både blant fellesrådene og i bispedømmeadministrasjonen. Det ble tatt grep for å bedre situasjonen, og etter Kirkemøtets behandling av hele tilskuddsforvaltningen i 2024 er det håp om å få på plass et bedre system rundt dette slik at man ikke havner i lignende problemer flere år.

Sluttord

2023 var et år som fulgte de samme trendene som man har sett i det siste. Det er vanskelig å komme tilbake til den situasjonen som var før pandemien selv om livet nå har normalisert seg igjen. Den store omskiftingen i stabene rundt i bispedømmet skaper utfordringer for både menigheter og ansatte, men vi ser positive tegn med flere vigslinger og mennesker som ønsker å jobbe i kirken i Nord.

Både forsoningsprosessen knyttet til behandlingen av samer, kvener og norskfinner og biskopens fokus på en inkluderende kirke kan vise oss nye måter å være en sann kirke på, og ved starten på 2024 kan vi ha berettiget tro på at vi også fremover vil være en levende folkekirke i Nord-Norge.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne Bergljot Skoglund	421	24/00678-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Mette Anti Gaup

Møtegodtgjørelse for bispedømmerådet medlemmer

Vedlegg:

- NHB- Sak 68/13 Møtegodtgjørelser for Nord-Hålogaland bispedømmeråd
- Reglement for godtgjøring til folkevalgte, fastsatt i KR-sak 15/18
- KR-sak 68/23 Endringer i regler om godtgjøring

Saksorientering

Bispedømmerådet vedtok i 2013 reglement for møtegodtgjørelse og erstatning for tapt for Nord-Hålogaland bispedømmeråd. Dette følger vedlagt. Reglementet den gangen bygget på Statens Personaldirektøren har i PM 22-2012 satt som veiledende satser for utvalgsgodtgjøring fra 1.januar 2013. Bispedømmerådet har ikke behandlet et eget reglement for møtegodtgjørelser etter den tid.

Kirkerådet har vedtatt reglement for godtgjøring til folkevalgte i KR-sak 15/18, som ble revidert / endret høsten 2023 (KR-sak 68/23). Det er naturlig at vårt regelverk justeres tilsvarende, jf. KR-sak 68/23).

I 2013 og fram til i dag har følgende satser for møtegodtgjøring:

1. Leder mottatt kr.50.000 pr. år i møtegodtgjøring, eventuell tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.
2. Nestleder av bispedømmerådet mottar kr.25.000 pr. år i møtegodtgjøring, eventuell tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.
3. Øvrige medlemmer mottar kroner 1.000 pr. møte i møtegodtgjøring, evt. tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.

Drøfting

Administrasjonen ber Nord-Hålogaland bispedømmeråd å vurdere om rådet skal følge de samme satsene som er vedtatt i KR-sak 68/23, viser særlig til §3 om møtegodtgjørelse og §5 Tapt arbeidsfortjeneste.

Den sist oppdatert oversikt over godtgjørelser i øvrige bispedømmeråd er fra 2022.

2022

	Leder pr. år	Medl. pr. år	Evt. Nestleder	Kommentar
Nord-Hålogaland	50 000	1 000	25 000	Leder og nestleder ikke pr. møte
Sør-Hålogaland	44 400	2 000		Leder ikke pr. møte i tillegg
Nidaros	55 738	1 337	6 688	0,5 G
Møre	36 000	1 000		Leder, ingen møtegodtgjørelse i tillegg
Bjergvin	36 000	1 000		
Stavanger	42 000	1 000		
Agder og Telemark	36 000	1 500		
Tunsberg	39 420	1 200	1 800	Nestleder pr. møte
Borg	55 739	2 230	6 689	
Oslo	53 000	1 380	16 000	Leder av møtet, kr. 2 760 pr. møte
Hamar	38 000	1 000		

Som det framkommer av tabellen variere det noe hvilken godtgjørelse gjelder i de 11 bispedømmerådene. Det er kun Nidaros, Borg og Oslo som ligger høyere enn Nord-Hålogaland for godtgjøring av leder. Det varierer fra bispedømme til bispedømme hvorvidt leder/nestleder med fast godtgjøring også mottar møtegodtgjørelse i tillegg, eller om vedkommende kun får den faste årlige godtgjørelsen. Leder og nestleder i Nord-Hålogaland mottar ikke møtegodtgjørelse i tillegg til fast årlig godtgjørelse.

Det er ikke tatt høyde for økning av møtegodtgjørelse i budsjett for 2024. En endring i tråd med KR 68/23 vil også bety at en må se på leder og nestleders godtgjøring. Rådet bes om å vurdere om møtegodtgjørelsen for medlemmer skal fastsettes i tråd med KR-vedtak i 68/23 pkt.

3.2 Dagsats for møtegodtgjørelse settes til 75 % av dagslønnen av årsinntekt tilsvarende 6 G.

Ved møter som varer under fire timer reduseres satsen forholdsmessig. Dersom møtet behandler saker som krever særlige forberedelser eller sakenes natur tilsier det, kan møteleder fastsette at full møtegodtgjørelse likevel skal gis.

Kirkerådsmedlemmer mottar kr 2053 pr. dag som møtegodtgjørelse, som tilsvarer 75% av dagslønn av årsinntekt tilsvarende 6 G. Hvis rådet velger å følge Kirkerådets møtesats, så vil det bety en økning fra kr.1 000 til kr.2 053 for medlemmer av Nord-Hålogaland bispedømmeråd. Gjeldende praksis for medlemmer av Nord-Hålogaland bispedømmeråd er kr.1000 pr. dag og Kr. 500 for ½ dags møter.

Bispedømmerådet må også ta stilling om møtegodtgjørelser i forbindelse med TEAMs møter på kveldstid, som for 2024 er 2 timer pr. gang, skal godtgjøres med kr.500

Økonomiske konsekvenser:

	2023	Hvis en følger KR-satser, jf. KR 68/23
Pr. medlem 2023 10 heldagsmøter 2 halvdagsmøter	Kr.80.000 Kr. 8.000	
Pr. medlem 2024 10 heldagsmøter 2 teamsmøte à 2 timer		Kr. 164.240 Kr. 8.000
Totalt:	Kr.88.000	Kr. 172.240

Forslag til vedtak

1. Leder av bispedømmerådet mottar kr.50 000 pr. år i møtegodtgjøring, evt. tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.

2. Nestleder av bispedømmerådet mottar kr.25.000 pr. år i møtegodtgjøring, evt. tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.
3. Øvrige medlemmer mottar kr. x pr. år i møtegodtgjøring, evt. tapt arbeidsfortjeneste vil kunne komme i tillegg.

68/23 Endringer i regler om godtgjøring

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kirkerådet	21.09.2023	68/23

Sammendrag

Reglement for godtgjøring til folkevalgte har regler om møtegodtgjørelse mv. og tapt arbeidsfortjeneste for medlemmer av ulike råd, utvalg mv. på nasjonalt nivå i Den norske kirke. Saken foreslår en klargjøring i reglene knyttet til hvem som kan motta møtegodtgjørelse for slike andre utvalg, for fast møtende uten stemmerett i Kirkerådet samt enkelte andre sider ved forvaltningen av godtgjørelse til folkevalgte i organ knyttet til det nasjonale nivået i Den norske kirke.

Saken omhandler ikke endringer i satsene for møtegodtgjørelse.

Forslag til vedtak

I.

I *reglement for godtgjøring til folkevalgte* gjøres følgende endringer:

Tittelen på reglementet skal lyde:

Regler for godtgjøring av medlemmer i råd, utvalg mv. på nasjonalt nivå i Den norske kirke

§ 1 skal lyde:

1.1 Reglementet gjelder for valgte medlemmer og valgte fast møtende i Kirkerådet, herunder Kirkerådets arbeidsutvalg og Arbeidsgiverutvalget, Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd, klagenemnda og kontrollutvalget.

1.2 Medlemmer i øvrige utvalg og nemnder får møtegodtgjørelse kun etter vedtak i Kirkerådet. Kirkelig tilsatte medlemmer i slike utvalg og nemnder mottar ikke møtegodtgjørelse.

§ 2.1 skal lyde:

2.1 Medlemmer i råd, utvalg mv. etter § 1 har krav på å få dekket reiseutgifter i henhold til avtaleverket på KAs tariffområde. Alle reiser skal gjennomføres i tråd med Den norske kirkes retningslinjer for reisevirksomhet.

§ 3.2 siste punktum skal lyde:

Ved møter som varer under fire timer reduseres satsen forholdsmessig. Dersom møtet behandler saker som krever særlige forberedelser eller sakenes natur tilsier det, kan møteleder fastsette at full møtegodtgjørelse likevel skal gis.

§ 3.4 skal lyde:

3.4 Møtegodtgjørelse er innberetningspliktig og skattepliktig. Møtegodtgjørelsen er ikke pensjonsgivende. Det påløper ikke feriepenger.

§ 3.7 siste punktum skal lyde:

Utbetaling skjer på grunnlag av *møtesekretærens fremmøteliste*.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Årlig godtgjørelse

4.1 Arbeidsgiverutvalget fastsetter avtale om godtgjørelse og eventuelt frikjøp for Kirkerådets leder, leder av Mellomkirkelig råd, leder av Samisk kirkeråd, leder av klagenemnda og leder av kontrollutvalget, samt leder av øvrig utvalg eller nemnd. Kirkerådet har vedtatt at skal tilstås møtegodtgjørelse. Resultatet godkjennes av Kirkerådet ved den årlige budsjettbehandlingen.

Medlemmer i arbeidsgiverutvalget mottar årlig godtgjørelse på 1/10 av folketrygdens grunnbeløp. Leder som er omfattet av årlig godtgjørelse etter § 4.1 mottar ikke ytterligere godtgjørelse.

§ 5.1 skal lyde:

5.1 Tapt arbeidsfortjeneste kan dekkes inntil statens veiledende satser gitt i statens personalhåndbok for dokumentert eller sannsynliggjort tapt inntekt når arbeidsgiver ikke innvilger tjenestefri med lønn for å utføre offentlig verv.

§ 5.2 første ledd skal lyde:

5.2 Tapt arbeidsfortjeneste dokumenteres med bekreftelse fra arbeidsgiver. Av bekreftelsen skal det som minimum fremgå hvilken periode arbeidstakeren ikke mottar lønn grunnet møtevirksomheten og hvor mye arbeidstakeren trekkes i lønn. På forespørsel skal lønsslipp som viser trekk i lønn eller annen tilsvarende dokumentasjon fremlegges. Dokumentasjon kan også skje ved at den folkevalgte arbeidsgiver sender faktura til Kirkerådet.

§ 5 nytt siste ledd skal lyde:

5.4 Tapt arbeidsfortjeneste dekkes normalt ikke for medlemmer av andre utvalg og nemnder som tilstås møtegodtgjørelse etter § 1 siste ledd.

II.

Endringene trer i kraft straks.

Møtebehandling i Kirkerådet 22.09.2023:

Møtebehandling

Forslag 1: **Lill Tone Grahl-Jacobsen** fremmet nytt forslag til § 5.2 første ledd:

Ved bekreftelse fra arbeidsgiver at det ikke gis permisjon med lønn, utbetales tapt arbeidsfortjeneste etter søknad.

Votering

Forslag 1 ble vedtatt ved konsensus.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Kirkerådets vedtak

I.

I reglement for godtgjøring til folkevalgte gjøres følgende endringer:

Tittelen på reglementet skal lyde:

Regler for godtgjøring av medlemmer i råd, utvalg mv. på nasjonalt nivå i Den norske kirke

§ 1 skal lyde:

1.1 Reglementet gjelder for valgte medlemmer og valgte fast møtende i Kirkerådet, herunder Kirkerådets arbeidsutvalg og Arbeidsgiverutvalget, Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd, klagenemnda og kontrollutvalget.

1.2 Medlemmer i øvrige utvalg og nemnder får møtegodtgjørelse kun etter vedtak i Kirkerådet. Kirkelig tilsatte medlemmer i slike utvalg og nemnder mottar ikke møtegodtgjørelse.

§ 2.1 skal lyde:

2.1 Medlemmer i råd, utvalg mv. etter § 1 har krav på å få dekket reiseutgifter i henhold til avtaleverket på KAs tariffområde. Alle reiser skal gjennomføres i tråd med Den norske kirkes retningslinjer for reisevirksomhet.

§ 3.2 siste punktum skal lyde:

Ved møter som varer under fire timer reduseres satsen forholdsmessig. Dersom møtet behandler saker som krever særlige forberedelser eller sakenes natur tilsier det, kan møteleder fastsette at full møtegodtgjørelse likevel skal gis.

§ 3.4 skal lyde:

3.4 Møtegodtgjørelse er innberetningspliktig og skattepliktig. Møtegodtgjørelsen er ikke pensjonsgivende. Det påløper ikke feriepenger.

§ 3.7 siste punktum skal lyde:

Utbetaling skjer på grunnlag av møtesekretærens fremmøteliste.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Årlig godtgjørelse

4.1 Arbeidsgiverutvalget fastsetter avtale om godtgjørelse og eventuelt frikjøp for Kirkerådets leder, leder av Mellomkirkelig råd, leder av Samisk kirkeråd, leder av klagenemnda og leder av kontrollutvalget, samt leder av øvrig utvalg eller nemnd Kirkerådet har vedtatt at skal tilstås møtegodtgjørelse. Resultatet godkjennes av Kirkerådet ved den årlige budsjettbehandlingen.

Medlemmer i arbeidsgiverutvalget mottar årlig godtgjørelse på 1/10 av folketrygdens grunnbeløp. Leder som er omfattet av årlig godtgjørelse etter § 4.1 mottar ikke ytterligere godtgjørelse.

§ 5.1 skal lyde:

5.1 Tappt arbeidsfortjeneste kan dekkes inntil statens veiledende satser gitt i statens personalhåndbok for dokumentert eller sannsynliggjort tappt inntekt når arbeidsgiver ikke innvilger tjenestefri med lønn for å utføre offentlig verv.

§ 5.2 første ledd skal lyde:

Ved bekreftelse fra arbeidsgiver at det ikke gis permisjon med lønn, utbetales tappt arbeidsfortjeneste etter søknad.

§ 5 nytt siste ledd skal lyde:

5.4 Tappt arbeidsfortjeneste dekkes normalt ikke for medlemmer av andre utvalg og nemnder som tilstås møtegodtgjørelse etter § 1 siste ledd.

II.

Endringene trer i kraft straks.

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkerådet

KR 68/23

Bodø, 21 - 22. september 2023

Referanser: KR 95/22, KR 11/23**Arkivsak:** 17/02058-8**Saksdokumenter:**

KR 68.1/23 Reglement for godtgjøring til folkevalgte

Endringer i regler om godtgjøring

Sammendrag

Reglement for godtgjøring til folkevalgte har regler om møtegodtgjørelse mv. og tapt arbeidsfortjeneste for medlemmer av ulike råd, utvalg mv. på nasjonalt nivå i Den norske kirke. Saken foreslår en klargjøring i reglene knyttet til hvem som kan motta møtegodtgjørelse for slike andre utvalg, for fast møtende uten stemmerett i Kirkerådet samt enkelte andre sider ved forvaltningen av godtgjørelse til folkevalgte i organ knyttet til det nasjonale nivået i Den norske kirke.

Saken omhandler ikke endringer i satsene for møtegodtgjørelse.

Forslag til vedtak

I.

I *reglement for godtgjøring til folkevalgte* gjøres følgende endringer:

Tittelen på reglementet skal lyde:

Regler for godtgjøring av medlemmer i råd, utvalg mv. på nasjonalt nivå i Den norske kirke

§ 1 skal lyde:

1.1 Reglementet gjelder for valgte medlemmer og valgte fast møtende i Kirkerådet, herunder Kirkerådets arbeidsutvalg og Arbeidsgiverutvalget, Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd, klagenemnda og kontrollutvalget.

1.2 Medlemmer i øvrige utvalg og nemnder får møtegodtgjørelse kun etter vedtak i Kirkerådet. Kirkelig tilsatte medlemmer i slike utvalg og nemnder mottar ikke møtegodtgjørelse.

§ 2.1 skal lyde:

2.1 Medlemmer i råd, utvalg mv. etter § 1 har krav på å få dekket reiseutgifter i henhold til avtaleverket på KAs tariffområde. Alle reiser skal gjennomføres i tråd med Den norske kirkes retningslinjer for reisevirksomhet.

§ 3.2 siste punktum skal lyde:

Ved møter som varer under fire timer reduseres satsen forholdsmessig. Dersom møtet behandler saker som krever særlige forberedelser eller sakenes natur tilsier det, kan møteleder fastsette at full møtegodtgjørelse likevel skal gis.

§ 3.4 skal lyde:

3.4 Møtegodtgjørelse er innberetningspliktig og skattepliktig. Møtegodtgjørelsen er ikke pensjonsgivende. Det påløper ikke feriepenger.

§ 3.7 siste punktum skal lyde:

Utbetaling skjer på grunnlag av møtesekretærens fremmøteliste.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Årlig godtgjørelse

4.1 Arbeidsgiverutvalget fastsetter avtale om godtgjørelse og eventuelt frikjøp for Kirkerådets leder, leder av Mellomkirkelig råd, leder av Samisk kirkeråd, leder av klagenemnda og leder av kontrollutvalget, samt leder av øvrig utvalg eller nemnd Kirkerådet har vedtatt at skal tilstås møtegodtgjørelse. Resultatet godkjennes av Kirkerådet ved den årlige budsjettbehandlingen.

Medlemmer i arbeidsgiverutvalget mottar årlig godtgjørelse på 1/10 av folketrygdens grunnbeløp. Leder som er omfattet av årlig godtgjørelse etter § 4.1 mottar ikke ytterligere godtgjørelse.

§ 5.1 skal lyde:

5.1 Tappt arbeidsfortjeneste kan dekkes inntil statens veiledende satser gitt i statens personalhåndbok for dokumentert eller sannsynliggjort tappt inntekt når arbeidsgiver ikke innvilger tjenestefri med lønn for å utføre offentlig verv.

§ 5.2 første ledd skal lyde:

5.2 Tappt arbeidsfortjeneste dokumenteres med bekreftelse fra arbeidsgiver. Av bekreftelsen skal det som minimum fremgå hvilken periode arbeidstakeren ikke mottar lønn grunnet møtevirksomheten og hvor mye arbeidstakeren trekkes i lønn. På forespørsel skal lønnslipp som viser trekk i

lønn eller annen tilsvarende dokumentasjon fremlegges. Dokumentasjon kan også skje ved at den folkevalgte arbeidsgiver sender faktura til Kirkerådet.

§ 5 nytt siste ledd skal lyde:

5.4 Tapt arbeidsfortjeneste dekkes normalt ikke for medlemmer av andre utvalg og nemnder som tilstås møtegodtgjørelse etter § 1 siste ledd.

II.

Endringene trer i kraft straks.

Saksorientering

Bakgrunn

Regler for godtgjøring av folkevalgte regulerer alle sider ved hvem som kan få godtgjørelse for folkevalgte verv knyttet til de sentrale kirkelige organene. Reglementet avgrensner de som kan motta godtgjørelse til «*valgte medlemmer av Kirkerådet herunder Kirkerådets arbeidsutvalg og Arbeidsgiverutvalget, Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig Råd, Klagenemnda og Kontrollutvalget*». Det har tidligere blitt påpekt at det er behov for å se på reglene på nytt med tanke på hvilke organ som kan få møtegodtgjørelse, blant annet i saksfremlegget til sak KR 98/21 *Oppnevning av internettvalgstyret*, der det pekes på at «Det er behov for å se på reglene for godtgjøring slik at styrer som dette kan motta møtegodtgjørelse og tapt arbeidsfortjeneste etter reglene som gjelder for Kirkerådet». Kirkerådet behandlet saken som sak KR 95/22 i møtet i desember 2022. Her vedtok Kirkerådet at de aktuelle utvalgene skulle være berettiget til møtegodtgjørelse, men fattet ikke vedtak om nytt regelverk, i påvente av at saken bearbeides videre i tråd med drøftingene i møtet. Saken ble også behandlet av Kirkerådet i februar 2023 som sak KR 11/23 uten at vedtak ble truffet i saken. Saken legges derfor frem på nytt for rådet nå.

Møtegodtgjørelse for medlemmer i andre utvalg

Over flere år har det vokst frem en praksis knyttet til å tilstå medlemmer av enkelte andre utvalg møtegodtgjørelse. Dette gjelder både utvalg utnevnt «ad hoc» med utredningsmandat, som f.eks. demokrati- og folkevalgtutvalget og trosopplæringsutvalget, men også for enkelte faste utvalg oppnevnt av Kirkerådet, som internettvalgstyret. Godtgjørelse for disse organene har hatt sammenheng med at det er tid- og arbeidskrevende å sitte i disse utvalgene, og at det ofte har vist seg vanskelig å kunne rekruttere medlemmer til disse uten at de godtgjøres for tid brukt. Det er også i stor grad eksterne medlemmer i disse organene.

Det foreslås derfor en adgang i § 1 til at Kirkerådet kan vedta at det gis møtegodtgjørelse til medlemmer i slike utvalg der det vurderes som hensiktsmessig. I praksis vil et slikt vedtak typisk komme sammen med oppnevning av, eller

fastsetting av mandat for et slikt organ. Dette ivaretar både den praksis som har blitt etablert og gir forutsigbarhet, og gir Kirkerådet kontroll med hvilke utvalg, nemnder og styrer det i fremtiden skal gjelde. En følge av at godtgjørelse forutsetter vedtak fra Kirkerådet er også at rådet kan knytte særlige vilkår til godtgjørelsen, for eksempel en lavere sats.

I tillegg foreslås en begrensning i møtegodtgjørelsen knyttet til at ansatte i Den norske kirke, her forstått som hele trossamfunnet, ikke mottar møtegodtgjørelse for verv i disse organene. Dette er også i tråd med dagens praksis, og berører ikke f.eks. prestene som er medlem i Kirkerådet, siden de er valgte medlemmer og kommer inn under bestemmelsen i første ledd.

Møtegodtgjørelse for valgte, fast møtende i Kirkerådet m.m.

§ 1.1 innebærer i utgangspunktet at lederne av Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd og Den norske kirkes ungdomsutvalg ikke skal motta møtegodtgjørelse når de møter uten stemmerett i Kirkerådet i kraft av sine verv. Ved flere anledninger, blant annet i saksfremlegget til sak KM 15/18 s. 31 har det blitt lagt til grunn at disse skal motta møtegodtgjørelse for møter i Kirkerådet, og det foreslås derfor at dette presiseres ved at det føyes til i § 1.1 at også «valgte fast møtende» skal motta møtegodtgjørelse. Dette fraviker ikke kravet om at vedkommende må være valgt og ikke kun oppnevnt; både leder av Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd er valgt av Kirkemøtet, og leder av Den norske kirkes ungdomsutvalg er valgt av Ungdommens kirkemøte.

For lederne av Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd er møtegodtgjørelse for Kirkerådet tidligere blitt innberegnet i deres årlige godtgjørelse, så tilkjenning av møtegodtgjørelse for disse vil tilsi en justering av godtgjørelsessatsen ved neste behandling av denne.

Dekning av reiseutgifter

Regelverket legger til grunn at folkevalgte har krav på å få dekket reiseutgifter i henhold til «KAs tariffavtaleverk». Det legges til grunn at dette er hjemmel til å anvende *Særavtale om reiseregulativ* og andre tariffbestemmelser knyttet til reise for ansatte i Den norske kirke, også i forbindelse med reisevirksomhet knyttet til disse organene når det ikke er arbeidstakere som reiser. Det foreslås en utvidelse i formuleringen, slik at alle medlemmer av organene har rett til å få dekket reiseutgifter. Dette er i tråd med dagens praksis.

I tillegg tas det inn en bestemmelse om at reiser skal gjennomføres i overensstemmelse med *Retningslinjer for reisevirksomhet for rettssubjektet Den norske kirke*, som er fastsatt av direktøren som del av oppfølging av vedtak fra Kirkemøtet i sak KM 15/21.

Årlig godtgjørelse for ledere

Arbeidsgiverutvalget skal etter dagens regelverk § 4 «forhandle frem avtale om fast møtegodtgjørelse og eventuelt frikjøp» for rådsledere. Denne forhandlingen er ikke nærmere regulert, og bestemmelsen reflekterer i liten grad den prosessen som faktisk skjer, som bærer preg av at arbeidsutvalget etter eventuelle innspill fastsetter

godtgjørelsen for disse vervene. Å skulle endre praksis til å gjennomføre faktiske forhandlinger fremstår som lite hensiktsmessig, og det foreslås derfor at bestemmelsen oppdateres i henhold til det som har blitt etablert praksis. I tillegg tas det inn en tilsvarende bestemmelse om øvrige utvalgsledere, i tråd med bestemmelsen i § 1.

Årlig godtgjørelse for andre

Sekretariatet har blitt bedt av arbeidsutvalget om å vurdere om medlemskap i Kirkerådets arbeidsutvalg eller arbeidsgiverutvalg bør utløse noen særlig fast godtgjørelse i tillegg til møtegodtgjørelsen.

For arbeidsutvalgets del har sakstilfanget de siste årene vært begrenset, slik at ordinær møtegodtgjørelse anses å være tilstrekkelig for å ivareta merarbeidet som medlemskap i dette organet medfører. Arbeidsgiverutvalget har imidlertid oppgaver som tilsier større eksponering og belastning for den enkelte, som kan begrunne en årlig godtgjørelse for disse medlemmene i tillegg til møtegodtgjørelsen. Størrelsen på en slik godtgjørelse er et skjønnsmessig spørsmål, og det foreslås at satsen settes til 1/10 av folketrygdens grunnbeløp (0,1 G) årlig. Grunnbeløpet brukes allerede for å fastsette størrelsen på møtegodtgjørelse, og justeres av staten i mai hvert år. Fra 1. mai 2022 tilsvarer 0,1 G om lag NOK 11 150.

Godtgjørelse ved fjernmøter

Regelverket inneholder en bestemmelse i § 3.2 siste punktum om at «*For telefonkonferanser / ikke fysiske møter ytes det ikke møtegodtgjørelse.*» Med innføring av regler for fjernmøter i Kirkerådet har det ikke vært tvil om at fjernmøter i stor grad kan gjennomføres som fullverdige møter, og regelen har ikke blitt praktisert. Bestemmelsen foreslås derfor strøket og erstattet av en generell regel om avkorting i godtgjørelse ved møter som varer under en halv dag (4 timer).

Samtidig foreslås en ny regel om at der sakenes natur eller omfang tilsier det, kan rådets leder fastsette at full møtegodtgjørelse skal utbetales uten hensyn til avkorting på grunn av kort møte. Regelen i § 3.6 om at en maksimalt kan motta én full møtegodtgjørelse per dag påvirkes imidlertid ikke av denne endringen.

Grunnlag for utbetaling

Regelverkets § 3.7 siste ledd fastslår at «*Utbetaling skjer på grunnlag av godkjent møteprotokoll.*» Denne innretningen er unødvendig arbeidskrevende for sekretariatet, og kravet om godkjent protokoll kan virke forsinkende i sammenhenger hvor ikke protokollen godkjennes skriftlig i etterkant av møtet. Protokollen gjengir heller ikke tidspunkt for når enkeltmedlemmer fratrer eller tiltrer møtet. Det foreslås derfor at bestemmelsen erstattes med at møtesekretær fører liste over fremmøtte, og at det er denne som legges til grunn for beregning og utbetaling av godtgjørelse. Dette vil forenkle den administrative oppfølgingen av regelverket.

Tapt arbeidsinntekt

For utredningsutvalg og andre utvalg som nevnt over har det ikke vært vanlig å yte kompensasjon for tapt arbeidsinntekt i tillegg til møtegodtgjørelse, og dette foreslås heller ikke innført nå. Dette er tydeliggjort ved en tilføyning av et nytt siste ledd i reglementets § 5. Det legges imidlertid til grunn at Kirkerådet gjennom eget vedtak kan fastsette at medlemmer i et utvalg eller nemnd skal tilstå kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste *i stedet for* møtegodtgjørelse.

