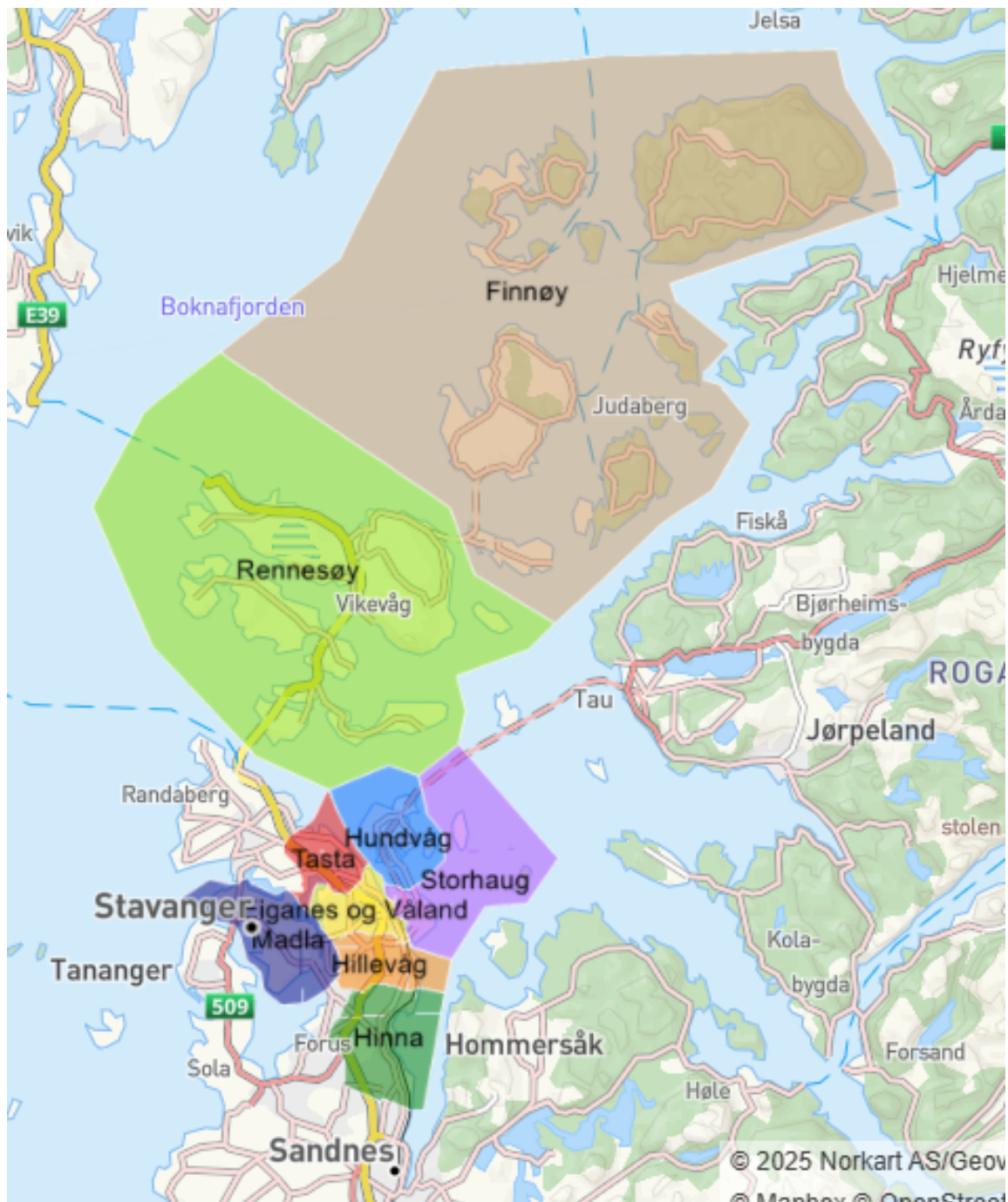


Forsøk med ett prosti for Stavanger kommune

Prosjektskisse



Innhold

1. Bakgrunn for forsøket.....	3
2. Stavanger kommune som forsøksområde	4
3. Praktisk gjennomføring.....	4
4. Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner	4
5. Nytt «Stavanger domprosti»	8
6. Erfaringsinnhenting i forsøket.....	9
7. Stillingsressurser i forsøket	10
8. Prosess for etablering av forsøket	11
9. Prosjektets varighet og spørsmålet om høring i menighetsrådene	11
10. Evaluering av prosjektet.....	12

1. Bakgrunn for forsøket

Stavanger bispedømmeråd gjorde i møte 31.10.2024 vedtak om å igangsette et arbeid med gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme. Det ble nedsatt en bredt geografisk sammensatt arbeidsgruppe som fikk som mandat å utrede behovet for endringer av prostiinndelingen, og eventuelt fremlegge begrunnede endringsforslag.