Dokumentasjon av tapt arbeidsinntekt

For lønnsinntakere sier dagens regelverk i § 5.2 at tapt arbeidsinntekt dokumenteres med «kopi av lønsslipp som viser trekk i lønn eller annen dokumentasjon på tapt inntekt». Dette dokumentasjonskravet innebærer i enkelte tilfeller en vesentlig forsinkelse på utbetalinger som kan ha økonomiske konsekvenser for den enkelte, og kravet foreslås derfor endret til at bekreftelse fra arbeidsgiver er tilstrekkelig dokumentasjon. Denne bekreftelsen må som minimum inkludere informasjon om hvilke dager arbeidstakeren trekkes i lønn for, og hvor mye arbeidstakeren trekkes. Lønsslipp må i etterkant kunne fremlegges på forespørsel fra Kirkerådets sekretariat.

Det er ikke foreslått endringer knyttet til hvordan selvstendig næringsdrivende dokumenterer tapt arbeidsinntekt.

Maksimalgrense for kompensasjon av tapt arbeidsinntekt

Tidligere er det lagt til grunn at statens satser for tapt arbeidsinntekt også gjelder i kirkelig sammenheng. Dette er foreslått tatt inn som egen bestemmelse gjennom en henvisning til Statens personalhåndbok. For inneværende år er dette regulert i personalhåndbokens kapittel 10.14.2, del III, med satser på 2 274,- per dag for dokumentert tap og 913,- for sannsynliggjort tap.

Språklige endringer

Saken inneholder også enkelte språklige rettinger og oppdateringer som ikke utgjør materielle endringer i regelverket.

Økonomiske/administrative konsekvenser

De delene av regelendringene som i hovedsak er kodifisering av dagens praksis har ikke egne økonomisk-administrative konsekvenser, og det er allerede budsjettert for møtegodtgjørelser i forbindelse med opprettelse av utvalgene.

Innføring av årlig godtgjørelse for arbeidsgiverutvalget vil etter dagens sammensetning ha effekt for to av medlemmene i arbeidsgiverutvalget, og anslås å ha en årlig kostnad på om lag 29 000 kroner inklusiv arbeidsgiveravgift i 2023, og en økning på inntil 5 % årlig, avhengig av den økonomiske utviklingen i samfunnet. Endring av antall medlemmer i arbeidsgiverutvalget vil ha tilsvarende effekt på denne økningen.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne Bergljot Skoglund	112	23/03970-9	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
8/24	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Oddgeir Sølvfæstersen

Budsjett 2024

Vedlegg:

310 - Budsjettnotat - budsjett 2024 (til BDR-møte 04.03.2024)

310 - Budsjett 2024 - talloppstilling (til BDR-møte 04.03.2024)

Saksorientering

Viser til budsjettnotat 310 -Nord-Hålogalandbispedømmeråd - Budsjett 2024.

Med bakgrunn i pkt.3 i bispedømmerådets budsjettvedtak i sak 111/23, har administrasjonen gjennomgått vakante stillinger og planlagte aktiviteter i 2024 for å se om det er noen strakstiltak som kan iverksettes nå for å redusere det tekniske innsparingskrav på kr.9.308.000. Det er også sett på mulig tiltak som vil ha effekt først fra budsjettåret 2025.

På kontaktmøte med fagforeningen, den 19.2.2024, i sak 2/24 Budsjett 2024 ble det gjort følgende vedtak:

Vedtak:

Kontaktmøtet er enig i de fremlagte forslag til tiltak for å spare inn 1,577 mill.

Det forberedes en sak fra administrasjonen om prosessen videre mot budsjett 2025.

Det forberedes en sak om sammenslåing av de to beredskapsområdene i Varanger prosti.

Etter kontaktmøte har prosten i Senja sagt seg villig til å la prostipreststillingen i Senja stå vakant ut året. Kapellan stillingen i Porsanger vurderes ikke å lyses ut dette året. Den stillingen har stått vakant siden 2014, men blitt ivaretatt av utallige vikarer fram til nå. Prosjekt-/seniorpreststillingen i Domprostiet er ledig fra 1.3.2024 og er inndratt.

Det fremlagte forslag til budsjett for 2024 innebærer et teknisk innsparingskrav på kr.5.876.000. Erfaring fra tidligere års nivå på NAV-refusjoner, vurderes det at deler av innsparingskravet vil være mulig å oppnå.

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtar det framlagte budsjett for 2024. Bispedømmerådet ber administrasjonen om å arbeide aktivt med kostnadskutt og effektivisering i tråd med bdr-vedtak 111/23.

Budsjettnotat fra Seksjon for regnskap – til BDR-møte 04.03.2024

310 – Nord-Hålogaland bispedømmeråd – Budsjett 2024

Budsjett 2024 er utarbeidet av controller i Seksjon for regnskap i samarbeid med stiftsdirektør, personalsjef og kirkefagsjef.

Bakgrunn:

I BDR-sak 111/23 ble det vedtatt et foreløpig budsjett 2024 på kr. 135.895.000 som er fordelt som følger:

- Budsjettgruppe 1 – Drift kr. 99.459.000
- Budsjettgruppe 2 – Tilskudd kr. 36.436.000

Foreløpig budsjett er i balanse med tildelingen for 2024 (krav fra Kirkerådet) og har dermed **et innsparingskrav på kr. 9.308.000**. Dette innsparingskravet er høyere enn administrasjonen vil tilråde. Erfaringen fra 2023 viser at selv om ikke alle vakante stillinger ble dekket opp med vikarer, samt årets nivå på NAV-refusjoner, så ble ikke innsparingskravet for 2023 oppnådd. Det er derfor behov for å komme med tiltak for budsjett 2024 som reduserer innsparingskravet.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd gjorde i sak 111/23 følgende vedtak:

1. Framlagt forslag til budsjett for 2024 vedtas med en netto driftsramme på kr. 135.895.000.
2. Tilskuddsmidler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk tildeles i tråd med tidligere avtaler, vedtak og retningslinjer.
3. *Bispedømmerådet ber administrasjonen om å arbeide aktivt i med kostnadskutt og effektivisering for å få ned det tekniske innsparingskravet.*
4. Bispedømmerådet ber administrasjonen om å utrede hvordan rammefinansiering av prostiene kan skje fra og med budsjettåret 2025. Dette må sees i sammenheng med det strategiske arbeidet bispedømmerådet skal ha ansvar for fra 2024.
5. Bispedømmerådet ber arbeidsgruppen for rekruttering og bemanning se på dagens ordning med vikarer og signeringshonorar. Det etterspørres et særlig fokus på at ordningen ivaretar de fast ansatte og deres mulighet for å bidra på tvers av sokn og prosti.

Det vises for øvrig til saksdokumentene til sak 111/23, og de generelle budsjettekniske forutsetningene som er lagt til grunn i budsjettarbeidet.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd hadde ved inngangen til 2023 et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år (egenkapital) på kr. 6.332.000. Regnskapet for 2023 viser et merforbruk under budsjettgruppe 1 – Drift på kr. 4.465.000. Følgelig er tidligere års akkumulerte mindreforbruk er kraftig redusert.

Med bakgrunn i pkt. 3 i bispedømmerådets vedtak ovenfor, har administrasjonen gjennomgått bl.a. vakante stillinger og planlagte aktiviteter for å se om det er noen strakstiltak som kan iverksettes.

I tillegg er det gjort noen oppdateringer som følge av endringer i stillinger (tilsettinger og fratredelser) etter forrige budsjettsak, samt nye beregninger/vurderinger som følge av nye satser for beredskapsgodtgjørelse (virkning fra 01.05.2024) og bedre beregningsgrunnlag for tilleggslønn til prestene (ny avtale med virkning fra 01.07.2023).

Det er også sett på mulige tiltak som vil ha effekt først fra budsjettåret 2025. Disse er ikke omtalt nærmere her.

Strakstiltak:

Følgende strakstiltak er innarbeidet i budsjett 2024:

Tiltak	Beløp i foreløpig budsjett (BDR-sak 111/23)	Beløp i foreliggende budsjett (BDR-møte 04.03.2024)	Kostnadsreduksjon
Sign-on-fee utgår	750.000	0	750.000
Trosopplæringsrådgiver, permisjon 1. halvår 2024 - settes ikke inn vikar	715.000	357.000	358.000
Prostiprest Senja prosti, vakant stilling – lyses ikke ut	693.000	0	693.000
Kapellan i Porsanger, vakant stilling – lyses ikke ut	693.000	0	693.000
Seniorprest Domprostiet, tidl. prosjektstilling knyttet til bestemt person – person tilsatt i annen fast stilling (prosjektstilling utgår)	800.000	0	800.000
Kirkefag redusere kostnader med kr. 250.000, herunder bl.a.: - Ungdomsting 2024 - HEL-konferanse Nord	250.000	0	250.000
Personal/HR redusere kostnader med kr. 250.000, herunder bl.a.: - annonsering ledige stillinger	250.000	0	250.000
= Sum kostnadsreduksjon - strakstiltak			3.794.000

Utover disse konkrete strakstiltakene er biskop, proster og bispedømmekontoret oppfordret til å ha kostnadsfokus på andre områder, som f.eks.:

- redusere antall fysiske prostemøter, flere korte prostemøter på TEAMS
- ABV for prostene – færre fysiske samlinger, ta i bruk TEAMS (som ABV for prestene)
- redusere bruk av vikarer – når skal det settes inn vikar?
 - bruk av enkelttjenester i arbeidsgiverperioden v/sykemelding
 - ulik tilgang på pensjonister/kateketer/diakoner som kan utføre enkelttjenester
 - omfordele arbeidsoppgaver lokalt?
 - vurdere/prioritere hva som kan løses lokalt uten bruk av vikarer
- innhente nye tilbud på renhold, snørydding og plenklipping Bispegården

Overnevnte strakstiltak og øvrige mulige kostnadsreduksjoner er samtalt om med prostene i TEAMS-møte 16.02.2024 og drøftet med tillitsvalgte i kontaktmøte 19.02.2024.

Andre forhold med budsjettmessig konsekvens:

Som nevnt ovenfor er det gjort nye beregninger/vurderinger som følge av tariffmessige forhold knyttet til beredskapsgodtgjørelse og tilleggslønn til prestene.

Beredskapsgodtgjørelse:

Det er i februar 2024 blitt enighet om ny beredskapsavtale fra 01.05.2024. Den nye avtalen er et tydelig uttrykk for at beredskap er en sentral del av Den norske kirkes samfunnsoppdrag. Avtalen medfører drøyt kr. 7,0 mill. i økte kostnader totalt, som bispedømmerådene må dekke opp innenfor sine ordinære budsjetttrammer.

De nye satsene er som følger:

- **Grunnkompensasjon**
Økes fra kr. 4.140 til kr. 4.550 pr. vaktuke (økning med kr. 410 pr. uke)
- **Kompensasjon pr. utrykning**
Økes fra kr. 2.402 til kr. 4.304 (økning med kr. 1.902 pr. utrykning)
Nytt punkt i avtalen: På helge- og høytidsdager utbetales dobbelt takst.
- **Forhøyet sats** (kan avtales ved avvikende løsninger for hvem som skal rykke ut)
Økes fra kr. 4.075 til kr. 6.206 (økning med kr. 2.131)
- **Forhøyet sats på helge- og høytidsdager**
Økes fra kr. 4.075 til kr. 10.510 (økning med kr. 6.435)

For Nord-Hålogaland bispedømmeråd er det beregnet at de nye satsene medfører en økt kostnad på om lag kr. 315.000 i budsjettåret 2024.

Det er lagt til grunn det samme antall utrykninger (totalt 150 «ordinære» utrykninger) som i tidligere års budsjetter. Imidlertid har vi begrenset oversikt over hvor mange utrykninger som vil utløse satsene for helge- og høytidsdager, da dette delvis vil være nye satser/lønntyper i lønnsystemet. For øvrig er antallet utrykninger som er lagt til grunn noe høyere enn faktisk antall i 2023, og med det tatt noe høyde for satsene for helge- og høytidsdager.

Ellers er det i avtalen sosiale forbedringer knyttet til utbetaling ved sykdom og ved tilkalling på kort varsel.

Tilleggslønn til prestene:

Det ble innført nye fellestillleggslønnsatser med virkning fra 01.07.2023 for fellesråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Det er nye satser for lørdag og søndag, det er ny innretning for kvelds- og nattsatser og det innføres delt dagsverk for prester slik de ansatte i menighetsråd/fellessråd allerede har. Satser for helge- og høytidsdager blir i samsvar med dagens ordning i fellesråd og menighetsråd.

For rDnk er det økningen i sats for lørdag og søndag samt for deler av kveldsarbeid og innføring av delt dagsverk for prester, som medfører høyere kostnader. På den annen side er det redusert sats for tillegg på helge- og høytidsdager.

I hovedtariffoppgjøret 2022, ble partene enige om kompensasjonsordninger for prestene i rDnk. Disse sikrer at den som er i stilling ved overgangen til nye satser 01.07.2023r, ikke går ned i tilleggslønn, så lenge vedkommende fortsetter i samme stilling. Rent praktisk betyr det at prester som får en lønnsreduksjon på grunn av endringene, vil få en månedlig utbetalt kompensasjon som skal dekke opp for denne reduksjonen.

Det er gjennom høsten 2023 foretatt lokale drøftinger for å fastsette kompensasjonen til hver enkelt prest. Resultatet av dette er innarbeidet i foreliggende budsjett, sammen med fast tilleggslønn og forventet høytidstillegg (basert på tilsvarende timetall som i 2023).

Samlet gir dette kun en mindre økning i budsjettet tilleggslønn i 2024 i fht. regnskap 2023.

Merk: En vesentlig faktor for kostnadene knyttet til helge- og høytidstillegg vil være antall timer planlagt arbeidstid på slike dager.

Budsjettgruppe 1 – Drift:

Foreliggende budsjett 2024 kommer ut med et merforbruk på kr. 5.876.000.

Dette er en reduksjon på kr. 3.432.000 i fht. foreløpig budsjett 2024 i sak 111/23.

Budsjett-teknisk løses dette ved å legge inn et innsparingskrav knyttet til stillinger tilsvarende merforbruket (bruttobeløp inkl. feriepenge og AGA), slik at budsjettet for 2024 kommer i balanse med tildelingen.

Med bakgrunn i en forventning om at ikke alle vakante stillinger vil bli dekket opp med vikar gjennom hele budsjettåret, samt tidligere års nivå på NAV-refusjoner, vurderes det at deler av innsparingskravet vil være mulig å oppnå. Videre vil man ved et merforbruk i fht. tildelingen kunne bruke av akkumulert mindreforbruk fra tidligere år.

Tilsvarende var det i budsjettet for 2023 lagt inn et innsparingskrav på ca. 8.700.000.

Oversikt/oppstilling av tallene i budsjett 2024 følger i eget vedlegg.

Budsjettgruppe 2 – Tilskudd:

Ingen endringer i fht. foreløpig budsjett 2024 i sak 111/23.

Budsjettet legger til grunn fordelingen på tilskuddsområdene som kommer frem av tildelingen fra Kirkerådet.

Tilskudd til trosopplæring – budsjetttramme kr. 20.600.000.

Er i utg.pkt. fordelt i sin helhet på hvert sokn i bispedømmet, basert på medlemstall i aldersgruppen 0 – 17 år (med evt. lokale samarbeid og justeringer innenfor fellesrådsområder). Kirkerådets retningslinjer for trosopplæringsmidler gir bl.a. en begrensning for fellesrådene på overføring av ubrukte tilskuddsmidler til neste budsjettår tilsvarende 5 % av tildelingen (unntak i 2021 og 2022 pga. Covid-19: 10 % av tildelingen).

Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk – budsjetttramme kr. 15.836.000.

Skal som utg.pkt. finansiere lønnsrelaterte kostnader til tilskuddsberettigede diakon- og kateketstillinger i ulike fellesråd i bispedømmet. Utover dette skal gis et tilskudd til kirkemusikalsk aktivitet i Tromsø domkirke.

Seksjon for regnskap, 23.02.2024.

*Tore Lauvold Halvorsen
controller*

310 - Nord-Hålogaland bispedømmeråd
Budsjett 2024 - budsjetgruppe 1 - Drift

	Regnskap 2023					Foreløpig budsjett 2024 - BDR-sak 111/23					Budsjett 2024 - BDR-møte 04.03.2024				
	R2023 Administrasjon	R2023 Administrasjon i % av Totalt	R2023 Prestetjenesten	R2023 Prestetjenesten i % av Totalt	R2023 Totalt	B2024 Administrasjon	B2024 Administrasjon i % av Totalt	B2024 Prestetjenesten	B2024 Prestetjenesten i % av Totalt	B2024 Totalt	B2024 Administrasjon	B2024 Administrasjon i % av Totalt	B2024 Prestetjenesten	B2024 Prestetjenesten i % av Totalt	B2024 Totalt
30xx - Salgsinntekt avgiftspliktig	-120 000	100 %	0	0 %	-120 000	-120 000	100 %	0	0 %	-120 000	-120 000	100 %	0	0 %	-120 000
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-10 748	100 %	0	0 %	-10 748	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-62 000	19 %	-257 000	81 %	-319 000	0	0 %	-280 000	100 %	-280 000	0	0 %	-280 000	100 %	-280 000
3xxx - Andre inntekter	-8 606	10 %	-80 000	90 %	-88 606	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
Sum Inntekter	-201 354	37 %	-337 000	63 %	-538 354	-120 000	30 %	-280 000	70 %	-400 000	-120 000	30 %	-280 000	70 %	-400 000
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	755 521	100 %	0	0 %	755 521	545 000	100 %	0	0 %	545 000	545 000	100 %	0	0 %	545 000
Sum Tilskudd mv	755 521	100 %	0	0 %	755 521	545 000	100 %	0	0 %	545 000	545 000	100 %	0	0 %	545 000
500x - Faste stillinger (inkl. feriepenger)	10 407 161	17 %	52 212 074	83 %	62 619 235	11 572 211	14 %	70 670 345	86 %	82 242 556	11 220 839	14 %	67 967 565	86 %	79 188 404
Innsparingskrav	#DIV/0!		#DIV/0!		0	0 %	-9 308 715	100 %	-9 308 715	0	0 %	-5 876 102	100 %	-5 876 102	
5006 - Beredskap	0	0 %	1 983 172	100 %	1 983 172	0	0 %	1 806 788	100 %	1 806 788	0	0 %	2 298 857	100 %	2 298 857
50xx - Tilleggs lønn, overtid mm	164 507	5 %	3 191 035	95 %	3 355 542	82 788	3 %	2 499 615	97 %	2 582 403	82 788	3 %	2 404 644	97 %	2 487 432
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	341 765	3 %	11 028 889	97 %	11 370 654	0	0 %	2 054 154	100 %	2 054 154	0	0 %	2 054 154	100 %	2 054 154
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	385 821	28 %	993 601	72 %	1 379 422	170 776	21 %	634 916	79 %	805 692	170 776	21 %	630 146	79 %	800 922
540x - Arbeidsgeveravgift	933 599	27 %	2 586 563	73 %	3 520 162	983 244	26 %	2 844 877	74 %	3 828 121	955 486	26 %	2 701 847	74 %	3 657 333
58xx - Refusjon syke- og fødselspenger	-120 330	4 %	-2 639 201	96 %	-2 759 531	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
599x - Refusjon lønnskostnader	-57 939	-16 %	418 169	116 %	360 230	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
59xx - Andre personalkostnader	66 609	19 %	279 920	81 %	346 429	65 000	100 %	0	0 %	65 000	65 000	100 %	0	0 %	65 000
Sum Lønn og godtgjørelser	12 121 193	15 %	70 054 122	85 %	82 175 315	12 874 019	15 %	71 201 980	85 %	84 075 999	12 494 889	15 %	72 181 111	85 %	84 676 000
60xx - Avskrivninger	50 000	100 %	0	0 %	50 000	50 000	100 %	0	0 %	50 000	50 000	100 %	0	0 %	50 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 679 783	64 %	1 478 221	36 %	4 158 004	2 870 000	100 %	0	0 %	2 870 000	2 870 000	100 %	0	0 %	2 870 000
64xx - Leie maskiner, inventar mm	41 635	5 %	807 754	95 %	849 389	50 000	100 %	0	0 %	50 000	50 000	100 %	0	0 %	50 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	250 366	60 %	165 177	40 %	415 543	75 000	65 %	40 000	35 %	115 000	75 000	65 %	40 000	35 %	115 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	44 723	100 %	0	0 %	44 723	25 000	100 %	0	0 %	25 000	25 000	100 %	0	0 %	25 000
67xx - Div honorar og flytting	50 116	8 %	572 147	92 %	622 263	40 000	10 %	375 000	90 %	415 000	40 000	10 %	375 000	90 %	415 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	851 195	70 %	359 177	30 %	1 210 372	275 000	92 %	25 000	8 %	300 000	275 000	92 %	25 000	8 %	300 000
6797 - Annen bistand	0	0 %	1 528 000	100 %	1 528 000	0	0 %	1 590 000	100 %	1 590 000	0	0 %	1 590 000	100 %	1 590 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	478 350	84 %	88 438	16 %	566 788	440 000	79 %	120 000	21 %	560 000	290 000	81 %	70 000	19 %	360 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	476 810	30 %	1 136 284	70 %	1 613 094	1 262 000	38 %	2 076 000	62 %	3 338 000	812 000	28 %	2 126 000	72 %	2 938 000
69xx - Telefon, porto mv	31 876	72 %	12 308	28 %	44 184	20 000	100 %	0	0 %	20 000	20 000	100 %	0	0 %	20 000
Sum Andre driftskostnader	4 954 854	45 %	6 147 506	55 %	11 102 360	5 107 000	55 %	4 226 000	45 %	9 333 000	4 507 000	52 %	4 226 000	48 %	8 733 000
71xx - Reiser	1 116 603	17 %	5 325 596	83 %	6 442 199	1 050 000	18 %	4 740 000	82 %	5 790 000	1 050 000	18 %	4 740 000	82 %	5 790 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	23 180	93 %	1 785	7 %	24 965	110 000	96 %	5 000	4 %	115 000	110 000	96 %	5 000	4 %	115 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	22 261	95 %	1 257	5 %	23 528	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
77xx - Annen kostnad	7 175	100 %	0	0 %	7 175	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
Sum Reiser og andre driftskostnader	1 169 219	18 %	5 328 648	82 %	6 497 867	1 160 000	20 %	4 745 000	80 %	5 905 000	1 160 000	20 %	4 745 000	80 %	5 905 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
Sum Finansposter og overføringer	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
TOTALT	18 799 433	19 %	81 193 276	81 %	99 992 709	19 566 019	20 %	79 892 980	80 %	99 458 999	18 586 889	19 %	80 872 111	81 %	99 459 000
Tildeling/budsjettramme:	18 403 907	19 %	77 123 094	81 %	95 527 001					99 459 000					99 459 000
Merforbruk R2023:	-395 526	9 %	-4 070 182	91 %	-4 465 708										



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Audun Sæbø	702	23/02157-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
9/24	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Christel B. Eriksen

Tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

Vedlegg:

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold
Kirkerådets forventningsdokument for LIM
Kontaktmøtets behandling av LIM-rapport
Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

Saksorientering

Kontaktmøte for Nord-Hålogaland bispedømme satte ned et partsammensatt utvalg som arbeidet med temaet likestilling, inkludering og mangfold i løpet av 2022. Utvalget leverte en rapport etter arbeidet med flere forslag til tiltak og områder Nord-Hålogaland bispedømme ble utfordret på å arbeide videre med. Rapporten ble levert like før jul 2022. I løpet av 2023 ble rapporten drøftet med prostene i bispedømmet og kontaktmøtet. Bispedømmerådet har hatt saken opp til behandling på flere møter i løpet av 2023, senest på bispedømmerådsmøtet 13.-14. desember 2023.

I tillegg til rapporten fra utvalget har rDnk to dokumenter som er viktig i arbeidet med temaområdet, nemlig Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold og Kirkerådets forventningsdokument for LIM.

I det følgende er det lagt vekt på at våre tiltakspunkter og handlingsområder ses i sammenheng med kirkerådet og kirkemøtets vedtak i de nevnte dokumentene.

Det foreslås at tiltaks – og handlingsplanen har følgende formulering som overordnet målsetting:

*Nord-Hålogaland bispedømme skal være et bispedømme for alle.
Bispedømmet skal jobbe aktivt for å inkludere alle mennesker.
Nord-Hålogaland bispedømme (NHB) skal være en arbeidsgiver som fremmer likestilling og mangfold.*

Se vedlegg: **Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold rDnk**

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtar det framlagte forslag til tiltaks- og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold med de endringer som kom fram i møtet.

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

Vedtatt i Kirkerådet, september 2021 (KR 95/21)

1. STYRING OG LEDELSE				
Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
<p>1.1 Et tydeligere lederansvar.</p> <p>a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfolds- arbeidet skal inngå som tema i styringsdialog.</p> <p>b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfolds arbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen</p> <p>c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. • LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget • Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Menighetene • Bispedømmene, • Preses og Direktør Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet – HR • Menighetene • Bispedømmene, 	<p>første møte 1. oktober 2021</p>	<p>Ledermøter osv. Samordningsavtale. Tilskuddsbrevene.</p>
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> • Felles varslingsystem Dnk 	<p>IMPLEMENTERING 31.09.2021 –Kirkerådet HR</p>	11.2021	

	<ul style="list-style-type: none"> Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) Leder på alle nivå Vernetjeneste 	<p>Kontinuerlig</p> <p>(følge prosedyre)</p>	
<p>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 	<ul style="list-style-type: none"> Kirkerådet Kirkerådet – Virksomhets-styring Bispedømmene AMU og RAMU 		<p>Styrings-dialogene en viktig arena</p>

	formål om likestilling uavhengig av etnisitet, kjønn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.			
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutterings-kampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • kommunikasjonsavdelinger 		(For eksempel - Markering av Downs syndromdagen og FNs dag for funksjonshemmede (Some), Pride, Kvinnedag osv)
1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 		
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				

Delmål	Tiltak	Ansvar	Når/ Frist	Kommentar
2.1 Sikre mangfolds-kompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	<p>Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver.</p> <p>Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.</p> <p>E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt)</p> <p>Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Dato kommer Kontinuerlig	
2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings- og mangfoldkompetanse etterspørres • - og inngår som et kriterium ved lederevalueringer. • Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	Kontinuerlig	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			
2.3 God personal- og likestillingspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeider-samtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Bispedømmene • Kirkerådet 		
2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsmoduler • Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner • Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste, 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • - Kirkerådet - Seksjon for diakoni og samfunn 		<ul style="list-style-type: none"> • Webinar «Gudstjeneste – for alle?» • Initiert redigering av kursopplegget om Tilværelsens gave for frivillige i samarbeid med K-stud
2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.	<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjørelsesplikt og aktivitetsplikt • Ansatte kurses i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet og KA • Vernetjeneste 	Kirkeledersamling 1-2 nov HVO 8.-9. nov	LDO seminar

Rom for alle – bruk for alle

Forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke

*Her er ikke jøde eller greker, her er ikke slave eller fri, her er ikke mann og kvinne.
Dere er alle én i Kristus Jesus. Gal. 3,28*

Verdigrunnlag

- ❖ Alle mennesker er skapt i Guds bilde med samme likeverd og ukrenkelige verdi.
- ❖ Enhver har rett til å definere sin egen identitet, erfare frihet og bruke sine evner, så fremt det ikke fratrar andre de samme muligheter.
- ❖ Menneskerettighetene, norsk lov og bærekraftsmålene legges til grunn arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.
- ❖ Noen enkeltpersoner og grupper trenger et særlig vern og positiv diskriminering for å få sine rettigheter ivaretatt og realisert sitt potensiale.
- ❖ Likestilling og mangfold krever endring for å oppnå rettferdighet.

Kirkens fellesskap preges av livsglede, hvor Guds kjærlighet samler oss og hvor mangfoldet blant medlemmene vedsettes.

- Alle mennesker skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirkens mange rom.
- Kirken har nulltoleranse for alle former for diskriminering som hindrer mennesker i å oppleve seg som et fullverdig medlem av fellesskapet og som begrenser en i å ta i bruk sine evner og kompetanse i kirkens tjeneste.
- Barn og unge skal oppdras til tillit og toleranse for mangfold. De skal utrustes til å gjenkjenne og motarbeide diskriminering og urett.

Kirkens oppdrag er å formidle evangeliets frigjørende kraft i møte med alle mennesker, slik at de kjenner seg elsket av Gud og verdsatt av medmennesker.

- Kirken bygger åpne fellesskap preget av respekt, raushet og toleranse for mangfold, sammen med andre tros- og livssynssamfunn, sivilsamfunnsorganisasjoner og myndigheter.
- Kirken bidrar til å oppfylle bærekraftsmål nr. 5 for å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet, lokalt, nasjonalt og globalt.
- Kirken påpeker og motarbeider urett og maktmisbruk som fører til diskriminering og nedvurdering av enkeltmennesker eller grupper av mennesker.

Kirken som arbeidsgiver forplikter seg på å sikre at ingen ansatte utsettes for diskriminering og at alle ansatte verdsettes og får brukt sin varierte kompetanse.

- Alle med arbeidsgiveransvar stimulerer og legger til rette for et likestilt og inkluderende mangfold blant kirkens ansatte.
- Alle med arbeidsgiveransvar kjenner og gjør sin plikt for å fremme likestilling og avverge alle former for diskriminering.
- Arbeidsgiver tilbyr kompetanseutvikling og medarbeiderskap som ansvarliggjør og utrunder kirkens ansatte, slik at de fremmer likeverd, likestilling og mangfold - både i arbeidsfellesskapene og i menighetene.
- Forventningsdokumentet konkretiseres i Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Vedtatt av Kirkerådet, september 2021 (KR 95/21)

LIM Handlingsplanen for perioden 2023-2025

	Tiltak	Tidsfrist	Kommentarer/momentene fra Kontaktmøte
Kjønn og likestilling			
<i>Formell diskriminering</i>			
Bispedømmet må skaffe en oversikt over hvilke gudshus som inngår i biskopens forordning av gudstjenester og/eller som brukes til kirkelige handlinger hvor kvinnelige prester eller andre grupper prester nektes adgang til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger.	Følges opp av proster og ber om en oversikt	1.sept.2023	<i>Administrasjonen følger opp denne saken innen fristen.</i>
Bispedømmet må få oversikt over hvilke regler og praksiser som finnes lokalt når menighetsmedlemmer av teologiske grunner ønsker mannlig prest.	Følges opp med prostene og ber om en oversikt over regler og dagens praksis – hvordan meldes ønske om mannlig prest	1.sept. 2023	<i>Administrasjonen følger opp denne saken innen fristen.</i>

Utvalget anbefaler at arbeidsgiver undersøker med likestillingsombudet om de faktiske praksisene under punkt 1 og 2 er lovlige i en organisasjon som anser kvinner og menns prestetjeneste som likestillt.	Administrasjon ved bispedømmekontoret følger opp snarest.		<i>Ved henvendelse til likestillingsombudet ble det presisert fra ombudet at det er eget syn som må ligge til grunn dersom en lovlig diskriminering skal finne sted. Når kirken har det syn at både kvinner og menn kan være prester er det vanskelig å se at praksisene nevnt ovenfor er i tråd med loven.</i>
Utvalget anbefaler biskopen å ikke lenger forordne gudstjenester i gudshus eid av organisasjoner som diskriminerer kvinner (og andre) ved at de ikke får forrette gudstjenester og kirkelige handlinger der.	Avhengig av svar i pkt.1. Biskopen må ta stilling til dette.		<i>Først og fremst en sak i Nord-Troms, men også Indre Finnmark og enkeltsteder i andre prosti. Det er viktig å presteskapet i det aktuelle prosti opplever seg hørt. Biskopen har et årlig møte med representanter for de læstadianske forsamlingene i Tromsø og Lyngen. Samemisjonen ser ut til å lande på at så lenge de leier ut vil de ikke stille krav til den som leier om f.eks kjønn og teologiske synspunkter hos leietaker. En utfordring med disse stedene er at det ofte er så langt til nærmeste alternativ at det er vanskelig å bare slutte å forordne gudstjenester her. Det kan være et alternativ å ikke ha forordnede gudstjenester på disse stedene, men allikevel noen få ganger ha gudstjeneste på disse stedene. Det oppfordres til en langsiktig plan for avvikling av forordnede gudstjenester i de lokalene der det stilles krav til hvilket kjønn presten har og til teologisk standpunkter. Det ligger til biskopen å vurdere hvem som skal være prest.</i>
Utvalget anbefaler at praksisen med at menighetsmedlemmer av teologiske grunner kan få gjennomslag i ønsket om mannlig prest avsluttes	Ønske om Mannlig prest – teologisk begrunnet Drøftes i kontaktmøte	23.mai 2023	<i>Her er det en utfordring knyttet til tjenesteordning som sier at en prest har rett til å utføre gudstjenester og kirkelige handlinger i sitt tjenestedistrikt. Det er allikevel prosten som styrer prestetjenesten i prostiet og det bør være praksis at alle henvendelser om å ta kirkelige handlinger utenfor avtalt tjenestemønster avklares med prost. Dette punktet bør det være en samtale i prostiene om.</i>

<p>Bispedømmet må få oversikt over lønnsforskjeller basert på kjønn. Dokumentert forskjellsbehandling skal etter avtaleverket utlignes uavhengig av alminnelige lønnsforhandlinger. Noen av forskjellene er kanskje ikke åpenbar forskjellsbehandling, derfor bør kvinners lønn ha prioritet ved lokale lønnsforhandlinger. Ved nyansettelser må Nord-Hålogaland bispedømme sørge for at kvinner ligger over gjennomsnittslønn.</p>	<p>Lønnsforskjeller. Administrasjonen må legge fram en oversikt</p>		<p><i>Det forventes en oversikt ifm lønnsoppjøret i høst hvor en slik oversikt vil foreligge. Det er en bestemmelse i HTA som forplikter arbeidsgiver å legge frem en oversikt over lønnsforskjeller hvert år. Det er enighet om at det er lønsplassering som er interessant i vårt lønnsystem når det gjelder evt ulikheter i lønn mellom kjønn. Kontaktmøte er ikke enig i at kvinner skal som hovedregel få en høyere startlønn enn menn.</i></p>
<p>I Nord-Hålogaland bispedømmeråd er erfaringen at noen medlemmer av prinsipielle årsaker ikke stemmer for ansettelse av kvinnelige prester. Ved ellers stemmelikhet vil menn få stillinger pga. sitt kjønn. Utvalget mener at lovligheten av dette må undersøkes. Uavhengig av dette oppfordrer vi nåværende bispedømmeråd til å drøfte praksisen.</p>	<p>Nord-Hålogaland bispedømmeråd</p> <p>Her må en sjekke lovligheten av å være avholdende. Administrasjonen følger dette opp.</p>	<p>23.mai 2023</p>	<p>Ved innføring av nytt personalreglement vil dette antakelig ikke være en aktuell problemstilling ved ansettelser av prestene. Ansettelse av prost vil fortsatt ligge til bispedømmerådet.</p>
<p>Utvalget utfordrer mannlige prester til å ikke ta på seg</p>	<p>Prosten må tematisert det på prostisamling evt.</p>		<p><i>Kontaktmøte er enig i at dette bør være tema på en prostisamling.</i></p>

oppgaver som egentlig skal ivaretas av en kvinnelig kollega.	medarbeidersamtalen, - hvordan praktiseres det. Hvilket rolle skal prostene ha... «Man ønsker å unngå at kvinner blir satt til side pga. teologiske grunner ...»		
<i>Formelle praksiser</i>			
Utvalget ber bispedømmet iverksette aktivitets- og redegjørelsesplikten i henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 26, 1. ledd: Arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I bispedømmets årsmelding må det henvises til og redegjøres for hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten er fulgt. Utvalget ber biskopen kreve at prostene rapporterer på det samme i sine årsmeldinger, og at biskopen gjennom sin representant ber fellesrådene gjøre det samme. Bispedømmets redegjørelse skal årlig drøftes	Prostene – må også redegjøre for aktivitet og redegjørelsesplikt i sine rapporter – Kirkefag må innarbeid i årsrapporten. Fast tema på RAMU.		

med ansattes representanter og verneombud i RAMU.			
Utvalget anbefaler at en i utlysninger av lederstillinger tydeliggjør ønsket om å øke andelen kvinner. ²	I utlysningsteksten i dag står det «kvinner oppfordrer til å søke» - drøftes		<i>Er dette en setning som har mistet litt av sin betydning, bør den erstattes av noe mer proaktivt. Uavhengig av denne setningen er vi forpliktet på likestilling – og diskrimineringsloven som sier at det skal praktiseres at der kandidater av ulikt kjønn stiller likt skal den kvinnelige søkeren tilsettes.</i>
. Utvalget krever at formuleringen «kvinner oppfordres til å søke» følges opp ved at arbeidsgiver legger en plan for oppfølging av kvinner som tilsettes i prestestillinger i områder der man vet at presten/prosten vil møte motstand på grunn av sitt kjønn. ³	Ja, det følges opp. Drøftes hvordan dette skal nedfelles i handlingsplanen		<i>Det er viktig at dette tas i den konkrete situasjonen, da det antakelig vil være ulikt hva den/de det gjelder har behov for. Kontaktmøte presiserer at det er viktig at dette skjer.</i>
<i>Holdningsbyggende arbeid</i>			
Utvalget oppfordrer til samtaler lokalt med både kvinner og menn om hva som stenger for likestilling. Dette bør skje på prostinivå med basis i undersøkelsen om arbeidsmiljø for kvinnelige prester.	Prostenes ansvar		
Utvalget ønsker at spørsmål om likestilling og kjønn skal ha en sentral plass ved alle intervjuer ved ansettelser, i	Revidere intervjuguidene		<i>Praksis i dag er at det alltid stilles spørsmål ved søkerens samarbeidsholdninger, også ift kjønn. Det er viktig at vi har en bevisst holdning til språkbruk. Det vil også være viktig å styrke lederkompetanse på dette området og bidra til at</i>

innhenting av referanser og i medarbeidersamtaler. Dette vil være særlig viktig i lederansettelser			<i>kjønn og likestilling er en viktig del ved all lederutvikling hos oss.</i>
Funksjonshemming, -likestilling, inkludering og mangfold			
<i>Formell diskriminering</i>			
Utvalget anbefaler at det lages en oversikt over alle bygg vårt bispedømme bruker med tanke på universell utforming. Det bør også lages en handlingsplan som må inn i alle årsmeldingene til menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd. Her må det ligge en oversikt over forhold som toalett, lydanlegg, trapper, dørstokker, belysning, gelender, ramper, benk og stoler, glutenfri oblater, alterpartiets utforming, parkeringsplass for funksjonshemmede, digitale verktøy, salmebøker med stor skrift.	be om en oversikt fra kirkevergene vedr. kirkebygg – kan biskopens etterspørre informasjon, visitas,		<p><i>Kontaktmøte tror at biskopens navn har noe å si, og viser til at da biskopen stilte krav til samisk i alle våre gudstjenester så ble det i svært stor grad fulgt opp av våre ansatte. Kontaktmøte oppfordrer til å ansvarliggjøre prestene og anbefaler at biskopen skriver et brev om dette tema.</i></p> <p><i>Samme tema vil komme som sak på årets kirkemøte, <u>KM 07/23 Likeverdige tilgjengelighet og tilhørighet - universell utforming av og i kirken</u>, vedtaket her bør benyttes strategisk i dette arbeidet i vårt bispedømme.</i></p> <p><i>Kan et forslag til mal for årsberetning/årsmelding fra menighetene sendes ut fra bispekontoret hvor dette er et av punktene det spørres om?</i></p>

<p>Utvalget har diskutert formuleringen i utlysningstekster om å disponere bil og ha sertifikat, og vi ber arbeidsgiver undersøke om dette strider mot lovverket. Om det er lov å etterspørre sertifikat, ber vi arbeidsgiver kartlegge hvilke stillinger som kan utlyses uten dette ønsket, og da ikke bare sentrumsstillinger. Det bør ses på hvilke muligheter en har for å finne andre gode løsninger på transport. Det er veldig viktig at slike praktiske anliggende løses på systemnivå og ikke på individnivå.</p>	<p>å disponere bil– ber HR om avklare regelverket.</p>		<p><i>Arbeidsgiver kan stille krav til f.eks førerkort o.l. I dag har lagt oss på linjen at vi sier det er ønskelig. Vi har ansatte som ikke har førerkort og håndterer de tilfellene på en tilfredsstillende måte.</i></p> <p><i>Skal kravet strammes inn noen steder til krav om førerkort kl B og at en disponerer bil?</i></p>
<p>Når det gjelder rekruttering til prestatjenesten påpeker utvalget at slik ordlyden i Forskriftens §5 Vurderingskriterier for profesjonsutdanningen i teologi «studenten er ikke i stand til å utføre de yrkesmessige handlinger som praksis krever» kan det gi rom for ekskludering av studenter med funksjonshemming. Utvalget mener det er nødvendig å</p>	<p>Dette punktet handler om skikkethet til profesjonsutdanning i teologi. Studiestedet som forvalter skikkethetsvurderingen.</p> <p>Vi har ansatte som har funksjonsnedsettelse – punkt 3 bommer på målet.</p>		<p><i>Bispemøtet har vedtatt nye formuleringer og det antas at det endrer situasjonen som her beskrives.</i></p>

undersøke hvordan denne sikkerhetsforskriften praktiseres og tolkes. Det påpekes at ingen andre yrkesprofesjoner har denne form for formulering. Det er også påfallende få prester med funksjonshemming, noe som tyde på at det er en kultur for at presten skal være fullstendig funksjonsfrisk.			
Utvalget erfarer at ikke alle digitale systemer tilfredsstiller kravene til universell utforming. Vi ber bispedømmet om å løfte frem disse problemstillingene for Den norske kirke nasjonalt og være en pådriver for at dette får snarlige løsninger.	Ja, dette kan løftes opp.		<i>Dette er også tema i Kirkemøtesak KM 07/23 Likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet - universell utforming av og i kirken. Arbeidsgiver må ha fokus på universell utforming på alle plattformer som benyttes av våre ansatte.</i>
<i>Formell praksiser</i>			
Bispedømmet iverksetter aktivitets- og redegjørelsesplikten som det står i lov om likestilling og forbud mot diskriminering §26, 1. ledd. Arbeidet skal dokumenteres ved å henvise og redegjøre for hvordan	Rapportere på hvordan det arbeides med disse problemstillingene i årsmeldingen. Prost og bispedømmerådet.		<i>Dette gjøres ifm årsrapporteringen, men det kan synes som at det bør gjøres tydeligere.</i>

<p>denne plikten er fulgt. Dette må komme klart frem i årsmeldingen til menighet, fellesråd, prost og bispedømmeråd.</p>			
<p>Utvalget foreslår også å øke fokuset på psykisk helse blant de ansatte. Alle har en psykisk helse, også prester. Vi ser at det kan være nødvendig med økt veiledning og mulighet for å bearbeide belastende inntrykk og hendelser. Det bør være en systematisk oppfølging av prester som har beredskapsvakt, og at erfaringene med dødsbud ikke individualiseres, men arbeides med kollektivt. Utvalget foreslår at prestene får i ansvar å ta kontakt med prestene etter endt vakt. Der ansatte har behov for videre oppfølging gis ekstern veiledning (f.eks. ved Viken senter). Vi ber arbeidsgiver tydeliggjøre dette tilbudet for alle ansatte. Ved annen form for psykisk belastning, for eksempel fare for utbrenthet, konflikt mellom arbeid og fritid m.m. ønsker vi at tilbud</p>	<p>Prost skal følge opp prester i beredskap. Det gis arbeidsveileder. Det tilbys inntil samtaler med Viken senter.</p>		<p><i>Det forventes at gjeldende avtaler følges, f.eks HMS retningslinjer for beredskap. Fra arbeidsgiver er det ikke et ønske om å ha en plan om å benytte private helsetjenester. Det stilles spørsmål om vi bør ha en avtale med en bedriftshelsetjeneste.</i></p>

om ekstern veiledning blir tydeligere. Utvalget ber arbeidsgiver vurdere å dekke utgifter til psykolog for ansatte som har behov for bistand ved arbeidsrelaterte utfordringer.			
<i>Holdningsbyggende arbeid</i>			
Utvalget foreslår at det på bispedømmenivå tas tak i holdningsskapende arbeid. Et verktøy i denne prosessen kan være å bruke Kirkenes Verdensråds dokument om funksjonshemming og kirke; Tilværelsens gave (the Gift of Being).	Anbefalt verktøy «The gift of being» – oppfordrer prostiene til å ha det som studietema. De gis EVU tilbud kurs på tema.		<i>Dette er tema på et av høstens EVU-kurs. Kan på sikt se om dette er et tema som kan gjennomføres som studieprovis, lik «Kunsten å snekre en preken».</i>
Det trengs å gjøres en grundig jobb i forhold til funksjonshemmingsteologi, både på studiestedene og i Den norske kirkes rådsstruktur. Kirkerådet har begynt arbeidet, det samme har Presteforeningen. Det er nødvendig med kjennskap til FN-konvensjonen om funksjonshemming (CRPD)	Dette punktet er ikke adressert til arbeidsgiver		

som også har en relasjonell og anerkjennende forståelse av funksjonshemming			
Utvalget ber arbeidsgiver løfte funksjonshemmingsteologi og universell utforming på stiftsdagene, og invitere foredragsholdere som kan kurse de ansatte. Det er naturlig å sende ansatte fra hvert prosti på den årlige HEL-konferansen.	oppfordrer til å ha som tema på stiftsmøte. Bispedømmet sender repr. til HEL-konferansen.		<i>Anbefales som tema på stiftsmøte 2024. Vi hadde god representasjon på årets HEL-konferanse. Det har vært luftet muligheten for å gjennomføre HEL-konferansen i vårt bispedømme.</i>
Den norske kirke må ta høyde for mangfoldet på alle nivå. Det kan bety at tempoet på menighets, prosti og -bispedømmenivå må senkes og noen ambisjoner kanskje må justeres. Utvalget foreslår at prostene leder en samtale i prostiene om disse forholdene.	Prostene følger opp		<i>Dette bør være tema på medarbeidersamtalen hver gang. Det oppfordres til en større bevissthet om ambisjonsnivå. Er det en tendens til at de med mest kapasitet er det som bestemmer tempo og ambisjonsnivå?</i>
LHBT+ og LIM			
<i>Formell diskriminering</i>			
Utvalget ber om at det klargjøres om Nord-Hålogaland bispedømme, og	NHB har ikke en policy som tillater forskjellsbehandling ut fra samlivsform.		<i>Sak på kirkemøtet om kirken skal avstå fra denne muligheten. Den benyttes ikke på ansettelse i Nord-Hålogaland bispedømme per i dag.</i>

<p>fellesråd her, har en policy som tillater forskjellsbehandling ut fra samlivsform. Utfordringen gjelder på flere nivåer. Det gjelder både konsekvensene av å ha en slik policy og spørsmålet om på hvilken måte en vil ivareta LHBT+-personer som i dag jobber i bispedømmet.</p>			
<p><i>Formell praksiser</i></p>			
<p>Utvalget ber bispedømmet iverksette aktivitets- og redegjørelsesplikten i henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 26, 1. ledd: Arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I bispedømmets årsmelding må det henvises til og redegjøres for hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten er fulgt i forhold til ansatte med LHBT+- identitet. Utvalget ber biskopen kreve at prostene</p>	<p>se de to øvrige punktene i de forrige kapitlene</p>		

<p>rapporterer på det samme i sine årsmeldinger, og at biskopen gjennom sin representant ber fellesrådene gjøre det samme. Bispedømmets redegjørelse skal årlig drøftes med ansattes representanter og verneombud i RAMU.</p>			
<p>Utvalget ber om at bispedømmet i samarbeid med Kirkerådet og KA kartlegger hvorvidt det finnes en beredskap for å håndtere de psykososiale utfordringene det er å ha en LHBT+-identitet og være ansatt i kirka. Eventuelt sørge for å styrke denne beredskapen.</p>	<p>Drøftes i kontaktmøte... hva forventes her'</p>		<p><i>Det trengs en aktiv holdning for å etablere NHB som et «trygt» bispedømme. Bør bispedømmerådet si noe om at vi er et trygt bispedømme? Samfunnet, inkludert kirken, har ikke en infrastruktur for å legge til rette for/ta imot andre kjønnsidentiteter. Dette må vi jobbe for.</i></p>
<p><i>Holdningsskapende arbeid</i></p>			
<p>Utvalget anbefaler at prostene tar ansvar for at likestilling og ikke-diskriminering settes på dagsorden i menighetene. Kurset «Trygge rom» skal i 2023 gjennomføres i alle prosti.</p>	<p>Det er vi i gang med.</p>		

Dette gir en mulighet til å videre arbeide med temaene LHBT+ og arbeidsmiljø, og øke bevisstheten om språk som kan oppleves som krenkende eller diskriminerende.			
Arbeidsgiver må sikre at medarbeiderne er kjent med plikten til å varsle ved diskriminering og hvordan dette meldes fra kirken.no.	Mitt varsel		

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold rDnk			Tiltak og handlingsplan Nord-Hålogland bispedømme	
1.STYRING OG LEDELSE				
<i>Delmål</i>	<i>Tiltak</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tiltak</i>	<i>Konsekvens</i>
1.1 Et tydeligere lederansvar. a) Etablere likestilling som et tydelig og prioritert ansvar hos ledelsen. Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog. b) Strategisk forankring av likestillings- og mangfoldsarbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen c) Sette likestilling, mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.	<ul style="list-style-type: none"> • Oppnevner koordineringsgruppe for LIM med representanter fra ledelsen. • LHBT-utvalgets mandat vurderes forlenget • Kirkelig fagforum for likestilling av mennesker med funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Menighetene • Bispedømmene, • Preses og Direktør Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet • Kirkerådet – HR • Menighetene • Bispedømmene, 		
1.2 Varsling	<ul style="list-style-type: none"> • Felles varslingsystem Dnk • Gjøre varslingsystem i Dnk bedre kjent blant ansatte og medlemmer, og bygge en kultur som 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet (er iverksatt) • Leder på alle nivå (alle med arbeidsgiverfunksjon, partene, vernetjeneste osv) 		

	<p>gjør at det er trygt å varsle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker han/hun blir kjent med, og søke bistand ved behov. • Sørge for god opplæring av verneombud og tillitsvalgte om LIM felt og håndtering av situasjoner og varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leder på alle nivå • Vernetjeneste 		
<p>1.3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand</p> <p>a) Dnks Årsrapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i Dnks årsrapport. • Dnks års rapportering skal redegjøre for: <ul style="list-style-type: none"> - Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjon. - Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens 		<p>Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppfordrer alle sokn til å ha en plan for å inkludere mennesker med ulike funksjonsnedsettelse i sitt arbeid.</p>	<p>Vi tror dette vil skape større bevissthet omkring hvordan vi inkluderer alle mennesker i vårt arbeid. Det vil være en viktig prioritering og bispedømmet vil bidra med faglig oppdatering og rådgivning innenfor området slik at det ikke blir en uoverkommelig jobb for særlig små sokn å lage</p>

	Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a			en slik plan. Økonomisk vil det ikke være store utgifter knyttet til dette.
1.4 Stimulere og sikre kontinuerlig arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsmidler. Sette av likestillings- og mangfolds midler til sentrale og lokale tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • KR – Kirkefag • OU1 og OU2 (KA) • Bispedømmene 		
1.5 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet – seksjon for diakoni og samfunn 		
1.6 Synliggjøre mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasjons- og media plan. – LIM side på kirken.no • Ulike markeringer av mangfold • Rekrutteringskampanjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Menighetene • Bispedømmene, • Kirkerådet kommunikasjonsavdelinger	Nord-Hålogaland bispedømmeråd, oppfordrer prestene til å være behjelpelig med å finne prest når det kommer forespørsel om prest til gudstjeneste på stevner og arrangement.	<p>Vi vil legge til rette for at organisasjoner som ønsker prest til gudstjenestefeiring ifm stevner, leir og andre samlinger får dette.</p> <p>Det er fortsatt slik at de kristne organisasjonene er en viktig del av arbeidet i kirken og bør støttes opp så langt det lar seg gjøre. Vi vil antatt at dette medfører små økonomiske</p>

			<p>Nord-Hålogaland bispedømmeråd forventer at det benyttes samisk og kvensk på alle gudstjenester i Nord-Hålogaland bispedømme</p>	<p>kostnader for bispedømmet.</p> <p>Biskopen har allerede uttrykt dette til prestene i bispedømmet. Det er viktig at dette følges opp. Konsekvensen er at alle de «3 stammene» høres og møtes i gudstjenesten. Det er viktig at vi får høre Guds ord og gudstjenestens språk på vårt hjertespråk. Dette medfører noe økonomiske konsekvenser for bispedømmerådet da prestene må skolerer. Det er allikevel ikke en ukjent kostnad, siden vi som arbeidsgiver allerede bidrar til en slik skoling.</p>
--	--	--	---	--

1.7 Universell utforming	Det settes av ressurser til universell utforming av kirkeliv	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet • Bispedømmene 	Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppfordrer alle sokn til å jobbe for at kirkene i vårt bispedømme er universelt tilgjengelige.	<p>Alle får enkelt tilgang til våre kirker og kan delta i gudstjenester, kirkelige handlinger og andre arrangement uavhengig av funksjonsevne. Det vil styrke oss som kirke om vi klarer å legge til rette for at alle, uavhengig av funksjonsnivå, kan delta i det som skjer i den lokale kirken uten å møte på hindringer. Dette kan være fysiske hindringer, hindringer knyttet til syn eller hørsel osv.</p> <p>Det er videre et viktig tiltak for å ivareta vår forpliktelse til å være en landsdekkende folkekirke.</p> <p>Det antas at dette vil kunne medføre</p>
---------------------------------	--	--	---	---

				<p>store økonomiske konsekvenser for fellesrådene. Det er fellesrådene som har ansvar for at kirkebyggene har de fasilitetene de skal og bør ha. Siden det ikke finnes en samlet oversikt over behovet er det imidlertid umulig å tallfeste dette. For bispedømmerrådet vil det antakelig gi noe arbeid til kirkefagavdelingen, men kompetansen til dette er tilstede i avdelingen i dag. Det antas at det for bispedømmerrådet ikke gir vesentlig merkostnader.</p>
2. KOMPETANSE- OG KARRIERE- UTVIKLING				
2.1 Sikre mangfoldskompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	<ul style="list-style-type: none"> Lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfolds perspektiver. 	<ul style="list-style-type: none"> Menighetene Bispedømmene, Kirkerådet Vernetjeneste Partene 	<ul style="list-style-type: none"> Nord-Hålogaland bispedømmerråd skal ha et mangfoldsperspektiv ved 	Det er viktig for oss som organisasjon at vi har et mangfold blant våre ledere,

	<ul style="list-style-type: none"> • Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse. ‘ • E-læringsplattform og moduler (f.eks. aktivitets og redegjørelsesplikt) • Et utarbeidet samtaleopplegg om arbeidsmiljø og medarbeiderskap til bruk i alle prostier. 		<p>ansettelse av ledere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømmeråd skal være en arbeidsgiver som legger til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelser kan ha tjeneste i bispedømmet 	<p>særlig knyttet til kjønn. Det viser seg at de organisasjonene som har et mangfold i sitt arbeidsfellesskap presterer bedre og løser oppgaver bedre. Dette mener vi det er viktig at vi har et fokus på. Skal vi være en landsdekkende folkekirke her i nord krever det at vi har en mangfoldig ledelse som evner å se tiden vi lever i.</p> <p>Det er en uttalt målsetting at vi som arbeidsgiver bidrar til at mennesker med funksjonsnedsettelser kan gjøre tjeneste i vår kirke. Det beriker arbeidsmiljøet og bidrar til meningsfull</p>
--	---	--	--	---