Arbeidsgruppa la fram sin rapport til Stavanger bispedømmeråds møte 10. september 2025. I rapporten anbefaler arbeidsgruppa en sammenslåing av Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti. Dette kan eventuelt gjøres etter at det har skjedd en erfaringsinnhenting gjennom et forsøksprosjekt. Arbeidsgruppa omtaler dette på følgende måte:

Etter en eventuell overføring av soknene i Finnøy og Rennesøy til Ytre Stavanger prosti, er alle soknene i Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti innenfor Stavanger kommune.

Det vil være en stor fordel med et prosti som sammenfaller geografisk og administrativt med Stavanger kirkelige fellestråd. Kirkelig fellestråd og kirkevergen vil få en og ikke tre proster å forholde seg til. Grunnlaget for samarbeid og samledelse mellom prost og kirkeverge kan få bedre vilkår.

Samtidig er 26 prester et stort antall ansatte å være arbeidsgiver for. Dette ligger over det tallet som anses som hensiktsmessig for en prost å kunne følge opp som arbeidsgiver.

Det vil også være krevende for en prost å følge opp 20 menighetsråd. Dette kan gi en begrenset mulighet til strategisk ledelse. I dette prostiet vil det være mange menighetsråd å følge opp, samtidig som det bare er ett kirkelig fellestråd å forholde seg til.

Der vil være usikkerhet om et prosti for Stavanger kommune vil bli for stort, og om det vil være mulig for prosten å utføre alle oppgavene som er forventet av en prost. Prosten i det store prostiet vil måtte arbeide på nye måter, og der vil trolig måtte brukes kompenserende tiltak.

Selv om der foreligger usikkerhet knyttet til prostiets størrelse og prostens muligheter til å utføre sine oppgaver i et så stort prosti, anbefaler arbeidsgruppa en sammenslåing av Domprostiet og Ytre Stavanger prosti. Men det anbefales at det først gjennomføres et forsøk for å prøve ut hvordan et prosti for Stavanger kommune kan fungere. Det tas endelig stilling til sammenslåing etter at forsøket er gjennomført og evaluert.

Arbeidsgruppa har anbefalt å beholde prostier der prosti og fellestrådsområde er sammenfallende. Dette kan også uttrykkes gjennom at prostigrensen er sammenfallende med kommunegrensen. Arbeidsgruppa ser store fordeler med slike prostier, og ser at det vil være hensiktsmessig med ett prosti for Stavanger kommune. Det foreligger usikkerhet om dette prostiet blir for stort. Samtidig er det så mange positive effekter knyttet til prostier med én kommune, at det anbefales å prøve ut det store prostiet innenfor rammen av et forsøksprosjekt.

I møtet 10. september 2025 gjorde Stavanger bispedømmeråd følgende vedtak:

Stavanger bispedømmeråd takker arbeidsgruppa som har utarbeidet rapporten «Gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme».

Rapportens anbefalinger sendes på høring til menighetsråd, kirkelige fellesråd og arbeidstakere i Stavanger bispedømme.

Stiftsdirektøren bes, i samarbeid med biskopen, om å utforme en prosjektbeskrivelse for et forsøk med ett prosti for Stavanger kommune.

Et forsøksprosjekt vil først og fremst omfatte organisering av prostenes og prestenes tjeneste. Denne organiseringen ligger innenfor biskopens ansvarsområde og mandat. Derfor har bispedømmerådet bedt stiftsdirektøren, i samråd med biskopen, om å utforme selve prosjektbeskrivelsen for ett prosti for Stavanger kommune.

Utformingen av prosjektbeskrivelsen gjøres i samarbeide med berørte proster og Stavanger kirkelige fellesråd. Det vil også gjennomføres medbestemmelse med arbeidstakerne.

2. Stavanger kommune som forsøksområde

Stavanger kirkelige fellesråd sitt virksomhetsområde har samme geografiske utstrekning som Stavanger kommune. Alle soknene i Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti hører til det geografiske området for Stavanger kommune.