				<p>tjeneste for den enkelte. Det antas at det gir noen konsekvenser i det daglige. Den som er leder må tenke fornuftig og kreativt om hvordan en best kan ivareta hele arbeidsfellesskapet og samtidig gjennomføre de oppgaver som ligger til arbeidet. Det kan gi oss som arbeidsgiver kostnader og samtidig finnes det gode støtteordninger i det offentlige. Det vil det være viktig at en jobber med holdninger knyttet til temaet.</p>
<p>2.2 Rekruttere og beholde medarbeidere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ved rekruttering til lederstillinger skal likestillings og mangfoldkompetansene etterspørres <ul style="list-style-type: none"> - og inngår som et 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet • Vernetjeneste • Partene 	<ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømmeråd skal prioritere å sende ansatte på HEL-konferansen, og oppfordrer samtidig 	<p>Dette er viktig kompetanseheving blant våre ansatte. Det vil gi kompetanse i prostiene som kan nyttiggjøres både</p>

	<p>kriterium ved lederevalueringer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater. • Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. • Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV. • Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater. • Graviditet og foreldrepermisjon. Det spørres ikke om graviditet eller 		<p>fellesrådene til å gjøre det samme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømmerådet ber om at Inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelser blir faglig fokus for alle kirkelige ansatte i 2025 	<p>til felles fagdager og til arbeid lokalt rundt i prostiene.</p> <p>Økonomisk vil det komme på rundt kr 10 000 -15 000,- per deltaker. I 2024 er planlegges det HEL-konferanse i samarbeid med NND, Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland bispedømmer.</p> <p>I 2025 planlegges Nasjonal HEL-konferanse.</p> <p>Det vil gi et kompetanseløft for alle ansatte i Nord-Hålogaland bispedømme slik at vi erfares som en enda mer inkluderende kirke enn i dag. Det økonomiske antas å kunne løses innenfor normale budsjettammer.</p>
--	--	--	---	--

	<p>permisjon under jobbintervjuer. Det utelukkes ikke kandidater fordi de er gravide eller skal ut i foreldrepermisjon. Dersom jobbsøkeren selv er åpen om graviditet og permisjon spiller ikke det negativt inn på muligheten for å få jobb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i lederstillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte og tilsatte). • Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn. • Det utarbeides en mangfolds erklæring for Dnk til bruk i utlysningstekster 			<p>Det planlegges med felles stiftsdager i 2025, hvor dette vil være et tema som kan bidra til en felles forståelse og kompetanseheving blant alle kirkelige ansatte.</p>
--	--	--	--	---

<p>2.3 God personal- og likestillingspolitikk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temaet tas opp i medarbeidersamtaler gjennom spørsmål om diskriminerings-erfaringer og behov for universell utforming. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledere på alle nivå • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømme oppfordrer biskopen til å forordne gudstjenester i lokaler hvor alle våre ansatte kan forrette gudstjenester. 	<p>Det er biskopen som forordner gudstjenester. Det kan derfor argumenteres med at det er biskopen som må konsekvensutrede dette spørsmålet i sin fulle bredde. Skal bispedømmerådet allikevel komme med en slik oppfordring må noen konsekvenser nevnes.</p> <p>Det vil antakelig bli slik at ikke bare forordnede gudstjenester, men også kirkelige handlinger ikke lenger gjennomføres i disse lokalene. Det er ingen tvil om at det noen steder vil oppleves som at «vår kirke» da blir borte. Noen steder er dette eneste mulighet i</p>
--	--	--	---	---

			<p>mils omkrets til å feire gudstjeneste. Andre steder kan det finnes gode alternativer i akseptabel avstand. I vår mobile verden må vi anta at det vil finnes løsninger for de gudstjenestene som da må flyttes til et annet sted, selv om «vår kirke» ikke lenger har forordnede gudstjenester eller kirkelige handlinger.</p> <p>Det viktigste argumentet vil være at vi som kirke ikke kan diskriminere våre egne ansatte med begrunnelse i hva en annen organisasjon mener. Kirken syn er at kvinners og menns prestedtjeneste er likeverdige. Dette</p>
--	--	--	---

			<p>taler for at en enten må avslutte å forordne gudstjenester i disse lokalene, eller kommer til en enighet med utleier om at det ikke stilles andre krav til hvem som kan forrette gudstjenester enn de den norske kirke v/biskopen selv stiller.</p> <p>Konsekvensen at våre egne ansatte ikke diskrimineres vil veie svært tungt. Det veier også tungt at det store flertall av kirkens medlemmer anser det som et større problem at vi diskriminerer våre kvinnelige ansatte enn at de er prester på lik linje med menn. Det er mange, også i de områdene der vi har slike avtaler,</p>
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømme oppfordrer kirkekontorer og proster til å sørge for at alle prester, uavhengig av kjønn og meninger, benyttes til gudstjenester og 	<p>som er positive til kvinners prestedtjeneste.</p> <p>Konsekvensene vil for noen oppleves som svært negative fordi de mister gudstjenestetilbud i «sin kirke». For våre kvinnelige prester vil konsekvensene være svært positive, det samme vil det være for oss som arbeidsgiver.</p> <p>Dette vil være et viktig tiltak overfor våre kvinnelige prester. Det at de slipper å stå i en uholdbar situasjon ved å måtte si «ok, jeg lar noen andre ta begravelsen/vielser fordi jeg er kvinne» vil være borte. Vi som arbeidsgiver vil</p>
--	--	--	--	---

			<p>kirkelige handlinger.</p>	<p>ivareta vår plikt ikke å diskriminere. Det kan tenkes at noen opplever det vanskelig at det gjennomføres begravelse i regi av kirken dersom de får en kvinnelig prest. Det er viktig at vår holdning og praksis blir kommunisert tydelig slik at alle våre medlemmer vet at vi ikke diskriminerer våre egne ansatte når det kommer til å fordele tjeneste mellom prestene.</p> <p>Det er vanskelig å se at dette får økonomiske konsekvenser for bispedømmeråd og/eller fellesrådene.</p> <p>Det er en forventning fra</p>
--	--	--	-------------------------------------	---

			<ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømme ber administrasjonen ferdigstille en plan for å ivareta ansatte med LHBTQ+ identitet innen utgangen av 2024 	<p>kirken sentralt og de offentlige myndigheter at arbeidsgiverne har en plan for ivaretagelse av ansatte med LHBTQ+identitet. Undersøkelser både fra kirken «Å være en sak» og ellers i arbeidslivet viser at det er krevende for mennesker med LHBTQ+ identitet å trives i arbeidsmiljøet. Ved å ha en plan for ivaretagelse kan vi legge forholdene bedre til rette, være i forkant og ha relevante tiltak tilgjengelig når det er behov for støtte både til leder og arbeidstaker. En plan vil bidra til at vi ses på som en god arbeidsgiver og det vil sette oss bedre i stand til å ta vare på ansatte</p>
--	--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> • Nord-Hålogaland bispedømmeråd skal gjennomføre 	<p>med LHBQT+identitet også om de opplever motstand og diskriminering fra kirkens medlemmer.</p> <p>Det antas at administrasjonen kan utarbeide en plan innenfor de rammer den allerede har. Det kan selvsagt medføre noen kostnader knyttet til personalivaretakelse, men dette antas at det ikke vil medføre vesentlig større utgifter enn det som allerede settes av til personaltiltak.</p> <p>Det er i samarbeid med de tillitsvalgte blitt enighet om at en slik samling gjennomføres årlig frem til 2025,</p>
--	--	--	---	--

			nettverkssamling for kvinnelige prester hvert år	<p>deretter evalueres det om dette er noe som skal gjennomføres årlig eller annethvert år.</p> <p>Samlingen er særlig viktig for de som er alene kvinne eller få kvinner i prostiet. Det er viktig at en får møte andre prester i samme situasjon hvor en både kan reflektere omkring egen situasjon og få faglig relevante innspill. Det bidrar også til å bedre arbeidsmiljøet blant de kvinnelige prestene.</p> <p>Økonomisk er det ingen nye utgifter knyttet til dette.</p>
2.4 Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftes frem i innførings/introduksjonsplan for nytilsatte.	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsmoduler • Mal til introduksjons-samtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om 	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Menighetene • Bispedømmene • Kirkerådet 		

	<p>risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legge til rette for kompetanseheving om universell utforming og funksjonshemming, spesielt innen trosopplæring og gudstjeneste, 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet - Seksjon for diakoni og samfunn 		
<p>2.5 Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i annet opplærings-tilbud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arrangere seminar og workshop for å øke kompetansen om redegjørelsesplikt og aktivitetsplikt • Ansatte kurses i «Kirken skaper trygge rom» - LHBT og kirke. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet og KA • Vernetjeneste 		



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne B. Skoglund	421	24/00686-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Miriam Zahl

Delegasjon til bispedømmerådet AU

Saksorientering

Nord-Hålogaland bispedømmeråd fastsetter følgende delegasjonsreglement for rådets arbeidsutvalg (AU). Delegasjonsreglementet er vedtatt med hjemmel i Kirkeordningen §25.

1. SAMMENSETNING.

AU skal ha 3 medlemmer. Bispedømmerådet leder, nestleder og biskop skal være medlemmer.

Bispedømmerådet leder er også leder av AU.

Stiftsdirektøren deltar i AU med samme rett og plikt som i bispedømmerådet med utrednings- og innstillingsansvar samt tale- og forslagsrett. Stiftsdirektøren sørger også for at det føres møtebok fra møtene.

2. FUNKSJONSTID.

AU har samme funksjonstid som bispedømmerådet.

3. FUNKSJONER.

3.1 Leder av AU innkaller til møter i AU og bestemmer dagsorden og saksliste.

3.2 AU bestemmer selv de praktiske ordningene og rutiner knyttet til sin virksomhet.

3.3 AU kan gjøre vedtak i hastesaker. Dette gjelder ikke i tilsettingsaker. Vedtak i AU refereres i det påfølgende møte i bispedømmerådet.

AU skal vise varsomhet med vedtak i saker som er av prinsipiell og omstridt karakter.

3.4 Det vil være naturlig at bispedømmerådet delegerer enkeltsaker og oppgaver til AU. Slike saker må AU behandle og følge opp på en god måte.

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtar det framlagte forslag til delegasjonsreglement for bispedømmerådets arbeidsutvalg.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Steinar Sneås Skauge	701	24/00090-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05-03.2024

Saksordfører: Anne Marit Norbakken Prestø

Kirken som samfunnsaktør (KM-sak 08/23)

Vedlegg:

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner
Vedtak KM-sak 8_23

Saksorientering

I august 2023 behandlet Kirkemøtet saken «Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner». Med samfunnsinstitusjoner menes her helsesektoren, kriminalomsorgen, Forsvaret og universitets- og høgskolesektoren. Formålet med saken var å tydeliggjøre for ansatte, institusjonene og samfunnet hvordan kirken forstår sin tjeneste i samfunnsinstitusjoner, hvorfor tjenesten er viktig for enkeltmennesker, kirken, institusjonene og samfunnet, og å gi retning for en videre prioritering og satsing.

Den norske kirkes tjeneste på samfunnsinstitusjoner er preget av ulike organiseringer og arbeidsgivere. Den kan deles i to hovedkategorier: Den ene omfatter lokalkirkens samarbeid med samfunnsinstitusjoner, som helsehus, alders- og sykehjem. Den andre omfatter vigslet personell som er ansatt ved samfunnsinstitusjoner og har sin primære tjeneste knyttet til institusjonen. Kirkemøtesaken hadde sin hovedvekt på sistnevnte kategori.

Vigslet personell som er deltids- eller fulltidsansatt i samfunnsinstitusjoner, kan igjen deles i to grupper: de som er tilsatt i Den norske kirke og de som er tilsatt ved institusjonen og har tilsyn fra biskop i Den norske kirke.

Totalt har Den norske kirke om lag 210 personer i vigslede stillinger i landets samfunnsinstitusjoner. Dette utgjør i underkant av 200 årsverk. Organisering, finansiering og tilsynsordning varierer både mellom sektorene og også dels innenfor den enkelte sektor.

I Nord-Hålogaland bispedømme er det personer i vigslede stillinger i helsesektoren (Hammerfest, Tromsø, Harstad), kriminalomsorgen (Tromsø, Vadsø), Forsvaret (flere steder) samt universitets- og høgskolesektoren (Tromsø). I tillegg kan det nevnes diakonale institusjoner/organisasjoner med et tydelig samfunnsoppdrag, men mer fristilt Crux (Tromsø), Kirkens bymisjon (Tromsø, Kirkenes) samt Viken senter (Setermoen) og den private høyere utdanningsinstitusjonen Kirkelig Utdanningscenter Nord (Tromsø).

Oppfølgingen av Kirkemøtets vedtak vil skje på ulike nivåer i Den norske kirke. Bispemøtet vil følge opp punkt 6:

- biskopens tilsynsordning for kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner gjennomgås og utvikles, spesielt med tanke på styrking av helhetlig koordinering, kirkelig forankring og integrasjon av tjenesten.

Kirkerådet vil følge opp punkt 7-9:

- Kirkerådet vurderer muligheten for å utvikle samarbeidsavtaler mellom Den norske kirke og samfunnsinstitusjonene som ikke har formaliserte avtaler, basert på allerede inngåtte samarbeidsavtaler, samt de som er under arbeid
- Den norske kirke skal styrke en helhetlig koordinering av fagutvikling for tjenestene i samfunnsinstitusjoner, og utvikle systemer for kompetanseoverføring mellom tjenestene og Den norske kirke for øvrig
- dialogen med politiske myndigheter og ledelse i samfunnssektorene om et relevant og tilpasset tros- og livssynstilbud videreutvikles, til beste for mennesker i kontakt med tjenesten

Punkt 1-5 i vedtaket uttrykker Den norske kirkes forståelse av tjenesten i samfunnsinstitusjoner. I oppfølgingen av denne delen av vedtaket kan bispedømmerådet, i tillegg til biskop og proster, ha en rolle. Punkt 1-5 er:

1. kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner er sentral for kirkens oppdrag og selvforståelse
2. tjenesten i samfunnsinstitusjoner skal være en integrert del av kirkens arbeid over hele landet
3. tjenesten i samfunnsinstitusjonene skal bidra til å ivareta det enkelte menneskets tros- og livssynsmessige rettigheter, integritet og verdighet
4. tjenesten i samfunnsinstitusjonene er et konkret uttrykk for kirkens samfunnsansvar som landsdekkende, diakonal folkekirke
5. tjenesten skal ha en profesjonsmessig bredde som synliggjør og bruker den diakonale og tverrfaglige kompetansen

I Nord-Hålogaland bispedømmes vedtatte handlingsplan kommer ikke dette tydelig til uttrykk i noen av punktene. Kirken er allerede synlig til stede som en viktig samfunnsinstitusjon innenfor helsesektoren, kriminalomsorgen, forsvaret, universitet- og høgskolesektoren i Nord-Hålogaland bispedømmet. Det er samarbeid med Crux, Kirkens bymisjon og Viken senter, samt Kirkelig utdanning i Nord. Det vil fortsatt ha prioritet.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner

DATO:	2022-08-31
SIKKERHETSGRADERING:	UGRADERT
FORMÅL:	Faglig utredning for Kirkerådet
SKREVET AV:	Nils Terje Lunde
KOORDINERT MED:	Referansegruppens medlemmer

Innhold

1 Innledning	2
1.1 SAMMENDRAG	2
1.2 BAKGRUNN OG HENSIKT	2
1.3 STRATEGISKE UTFORDRINGER	2
1.3.1 Det samfunnsmessige felt	3
1.3.2 Det kirkelig institusjonelle felt	3
1.3.3 Det profesjonsfaglige feltet	3
1.4 DEFINISJONER OG AVGRENSNINGER	4
1.5 RAMMER FOR UTREDNINGSARBEIDET	5
1.6 PERSPEKTIVER FRA TIDLIGERE ARBEID	5
1.7 HISTORISK BAKGRUNN	6
1.8 OVERSIKT OVER ORGANISERING OG STILLINGER	7
2 Prinsipielt grunnlag	8
2.1 INNLEDNING	8
2.2 SAMFUNNMESSIG LEGITIMITET	9
2.2.1 Det politiske elementet	9
2.2.2 Det juridiske elementet	9
2.2.3 Det kulturelle elementet	11
2.3 KIRKELIG LEGITIMITET	11
2.3.1 Kategorialtjeneste	12
2.3.2 Samfunnsansvar	13
2.3.3 Folkekirke i det åpne rom	14
2.4 OPPSUMMERING	15
3 Sentrale felt	15
3.1 INNLEDNING	15
3.2 TROS- OG LIVSSYNSMANGFOLD	15
3.3 PROFESJONSMESSIG SAMMENSETNING	17
3.4 ORGANISERING	18
3.5 TILSYN	19
3.6 FAGLIG UTVIKLING	20
3.7 PROFESJONSFAGLIG KOMPETANSEUTVIKLING MELLOM SAMFUNNSINSTITUSJON OG MENIGHET	22
3.8 OPPSUMMERING	22
4 Anbefalinger	23

1 Innledning

1.1 Sammendrag

De samfunnsmessige endringene innenfor tros- og livssynsfeltet, herunder de endrede relasjonene mellom staten og Den norske kirke, innebærer et behov for en helhetlig gjennomtenkning og vurdering av kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene. En slik vurdering har både samfunnsmessige, kirkeinstasjonelle og profesjonsfaglige sider.

Med samfunnsinstitusjoner menes i denne utredningen helsesektoren, kriminalomsorgen, Forsvaret og universitets- og høyskolesektoren. Selv om statskirkeordningen er opphevet har kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene fortsatt en sterk samfunnsmessig legitimitet, både forankret politisk, juridisk og kulturelt. Fra et kirkelig perspektiv er legitimiteten både knyttet til kategorialtjeneste for kirkens medlemmer, til kirkens samfunnsmessige ansvar, så vel som til et strategisk og dynamisk folkekirkeperspektiv. Det samfunnsmessige og det kirkelige perspektivet kan forstås som tjenestens ytre og indre legitimitet. Begge deler er nødvendige.

Tros- og livssynsmangfoldet i samfunnet og i samfunnsinstitusjonene er et grunnleggende perspektiv for kirkelig tjeneste i disse institusjonene. Denne kirkelige tjenesten er en strategisk satsing for å realisere både idealet om et livssynsåpent samfunn, så vel som ivaretagelse av det enkelte menneskes tros- og livssynsmessige integritet.

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner ivaretas i dag i hovedsak gjennom prester. Spørsmålet om et bredere profesjonsmessig tilfang tematiseres i denne utredningen. Videre tematiseres organisering av tjenestene både i den enkelte sektor, så vel som i rammen av rettssubjektet Den norske kirke. Nært knyttet til organisering er tilsynsordninger, hvor behovet for koordinering over bispedømmegrensene løftes frem. Et annet sentralt spørsmål er behovet for faglig utvikling, både med henblikk på faglig innretning og kompetanse, så vel som hensiktsmessige rammer for fagutvikling. I denne sammenheng løftes behovet for sentrale fagutviklingsstrukturer frem. Endelig tematiseres også behovet for en mer integrert og systematisert kompetanseutveksling mellom tjenestene og menighetsstrukturen i Den norske kirke.

1.2 Bakgrunn og hensikt

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner har vært tematisert ved flere anledninger i Den norske kirke (heretter også kalt kirken) de senere årene. Spørsmålet er en del av den større debatten om kirkens plass og rolle i samfunnet. En slik debatt har som kontekst de store juridiske og samfunnsmessige endringer som har skjedd på tros- og livssynsfeltet siden 2008, da grunnlaget for opphevelse av statskirkeordningen ble lagt i Stortinget. Parallelt med de juridiske endringene er det blitt utarbeidet et grunnlag for offentlig tros- og livssynspolitik, gjennom NOU 2013: 1 *Det livssynsåpne samfunn* og siden gjennom stortingsmeldingen om offentlig tros- og livssynspolitik. I rammen av kirken er det samtidig utarbeidet en ny kirkeordning, en ny strategi og et pågående arbeid med kirkelig organisering. Disse endringene innebærer et behov for en strategisk tenkning om kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Denne faglige utredningen skal gi innspill til en slik strategisk tenkning og være et forarbeid til en kirkemøtesak om kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner.

1.3 Strategiske utfordringer

Spørsmålet om kirkens fremtidige tjeneste i samfunnsinstitusjoner tematiserer strategiske utfordringer på tre felt.

1.3.1 Det samfunnsmessige felt

Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner har historisk sett en forankring i statskirkeordningen og det kristne enhetssamfunn. Kirken har historisk sett hatt en sentral plass i samfunnet, i særlig grad på det kulturelle og dannelsesmessige felt. Denne institusjonelle plassen er ikke lengre selvsagt. Sekularisering, pluralisering og profesjonalisering innebærer at kirkelig forankret kompetanse har en betydelig svakere samfunnsmessig legitimitet sett i et institusjonelt perspektiv enn tidligere. Kirkens institusjonsbaserte bidrag inn i høyt spesialiserte og profesjonelle samfunnsinstitusjoner fremstår ikke selvsagt. Et tradisjonsargument har i seg selv begrenset argumentasjonskraft og vil antas å svekkes ytterligere over tid som en konsekvens av at tradisjonene i samfunnet endrer seg. Samtidig er bildet ikke entydig. For det første er det et kontekstuoelt spenn i det norske samfunnet når det gjelder kirkens plass, ut fra geografi og demografi. For det andre har kirkelig personell ofte en stor troverdighet i møte med mennesker og deres kompetanse etterspørres, spesielt i møte med eksistensielle spørsmål og livshendelser. Kirken har en særlig kompetanse innenfor åndelig og eksistensiell omsorg og ritualisering av livs- og samfunnshendelser som vil være viktig å ivareta. Erkjennelse av den dynamiske karakter av samfunnsutviklingen og de utfordringer det innebærer for kirken, er av avgjørende betydning for å tenke strategisk om kirkens fremtidige tjeneste i samfunnsinstitusjoner, og enda viktige: å foreta de strategiske valg som sikrer en fortsatt legitimitet av denne tjenesten på sikt.

1.3.2 Det kirkelig institusjonelle felt

Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner ble i begrenset grad tematisert i forbindelse med utskillelsen av Den norske kirke som et eget rettssubjekt utenfor staten. Det ble foretatt justeringer og tilpasninger innenfor den enkelte tjeneste, men ingen samlet gjennomgang og vurdering av tjenestene. Situasjonen er nå at noen av tjenestene er organisatorisk en del av det nye rettssubjektet, mens andre er videreført i staten eller som del av statlig foretak. I tillegg kommer tjenester organisert i kommunal eller privat regi. Den kirkelige organiseringsmyndigheten og organiseringsmulighetene er således ikke enhetlige. Dette utgjør en viktig ytre begrensning i rammene for strategiske valg på det organisatoriske felt. Vel så viktig er imidlertid at det hittil ikke er blitt gjort en samlet gjennomgang og vurdering der det finnes en kirkelig frihetsgrad. Det gjelder organisering av de tjenester hvor det foreligger en kirkelig organiseringskompetanse, samt i spørsmål som gjelder alle tjenestene og som er bredere enn spørsmålet om organisering: tilsyn, faglig utvikling og interaksjon med den kirkelige struktur og aktivitet for øvrig. I den pågående prosessen med kirkelig organisering er tjenesten i samfunnsinstitusjonene i liten grad blitt tematisert. Det fremstår som strategisk viktig at dette perspektivet ivaretas i denne prosessen.

1.3.3 Det profesjonsfaglige feltet

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner består i hovedsak av prester, men med et innslag av diakoner. Den profesjonsmessige sammensetningen er et resultat av historiske premisser. I lys av et større kirkelig profesjonsmangfold, vil det fra et strategisk perspektiv være nødvendig å tematisere den profesjonsmessige sammensetningen i kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene.

Spørsmålet kan imidlertid ikke reduseres til hvilke kirkelige profesjoner som skal bidra i denne tjenesten. Vel så viktig vil det være å belyse hva slags faglig kompetanse som fremstår nødvendig og hensiktsmessig for å utføre en slik tjeneste. Tjenesten i samfunnsinstitusjonene foregår i høyt spesialiserte og profesjonaliserte institusjoner som krever en grundig vurdering av kompetansebehovet. Tjenesten er en kirkelig tjeneste, men foregår samtidig på arenaer som i faglig forstand er annerledes enn menighetskonteksten. Tjenesten forutsetter at de

som tjenestegjør har faglig legitimitet. Denne faglige legitimitet kan ikke nødvendigvis baseres på de samme premisser som i menighetskonteksten. En refleksjon over premisser og kontekst blir derfor av avgjørende betydning for å foreta relevante strategiske valg. Til en slik refleksjon hører også vurdering av den faglige interaksjonen mellom kirkens virksomhet i menighetssektoren og i institusjonssektoren. Det kan foreligge en kompetansemessig overføringsverdi mellom de to sektorene. Dette feltet er i liten grad blitt tematisert tidligere. Det fremstår derfor som sentralt å ha belyse dette nærmere i denne utredningen.

1.4 Definisjoner og avgrensninger

Arbeidet er avgrenset til å omfatte *Den norske kirkes* tjeneste ved samfunnsinstitusjoner. Hvordan samfunnsinstitusjoner velger å organisere tros- og livssynstjeneste ved institusjonene generelt ligger i utgangspunktet utenfor utredningsarbeidet. Dette utgjør allikevel en del av konteksten for arbeidet og vil derfor måtte berøres i utredningen. På et generelt nivå dreier dette seg om rammene og strukturene for kirkens tjeneste ved institusjonene og på et spesifikk nivå dreier dette seg om rammene for tros- og livssynsmangfold.

Arbeidet er videre definert til å omfatte *kirkens tjeneste* ved samfunnsinstitusjoner. Dette utgjør en bredere definisjon enn det som omfattes av det tradisjonelle begrepet *kategorialpresttjeneste*. Kirkens tjeneste ved samfunnsinstitusjoner er bredere enn prestatjenesten. I særlig grad tematiseres diakontjenesten, men også andre deler av det kirkelige tjenestespekter er i funksjon ved samfunnsinstitusjoner.¹ Kirkelig tjeneste ved samfunnsinstitusjoner omfatter begrepsmessig mer enn tjeneste som utføres gjennom ansatte og lønnede medarbeidere. Det omfatter også frivillig kirkelig innsats. Det er viktig å understreke, spesielt i «Frivillighetens år». I mange institusjoner utgjør dette et viktig og sentralt kirkelig bidrag. Med utgangspunkt i de gitte rammer og spørsmål som skal belyses i denne utredningen, vil allikevel denne dimensjonen ved kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene ikke ble gjenstand for nærmere drøfting. Det er ut fra behovet for en funksjonell avgrensning i denne utredningen.

I denne utredningen brukes både begrepet «betjening» og begrepet «tjeneste». Begrepet «tjeneste» er bredere enn det som ligger i begrepet «betjening». Betjening vil lett kunne forstås som en ensidighet hvor det er en som betjener en annen, samt funksjonalistisk som knyttet til utførelse av bestemte funksjoner. Ut fra nettopp funksjonelle betraktninger kan det tidvis være relevant å bruke det, men det bør forstås innenfor rammen av det bredere tjenestebegrepet. Tjeneste er et relasjonelt og dynamisk begrep som er en sentral dimensjon ved kirkens sendelse og oppdrag.

Arbeidet er endelig avgrenset til å gjelde tjenesten ved *samfunnsinstitusjoner*. Begrepet samfunnsinstitusjoner er valgt for å betegne tjeneste ved institusjoner som har en fastsatt offentlig samfunnsmessig funksjon. Dette omfatter Kriminalomsorgen, Forsvaret, helseinstitusjoner og universitet/høgskoler. Kirkens kategorialtjeneste utenfor samfunnsinstitusjoner som eksempelvis Døvekirken eller Sjømannskirken, vil således falle utenfor drøftingen i denne utredningen.

¹ Eksempelvis er det faste deltidsstillinger som kontor og kirketjener ved Akershus slottskirke.

1.5 Rammer for utredningsarbeidet

Kirkerådets sekretariat engasjerte Nils Terje Lunde på deltidsbasis i perioden 1. april – 31. august 2022 til å forestå utredningsarbeidet.² Det ble fastsatt en frist for levering av utredning innen utgangen av august 2022. Sekretariatet fastsatte samtidig at det skulle etableres en referansegruppe for utredningsarbeidet.

Oppnevnt av sekretariatet:

Harald Kjær

Marit Bunkholt

Svein Valle

Pernille Astrup

Jan Kay Krystad³

Håvard Eikrem Dahl

Anna Dalaker

Gudmund Johnsen Wisløff

Torbjørn Askevold

Oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene:

Gjøa Kristine Aanderaa (Teologene)

Per Kristian Aschim (Presteforeningen)

Eiliv Erikstein (Diakonforbundet)

Referansegruppen har vært en arena for drøfting, samtidig som utreder har gjort den endelige vurdering om hva som skal stå i utredningen. Det har vært gjennomført to digitale møter og ett fysisk dagsmøte, samt en avsluttende skriftlig tilbakemeldingsrunde. Det har vært meget konstruktive diskusjoner i referansegruppen. Utreder vurderer det slik at den innsats og det engasjement som referansegruppens medlemmer har lagt for dagen, har vært av avgjørende betydning for utviklingen og ferdigstillingen av utredningen. Sammensetningen av gruppen har vært viktig for å etablere et godt grunnlag for vurderingene og de anbefalingene som nå foreligger. Utredningen er blitt ferdigstilt innenfor de tidsmessige rammer som er gitt av Kirkerådets sekretariat. I tråd med dette leveres utredningen innen utgangen av august 2022.

1.6 Perspektiver fra tidligere arbeid

Ulike aspekter ved kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner har vært tematisert i Den norske kirkes organer ved ulike anledninger de senere år.⁴ Av dette arbeidet er det tre bidrag som

² Lunde er i hovedstilling som nestkommanderende i Forsvarets tro- og livssynskorps (FTLK). Engasjementet for Kirkerådet ble etablert i dialog med og etter avtale med sjef FTLK. De vurderinger og anbefalinger som foreligger i denne utredningen er for ordens skyld ikke et uttrykk for FTLKs eller Forsvarets syn, men er gjort på selvstendig faglig grunnlag. Dette faglige grunnlaget vil selvsagt være preget av de erfaringer som er gjort i FTLK, spesielt knyttet til endringen fra en konfesjonell til en tros- og livssynsinkluderende institusjon. For fremstilling av denne prosessen og refleksjon om egen rolle og tilnærming i den endringsprosessen, se Nils Terje Lunde (2021). *Fra feltprestkorps til tros- og livssynskorps*, masteroppgave i praktisk teologi, Universitetet i Oslo, Teologisk fakultet.

³ Krystad bad seg fritatt og har ikke deltatt i arbeidet.

⁴ Det mest omfattende arbeidet har vært knyttet til kirkens tjeneste i helsesektoren: KM 09/15 Kirke og helse, Sykehusprestetjenesten er også behandlet i to bispemøtesaker: BM 28/16 og 5/17.

skal løftes frem særskilt. Dette gjelder for det første *KM 09/15 Kirke og helse*. Selv om dette bidraget er knyttet til kirkelig tjeneste i helsesektoren inneholder det også en mer overordnet begrunnelse for å ha en tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Begrunnelsen i *Kirke og helse* for en kirkelig tjeneste er ikke primært forankret i kirkens behov, men i samfunnets, og enda viktigere: i enkeltmenneskets åndelige behov. Samtidig pekes det også på at Den norske kirkes forankring i lovverk og som tradisjonsbærer er en del av grunnlovgivningen. Det er også verd å merke seg at mens andre kirkelige uttalelser er fokusert på prestedtjenesten som kirkens bidrag i institusjonene, nevnes der diakonen sammen med presten som en del av det kirkelige bidrag.

Den andre uttalelsen som skal nevnes særskilt er *BM 45/19 Prestetjeneste i offentlige institusjoner*. I uttalelsen pekes det på at selv om de fire kategorier av spesialprester er organisert ulikt, er det samtidig også felles problemstillinger: en ekstern knyttet til kirkens rolle i offentlige institusjoner og en intern knyttet til ressursbruk og tilsyn. Videre pekes det på at det skjer strukturelle endringer i institusjonene, eksempelvis i form av større enheter, og at kirken må være bedre rustet til å håndtere slike endringer. En annen strukturell endring som løftes frem er samhandlingsreformen, og hvordan denne tematiserer spørsmålet om samhandling mellom institusjonsprester og menighetsprester. Spørsmålet om tilsynsordning, profesjonsmessig selvforståelse og kompetanseutvikling løftes også opp som sentrale problemstillinger.

I *BM 7/22 Spesialprestedtjenesten i et livssynsåpent samfunn* tematiseres ikke bare den livssynsåpne konteksten, men også spørsmålet om spesialprestedtjenestens plass og betydning innad i kirken. Det pekes på behovet for en bevisstgjøring av dens sentrale plass i kirken, spesielt i lys av det livssynsåpne samfunnet. Det vises her til at spesialprestene når ut til mennesker som menighetene har mindre forutsetninger for å komme i kontakt med, samt har en særlig kompetanse som er sentral.

1.7 Historisk bakgrunn

Fra et historisk perspektiv er kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner eldre enn eksistensen av soknestrutturen. Den første kirkelige virksomhet i Norge var i rammen av kongens følge under kristningen. Kongen tok med seg feltbiskoper og feltprester fra England og disse ble utgangspunktet for en gradvis oppbygging av en sivil kirkelig struktur i Norge.⁵ Den sivile kirkelige soknestrutturen var altså historisk sett ikke verken utgangspunktet eller enerådende. Parallelt med oppbyggingen av en sivil soknestruktur ble en særlig kirkelig tjeneste knyttet til kongen og kongens apparat videreført i form av hirdgeistligheten, som senere ble videreutviklet til Den kongelige kapellgeistlighet. En annen kirkelig struktur som var sentral for den historiske forståelsen av den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjonene var de kirkelige ordenene som etablerte seg med klostre flere steder i Norge og som dannet de første hospitaler. Disse hadde en internasjonal struktur og var heller ikke avledet av den sivile soknestruktur. I middelalderen var det altså en etablert og institusjonalisert kirkelig

Fengselspresttjenesten er behandlet i *BM 42/18 Fengselspresttjenesten: Ivaretagelse av fengselsprestenes kompetanseutvikling og faglighet*, mens feltpresttjenesten er behandlet i *BMAU 24/17*. Endelig kan vises til *BM 45/19 Prestetjeneste i offentlige institusjoner* og *BM 7/22 Spesialprestedtjenesten i et livssynsåpent samfunn*. Det synes ikke å ha vært en egen behandling av studentpresttjenesten i DnKs organer de senere årene, utover det som er en del av drøftingen i *BM 45/19* og *BM 7/22*.

⁵ Til dette se fremstillingen i Nils Terje Lunde (2003). *Fra Forsvaret i kirken til kirken i Forsvaret: Kirkelig-militære relasjoner i Norge gjennom 1000 år*, Bergen: Eide forlag.

tjeneste i riksadministrasjonen, de militære styrker og gjennom hospitalene. Den kirkelige tjenesten hadde en forankring dels i kongemakten og dels i de kirkelige ordenene.

Etter reformasjonen ble organisering av kirkelig virksomhet, både i menighetene og i institusjonene forankret i kongemakten. Som en konsekvens av en gradvis utbygging av samfunnsinstitusjonene ble også kirkelig tjeneste i disse institusjonene gradvis utbygget. Det var imidlertid få rene institusjonsprester. I stor grad ble den kirkelige tjenesten ivaretatt gjennom menighetsprester i området hvor institusjonen var. Etablering av ulike diakonale institusjoner og tiltak fra siste halvdel av 1800-tallet er et uttrykk for en dynamisk og nyskapende kirkelig innsats i bygging av samfunnsinstitusjoner. Dette var en innsats som ble initiert nedenfra blant enkeltmennesker og innenfra kirkelige miljøer og hvor kvinnene hadde en sentral plass.

I løpet av 1900-tallet ble det også en større utbygging av den kirkelige tjenesten i for av egne, spesialiserte, stillinger. Dette kan betegnes som en differensiering og profesjonalisering av den kirkelige tjenesten for å svare på nye og utvidede behov i samfunnet. Dette illustrerer den kirkelige tjenestens dynamiske og kontekstuelle karakter. Dette er en viktig bakgrunn for å fortolke de strategiske utfordringer som kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner står overfor nå, knyttet til både pluralisering, sekularisering og profesjonalisering.

1.8 Oversikt over organisering og stillinger

I dette delkapittelet vil det bli gitt en oversikt over organisering og stillinger i de fire sektorene: helsesektoren, forsvarssektoren, kriminalomsorgen og universitets- og høgskolesektoren.

I helsesektoren sett under ett arbeider 93–99 prester og 8 diakoner. I tillegg kommer 10 stillinger som skal ivareta muslimer, humanister og andre. Hovedtyngden av de kirkelige stillingene er i offentlige helseforetak (65-70 prester og 3 diakoner). Ved private diakonale sykehus er det 13 prestestillinger og 1 diakonstilling. Ved sykehjem er det 13 prestestillinger og 2 diakoner. I tillegg kommer også 2 prester ved andre helseinstitusjoner og personell i Kirkens bymisjon.⁶ Personellet er tilsatt ved enten de regionale helseforetakene, institusjonene eller kommunene. I institusjoner med flere kirkelige stillinger vil det som regel være en intern struktur hvor en av stillingene er tillagt et ledende ansvar, men det finnes ingen nasjonal struktur organisert av arbeidsgivere eller Den norske kirke. Kirkelig tilsyn er organisert i rammen av det enkelte bispedømme, basert på geografisk plassering av institusjonen.

I Forsvaret er det 48 prester fra Den norske kirke som tjenestegjør på fast basis. Videre tjenestegjør 6 prester/pastorer fra andre kristne kirkesamfunn, 2 felthumanister fra Human Etisk Forbund, samt 1 feltimam. I tillegg kommer om lag 30 prester som tjenestegjør på deltidsbasis i Heimevernet. Disse er, med unntak av to prester fra Den katolske kirke, alle prester i Den norske kirke. Tjenesten er organisert på landsomfattende basis gjennom Forsvarets tros- og livssynskorps. Det er også et samlet landsomfattende tilsyn for prester i Den norske kirke gjennom Oslo biskop. Forskrift om tros- og livssynstjeneste i Forsvaret, fastsatt ved kgl.res. 20. des. 2018 fastsetter at feltprester (tilsvarende) skal ha autorisasjon, tilsyn og utføre tjenesten i samsvar med vedkommendes tros- eller livssynssamfunn. Det fastsettes også at det skal inngås samarbeidsavtale med tros- og livssynssamfunnene. Slik avtale er inngått med Den norske kirke.

⁶ Oversikt utarbeidet av Presteforeningens fagråd for prester i Helsesektoren v/Per Kristian Aschim, 30. juni 2022

I Kriminalomsorgen er det totalt 34 stillinger, fordelt på 24 heltidsstillinger og 10 deltidsstillinger. Finansiering og tilsettingsforhold er i Den norske kirke, organisert på bispedømme- og prostinivå. Tilsyn skjer på bispedømmenivå, men det er fastsatt at preses i bispemøtet har en koordinerende rolle opp mot Kriminalomsorgen på nasjonalt nivå. Det foreligger en egen Tjenesteordning for fengselsprester som angir rammer, organisering og innhold i tjenesten. *Rundskriv V-13B/2009 Samarbeid om tros- og livssynstjenester i fengsel* utgjør en sentral institusjonell regulering av tjenesten. Kriminalomsorgsdirektoratets oppdragsbrev til Kriminalomsorgen Region Øst (november 2021) om etablering av livssynsteam kan også nevnes. I tillegg til stillinger finansiert og organisert av Den norske kirke kan det også nevnes at Frelsesarmeen har et fengselsarbeid med om lag 10 fengselskapellaner på landsbasis og at Den katolske kirke har en prest i Oslo med særlig ansvar for oppfølging av katolske innsatte i østlandsområdet.⁷

I universitets- og høyskolesektoren sett under ett er det om lag 28 stillinger, fordelt på hel- og deltidsstillinger. Med unntak av 1 studentdiakon er øvrige prester. Den største gruppen innenfor denne sektoren er studentprester tilsatt i Den norske kirke på bispedømmenivå (19 årsverk fordelt på 21 stillinger). Med ett unntak er alle stillingene knyttet til statlige universiteter og høyskoler. Selv om alle disse stillingene arbeidsgivermessig sorterer under bispedømmene, er det ulik finansiering. Noen er fullt finansiert av Den norske kirke, mens andre har en delt finansiering med institusjonen, og i ett tilfelle også med studentsamskipnad. Tilknytningen til lærestedene innebærer for alle disse stillingene avtaler om kontor eller friplass ved campus. Driftskostnader knyttet til drift av tjenesten varierer. Noen steder dekkes dette av institusjonen, mens andre steder dekkes dette kun i begrenset grad.⁸

Øvrige stillinger er knyttet til private teologiske og diakonale høyskoler (6 studentpreststillinger, hvorav en kombinert sykehusprest på diakonal institusjon og 1 studentdiakon). For øvrig er det også innenfor denne del av sektoren også 3 samtalepartnere. Lønns- og driftskostnader dekkes over den enkelte høyskoles budsjetter. I tillegg til stillinger i den norske universitets- og høyskolesektoren kan det også nevnes at Sjømannskirken har 4 studentprester og 1 studentdiakon rettet inn mot norske studenter som studerer i utlandet. Totalt stillingsantall i alle samfunnsinstitusjonene utgjør om lag 210 stillinger, hvorav 10 diakoner. Øvrige er prester. Antall årsverk vil grunnet en del deltidsstillinger og vakanser være en del lavere. Det anslås i underkant av 200 årsverk. Organisering, finansiering og tilsynsordning varierer både mellom sektorene og også dels innenfor den enkelte sektor.

2 Prinsipielt grunnlag

2.1 Innledning

En strategisk tenkning om kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner må bygge på et relevant prinsipielt grunnlag. Elementene i slikt prinsipielt grunnlag kan i begrepsmessig forstand utledes av selve begrepet «kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner». Det er en kirkelig tjeneste. Tjenesten må derfor kunne begrunnes kirkelig og forstås i rammen av den kirkelige virksomhet for øvrig. Tjenesten er i samfunnsinstitusjoner. Tjenesten må derfor også kunne begrunnes samfunnsmessig og kunne forstås i rammen av samfunnsinstitusjonenes virksomhet for øvrig. Det er altså to hovedelementer som må tas opp til drøfting i avklaring

⁷ Opplysninger mottatt av Harald Kjær, jf. også <https://www.katolsk.no/organisasjon/okb/fengselsjelsorg>.

⁸ Opplysninger mottatt av Pernille Astrup.

av prinsipielt grunnlag. Disse to hovedelementene representerer ulike perspektiv. Utgangspunktet for drøftingen er Den norske kirkes strategiske tenkning. Dette innebærer at det første elementet dreier seg om den indre, trossamfunnmessige, legitimiteten, mens det andre elementet dreier seg om den ytre, samfunnmessige, eller kontekstuelle legitimiteten. Med utgangspunkt i en slik betraktning er det valgt å starte med det andre elementet. Effektive og relevante strategiske vurderinger i Den norske kirke om tjenesten i samfunnsinstitusjonene forutsetter en forståelse av kontekstuelle rammer, muligheter og begrensninger.

2.2 Samfunnmessig legitimitet

Det samfunnmessige perspektivet på kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner kan deles opp i tre elementer: politisk, juridisk og kulturelt. Disse tre delelementene utgjør samlet sett den samfunnmessige legitimiteten for kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene.

2.2.1 Det politiske elementet

Politisk har det skjedd store endringer i bildet de siste årene. Et grunnleggende konseptuelt arbeid ble gjort av Ståsett-utvalget.⁹ Der var det et eget kapittel (kapittel 15) om tros- og livssynstjeneste i offentlige institusjoner. De pekte på at tilbudet tradisjonelt hadde vært preget av Den norske kirke, men at likebehandlingsprinsippet innebar behovet for et bredere tilbud. Utvalget mente det måtte være et offentlig ansvar «å sørge for tilgjengelige og egnede samtalepartnere for tros- og livssynsspørsmål og tilgjengelig religiøs og livssynsmessig betjening i institusjonene». I forbindelse med ny trossamfunnslov var det i proposisjonen¹⁰ også en meldingsdel om tros- og livssynsfeltet som viderefører perspektiver fra Ståsettutvalget. Der fremgår at:

«Mennesker som på grunn av militærtjeneste, soning eller sykdom, ikke kan delta i tros- og livssynssamfunnenes ordinære virksomhet, bør så langt det lar seg gjøre, ha tilgang på tros- og livssynsbaserte tjenester i tråd med sin tro eller sitt livssyn». (10.6 Departementets vurderinger).

Med henvisning til den daværende regjeringsplattformen løftes videre samarbeidet med trossamfunnene om tilbud til personell i institusjonene frem. Det fremholdes videre at man er avhengig av at tros- og livssynssamfunnene har personell med nødvendig kompetanse til å gi et slikt tilbud. Samtidig slås det fast at det er sektormyndighetene som må avklare hva som skal være kompetansekravene for slikt personell.

Mens Ståsettutvalget inkluderte universitets- og høgskolesektoren i vurderingen av tros- og livssynstjeneste i offentlige institusjoner, er det i proposisjonens meldingsdel en snevrere definisjon. Dette vil muligens kunne forklares som en konsekvens av argumentasjonen som er brukt i meldingsdelen, og som er gjengitt over. Det dreier seg der om mennesker som ikke kan eller har mulighet til å benytte seg av tros- og livssynssamfunnenes ordinære tilbud. Vi kan også merke oss at mens Ståsettutvalget la til grunn at det måtte være et offentlig ansvar å sørge for en tros- og livssynsbetjening i offentlige institusjoner, er dette ikke formulert så tydelig i proposisjonen. Der er prinsippet omformulert til at borgerne, så langt det lar seg gjøre, bør ha tilgang på tros- og livssynsbaserte tjenester i tråd med deres tro eller livssyn.

2.2.2 Det juridiske elementet

En av de fundamentale menneskerettighetene er religionsfriheten. Den kommer til uttrykk i Grunnloven § 16 som fastsetter at alle borgere har rett til fri religionsutøvelse. I den samme

⁹ NOU 2013: 1 Det livssynsåpne samfunn.

¹⁰ Prop. 130 L (2018–2019) Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven).

paragrafen fastholdes Den norske kirke som Norges folkekirke og at den skal understøttes av staten. Andre tros- og livssynssamfunn skal understøttes på like linje. Gjennom dette forstås spørsmålet om religionsfrihet ut fra grunnloven ikke bare i et individuelt perspektiv, men den har også en institusjonell innramming. Den institusjonelle siden ved religionsfriheten må sees i sammenheng med at religionsutøvelse ikke kan begrenses til kun privat og individuell utøvelse, men også omfatter en offentlig og felles dimensjon, jf. Den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 9, avsnitt 1: «frihet til enten alene eller sammen med andre og så vel offentlig som privat å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse». Videre fremgår av samme henvisning, avsnitt 2, at religionsfriheten bare kan underlegges «slike begrensninger som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter».

Fri religionsutøvelse ivaretas generelt i det norske samfunnet gjennom at borgere har en frihet til å velge å delta eller ikke delta i de ulike tros- og livssynssamfunns tilbud. Gjennom finansieringsordningen sørger staten for muligheten for et landsomfattende tilbud i Den norske kirke. Et slikt grunnkonsept for å sikre fri religionsutøvelse er imidlertid ikke mulig å realisere i tilstrekkelig grad for borgere som inngår eller oppholder seg i tre av de omhandlede samfunnsinstitusjonene. Borgere som inngår i eller oppholder seg i helsevesenet, i Forsvaret eller i kriminalomsorgen vil i begrenset og varierende grad kunne ha mulighet til å benytte seg av et sivilt tilbud utenfor institusjonen. Det kan både være prinsipielle eller praktiske grunner til det. Etablering av et fritt sivilt tros- og livssynstilbud innenfor institusjonen, vil i de fleste tilfelle heller ikke være mulig, fordi det lett vil kunne komme i konflikt med andre tungtveiende hensyn. En fri institusjonell etableringsmulighet for tros- og livssynssamfunn innenfor eksempelvis Forsvaret eller kriminalomsorgen vil ikke være mulig, da det kommer i konflikt med hensynet til sikkerhet og kontroll. I helsesektoren vil det kunne anføres medisinske hensyn. I slike institusjoner vil en tydelig regulering av fri religionsutøvelse begrunnes i legitime og tungtveiende hensyn. I åpne institusjoner som universitets- og høyskolesektoren vil slike hensyn ikke være så tungtveiende. I flere av samfunnsinstitusjonene vil retten til fri religionsutøvelse derfor måtte realiseres på en annen måte enn gjennom det vanlige grunnkonseptet i samfunnet.

En reell rett til religionsutøvelse i disse institusjoner, som samtidig ivaretar de legitime hensyn nettopp i disse institusjoner, vil med nødvendighet måtte innebære større grad av institusjonell organisering og tilrettelegging for religionsutøvelse enn det som forekommer i samfunnet for øvrig. Et tydelig eksempel på en slik tilnærming finner vi i et rundskriv fra Helsedepartement om retten til tros- og livssynsutøvelse i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.¹¹

I denne sammenhengen er det imidlertid viktig å understreke at tros- og livssynsperspektivet ikke kan reduseres til en individuell rettighetsbasert tilnærming. Det er også viktig å løfte frem en institusjonsbasert tilnærming. Skal samfunnsinstitusjonene ivareta deres samfunnsoppgaver på en helhetlig måte, vil også det tros- og livssynsmessige perspektiv måtte løftes frem. Selv om en slik tilnærming ikke fremstår som så rettslig eksplisitt som den individuelle og rettighetsbaserte, er det allikevel noen ansatser som kan begrunne et slikt perspektiv. Ett uttrykk for dette er plikten til forsvarlighet innenfor spesialisthelsetjenesten,

¹¹ Helse- og omsorgsdepartementet, Rundskriv nr. I – 6/2009: Retten til egen tros- og livssynsutøvelse.

knyttet til å gi pasienten eller brukeren et helhetlig og koordinert tjenestetilbud.¹² Dette kan sees i sammenheng med begrepet helhetlig omsorg innenfor helsesektoren. Nå er dette generelle og generiske begreper, men dette kan også utledes til å innbefatte tros- og livssynsperspektivet. Et tydelig uttrykk for det kan vi finne i stortingsproposisjonen om psykisk helse hvor det fremgår at en person med psykiske problemer ikke bare må «ses som pasient, men som et helt menneske med kropp, sjel og ånd. Nødvendig hensyn må tas til menneskets åndelige og kulturelle behov, ikke bare de biologiske og sosiale».¹³ Dette er en tilnærming til det hele menneske som fremstår som relevant, ikke bare innenfor psykisk helsevern, men med tanke på samfunnsinstitusjonene generelt.

Graden av institusjonell organisering og tilrettelegging vil kunne forstås som en konsekvens av institusjonenes innretning og karakter. Det tydeligste uttrykket for denne sammenhengen finner vi i hvordan den kirkelige tjeneste er organisert i henholdsvis Forsvaret og universitets- og høgskolesektoren. Mens den kirkelige tjeneste i Forsvaret er helt organisatorisk og rettslig integrert i Forsvaret, har den kirkelige tjeneste i universitets- og høgskolesektoren en friere innretning og organisering i relasjon til institusjonene.

2.2.3 Det kulturelle elementet

Kulturelt har fortsatt kirken og kirkelig personell en sentral samfunnsmessig rolle, spesielt knyttet til tradisjonsformidling, overgangsriter, så vel som i møte med kriser, sykdom og død. Dette kommer til uttrykk på samfunnsnivå både i forbindelse med høytider, markeringer og samfunnshendelser. Et tydelig eksempel på det siste er kirkens rolle i forbindelse med terrorangrepene 22. juli 2011. Flere av samfunnsinstitusjonene hvor det er kirkelig personell, er institusjoner som på ulik måte har en virksomhet som tematiserer grunnleggende eksistensielle spørsmål, enten det er personlige kriser, livsendringer, meningstap, sykdom eller død. Tydeligst og mest kontinuerlig gjelder dette helsesektoren, men også i Forsvaret, kriminalomsorgen og universitets- og høgskolesektoren vil dette kunne komme til uttrykk på en signifikant måte. Ritualer, samtaler, veiledning og undervisning knyttet til slike spørsmål, vil derfor fra institusjonenes side kunne vurderes som viktig og relevant. Kirkelig personell ved disse institusjonene har en kulturell kompetanse på religion, herunder kompetansen til å gjenkjenne religiøse behov og bidra både med omsorg, språkliggjøring av den eksistensielle dimensjon, ritualisering, så vel som å være bærere av håp. I tillegg er det også viktig å løfte frem at kirkelig forankret kompetanse kan være en helt sentral del av den faglige og tverrfaglige virksomheten innenfor institusjonen, eksempelvis etikk i Forsvaret (rådgivning og opplæring) og helsevesenet (kliniske etikk-komiteer). Sett i et slikt lys vil kirkelig tilstedeværelse kunne vurderes som ønskelig – og endog nødvendig - ut fra institusjonenes egne behov.

2.3 Kirkelig legitimitet

Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner har ikke bare en ytre, samfunnsmessig, legitimitet. Den har også en indre, kirkelig, legitimitet. Fra et kirkelig perspektiv er det flere komplementære begrunnelser for kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Her skal nevnes tre begrunnelser: kategorialtjeneste, samfunnsansvar og folkekirke i det åpne rom.

¹² Lov om spesialisthelsetjenesten § 2-2.

¹³ St.prp. nr. 63 (1997-98) Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006 Endringer i statsbudsjettet for 1998.

2.3.1 Kategorialtjeneste

Den tradisjonelle kirkelige begrunnelsen for tjenesten i samfunnsinstitusjonene har vært behovet for kirkelig betjening av de av kirkens medlemmer som ikke kan få sin betjening i rammen av det ordinære tilbudet i soknemenigheten. Kirkens medlemmer tilhører i utgangspunktet det soknet hvor de er bosatt og får sin kirkelige betjening i denne rammen, jf. Kirkeordning for Den norske kirke § 6. I henhold til Kirkeordningen § 3 er soknet den grunnleggende ramme om menigheten, men det kan fastsettes særskilt ordning for kategorialmenigheter og valgmenigheter. Døvekirken er et eksempel på kategorialmenighet med en egen ordning, men kategorialmenigheter i formell forstand er ikke knyttet til noen av de samfunnsinstitusjonene som er rammen om denne utredningen. Det er således det territorielle sokneprinsippet som er utgangspunktet, men kirkeordningen åpner opp for kategorialbetjening.

Begrunnelsen for kategorialbetjening er at noen av kirkens medlemmer ikke har mulighet til å benytte seg av det regulære tilbudet om kirkelig betjening i rammen av soknestrukturen. Dette kan enten være som en følge av offentlige tvangsmessige krav, som en følge av nødvendige helsemessige hensyn eller som en følge av ervervsmessige eller utdanningsmessige hensyn.