Etter kommunesammenslåingen 1. januar 2020 ble soknene i tidligere Rennesøy kommune og tidligere Finnøy kommune en del av Stavanger kommune. Disse soknene tilhører fortsatt Tungenes prosti. Rennesøy sokn, Hesby sokn, Sjernarøy sokn og Talgje sokn hører derfor geografisk til Stavanger kommune. Disse soknene bør også være med i forsøksordningen ved at de knyttes til Stavanger domprosti.

Høsten 2025 blir det ledighet i domproststillingen i Stavanger. Det vil være mulig å avvente en utlysning av domproststillingen. Dette åpner for at det kan gjennomføres forsøk med én prost for de to prostiene, og at prostiene som en forsøksordning slås sammen til ett prosti. I forsøksperioden kan prost i nåværende Ytre Stavanger prosti være prost for det nye prostiet.

3. Praktisk gjennomføring

I en forsøksperiode kan alle soknene i Stavanger kommune legges inn i Stavanger domprosti. Dette er en overføring som gjøres i kirkens datasystemer, og krever ikke vedtak om inndelingsendring etter kirkeordningen § 3.

Det vil være hensiktsmessig at prosten i Ytre Stavanger prosti er domprost i forsøksperioden.

For prestene vil forsøksprosjektet innebære utvidet tjenestedistrikt. Det legges opp til dialog med arbeidstakerorganisasjonene om denne utvidelsen.

4. Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner

Prostiet er prostens tjenesteområde. I dette området skal prosten gjøre sitt arbeid og utføre prostefunksjonene. I det følgende gjøres det rede for prostens arbeidsoppgaver og funksjoner i prostiet.

Tjenesteordning for proster

Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner er beskrevet i Tjenesteordning for proster. I det følgende gjengis noen av bestemmelsene i tjenesteordningen:

§ 1. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

§ 2. Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

§ 3. Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

§ 4. Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 5. Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger

- a. holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,*
- b. deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,*
- c. utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og*
- d. utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.*

Prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

§ 6. Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet. Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellelråd når han/hun er oppnevnt av biskopen og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellelrådets møter på biskopens vegne.

§ 7. Prosten

- a. gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter,*
- b. foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,*
- c. deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitas og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,*
- d. medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,*
- e. utferdiger for biskopen forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester f.*

medvirker ved ordinasjon av prest og vigsling av kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser, g. foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,

h. innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser, i. holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler, j. samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker, k. vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det, l. deltar i prostemøte og bispedømmemøter, m. deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelser og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og

n. gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke. Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen.

Prostens arbeidsoppgaver etter tjenesteordningen har noen hovedområder:

Personalledelse

Det fremgår av tjenesteordningen § 1 at prosten leder prestatjenesten i prostiet. Videre står det i tjenesteordningen § 4 at prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet, fordeler arbeidsoppgaver mellom prestene i prostiet og tilstår dem ferie og tjenestefrihet.

I dette ligger at prosten er prestenes nærmeste leder og arbeidsgiverrepresentant, og utøver personalledelse overfor prestene i prostiet.

Strategisk ledelse og menighetsutvikling

Tjenesteordningen § 2 sier at prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse. Prosten skal således bidra til strategisk ledelse i menighetene, blant annet gjennom dialog med rådsorganer, tillitsvalgte, frivillige og ansatte.

Tjenesteordningen § 3 sier noe om hvordan slik strategisk ledelse kan utøves: «Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte». Et viktig redskap i prostens strategiske ansvar vil være å møte menighetene i prostiet, jf. tjenesteordningen § 7 første ledd bokstav b).

Prostens samordningsfunksjon

Prosten har ansvar for «den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet». Prosten har også ansvar for sammenhengen mellom nasjonale og regionale vedtak, planer og strategier og den lokale virksomhet.

Prosten fungerer som et bindeledd i prostiet og medvirker til samarbeid innad i prostiet. Dette tydeliggjøres bl.a. gjennom at prosten som hovedregel sitter i de kirkelige fellesråd (her er det noen geografiske forskjeller, men etter kirkeordningen er det prost eller annen prest oppnevnt av biskopen som har sete i fellesrådet). Prosten er altså del av den demokratiske strukturen på fellesrådsnivå på samme måte som soknepresten på soknenivå, og biskopen på bispedømmenivå.

Samledelse mellom kirkeverge og prost

Etter at Kirkemøtet 2023 slo fast at det fortsatt skal være to arbeidsgivere i Den norske kirke, ble «samledelse» mellom arbeidsgiverne introdusert som en viktig samarbeidsmåte mellom kirkeverger og proster.