Soknemedlemmer som avtjener militærtjeneste, sitter i fengsel, er på sykehus eller gjennomfører arbeid eller utdanning utenfor soknet vil i varierende grad kunne benytte seg av tjeneste gjennom bostedssoknet. Det vil være avhengig av forhold som enten permisjonsmuligheter, ferie eller fritid. Slike forhold vil naturlig nok være forskjellige ut fra situasjonen kirkemedlemmet befinner seg i. I noen tilfeller vil muligheten til å benytte seg av bostedssoknets tilbud være prinsipielt eller praktisk umulig. Dette gjelder i særlig grad kirkemedlemmer som avtjener verneplikt, sitter i fengsel eller oppholder seg på helseinstitusjoner. Disse kirkemedlemmer vil være i en situasjon hvor de i særlig grad vil kunne ha behov for kirkens sjelesorg. De har begrenset bevegelsesfrihet, de oppholder seg i det som kalles totale institusjoner og vil i noen tilfeller være i eksistensielle liminalsituasjoner, eksempelvis knyttet til krigshandlinger eller alvorlig sykdom. Når det gjelder kirkemedlemmer som er studenter må de også vurderes som en kategori som har behov for en særskilt betjening. Dette knytter seg til at de fleste er unge mennesker som for første gang har flyttet fra familie og hjemsted og i mange tilfelle står uten nettverk på studiestedet. Mange er derfor i en sårbar livssituasjon.

Med utgangspunkt i det territorielle sokneprinsippet vil det kunne anføres at den kirkelige betjening av kirkemedlemmer som oppholder seg i samfunnsinstitusjoner vil kunne betjenes av det soknet hvor den aktuelle institusjonen er plassert. For mange mindre og lokalt innrettede institusjoner som eksempelvis sykehjem er et slikt prinsipp gjeldende. Det er imidlertid flere forhold som innebærer at et slikt prinsipp vanskelig kan realiseres i praksis når det gjelder større og mer regionale eller nasjonale institusjoner.

For det første er betjeningen i soknene ikke på noen som helst måte innrettet på å ivareta en adekvat og tilstrekkelig betjening av disse, eksempelvis Rikshospitalet eller Universitetet i Oslo. Dersom et slikt prinsipp skulle gjøres generelt gjeldende måtte de aktuelle sokn tilføres omfattende tilleggsressurser både økonomisk og personelt.

For det andre vil en adekvat betjening forutsette en faglig spesialisering til slik tjeneste og tilstedeværelse som forutsetter tilstrekkelig integrasjon ved de aktuelle institusjoner. En slik spesialisering vil vanskelig gjøres dersom tjenesten ikke var knyttet til de aktuelle institusjoner, men til den regulære soknemenigheten.

For det tredje vil det ved flere av institusjonene være særlige sikkerhetsmessige forhold som vanskeliggjør en sivil soknemodell.

For det fjerde vil det kunne være dynamiske trekk ved institusjonene som vanskeliggjør en binding til det lokale sokn. Det tydeligste eksemplet på et er militære leire hvor personellet utfører sentrale deler av tjenesten utenfor leiren, eksempelvis knyttet til øvelser, men også dersom avdelingens personell deltar i militære operasjoner.

For det femte vil kirkemedlemmets tilknytning til lokalkirken ofte være svak fordi det er svak tilknytning til lokalmiljøet, eksempelvis fordi oppholdet er av høyst midlertidig karakter. En soknebasert modell vil derfor i flere tilfeller være lite relevant.

For det sjette er det også et særlige beredskapsperspektiv som tilsier en særlig kategorialtjeneste ved samfunnsinstitusjonene. Dette dreier seg både om kirkens tilstedeværelse ved livskriser hos den enkelte, ulykker, katastrofer, så vel som samfunnsmessige kriser og krig.

På grunnlag av hensyn knyttet til relevans, effektivitet og hensiktsmessighet vil det kunne argumenteres for en særlig kategorialtjeneste for betjening av kirkens medlemmer. Denne særlige tjenesten står ikke i strid med grunnprinsippet om betjening av kirkens medlemmer i territorielle sokn, men sikrer at dette prinsippet ikke svekkes ved at grupper av kirkemedlemmer faller utenfor.

2.3.2 Samfunnsansvar

Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene har ikke bare en begrunnelse i ivaretagelse av kirkens enkeltmedlemmer. Den har også begrunnelse i kirkens samfunnsansvar. Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene ble etablert og utviklet mens den norske staten fortsatt var konfesjonell og av dette fulgte logisk at alle offentlige institusjoner også var evangelisk-lutherske. Den norske kirke, som statens offentlige religionsvesen, hadde således en institusjonell rolle ikke bare begrenset til den interne virksomheten i Den norske kirkes sokn, men også i relasjon til staten og de offentlige institusjonene.

Etter bortfallet av statskirkeordningen er en slik forankring av kirkens samfunnsansvar og tjenesten i samfunnsinstitusjonene ikke lenger gyldig. Det er behov for en ny formulering av begrunnelsen for kirkens samfunnsansvar generelt og tjenesten i samfunnsinstitusjonene spesielt. Det finnes. Det kan begrunnes folkekirkelig og konfesjonelt.

Grunnloven § 16 fastsetter at Den norske kirke forblir Norges folkekirke og skal understøttes som sådan av staten. Som Norges folkekirke hører kravet om at kirken skal være landsdekkende (Trossamfunnsloven § 10). De rammer kirken gis må understøtte denne målsettingen. Målsettingen om landsdekkende nærvær innebærer at kirken skal være tilgjengelig og tilstedeværende uavhengig av bosted. Kirken skal være tilgjengelig i lokalsamfunn. I tillegg kan også målsettingen fungere som et viktig grunnlag for tanken om kirkens tilstedeværelse i samfunnsinstitusjoner. Tilstedeværelse i samfunnsinstitusjonene er en del av en landsdekkende tilstedeværelse. En tilstedeværelse som kun skjer lokalt og individuelt vil være en begrenset tilstedeværelse. Tilstedeværelsen må også komme til uttrykk regionalt, sentralt og institusjonelt. På dette grunnlaget kan kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene sees på som et uttrykk for Den norske kirkes folkekirkelige mandat i det norske samfunnet.

Samfunnsansvar og tjeneste i samfunnsinstitusjonene er imidlertid ikke bare begrunnet i det folkekirkelige mandatet, det kan også utledes av kirkens trosmessige grunnlag. Til dette hører tanken om kirkens synlige oppdrag i verden som også har et diakonalt eller karitativt

element. Kirkens tjeneste i samfunnet skal komme til uttrykk ikke bare i ord, men også gjennom konkret og praktisk handling. Kirkens diakonale tjeneste er ikke begrenset til kirkens egne medlemmer, men er en tjeneste som skal ha sin prinsipielle innretning til alle mennesker og hele samfunnet uavhengig av deres tros- og livssynstilhørighet. I denne sammenheng kan det også vises til Den augsburgske bekjennelse artikkel 16 om samfunnsordningene, at de kristne skal ta vare på samfunnet som Guds gode ordening og vise kjærlighet i dette. Tanken om at samfunnet er et uttrykk for Guds gode gjerning og kallet til kristnes deltakelse i dette er en sterk impuls til forsterket og fornyet nærvær og tjeneste i samfunnet og i samfunnsinstitusjonene.

2.3.3 Folkekirke i det åpne rom

Samfunnsmessige utviklingstrekk som sekularisering, pluralisering og teknologisering innebærer en risiko for at kirken og de kristne foretar en tilbaketrekning fra samfunnsinstitusjonene og konsentrerer seg om det rent indrekirkelige fellesskapet. Tidligere var et tydelig kirkelig nærvær i institusjonene mange steder selvsagt og i liten grad problematisert. Slik er det ikke lengre. Men også fra et kirkelig perspektiv vil et nærvær i institusjonene kunne problematiseres, eksempelvis knyttet til en knappere ressursituasjon, både med hensyn til personell og økonomi. Det vil i lys av dette kunne anføres et behov for konsentrasjon om kjerneoppgaver i rammen av soknestrutturen.

Menighetsstruktur og institusjonsstruktur trenger imidlertid ikke forstås som konkurrerende strukturer. Det vil være mer hensiktsmessig å se på dem som komplementære strukturer, med en gjensidig avhengighet. En interessant ekklesiologisk modell for forståelse av en slik relasjon er utviklet av missiologen Ralph D. Winter. Ifølge Winter er det en dobbel struktur i den kristne kirkeorganisering, en grunnstruktur som er tilstede med ulike uttrykk historisk helt tilbake til etableringen av en kristen kirke. Den ene strukturen kalles *modaliteten*. Det er den geografiske menighets- eller soknestrutturen. Den er geografisk avgrenset, men er aldersmessig mangfoldig. Den består av de troende i et bestemt område, uten hensyn til alder eller livssituasjon.¹⁴

Denne strukturen er på mange måter selve den faste basisstrukturen i kirken, og derfor kalles den også modaliteten. Men ifølge Winter kan det gjennom hele kirkehistorien også påvises en parallell struktur som han kaller *sodaliteten*. Den er ikke territorielt bestemt, men formåls- eller oppgavebestemt. Den består av mennesker i samme livssituasjon og med mindre aldersmessig spredning enn i modalitetsstrukturen. Deltakelse i denne strukturen vil være basert på valg om tilslutning, et valg som innebærer at man påtar seg særskilte forpliktelser for å fremme formålet med sodaliteten. Han peker på at denne strukturen ikke må forstås som en konkurrent eller et alternativ til modalitetsstrukturen, men at de står i et gjensidig dynamisk forhold til hverandre. Historisk sett var det sodaliteten som etablerte en modalitetsstruktur, jf. her beskrivelsen av starten på kirkelig virksomhet i Norge i kapittelet om historiske perspektiver, og sodaliteten har sin sendelse og forankring i modaliteten. Det er dialektikken mellom det faste og geografisk bestemte i modaliteten og det dynamiske og formålsspesifikke i sodaliteten som gir kirken dens balanse og vekst.

En kirke uten tjeneste i samfunnsinstitusjonene kan lett bli innadvendt. Gjennom tjeneste i samfunnsinstitusjonene vil kirken fremstå med en relevans og aktualitet på sentrale samfunnsarenaer og komme i kontakt og dialog med mennesker som sjelden eller aldri har

¹⁴ Fremstilling i dette og neste avsnitt i hovedsak hentet fra Nils Terje Lunde (2021). *Fra feltprestkorps til tros- og livssynskorps*, masteroppgave i praktisk teologi, Universitetet i Oslo, Teologisk fakultet.

kontakt med kirken for øvrig. Det er en viktig kontaktarena, men det er samtidig også noe mer. Det er en viktig arena for å utvikle kirken i en ny tid. I samfunnsinstitusjonene er kirken tilstede «i det åpne rom» og møter mennesker på deres premisser i deres hverdag. Denne måten å være kirke på, må vurderes som svært relevant med tanke på kirkens fremtidige plass og rolle i det norske samfunnet. Her vil erfaringene fra tjenesten i samfunnsinstitusjonene kunne bli viktige elementer i den strategiske videreutviklingen av Den norske kirke.

2.4 Oppsummering

Det prinsipielle grunnlaget for kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner er både knyttet til et samfunnsmessig og et kirkelig perspektiv. Dette kan også beskrives som tjenestens ytre og indre legitimitet. Begge deler er nødvendig. Det samfunnsmessige perspektivet angir rammer og mulighetsrom for kirkelig tjeneste i institusjonene, mens det kirkelige perspektivet angir forankringen og begrunnelsen for tjenesten som del av en kirkelig strategi.

Fra et samfunnsmessig perspektiv vil det være kulturelle, politiske og juridiske rammer som kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene må forholde seg til. Disse rammene er dynamiske i sin karakter. Særlig har de endret seg de senere årene. Sekularisering, pluralisering og profesjonalisering er viktige utviklingstrekk. Rammene for kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene er ikke lengre statskirkeordningen, men et livssynsåpent samfunn, hvor Den norske kirke fortsatt har en sentral plass innenfor tros- og livssynsfeltet.

Fra et kirkelig perspektiv beskrives kategorialbetjeningen som den tradisjonelle kirkelige tilnærmingen til tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Denne er fortsatt sentral, men den individbaserte og betjeningsmessige tilnærmingen må suppleres med en mer institusjonell strategisk forståelse av kirkens samfunnsmessige rolle. Som folkekirke har Den norske kirke et viktig samfunnsansvar, både knyttet til tilgjengelighet og tilstedeværelse på ulike arenaer i samfunnet. Dens rolle kan ikke begrenses til en indre kirkelig struktur, men må sees i et bredere samfunnsmessig lys. Her fremstår tjeneste i samfunnsinstitusjonene som en sentral konkretisering av dette ansvaret. Tjenesten i samfunnsinstitusjonene er viktige arenaer for kirken å ha en tilstedeværelse på, men er som tjeneste i åpne rom også viktige som et dynamisk element i den strategiske videreutviklingen av kirken i en ny tid og med behov for å være kirke på nye premisser.

3 Sentrale felt

3.1 Innledning

I dette kapittelet analyseres og drøftes sentrale strategiske felt for videre utvikling av kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Først behandles tjenesten i lys av tros- og livssynsmangfold som en grunnleggende rammefaktor for tjenesten fremover. Deretter behandles den profesjonsmessige sammensetningen av det kirkelige personellet som tjenestegjør. Videre behandles organisering, tilsyn og faglig utvikling. Til slutt drøftes hvordan samspill mellom institusjonstjenesten og menighetstjenesten kan styrkes og videreutvikles. De ulike punktene er valgt på bakgrunn av den forutgående fremstillingen, samt momenter som har stått sentralt i den tidligere behandlingen av tjenesten i samfunnsinstitusjonene.

3.2 Tros- og livssynsmangfold

Den norske kirke har tradisjonelt hatt en privilegert og i de fleste tilfeller en monopolisert tilstedeværelse i samfunnsinstitusjonene. Dette var en konsekvens både av statskirkeordningen, kulturelle normer knyttet til Norge som et enhetssamfunn, så vel som

det faktum at den overveiende del av de som var en del av samfunnsinstitusjonene tilhørte Den norske kirke. Disse premissene har endret seg i betydelig grad de senere årene. Statskirkeordningen er opphevet, de kulturelle normene er blitt mer pluralistiske og andelen av befolkningen som ikke tilhører Den norske kirke har vært sterkt økende. Per i dag er om lag 65% av befolkningen medlemmer av Den norske kirke. Utviklingen vil statistisk sett ventes å fortsette og forsterkes. En slik utvikling indikeres gjennom en gjennomgående fallende dåpsprosent. Dåpsprosenten var i 2020 på kun 45%. Utviklingen kan dels forklares som konsekvens av tros- og livssynsmessig pluralisme, konkretisert i at en større andel av befolkningen er medlemmer i andre tros- og livssynssamfunn enn Den norske kirke. Dels kan utviklingen også forklares som konsekvens av sekularisering, konkretisert i at en større andel av befolkningen ikke er medlemmer i noen tros- og livssynssamfunn.

Pluralisering og sekularisering utfordrer Den norske kirkes plass i samfunnet generelt og i samfunnsinstitusjonene spesielt. Samfunnsinstitusjonene er i sin karakter og innretning for alle samfunnsborgere, uavhengig av tros- og livssynsmessig tilhørighet. Både ut fra legitimitetshensyn og funksjonalitetshensyn vil det fremstå som stadig mer krevende at det kun er Den norske kirkes tjeneste som er tilstede i samfunnsinstitusjonene. Dette blir spesielt tydelig i de samfunnsinstitusjonene har begrenset tilgang på et siviltilbud. Det å være det eneste tilbudet i en pluralistisk kontekst kan også være utfordrende når det gjelder ivaretagelse av den trosmessige integritet til Den norske kirkes tjeneste gjennom forventninger om tros- og livssynsinkluderende betjening.

De største konseptuelle og organisatoriske endringene for å møte disse utviklingstrekkene har vært gjort i Forsvaret. Feltprestekorpset er omdannet til en tros- og livssynsinkluderende institusjon med feltprester fra Den norske kirke som del av et bredere tilbud. Gjennom distinksjonen mellom å betjene egne, tilrettelegge for andre og vise omsorg for alle, søkes ivare tatt trosmessig integritet og tros- og livssynsmessig åpenhet på samme tid. Det er flere grunner til at tilpasningen til tros- og livssynsmangfoldet har kommet lengst i Forsvaret. Den viktigste grunnen er den enhetlige og sentraliserte styringslinjen som finnes der og som gjør det mulig med tverrprioriteringer innenfor et større personellmessig volum, kombinert med at tjenesten er fullt ut organisatorisk, administrativt og økonomisk integrert i Forsvaret. Disse premissene er i begrenset grad til stede for tjenesten i de andre samfunnsinstitusjonene. Selv om tjenesten noen steder er institusjonelt integrert, innebærer den desentraliserte strukturen at det blir vanskelig å foreta balanserte tverrprioriteringer.

En tilpasning til et tros- og livssynsmessig mangfold vurderes som ønskelig både for å beskytte tjenestens samfunnsmessige og institusjonelle legitimitet og funksjonalitet, å ivareta den trosmessige integritet til Den norske kirkes egen tjeneste i samfunnsinstitusjonene, så vel som ivaretagelse av det enkelte menneskes tros- og livssynsmessige integritet i rammen av samfunnsinstitusjonene. Ivaretagelsen av det enkelte menneskets tros- og livssynsmessige integritet er et helt grunnleggende prinsipp som kommer til uttrykk i tanken om det livssynsåpne samfunn. Det er også et prinsipp som bør være grunnleggende for Den norske kirkes tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Med utgangspunkt i et slikt prinsipp vil kirkens perspektiv og innretning i samfunnsinstitusjonene ikke begrenses til å *betjene egne* medlemmer, det omfatter også å *tilrettelegge for andre* og å *vise omsorg for alle*.

Det anbefales derfor at Den norske kirke tar initiativ både opp mot sentrale politiske myndigheter, så vel som opp mot ledelsen i de ulike sektorene, for å tematisere hvordan det kan utvikles et relevant og tilpasset tros- og livssynstilbud som er bredere enn Den norske kirke, men hvor Den norske kirke som folkekirke og det største trossamfunnet vil måtte spille en helt sentral rolle. På denne måten kan Den norske kirke få en konstruktiv og fremoverlent

funksjon i operasjonaliseringen av det livssynsåpne samfunn. Som en konsekvens av dette vil det være naturlig at de som er knyttet til den kirkelige tjenesten i samfunnsinstitusjoner kan ta initiativ til etablering av et tros- og livssynsmangfoldig tilbud hvor forholdene ligger til rette for det i rammen av institusjonene.

3.3 Profesjonsmessig sammensetning

Gjennomgangen av den kirkelige tjenesten i de ulike sektorene synliggjør at den ut fra et profesjonsperspektiv først og fremst består av prester, med noe innslag av diakoner. Andre personellkategorier som er kjent fra den regulære strukturen i Den norske kirke er, med unntak av en deltidsstilling som kantor og en deltidsstilling som kirketjener, fraværende. Den norske kirkes nærvær i samfunnsinstitusjonene er tydelig geistlig orientert. Hva er årsakene til en slik profesjonsmessig sammensetning?

Den geistlige orienteringen i samfunnsinstitusjonene kan for det første forklares historisk-organisatorisk. Geistlig betjening har helt siden reformasjonen vært statlig organisert og styrt, mens øvrig kirkelig virksomhet har vært lokalt organisert. Dette gjenspeiler seg også etter opphevingen av statskirken gjennom den delte finansieringen av kirkelig virksomhet fra staten og kommunene og det delte arbeidsgiveransvaret for kirkelig tilsatte hvor prestene i hovedsak er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke og øvrig personell i hovedsak er tilsatt i de kirkelige fellesråd. Da samfunnsinstitusjonene i hovedsak er statlige institusjoner har det ut fra historisk-organisatoriske grunner fulgt logisk at det først og fremst var prester som utgjorde den kirkelige tjenesten i institusjonene. Ut fra et historisk perspektiv må det bemerkes at det i tillegg til prester også har vært en lang tradisjon med diakoner i helsesektoren, men dette var som medisinske fagstillinger, ikke primært som kirkelige fagstillinger.

For det andre kan den geistlige orienteringen i samfunnsinstitusjonene forklares historisk-funksjonelt. Den kirkelige tjenesten i samfunnsinstitusjonene har vært i form av en kirkelig kategorialbetjening ikke i form av et fullt utbygget menighetsliv på institusjonene. På de fleste lokasjonene har det som oftest kun vært en person som har måttet representere det kirkelige nærværet. Det har i begrenset grad vært rom og ressurser til et bredere kirkelig nærvær. Da har prestens tradisjonelle brede funksjon, som kirkelig symbolbærer, forkynder, sakramentsforvalter, sjelesørger, underviser og administrator, fremstått som nærliggende til å fylle det kirkelige nærværet på institusjonene.

Som vist kan den geistlige orienteringen i samfunnsinstitusjonene forklares historisk. Det å ha en bevisst og gjennomtenkt forståelse av den personellmessige sammensetningen av den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjonene vurderes som viktig i den videre kirkelige strategi for tjenesten. Dette innebærer både å hensynta den kirkelige tjenesten i samfunnsinstitusjonene slik den er blitt formet og utviklet gjennom en lang historisk prosess, og samtidig ha en åpenhet for kontekstuelle utviklingstrekk i samfunn og kirke. Til dette hører også innsikter fra en mer mangfoldig og bredere forståelse av de kirkelige tjenestene slik de er blitt utviklet i rammen av Den norske kirke de senere årene. I særlig grad fremstår det som viktig at det diakonale aspekt ved den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjonene løftes frem, men også det kateketiske aspekt kan sies å være relevant.

Utgangspunktet for vurdering av en adekvat og tidsmessig profesjonsmessig sammensetning bør være hvilke funksjoner som skal ivaretas. I noen tilfeller vil man også kunne tenke seg at en stilling vil kunne utlyses med en bredere kompetansebakgrunn slik at flere kirkelige profesjonsgrupper vil kunne søke stillingen. Den overordnede målsettingen bør være en mest mulig funksjonell og relevant sammensetning. En slik målsetting kan imidlertid ikke reduseres

til valg mellom ulike kirkelige profesjonsgrupper. Det overordnede synspunkt må være å utvikle et bredt, relevant og mangfoldig kirkelig tilbud. Viktig i så måte vil være å legge til rette for tverrfaglig arbeid innenfor rammen av den kirkelige tjenesten. Dette vil i særlig grad være aktuelt på steder hvor det er flere personer som tjenestegjør. Det anbefales på denne bakgrunn en strategisk vurdering av den profesjonsmessige sammensetningen.

3.4 Organisering

Den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjonene har ingen enhetlig organisering. Det er store organisatoriske forskjeller. Det gjelder både i relasjon til den kirkelige organisasjon og i relasjon til samfunnsinstitusjonene. Det er kun i forsvarssektoren at tjenesten er organisert i en landsdekkende enhet. Denne enheten er organisatorisk integrert i samfunnsinstitusjonen, med et fastsatt ansvarsområde, finansiering og styringsmessige rammer. Samtidig er også feltpresttjenesten den eneste av de kirkelige tjenestene i samfunnsinstitusjonene som fremstår som en egen kirkelig enhet, med en kirkelig leder for tjenesten utpekt av tilsynshavende biskop. I og med at feltprestene som den eneste prestegruppe er videreført som statsansatte, sjefen er embetsmann og det ligger som et premiss at såfremt sjef for FTLK er ordinert prest i Den norske kirke skal vedkommende også utpekes som feltprost, finner vi i denne tjenesten arven fra statskirken og den klassiske statskirkelige embetsstrukturen tydeligst videreført.

De andre tjenestene i samfunnsinstitusjonene har ingen sentral og landsomfattende organisasjon, verken i rammen av samfunnsinstitusjonene eller i rammen av den kirkelige organisasjon. I tilfelle hvor det er flere prester ved samme institusjon, eksempelvis Oslo universitetssykehus, er det imidlertid en lokal organisasjon med en av prestene i en ledende funksjon. På lokasjoner med kun en prest eller diakon vil det imidlertid ikke være noen særskilt kirkefaglig relatert organisering som personellet inngår i. I stillinger hvor ansettelsesforholdet er til bispedømmet vil imidlertid oppfølging fra bispedømmets administrasjon, og innenfor kriminalomsorgen også prostiet, kunne utgjøre et relevant bidrag.

Utover den formelle organiseringen som del av den organisasjonen personellet inngår i eller er ansatt i må det også nevnes at en av fagforeningene, Presteforeningen, har etablert fagråd for prester i helsesektoren, prester i universitets- og høgskolesektoren og prester i kriminalomsorgen. I mangel av formell organisering i institusjonene, utgjør dette viktige fellesarenaer for personellet som inngår i disse. All den tid dette er i regi av en fagforening, omfattes imidlertid ikke alt personell av dette.

Ut fra prinsippet om at organisering er et virkemiddel for å lede, samordne, tverrprioritere og utvikle en virksomhet fremstår det som strategisk viktig å foreta en nærmere vurdering av organiseringen av kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene. En slik vurdering må ta utgangspunkt i analyse av grunnleggende forhold som ligger utenfor Den norske kirkes myndighet. Dette er viktig for å vurdere hvilke organisasjonsmessige justeringer som er mulig å vurdere. To av samfunnssektorene har en landsomfattende organisering (Forsvaret og Kriminalomsorgen), mens de to andre sektorene (helsesektoren og universitets- og høgskolesektoren) er organisert i ulike enheter (regionale eller lokale). Like viktig er at det er flere forskjellige arbeidsgivere. Noen er tilsatt i Den norske kirke, mens andre er tilsatt i rammen av institusjonen. Organiseringen av tjenestene må forholde seg til hva som hensiktsmessig, samt fremstår som juridisk og organisasjonsmessig mulig. Dette innebærer at organisering ut fra et slikt perspektiv med nødvendighet vil måtte være forskjellig.

Det foreligger gode erfaringer med landsomfattende organisering av tjenesten i FTLK. Selv om en tilsvarende organisering ikke er mulig å gjennomføre generelt grunnet organisatoriske og juridiske forskjeller, synes det nærliggende å vurdere mulighetene for liknende organisering også for kirkelig tjeneste i andre sektorer. Her vil et avgjørende skille gå mellom de som er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke og de som er tilsatt av andre arbeidsgivere. For personell tilsatt av andre arbeidsgivere, eksempelvis av de regionale helseforetakene, vil kirken kunne komme med forslag, men man har ingen juridisk organiseringskompetanse. All den tid institusjonene personellet tjenestegjør ved er organisert regionalt, mangler de organisatoriske og juridiske forutsetningene for en landsomfattende organisering av en slik tjeneste.

Annerledes stiller det seg med personell tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke, det vil si for personell innenfor Kriminalomsorgen og Universitets- og høyskolesektoren. Her har kirken den juridiske organiseringskompetansen innenfor eget rettssubjekt. I dag er tjenestene organisert bispedømmevis. I lys av de strukturelle utviklingstrekkene innenfor begge disse samfunnssektorene knyttet til større enheter som geografisk kan gå ut over bispedømmegrensene, vil det kunne vurderes en organisering av disse tjenestene som landsomfattende strukturer innenfor rettssubjektet Den norske kirke.

I en videre vurdering av organisering vil det være viktig å understreke at også den nåværende bispedømmevise, og for kriminalomsorgens del også prostivise, organiseringen har sine styrker. Dette gjelder ikke minst med tanke på lokal kirkelig forankring av tjenesten, herunder muligheten for kontakt med det lokale menighetsliv. I lys av samhandlingsreformen vil en slik organisering også kunne være hensiktsmessig. På dette grunnlag kan det ikke gis en entydig anbefaling om landsomfattende organisering av disse tjenestene, men det kan allikevel vurderes en nærmere utredning av fremtidig organisering. Det å foreta en slik vurdering vil også kunne fremstå som hensiktsmessig med tanke på den pågående prosessen med organisering av Den norske kirke.

Med hensyn til organisering opp mot den enkelte institusjon bør det utvikles et konsept for samarbeidsavtaler. Det foreligger allerede i dag samarbeidsavtale mellom Forsvaret og Den norske kirke som regulerer forvaltningen av personellet og rammer for tjenesten. Videre foreligger det også avtaler om kontorplass og tilstedeværelse på læresteder innenfor universitets- og høyskolesektoren. Slike avtaler bør kunne utvikles videre med tanke på ryddige og enhetlige rammer for tjenesten i de ulike sektorene.

3.5 Tilsyn

Tjenesten i samfunnsinstitusjonene har forskjellig organisatorisk forankring og uttrykk. Noen er tilsatt i Den norske kirke, mens andre ikke har et tilsetningsforhold til kirken, men til institusjonen eller i samfunnssektoren. De tilhører allikevel Den norske kirke og det konstituerende i denne tilhørigheten er at de står under tilsyn av en av biskopene i Den norske kirke. Grunnordningen i Den norske kirke er at det er den stedlige biskop som har tilsynsansvaret for kirkelig virksomhet som foregår innenfor vedkommendes bispedømme. Dette er også gjeldende ordning for tilsyn av tjenesten i helsesektoren, kriminalomsorgen og universitets- og høyskolesektoren. Unntaket er feltprester. Det kirkelige tilsynet med dem er samlet hos Oslo biskop uavhengig av hvor de tjenestegjør i Norge. I samme retning går den nye ordningen med at preses er blitt gitt en koordinerende rolle for fengselspresttjenesten opp mot Kriminalomsorgen.

Det har vært foreslått å sentralisere tilsynsordningen også for de andre sektorene. En sentralisert tilsynsordning vil være en logisk konsekvens dersom det etableres eventuelle

landsomfattende kirkelige strukturer for tjenesten i Kriminalomsorgen og universitets- og høgskolesektoren. Et argument som kan tale for å vurdere en landsomfattende tilsynsstruktur også for de som tjenestegjør i de regionale helseforetakene vil være at helseregionene ikke er sammenfallende med bispedømmegrensene. En sentralisert tilsynsordning vil kunne bidra til en økt kirkelig ivaretagelse og utvikling av helheten i tjenesten i den aktuelle sektor. Videre vil det i større grad enn i dag kunne utvikles en faglig spesialkompetanse på sektoren i kirken som helhet enn det som er mulig i dag hvor ansvaret er fordelt på ulike bispedømmer. Det vil dessuten kunne være en fordel at det er en enhetlig og koordinert kontakt mellom kirken og den aktuelle sektor, jf. ordningene som gjelder både i Forsvaret og Kriminalomsorgen.

På den andre side er den geografiske tilsynsstrukturen som finnes i tråd med det grunnleggende geografiske organiseringsprinsipp som gjelder i Den norske kirke. Strukturen sikrer i likhet med det som er anført i punktet om organisering en tydelig lokal og regional kirkelig forankring av tjenesten. I rammen av denne utredningen vil det derfor ikke gis en entydig anbefaling om sentraliserte tilsynsordninger. Slike justeringer vil i så fall måtte utredes ytterligere. Innenfor gjeldende tilsynsordninger kan det imidlertid vurderes om en av biskopene kan gis en koordinerende rolle i likhet med hva som er tilfelle med henblikk på Kriminalomsorgen.

3.6 Faglig utvikling

Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner gjennomføres på høyt spesialiserte og profesjonaliserte arenaer i samfunnet. Hver av disse arenaene har bestemte kvalifikasjonskrav, profesjonsnormer og profesjonelle samhandlingsmønstre som er nødvendig å ha en tilstrekkelig innsikt i og fortolkningsmessig forståelse av for at en kirkelig tjeneste fremstår som relevant og meningsfull i den aktuelle kontekst. Det at den kirkelige kompetansen også omfatter personell med en tverrfaglig kompetanse som også kan bestå av profesjonell kompetanse innenfor den samfunnsarenaen hvor vedkommende tjenestegjør, eksempelvis en diakon med sykepleie i fagkretsen, fremstår også som sentralt. Det gir en kompetanse som bærer i seg en profesjonell forståelse av den institusjonelle sammenhengen man tjenestegjør i.

En bred og relevant forståelse av den faglige kompetansen dreier seg både om tjenestens legitimitet og funksjonalitet. Nødvendigheten av kontekstuell forståelse omfatter alle sidene av arbeidsoppgavene i en stilling, enten det dreier seg om gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, samtaler, veiledning eller undervisning. For noen av arbeidsoppgavene i en stilling vil det imidlertid være nødvendig med mer spesialisert faglig kompetanse innenfor profesjonsfeltet en skal virke innenfor for at arbeidsoppgaven kan løses hensiktsmessig. Profesjonsbasert kompetanse innenfor institusjonen er allerede nevnt. Et annet eksempel kan være etikkkompetanse hvor kirkelig personell er gitt en formell rolle i utdanning (Forsvaret).

En annen utfordring knyttet til kirkelig tjeneste i en spesialisert og profesjonalisert samfunnsinstitusjon er at kirkelig fagkompetanse ikke nødvendigvis fremstår med en selvsagt legitimitet i institusjonen. Dette dreier seg både generelt om at personellet har en fagkompetanse som ligger utenfor institusjonens primære fagkompetanse, og spesielt om at kirkelig kompetanse ikke har en selvsagt legitimitet i samfunnet.

En kompetanseprofil som inneholder et profesjonsfaglig element innenfor samfunnsinstitusjonens profesjoner, fremstår særlig relevant til å svare på de faglige og kompetansemessige utfordringene som er skissert over. Et eksempel på dette er diakoner med en helsefaglig kompetanse i helsesektoren. De har en tverrfaglig kompetanse med et

institusjonsbasert element. Selv om de er tilsatt i en kirkelig stilling og ikke en medisinsk stilling, vil de ha en profesjonsfaglig kompetanse som både fremstår relevant i kontekstuell forståelse av feltet, så vel som fagkunnskap innenfor feltet.

For de som ikke har en tverrfaglig kompetanseprofil knyttet til den samfunnsinstitusjonen hvor de tjenestegjør, er det mulig å tenke seg tre kompetanseutviklingslinjer. Den ene linjen er en spesialisering innenfor eksisterende kirkelig kompetanse med tanke på tjeneste i en eller flere samfunnsinstitusjoner. Det andre kompetanseutviklingsløpet er spesialisering innenfor tros- og livssynstjeneste, uavhengig av hvorvidt man har kirkelig utdanning eller ikke. Et uttrykk for dette er masterstudium i lederskap, etikk og samtalepraksis som er etablert på Universitetet i Oslo, med fokus på «sammenhengen mellom teori og praksis innen religiøst og livssynsmessig lederskap og samtalepraksis/chaplaincy». ¹⁵ Det tredje kompetanseutviklingsløpet er spesialisering innenfor faglige emner i profesjonsutdanning knyttet til den samfunnsinstitusjonen hvor personellet tjenestegjør. De tre skisserte kompetanseutviklingsveiene vil kunne kombineres. Eksempelvis vil det kunne oppnås en master i praktisk teologi som inneholder emner fra alle tre kompetanseutviklingsveiene. En spennende mulighet ville kunne være å etablere et kirkelig utdanningsprogram for tjeneste i samfunnsinstitusjonene i et samarbeid mellom Den norske kirke og aktuelle utdanningsinstitusjoner.

I noen stillinger er en spesialisert utdanning stilt som ønskelig eller nødvendig krav for å være søknadsberettiget til en stilling. Eksempelvis er pastoral klinisk utdanning satt opp som ønskelig krav i feltpreststillinger. Oppstilling av nødvendige krav utover grunnkompetansen for å være søknadsberettiget til stillinger vil ha konsekvenser for rekrutteringen. Det tilrås derfor ikke at det generelt stilles opp nødvendige krav til kompetanse utover grunnkompetanse, utover i særlige tilfeller. Som ønskelige krav, derimot, vil dette kunne begrunnes godt. Behovene for kompetanse er forskjellig i de ulike samfunnsinstitusjonene. Det som imidlertid fremstår som gjennomgående er samtalekompetanse. Samtaler utgjør en omfattende del av arbeidsoppgavene i den kirkelige tjenesten i alle samfunnsinstitusjonene. Med samtaler menes her mer enn sjelesorg. Det omfatter også ulike former for relasjonelle og eksistensielle samtaler. På denne bakgrunnen kan det vurderes om spesialisert samtalekompetanse bør bli et ønskelig krav for tjeneste i samfunnsinstitusjoner, enten som et krav som må være oppfylt før tilsetning, eventuelt som et krav som må være oppfylt innen de to første årene etter tilsetning.

Spesialisert profesjonsfaglig kompetanse knyttet til den samfunnsinstitusjonen hvor personellet tjenestegjør vil måtte gis i rammen av samfunnsinstitusjonen. Dersom en slik kompetanse defineres som nødvendig for å kunne utføre oppgaver i stillingsbeskrivelsen, vil det imidlertid fra kirkens side kunne stilles som krav til samfunnsinstitusjonen at slik spesialisert utdanning gis.

Faglig utvikling dreier seg ikke bare om den enkeltes profesjonsmessige utvikling. Det har også en institusjonell side. Med unntak av feltpresttjenesten finnes det i dag ingen sentral struktur for faglig utvikling av kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner. Skal kirkens bidrag inn i institusjonene fortsatt være relevant blir det av avgjørende betydning at faglig utvikling skjer på en mer systematisk og helhetlig måte enn i dag. Det nærmeste en kommer til en fagutviklingsstruktur er fagrådene som er opprettet av Presteforeningen. Dette er gode tiltak, men fagutviklingsstrukturen bør være organisert i rammen av Den norske kirke. Det anbefales derfor at det opprettes faggrupper som favner alt personell som tjenestegjør på

¹⁵ Utdanning.no

den enkelte sektor, uavhengig av fagforeningstilhørighet og tilsettingsforhold. De vil få ansvaret for koordinering av faglig utvikling og kompetansebygging innenfor feltet. Disse faggruppene vil også måtte ha til disposisjon tilstrekkelig administrativ støtte.

3.7 Profesjonsfaglig kompetanseutvikling mellom samfunnsinstitusjon og menighet

Den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjoner innebærer som anført i punktet over behov for særlig faglig utvikling knyttet til den konteksten tjenesten utøves i. Gjennom dette utvikles også en særegen profesjonsfaglig kompetanse på fagfelt og i en kontekst som kirkelig tjeneste i kirken for øvrig ikke har mulighet til å tilegne seg på samme måte. Denne særlige kompetansen vil i mange tilfelle være av stor strategisk relevans for kirkens utvikling. Et eksempel på dette er kirkelig tjeneste i en tros- og livssynsmangfoldig kontekst. Et annet eksempel er profesjonsfaglig veiledning fra kirkelig personell inn i større, tverrfaglige og komplekse vurderings-, beslutnings-, eller utviklingsprosesser. Et tredje eksempel er systematisk og profesjonell sjelesorg i liminalsituasjoner eller krisesituasjoner. Et fjerde eksempel er kirkelig tjeneste for segmenter av befolkningen som ellers i liten grad oppsøker regulært menighetsliv (unge voksne i alderen 20-40 år).

Den samlede profesjonsfaglige kompetansen i den kirkelige tjenesten i samfunnsinstitusjonene er formidabel. I liten grad er denne blitt dokumentert og konseptualisert innenfor den enkelte tjeneste. I enda mindre grad er kompetansen blitt løftet inn i Den norske kirke for øvrig. På dette felt er det store muligheter som i dag i liten grad er blitt realisert. Det tilrås at det utvikles systemer for synliggjøring og implementering av kompetanse fra de kirkelige tjenestene i samfunnsinstitusjonene til tjenesten i Den norske kirke for øvrig.

Samtidig foregår det også en stor kompetanseutvikling i Den norske kirke som i varierende og i begrenset grad integreres i den kirkelige tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Eksempler på dette er gudstjenestereformen og trosopplæringsreformen. Mange av de som tjenestegjør i kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene fikk sin utdanning og menighetspraksis før disse reformene. Dette kan medføre at det blir en større avstand i praksiskompetanse og praksistenkning enn det som er nødvendig. Til dette kommer også det faktum at tjeneste i samfunnsinstitusjonene som regel har en helt annen oppgaveprofil enn det som gjelder for menighetstjeneste. Den gjennomgående store oppgaven innenfor tjenesten i alle samfunnsinstitusjonene er sjelesorg og samtaler. Mange steder er det relativt lite gudstjenester og kirkelige handlinger. For å opprettholde en oppdatert praksiskompetanse på sentrale felt bør det vurderes å etablere ordninger som gjør dette mulig på en mer systematisk og helhetlig måte enn i dag.

3.8 Oppsummering

I dette kapitlet er det drøftet flere sentrale felt som må vurderes i en strategisk tenkning om kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjonene. En grunnleggende kontekstuell rammefaktor er endringen av det tros- og livssynsmessige bildet i det norske samfunnet. Det å forstå dette bildet og foreta en konstruktiv tilpasning til det tros- og livssynsmessige mangfoldet i samfunnet og i samfunnsinstitusjonene løftes frem som viktig fra et strategisk perspektiv. Dette dreier seg både om å beskytte den kirkelige tjenestens samfunnsmessige og institusjonelle legitimitet og funksjonalitet, så vel som å ivareta den trosmessige integritet til Den norske kirkes egen tjeneste i samfunnsinstitusjonene.

Det neste punktet som er drøftet er den personellmessige sammensetningen av den kirkelige tjenesten i samfunnsinstitusjonene. Gjennomgangen har vist at den primært består av prester, med noe innslag av diakoner. Denne sammensetningen kan ha historiske og

funksjonelle årsaker, men det er viktig å ha en bevisst og gjennomtenkt forståelse av sammensetningen, slik at man har en åpenhet for kontekstuelle utviklingstrekk, herunder innsikter fra en mer mangfoldig og bredere forståelse av de kirkelige tjenestene slik de er blitt utviklet i rammen av Den norske kirke de senere årene.

Det tredje punktet omhandler organiseringen av tjenestene. Det vises til at det er ulik organisering av tjenestene mellom de ulike samfunnssektorene. Det kan være juridiske og strukturelle grunner til det. Ulik organisering kan være nødvendig og hensiktsmessig, men det er samtidig viktig å vurdere om dagens organisering oppfyller disse kravene. I særlig grad tematiseres spørsmålet om muligheten for landsomfattende organisering av tjenestene i kriminalomsorgen og i universitets- og høgskolesektoren.

Det fjerde punktet dreier seg om tilsyn. Det er forskjellig tilsynsordning i de ulike tjenestene og spørsmålet om sentralisering av tilsynsordningene drøftes. Sentraliserte tilsynsordninger kan vurderes, men må veies opp mot de positive sidene som finnes med nåværende tilsynsordninger, spesielt med tanke på lokal tilknytning.

Det femte punktet dreier seg om faglig utvikling. Det pekes på de særlige behov for faglig utvikling som er knyttet til den konteksten tjenesten utøves i ved tjenestegjøring i samfunnsinstitusjonene. Det pekes på at det gjennom en slik tjenesteerfaring utvikles en særegen profesjonsfaglig kompetanse på fagfelt og i en kontekst som kirkelig tjeneste i kirken for øvrig ikke har mulighet til å tilegne seg på samme måte. Denne særlige kompetansen vil i mange tilfelle være av stor strategisk relevans for kirkens utvikling.

4 Anbefalinger

På grunnlag av analysen og drøftingen i denne utredningen anbefales følgende:

- Initiativ til dialog opp mot sentrale politiske myndigheter, så vel som opp mot ledelsen i de ulike samfunnssektorene, for å tematisere hvordan det kan utvikles et relevant og tilpasset tros- og livssynstilbud i de ulike samfunnsinstitusjonene.
- En nærmere vurdering av den profesjonsmessige sammensetningen innenfor kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner.
- En gjennomgang av tilsynsordninger for tjenestene, herunder nærmere vurdering av muligheten for koordinering over bispedømmegrensene gjennom en ordning med koordinerende biskop for kirkelig tjeneste i helsesektoren og universitets- og høgskolesektoren.
- En nærmere vurdering av organiseringen av tjenesten i Kriminalomsorgen og universitets- og høgskolesektoren som landsomfattende strukturer i rammen av rettssubjektet Den norske kirke.
- Utvikling av konsept for samarbeidsavtaler mellom Den norske kirke og samfunnsinstitusjonene på bakgrunn av samarbeidsavtale mellom Forsvaret og Den norske kirke og avtaler innenfor universitets- og høgskolesektoren.
- Opprettelse av faggrupper som favner alt kirkelig personell som tjenestegjør i den enkelte samfunnssektor, uavhengig av fagforeningstilhørighet og tilsettingsforhold. Det vil være naturlig at slike faggrupper får en sentral rolle i den videre oppfølging av anbefalingene i denne utredningen.
- Utvikle systemer for synliggjøring og implementering av kompetanse fra de kirkelige tjenestene i samfunnsinstitusjonene til tjenesten i Den norske kirke for øvrig.

- Etablere ordringer for å sikre oppdatert praksiskompetanse mellom menighet og institusjon.



Vedtak

Saksdokumenter: KM 09/19, KR 20/23, KR 39/23

Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner

Sammendrag av saksorienteringen

Kirkemøtet vedtok i KM 09/19 punkt 4 blant annet: «Kirkemøtet ber Kirkerådet om å gjennomgå bevilgningene til og organiseringen av spesialprestetjenesten (...)». Arbeidet har tydeliggjort behovet for en overordnet strategi på feltet. Utviklingen i tros- og livssynsfeltet og endrede relasjoner mellom staten og Den norske kirke fordrer en helhetlig gjennomtenkning og vurdering av kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Denne saken beskriver situasjonen og foreslår en strategi for kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner. Formålet er å tydeliggjøre for ansatte, institusjonene og samfunnet hvordan kirken forstår disse tjenestene, hvorfor de er viktige for enkeltmennesker, kirken, institusjonene og samfunnet, og å gi retning for en videre prioritering og satsing. Utredningen «Kirkelig tjeneste i samfunnsinstitusjoner» har vært sentral for utviklingen av saken og ligger vedlagt. Kirkemøtesaken har også vært forelagt Presteforeningen, TeoLOGene og Diakonforbundet siden de fleste kirkelige fulltidsstillinger i institusjonene tilhører disse, samt drøftet i sentralt kontaktmøte i Den norske kirke. Innspill fra disse sammenhengene er innarbeidet i saken. Kirkemøtets vedtak i denne saken vil tas inn i det videre arbeidet med kirkelig organisering og med bevilgninger til kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner.

Komiteens merknader

Komiteen legger saksorienteringen til grunn. Komiteen har følgende merknader:

1. Komiteen takker for arbeidet som er gjort med saken. Komiteen har gjennomført høring med Presteforeningen under Kirkemøtet.
2. Prester og diakoners tjeneste i samfunnsinstitusjonene sikrer individet og den enkeltes rett til å få eksistensiell omsorg i de ulike faser i livet og sine trosuttrykk dekket, også i et samfunn med større livssynsmangfold enn før. Kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene er en viktig forutsetning for dette, og kirkens ulike fagfolk har høy kompetanse på å se den enkeltes åndelige behov.

3. Kirkens tjeneste i samfunnet skal komme til uttrykk ikke bare i ord, men også gjennom konkret handling. Kirkens tjeneste er ikke begrenset til kirkens egne medlemmer, men skal ha sin prinsipielle innretning til alle mennesker og hele samfunnet uavhengig av deres tros- og livssynstilhørighet.

4. Komiteen anser at vedtaksformulering ivaretar den enkeltes rett til åndelig betjening uavhengig av tros- og livssynstilhørighet.

5. Endringsforslag til punkt 7, om å ta læring av allerede inngåtte samarbeidsavtaler, tas delvis inn i vedtaks punktet.

6. Komiteen vil bemerke at vedtaket gir uttrykk for en strategi. Derfor er flere av formuleringene skrevet fremtidsrettet, med uttrykk som «skal være» eller «fortsatt skal være». Endringsforslag til punkt 1 og 4 om å endre til «er» er derfor ikke tatt inn.

7. Komiteen registrerer endringsforslag om at kirkens institusjonstjeneste bør søkes å knyttes til de lokale menighetene. Komiteen vil bemerke at menighetene står fritt til å bruke sine ressurser på institusjoner som ligger innenfor deres sokn. Dette er også understreket i saken (s. 8), og ivaretatt i flere av vedtaks punktene. Endringsforslag 6 er derfor ikke tatt inn.

8. Forslaget om å ta inn det opprinnelige vedtaks punktet 5 «Den norske kirke skal styrke en helhetlig koordinering av fagutvikling for tjenesten i samfunnsinstitusjoner» er ivaretatt ved revisjonen av vedtaks punkt 8, som bruker mer av teksten fra opprinnelig punkt 5. Punkt 8 og punkt 6 skiller nå tydeligere mellom tilsyn og fagutvikling.

9. Hele bredden av lokalt kirkelig ansatte, samt frivillige, bidrar i kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjonene. Komiteen vil bemerke at denne saken har hovedvekt på vigslet personell som er ansatt ved samfunnsinstitusjoner og har sin primære tjeneste knyttet til institusjonen.

10. Komiteen forutsetter at den videre dialogen med politiske myndigheter og ledelse i samfunnssektorene også vil inkludere bred representasjon av tros- og livssynssamfunn.

11. Komiteen foreslår noen endringer i vedtaks punktene med følgende begrunnelser:

Punkt 4 (nytt) utvider det individuelle kategorialperspektivet i punkt 3, og vektlegger sammenhengen mellom tjenesten i institusjonene og kirkens samfunnsansvar (jf. saken, s. 7, 9-10; fagutredningen, 2.3.1, 2.3.2).

Punkt 5 (nytt) tydeliggjør hvordan tjenesten i samfunnsinstitusjonene forstås i sin profesjonsmessige bredde, og at det videre arbeidet må søke tverrfaglig kompetansesammensetning (jf. fagutredningen, 3.3).

Punkt 6 (gammelt strekpunkt 4) tydeliggjør betydningen biskopens tilsyn har for å styrke helhetlig koordinering, kirkelig forankring og integrasjon av tjenesten (jf. saken, s. 8; fagutredningen, 3.5).

Punkt 8 (gammelt strekpunkt 5) tydeliggjør at en helhetlig koordinering av fagutvikling også innebærer å utvikle system for kompetanseoverføring mellom

tjenestene i institusjonene og Den norske kirke for øvrig (jf. saken, s. 8-9; fagutredningen, 3.7).

Vedtak

- 1 Kirken skal være til stede for mennesker i ulike livssituasjoner. Tjenesten ved
2 samfunnsinstitusjoner er en sentral del av oppdraget som landsdekkende folkekirke.
3
- 4 Kirkemøtet vil at:
- 5
- 6 1. kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner er sentral for kirkens oppdrag og selvforståelse
 - 7 2. tjenesten i samfunnsinstitusjoner skal være en integrert del av kirkens arbeid over hele
8 landet
 - 9 3. tjenesten i samfunnsinstitusjonene skal bidra til å ivareta det enkelte menneskets tros- og
10 livssynsmessige rettigheter, integritet og verdighet
 - 11 4. tjenesten i samfunnsinstitusjonene er et konkret uttrykk for kirkens samfunnsansvar som
12 landsdekkende, diakonal folkekirke
 - 13 5. tjenesten skal ha en profesjonsmessig bredde som synliggjør og bruker den diakonale og
14 tverrfaglige kompetansen
 - 15 6. biskopens tilsynsordning for kirkens tjeneste i samfunnsinstitusjoner gjennomgås og
16 utvikles, spesielt med tanke på styrking av helhetlig koordinering, kirkelig forankring og
17 integrasjon av tjenesten
 - 18 7. Kirkerådet vurderer muligheten for å utvikle samarbeidsavtaler mellom Den norske kirke og
19 samfunnsinstitusjonene som ikke har formaliserte avtaler, basert på allerede inngåtte
20 samarbeidsavtaler, samt de som er under arbeid
 - 21 8. Den norske kirke skal styrke en helhetlig koordinering av fagutvikling for tjenestene i
22 samfunnsinstitusjoner, og utvikle systemer for kompetanseoverføring mellom tjenestene og
23 Den norske kirke for øvrig
 - 24 9. dialogen med politiske myndigheter og ledelse i samfunnssektorene om et relevant og
25 tilpasset tros- og livssynstilbud videreutvikles, til beste for mennesker i kontakt med
26 tjenesten
- 27
28
29
30
31
32



DEN NORSKE KIRKE
Kirkemøtet 2023

KM 8.3/23

Vedtak

.....

komitéleder

.....

saksordfører



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne Bergljot Skoglund	724	17/04876-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Tove Karoline Knutsen

Oppnevning av representant til representantskapet i Kirkens Bymisjon, Norge

Vedlegg:

~ 17_04876-3 Sv_ Oppnevning av kandidater til Representantskapet i stiftelsen Kirkens Bymisjon, Norge

Saksorientering

Representantskapet består av 29 medlemmer med 26 varamedlemmer, hvor blant annet bispedømmerådene i Den norske kirke oppnevner 1 medlem med 1 varamedlem hver. I tillegg 1 medlem med 1 varamedlem som oppnevnes av Metodistkirken i Norge.

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner som medlem til representantskapet i Kirkens Bymisjon, Norge. oppnevnes som vara.

Fra: Adelheid Firing Hvambsal <Adelheid.Firing.Hvambsal@bymisjon.no>
Sendt: mandag 9. januar 2023 13:31
Til: Anne B Skoglund
Kopi: Nord Hålogaland-bdr; Anders Pladsen
Emne: Sv: Oppnevning av kandidater til Representantskapet i stiftelsen Kirkens Bymisjon

Kjære Anne, godt nytt år til deg.

Takk for praten om oppnevninger til rep.skapet i ny nasjonal Stiftelse den 6. desember. Jmf. også mailen under.

Jeg forøkte å ringe deg siden vi hadde en avklaring som hang; hvorvidt man kan/det er smart å bruke de samme som er oppnevnt til rep.skapet i Stiftelsen Tromsø.

Juristenes refleksjon er at en ny samarbeidsavtale mellom Stiftelsen Kirkens Bymisjon og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Tromsø, vel neppe skal behandles på rep.skaps.nivå, at dette er en styresak og at man av den grunn ikke vil havne på begge sider av bordet dersom man sitter i begge rep.skap.

Dersom en likevel tenker at samarbeidsavtalen skal opp til rep.skapet (jeg har snakket med Birgit Lockerten om dette nå), kan man event. vurdere sin habilitet i kun den saken.

Så da er det fritt frem for dere å tenke begge løsninger; de samme eller to andre.

Bispedømmene er i rute med å oppnevne/melde inn to navn innen utgangen av dagen i dag. Noen tar dette administrativt og vil reoppnevne etter sine rådsmøter i februar/mars. det er helt ok! Begrunnelsen og de korte fristene er det jo Lotteri- og Stiftelsestilsynet som styrer i forbindelse med fusjonsvedtakene/godkjenning, ikke vi. Jeg er kjent med at det blir to korte digitale rep.skapsmøter i løpet av januar for oppnevne valgkom. og oppnevne nytt styre. Selvsagt veldig fint å ha deres medlemmer med fra starten, men ikke avgjørende for å få satt ny ledelse i ny organisasjons.

Bare ring meg ved behov.

mvh Adelheid

Adelheid Firing Hvambsal
generalsekretær Kirkens Bymisjon
+47 92219227

Fra: Anders Pladsen <Anders.Pladsen@bymisjon.no>

Sendt: tirsdag 6. desember 2022 14:28

Til: nord-haalogaland.bdr@kirken.no <nord-haalogaland.bdr@kirken.no>

Kopi: Adelheid Firing Hvambsal <Adelheid.Firing.Hvambsal@bymisjon.no>

Emne: Oppnevning av kandidater til Representantskapet i stiftelsen Kirkens Bymisjon

Til Nord-Hålogaland bispedømmeråd v/stiftsdirektør

Vi viser til telefonsamtale med generalsekretær Adelheid Firing Hvambsal i dag og viser til vedlagte brev med orientering om at ti av stiftelsene i Kirkens Bymisjon har vedtatt å slå seg sammen til en stiftelse. Søknaden om sammenslåing ble godkjent av Stiftelsestilsynet 5. desember 2022.

I vedlagte brev orienteres det om bakgrunnen for og begrunnelsen for sammenslåingen I vedtektene for den sammenslåtte stiftelsen fremgår det at stiftelsen er organisert med et representantskap, et styre, og en generalsekretær som ledende organer. Styret er stiftelsens øverste organ.

Representantskapet består av 29 medlemmer med 26 varamedlemmer, hvor blant annet bispedømmerådene i Den norske kirke oppnevner 1 medlem med 1 varamedlem hver. I tillegg 1 medlem med 1 varamedlem som oppnevnes av Metodistkirken i Norge.

Stiftelsene slås formelt sammen fra 1. februar 2023 og vi ber derfor om at hvert av bispedømmerådene oppnevner 1 medlem og 1 varamedlem til representantskapet i Kirkens Bymisjon, innen 9. januar 2023.

Ta gjerne kontakt hvis noe er uklart.

Med vennlig hilsen

Anders Pladsen

Seniorrådgiver i Generalsekretariatet

Kirkens Bymisjon, Oslo, Hovedkontoret

Tollbugata 3, 0152, |

T: | M: 406 42 727 Gavekonto: | 7011 05 18593



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ivar Jarle Eliassen	632	17/01396-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Inger Anna Gustad

Pilegrim i Nord - presentasjon av Hanne Jakhelln

Saksorientering

Fra 2015-2019 gjennomførte Sør-Hålogaland bispedømmeråd et tre-årig prosjekt, Pilegrim i Nord. Prosjektet hadde som mål å få godkjent en kystpilegrimsled, kalt Hålogalandsleia, mellom Trondenes og Nidaros. Som et resultat av dette ble det våren 2016 startet et pilegrimsarbeid på Trondenes med samme tittel og hensikt. På oppfordring fra Gildeskål kommune, som da hadde etablert sitt pilegrimsprosjekt, restartet prost Arne Håkonseth dette arbeidet i juni 2021.

Det er Nasjonalt pilegrimssenter som godkjenner pilegrimsleder etter bestemte krav og retningslinjer. Fra 2020 har prosjektet Hålogalandsleia blitt ivaretatt av Gildeskål kommune som har engasjert Hanne Jakhelln som prosjektleder. Planen er å få godkjent Hålogalandsleia i 2024.

Hålogalandsleia skal gå fra Trondenes til Nidaros via Sør-Troms, Vesterålen, Lofoten og sørover langs Helgelandskysten. Hålogalandsleia skal være en pilegrimslei langs kysten som skal kunne ferdes gjennom v. hj. a. rutegående båttrafikk. Målet er å få Hålogalandsleia godkjent som en del av den nasjonale pilegrimsleden til Trondheim på samme måte som Kystpilegrimsleia fra Egersund.

Bakgrunn

Pilegrimsarbeidet er en statlig satsing som ivaretas av Norsk pilegrimssenter i Trondheim.

«Pilegrimsarbeidet skal bidra til verdiskaping og positiv utvikling langs St. Olavsveiene til Trondheim. Det skal ha en tydelig kirkelig forankring og samtidig være åpen og inkluderende for mennesker med ulik tro, kultur og tradisjon.»
(Nasjonalt pilegrimssenter)

I 1994 startet arbeidet med å etablere pilegrimsleden fra Oslo til Nidaros, en innlandsled gjennom Gudbrandsdalen. Den ble godkjent og åpnet i 1997. Etter hvert er det etablert også andre vandringsveier som er koblet på denne leden. Pilegrimsledene er et nettverk av vandringsveier som leder fram til Nidarosdomen, -Olav den helliges gravkirke i Trondheim. I

2021 ble Kystpilegrimsleia fra Egersund til Trondheim, Nidaros, godkjent og etablert. Langs ledene er det etablert regionale pilegrimssentre (RPS) og nøkkelsteder.

RPS skal etablere nettverk med regionale aktører, og, i samarbeid med både offentlige og private aktører, stimulere til bærekraftig reiseliv og verdiskapning med grunnlag i kultur og natur. Sammen med et stort nettverk av nøkkelpartnere er det disse som legger til rette for de gode opplevelsene langs Pilegrimsleden.

Nøkkelstedene er besøkssteder langs leia. Disse skal ha historisk tyngde og eksisterende aktivitet. Nøkkelstedene skal ha tiltak og tilbud på opplevelser, eksempelvis overnatting, bespisning, toalett, beskrivelse av ferdselsmåter til og fra nøkkelstedene, vekt på bærekraft.

De nasjonale ledene er igjen knyttet til andre europeiske pilegrimsleder og er, på den måten, ikke bare nasjonale leder, men del av et europeisk nettverk av kulturveier, som fører mennesker ut på både en indre og en ytre reise.

«Å gå pilegrim gjør noe med deg som menneske». pilegrimsleden.no

Det er de historiske hendelser knyttet til Trondenes og området ellers, fra mer enn 1000 år tilbake i tiden og framover, som gjør det naturlig at Hålogalandsleia skal starte der. Her nevnes ganske kort:

- den første kristne dåp i Hålogaland fant sted i Laugen på Trondenes i 999,
- Bjarkøy og Tjøtta som høvdingseter,
- Bjarkøyhøvdingen Tore Hund som kongens lendmann, -og kong Olavs banemann,
- bygging av Trondenes kirke,
- bofellesskap av kanniker fra Nidarosdomen
- fiskeriene og transport av fisken sørover langs leia, erkebiskopens store eiendommer og medvirkning i omsetting av fisk og andre varer

er bare noen av slike historiske hendelser og linjer.

Når Hålogalandsleia er godkjent som nasjonal pilegrimsled blir Trondenes knyttet til det europeiske nettverket av pilegrimsleder og dermed «*verdens nordligste pilegrimssted*».

Det vil være mulig å tenke seg en forlenging av Hålogalandsleia nordover på et senere tidspunkt. Det kan det være historisk belegg for gjennom det vi vet om torvkirker, pomorhandel, kontakt med gamle vandringsveier gjennom Tornedalen i Sverige og Finland, Læstadius, nomadisk urfolk, osv.

Status

Den historiske og åndelige tradisjonen som ble etablert har hatt kontinuerlig virksomhet på Trondenes og er fortsatt livskraftig og aktiv. Dette er selve anknypningspunktet i regionen for pilegrimsleden sørover langs kysten.

Forankringen lokalt i Harstadregionen er helt sentral. I tillegg til den kirkelige forankring for virksomheten gjennom bispedømmet, Vågsfjord menighet, Trondenes menighet og prosti, må flere lokale aktører få eierskap til pilegrimsvirksomheten. Dette må, ikke minst, forankres politisk i Harstad kommune m.t.p. økonomi og fasilitering av virksomheten. Dessuten må reiselivet i regionen, ulike næringsaktører for overnatting og matservering, knyttes til. Kulturlivet må også involveres for å skape gode åndelige og kulturelle opplevelser for pilegrimene og som også skal være tilbud til befolkningen i hele regionen. På den måten blir Trondenes styrket også som pilegrimssted, som åndelig og kulturelt kraftsentrum i hele regionens bevissthet.

Det er avgjørende at alle disse partene får et eierforhold til prosjektet. Her ligger det muligheter for mange bransjer og nisjer for å kunne tilby og skreddersy produkter til pilegrimsvirksomheten.

Vår tids mennesker er et reisende folk og pilegrimstanken griper om seg og er aktuelt for stadig flere. «Vi» søker andre reisemål enn sol og varme. Det appellerer til flere at virksomheten er bærekraftig, kortreist og eksotisk, her på våre egne breddegrader.

Det politiske nivå, både i fylket, kommunen og kirken, har et ansvar for å forvalte og bringe arven og tradisjonen videre, også fordi pilegrimsvirksomheten er villet og støttet opp under av staten. Det er grunn til å tro at noen av de som søker til sentrale pilegrimssteder ellers i Europa, også vil søke nordover og starte sin pilegrimsreise fra Trondenes.

Det er planlagt å opprette ett Regionalt pilegrimssted i hvert fylke, -i Troms blir dette lokalisert på Trondenes. Trondenes RPS vil få ansvar for nøkkelstedene i Vesterålen og Lofoten, ved å samordne disse stedenes virksomhet og strategi.

Selv om det kan virke som om dette angår bare «utkanten» av Nord-Hålogaland bispedømme med bare to nøkkelsteder, Trondenes og Bjarkøy, er dette noe mye større. Det skal være startstedet til hele det europeiske pilegrimsnettverket. Dette er dermed ikke en bare en regional sak, men en nasjonal tilknytning til et allerede eksisterende nettverk, også internasjonalt.

Søknaden for godkjenning av Hålogalandsleia er på det nærmeste ferdigstilt. Trondenes innfrir allerede alle krav til Regionalt pilegrimssted/Nøkkelsted. Knutepunktinstitusjoner som kirke og museum, bevertning og overnattingstilbud er lokalisert. Det er med andre ord ikke behov for å nybygge da det allerede fins lokaler for alle behov.

Utfordringen

Dette prosjektet skal være et samvirke mellom kirke, kultur og samfunn. Hovedutfordringen nå er å få gjort en formell intensjonsavklaring fra partene som må samarbeide for å få Hålogalandsleia etablert. Det gjelder først og fremst Trondenes historiske senter, Trondenes menighet, Harstad FR og Nord-Hålogaland bispedømmeråd, Harstad kommune og Troms fylke. Det må organiseres lokalt og forankres hos alle involverte parter. Det trengs en relativt rask avklaring. Før det er regionalt bekreftet at vi vil etablere et RPS og laget planer for det, vil Hålogalandsleia bli liggende på vent. Trondenes og Vågsfjord menighetsråd har, i løpet av en måneds tid, nå gjort denne intensjonsavklaringen og stiller seg bak søknaden om godkjenning av Hålogalandsleia.

Økonomi

I h.h.t. et tentativt budsjett vil driften av hvert regionale pilegrimssenter langs Hålogalandsleia ligge på ca 2 mill. kr pr år. Når leia og RPS er etablert og godkjent, vil Nasjonalt pilegrimsenter gå inn med ca 60 % avdriftsmidlene. Det kan ta opptil tre år å få dette på plass. I dette tentative budsjettet er Nord- og Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppført med kr 200 000 i årlig bevilgning hver. Dette behøver ikke å være ren kontantoverføring, men kan være en kombinasjon av dette og tjenester i form av personalressurser i Trondenes prosti som allerede er finansiert av bispedømmerådet.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd har støttet prosjektet økonomisk ved flere anledninger. Ca kr 250 000 av disse midlene står fortsatt på konto og er ubrukt. Det er naturlig at disse midlene går inn i etablering og drift av Hålogalandsleia de tre årene før støtten fra Nasjonalt pilegrimssenter blir etablert.

Forslag til vedtak

1. Nord-Hålogaland bispedømmeråd verdsetter det arbeidet som er gjort i arbeidet med å få godkjent Hålogalandsleia som kystpilegrimsled fra Trondenes til Trondheim.
2. Nord-Hålogaland bispedømmeråd vil inngå en intensjonsavtale med de ulike samarbeidspartene om å få etablert Hålogalandsleia og stiller seg bak søknaden om godkjenning av Hålogalandsleia.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rodmire Nancy Taylor-Smith Larsen	421	24/00692-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
33/24	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Gaute Norbye

Streaming av bispedømmerådsmøtene

Saksorientering

Det finnes flere muligheter hvis vi ønsker å strøme bispedømmerådsmøtene.

Alternativ 1:

Lage et Teamsmøte med statsrådssalen og legge ut lenken på bispedømmets hjemmeside. Der kan alle som ønsker det koble seg på. De må kun lastet ned Teams på sine datamaskiner.

Hvis et bispedømmerådsmedlem ikke er fysisk til stede på møtet, kan vedkommende følge med fra samme lenken. Bispedømmerådsmedlemmet må innkalles i den lenken. Da er ikke dette medlemmet gjest, men deltaker. De som blir med via hjemmesiden er dermed gjester. De følger med som publikum og kan mutes / slå av kameraene permanent.

Det må alltid være en teknisk ansvarlig som styrer lenken. Dette vil innebære at en fra administrasjonen må ha det tekniske ansvaret. Teknisk ansvarlig har ansvar for å mute og slå av video på alle gjestene. **Husk å slå av mikrofonen og kameraet fra statsrådssalen ved behandlingen av saker som er unntatt offentlighet.**

Kostnad: 0,-

Alternativ 2:

Teamslenken strømmes gjennom bispedømmes YouTube kanal, som blant annet ble brukt av biskopens årstale. YouTube lenken legges dermed ut på hjemmesiden. De som ønsker å delta, deltar gjennom YouTube og ikke gjennom Teams. Denne metoden brukes av KR ved strømming av sine møter.

Et bispedømmerådsmedlem som ikke er fysisk til stede kan følge med på møtet gjennom Teamslenken og ikke YouTube kanalen på hjemmesiden, slik at vedkommende kan delta aktivt (med tale og video).

Det må bestandig være en teknisk ansvarlig som styrer lenken/strømmingen. Dette at en fra administrasjonen må ha det tekniske ansvaret. Teknisk ansvarlige har ansvar for å stoppe strømmingen når saker som er unntatt offentlighet behandles.

Kostnad: 0,-
Muligens linskostnad

Alternativ 3:

Kjøp av utstyr til strømming.

Her må det gjøres en grunnleggende undersøkelse før vi kan kjøpe ekstra utstyr til strømming. Et profesjonelt firma må på befaring for å se hva slags utstyr kan fungere i statstrådsalen. De må finn ut om det finnes flere uttak for kamera og lyd i salen, eller om systemet vi har nå må oppgraderes. Et slik firma som kan gjøre dette i Tromsø heter Lydproduksjon.

Det må innhentes pristilbud fra en profesjonell aktør.

Hvis det kjøpes inn ekstra utstyr, må dette driftes. Spørsmål er hvem som kan driftet dette? Det må tas stilling til.

Kommunikasjonsrådgiver foreslår at bispedømmerådet prøver alt. 2 som er kostnadseffektivt. Så får vi se om det er nødvendig å kjøpe inn ekstra utstyr. Utfordringen kan være lyd kvaliteten. De to mikrofonene på bordet i statsrådssalen har fungert bra på Teamsmøtene, og det er forventet at de fungerer på samme måte ved strømming via Teams.

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtar å prøve ut alt.2 som innebærer strømming via YouTube kanal.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Steinar Sneås Skauge	421	24/00711-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/24	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Tove Karoline Knutsen

Fullmakt fra bispedømmerådet til å svare på henvendelser fra Kartverket vedr. navnesaker

Saksorientering

Kartverket har sendt to henvendelser til Nord-Hålogaland bispedømmeråd i forbindelse med at det blir slått fast samiske og kvenske navn på bygder, kirker, flyplasser og lignende. Til nå har vi fått henvendelse om Vardø og Berlevåg, og i samtale med Kartverket har vi fått en forståelse for at det er planlagt flere slike saker.

I henvendelsen om Berlevåg skriver Kartverket:

«Navn på kirker er det Bispedømmerådet som fastsetter skrivemåten til. Etter at stat og kirke skilte lag i 2017 gjelder formelt sett ikke reglene i stedsnavnloven for Den norske kirke, men Kartverket har fått opplyst at Den norske kirke likevel ønsker å følge reglene i loven.»

Stedsnavnsloven det blir henvist til sier i §11 «[s]amiske og kvenske stadnamn som blir nytta blant folk som bur fast på eller har næringsmessig tilknytning til staden, [...] til vanleg brukast av det offentlege t.d. på kart, skilt, i register saman med eventuelt norsk namn.»

I disse to sakene har Kartverket navneforslag hentet fra Sametinget og Språkrådet for henholdsvis samisk og kvensk navn. Det er grunn til å anta at de vil følge tilsvarende praksis i eventuelle fremtidige saker.

Administrasjonen ser det som naturlig at kirkene i bispedømmet har offisielle navn på både norsk, samisk og kvensk. Om kirkene får navn på mer enn ett språk, kan også menigheter som ønsker det ta i bruk navn på flere språk.

Administrasjonen ber bispedømmerådet om fullmakt til å vedta samiske og kvenske navn på kirker når Kartverket foreslår det. Det vil trolig være mest naturlig å følge det arbeidet som allerede skjer, i stedet for å ta eget initiativ i disse sakene, selv om det er naturlig å følge opp eventuelle egne initiativ fra menighetene.

Med en generell fullmakt fra bispedømmerådet til administrasjonen om å vedta navn i tråd med Kartverkets anbefalinger vil bispedømmet være i stand til fortløpende å følge disse anbefalingene

som er helt i tråd med bispedømmerådets øvrige politikk. Situasjonen nå er at prosessene stopper opp.

Forslag til vedtak

Nord-Hålogaland bispedømmeråd gir administrasjonen fullmakt til å vedta samiske og kvenske navn på kirkebygg. Man forutsetter at navnene følger anbefalingene gitt fra Kartverket.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Anne Bergljot Skoglund	411	24/00693-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Mette Anti Gaup

Kirkemøte 2024

Saksorientering

Kirkemøtet samles en gang i året. Dato for Kirkemøtet de neste årene:

- Kirkemøtet 2024: 11. – 14. april
- Kirkemøtet 2025: 23. – 28. april

Kirkemøtet er det øverste demokratiske, representative organ i Den norske kirke. Det samles normalt én gang i året, og skal ha sin oppmerksomhet henvendt på saker av felles kirkelig karakter og ellers på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet innen Den norske kirke. Kirkemøtet skal verne og fremme samisk kirkelig og ivareta Den norske kirkes internasjonale og økumeniske oppgaver. (Fra [kirkeordningen § 28](#))

Kirkemøtets oppgaver

Kirkemøtet har en rekke oppgaver etter trossamfunnsloven § 12 og kirkeordningen § 28.

- gir uttalelse i saker om viktige endringer i lover på det kirkelige område,
- fastsetter retningsgivende planer og programmer for den kirkelige undervisning, diakoni, kirkemusikk og for økumenisk virksomhet,
- fastsetter kvalifikasjonskrav og tjenesteordning for særskilte stillinger innen kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk,
- gir regler om kirkens inventar og utstyr,
- foreslår retningslinjer for kirkelig inndeling.

[Det generelle mandatet for Kirkemøtet](#) omfatter saker av felles kirkelig karakter og interesse, alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene og fremme av samarbeidet innen Den norske kirke.

Blant de uttrykkelige ansvarsområder for Kirkemøtet er uttalelse i saker om vesentlige endringer i bestemmelsene i kapittel 3 i trossamfunnsloven, planer og programmer for den kirkelige undervisning, diakoni og kirkemusikk og forslag til retningslinjer for soknereguleringer.

Kirkemøtet velger et Kirkeråd, som har ansvar for det forberedende og iverksettende arbeid og forøvrig leder arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger.

Mer om Kirkemøte finner du her:

<https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/tidligere-kirkemoter-i-den-norske-kerke/kirkemotet-2024/>

Komitefordeling:

Kort presentasjon av kirkemøtesakene fordelt på komiteer.

Til orientering legges sakspapirene til Kirkemøte 2024 ut senest innen 7.mars. Hvis sakene ikke er lagt ut før bispedømmerrådsmøtet 4-5.mars, så finner dere i oversikten under med en henvisning til hvilke saksnummer sakene er behandlet i Kirkerådet.

Kirkemøtekomite A	Gudstjenesteliv, kultur og kommunikasjon	Komitemedlemmer fra NHB	KR-sak
	KM 09/24 Ordning for askeonsdag KM 18/24 Uttalelse	Miriam Zahl Truls Olufsen-Mehus/ Inger Anna Gaup Gustad	KR 29/24
Kirkemøtekomite B	Undervisning, diakoni og samfunnsspørsmål		
	KM 06/24 Plan for kirkelig undervisning og læring	Christel Eriksen	KR 05/24
Kirkemøtekomite C	Økonomi og kontroll		
	KM 04/24 Kontrollutvalgets melding til Kirkemøtet KM 05/24 Kirkemøtets fordeling av midler 2025 og orientering om budsjett 2024	Anne Marit N. Prestø Oddgeir Sølvfæstersen	
Kirkemøtekomite D	Organisasjonsutvikling og valg		
	KM 10/24 Strategi for fellesløsninger i Den norske kirke KM 07/24 Organisasjonsutvikling – folkevalde, bispedømmerråd og soknerådet.	Tove Karoline Knutsen	KR 85/23 KR 92/23
Kirkemøtekomite E	HR, rekruttering og kompetanse		
	KM 13/24 Tilskuddsforvaltning i Den norske kirke	Kai Krogh Mette Anti Gaup	KR 08/24 KR 27/24

	KM 14/24 Ethiske retningslinjer		
Kirkemøtekomite F	Urfolk, internasjonale og økumeniske forhold		
	KM 11/24 Oppfølging av økumeniske generalforsamlinger KM 12/24 Sannhet og forsoning.	Gaute Norbye Marta Kristine Ims Olav Øygard	KR 95/23

Det enkelte komiteemedlem presenterer kort om hva saken dreier seg om. Intensjonen med denne saken er at alle skal få overblikk av hva sakene handler om. Biskop Olav gir en kort presentasjon av Sannhets og forsoningsrapporten i forbindelse med presentasjon av sak KM 12/24.

Utover dette blir det en samtale om hva det vil si å være delegat fra Nord-Hålogaland bispedømmeråd, gjennomgang av hvordan komiteene arbeider, forstå bakgrunn for sakene og hvordan sakene behandles på Kirkemøte 2024.

Forslag til vedtak

Saken tas til drøfting.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ann-Mari Årnes	421	23/03886-14	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2024

Saksordfører: Marta K. Ims

Eventuelt

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ann-Mari Årnes	421	24/00542-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Nord-Hålogaland bispedømmeråd 2024 - 2027	04.-05.03.2023

Saksordfører: Marta K. Ims

Vedlegg:

referat fra NHUR møte 13.1.24

Orienteringer

- Bispedømmerådets leder
- Biskop
- Kirkerådet
- Samisk Kirkeråd
- Mellomkirkelig råd
- Andre utvalg
- Stiftsdirektøren

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Ungdomsrådsmøte 12.-14.januar

Tilstede: Amalie, Haakon, Malin, Viktor, Majja (via teams) og Fredrik på fredag.

Forfall: Sandra, Christoffer, Martin, Kristina.

Leder av møtet: Amalie

Referent: Silje Johnsen

Sak 01/24 Runde

Denne saken handlet om å bli litt kjent med hverandre i rådet. Det er nytt råd og ikke alle kjente hverandre. Vi fortalte litt om hvem vi er, hva vi gjør på fritiden og hva/hvor vi jobber, Hvilke erfaringer fra menighetsarbeid vi tar med oss inn i rådet, med mer.

02/24 Møteregler

- Respekt for hverandre også med tanke på det å komme å møte opp når vi avtaler møter
- Ordstyring tegn for kommentar, sak, saksopplysning,
- Leder er som oftest ordstyrer
- Å melde at man kan komme/avbud tidlig
- Tidlig og gode beskjeder om man kan komme og
- Referent velges før møtet, en av rådsmedlemmene skriver referat og vi rullerer på det.

03/24 møte prostene

Hva kan vi snakke om når vi spise lunsj med prostene? Målet med å møte prostene er at de skal bli litt bedre kjent med de som sitter i ungdomsrådet slik at veien til rekruttering kan kjennes kortere. Ungdomsrådet er opptatt av at prostene vet hva vi jobber med og hva vi tenker om ungdom og kirke.

I samtalen før vi møtte prostene snakket vi om hva/tema vi kunne ta opp. Etter lunsj fikk alle si litt om hva de hadde pratet om og hvem de hadde pratet med.

- Vise litt hvem som er i ungdomsrådet,
- Snakke om rekruttering til ungdomstinget
- Høre med dem om de har sett og lest protokoll fra ungdomstinget 2023
- Få frem meningene til ungdom, at de trives og føler seg velkommen i kirka
- Godtatt i kirken, godtatt for sine meninger, åpen rekrutteringsprosess til aktiviteter slik at alle føler seg velkommen,
- Hvilke tanker har prostene rundt rekruttering av ungdom
- Hvordan kan ungdomsrådet jobbe på en annen måte rundt dette
- Det kan oppleves som slitsomt å komme til kirken, så det er viktig at det tilrettelegges godt for ungdom, lengde på en gudstjeneste
- Sannhet og forsoningsarbeid. – hvordan dette følges opp av prostene

Vi opplevde dette møtet som nyttig og fint.

04/24 Evaluering av ungdomstinget 2023

Vi gikk gjennom de tilbakemeldingene som vi hadde fått fra deltakerne på ungdomstinget. Vi snakket om vår oppfatning og hvordan vi tenker at vi kan ta dette med oss inn i planleggingen av 2024. På

neste møte i ungdomsrådet ønsker vi å snakke om årets saker og hvilke temaer vi skal ta opp. Det som kom som forslag fra evalueringene er;



Sak 05/24 Sosiale medier

- Amalie tar kontakt med Christoffer og Kristina for å høre om de ønsker å være ansvarlig for instagram sammen med henne.
- Vi ønsker å legge ned facebooksidene våre, hvem er det som kan gjøre det? Har tilgang til den?
- Vi ønsker å starte med nyhetsbrev om ungdomsarbeid i bispedømmet, rådet ønsker at leder Fredrik begynner. Silje tar ansvar for nyhetsbrevet og har et forslag til temaer de ulike månedene.
 - Januar: Saker fra ungdomstinget
 - Februar: Samisk fokus – presentere samisk representant i rådet
 - Mars: Kvensk fokus
 - April: Ta kirkelig utdanning
 - Mai: Samarbeid med bispedømmerådet
 - Juni:
 - August: Ungdomstinget
 - September: ungdomstinget – presentere sakene.
 - Oktober: ungdommens kirke møte
 - November: Nytt ungdomsråd
 - Desember: Utdanningsmessene
 - Andre temaer kan også komme opp som for eksempel samarbeid med Sør-Hålogaland osv.
- Ungdomsrådets fane under bispedømmets nettside: vi har sett på andre bispedømmer og hvordan deres nettsider er, og ønsker å jobbe videre med dette hos oss.
- Vi ønsker også å jobbe videre med egen epostadresse, ser at flere av de andre ungdomsrådene har dette og vi ønsker å få til det samme.

Sak 06/24 Møteplan for 2024

Forslag til møteplan ble vedtatt.

- **12.-14.januar 2024** fysisk i Tromsø – møte prostene
- **2.-4.mars** (lørdag – mandag) fysisk i Tromsø – møte bispedømmerådet mandag morgen (hvis vi ikke kan møte bispedømmet fysisk kan vi ha møtet fredag til søndag)
- **3.-5.mai**
- **September** fysisk
- **4.-7.Oktober** UKM
- **8.-10. november?** Ungdomstinget 2024, Sted: Finnsnes?
- Det er ønskelig med ett av de fysiske møtene på samme sted som SHUR eller SUNG.

Etter dette ungdomsrådsmøtet har vi via spond funnet ut at det blir møtet 2.-4.mars og at flere i rådet har anledning til å møte bispedømmerådet mandag 4.mars

Møtet i mai utgår og vi planlegger møte 12.-14.april sammen med SHUR og SUNG

Sak 07/24 Informasjon fra Silje

Silje hadde kort informasjon om besøk rundt i menigheter og utdanningsmesser. Det er ønskelig at Silje tar kontakt med de i rådet når hun er i deres områder slik at de eventuelt kan bli med på for eksempel leir, konfirmantundervisning, møter eller annet.

Sak 08/24 Eventuelt

Ingen saker ble tatt opp til eventuelt.