Gjennom samledelse styrkes felles ledelseskultur ut fra rammer og planer fra styringsorganene. Gjeldende kirkeordning og lederroller er grunnlag for denne ledelsen. Samledelse utvikles mellom prost og kirkeverge, er relasjonell, og har gjensidig anerkjennelse og forpliktelse som en viktig forutsetning.

Forvaltningsoppgaver og administrasjon

Tjenesteordningen § 7 inneholder en oppstilling av ulike oppgaver og funksjoner som ligger til prosten. Blant annet deltar prosten ved presteutsettinger og vigslinger av kirkelige medarbeidere.

Prosten gjør tjeneste som menighetsprest

En vesentlig del av prostestillingen er å gjøre tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter. Dette betyr at prosten har gudstjenester, begravelser og vielser på samme måte som de øvrige prestene. Det er biskopen som fastsetter hvor stor stillingsandel dette skal utgjøre.

Vanligvis gjør prostene tjeneste som menighetsprest i halvparten av stillingen, og øvrige oppgaver i den andre halvparten. Prosten i Ytre Stavanger prosti har denne ordningen. Domprosten i Stavanger gjør tjeneste som menighetsprest i 30 % av stillingen, og er prost i 70 % av stillingen.

Prostiet som tjenestedistrikt for menighetsprestene

Prostiet er primært arbeidsområde for menighetsprester og proster. Prostiet er tjenestedistrikt for menighetsprestene. Det betyr at selv om menighetsprester normalt har et mer avgrenset tjenestedistrikt, så kan de pålegges å jobbe i hele prostiet. Prostiet kan defineres som det geografiske området en prest skal jobbe innenfor.

Etter gjeldende tjenesteordning for proster, er prostiet også prostens arbeids- og myndighetsområde. Prosten leder prestejobben i et prosti og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet etter føringer fra biskop og bispedømmeråd.

Særlig om funksjonen som domprost

Prosten i Stavanger domprosti har stillingsbetegnelsen «domprost». Domprosten har noen arbeidsoppgaver og funksjoner i tillegg til det som de andre prostene har.

Domprosten fungerer som biskopens faste stedfortreder. Dette innebærer at domprosten kan tre inn i biskopens rolle ved behov, for eksempel ved sykdom, permisjon eller andre fraværssituasjoner.

Domprosten har et spesielt ansvar for Stavanger domkirke, som er bispedømmets hovedkirke og biskopens sete. Dette innebærer ofte ansvar for gudstjenester og arrangementer med biskopen til stede.

Domprosten samarbeider tett med biskopen og kan representere biskopen ved ulike anledninger, både kirkelige og offentlige. Dette inkluderer kontakt med kommune, fylke og andre samfunnsaktører.

Domprosten deltar på gudstjenester i de kirkelige høytidene, på nasjonale høytidsdager og ved gudstjenester som markerer viktige tema i samarbeid med andre aktører.

Domprostens viktigste arbeidsoppgaver i prosjektperioden vil oppsummert bli følgende:

- gudstjenestearbeid i Domkirken og resten av prostiet
- samledelse med fellesrådet
- fagledelse av prester og andre ansatte
- møte menighetsrådene i prostiet
- sete i Stavanger kirkelige fellesråd
- personalledelse og HR-arbeid
- delta i prostemøtet
- administrative oppgaver knyttet til prostetjenesten

Det vil være naturlig å gjøre en vurdering av prioriteringen mellom disse arbeidsoppgavene i prosjektperioden.

5. Nytt «Stavanger domprosti»

Prostiet for Stavanger kommune vil se slik ut:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar
Domprostiet		8	37826	12
Ytre Stavanger		8	41184	11
Pluss: Rennesøy og Finnøy		4	6289	3
	1	20	79010	26

Dette vil bli et stort prosti, som er vesentlig større enn de prostiene vi har i Stavanger bispedømme i dag. Vi er kjent med at i Bjørgvin bispedømme ble to prostier med 23-24 prester pr prost i 2016 oppdelt i mindre prostier, med begrunnelse om at prostiene ble for store. Dette betyr at i forsøket med nytt Stavanger domprosti bør det etableres ordninger for ledelse som har tilstrekkelig kapasitet til å lede og administrere prestene og prostiet.

Forsøket vil kunne gi erfaring med hvilke muligheter og begrensninger som ligger i det at en prost skal lede 26 prester, og skal bidra inn i 20 sokn og menigheter.

Vi ser blant annet følgende fordeler med ett prosti og en kommune:

- Sammenfallende kommune-, fellesråds- og prostigrense.
- Én prost og én kirkeverge gir enklere kontakt med kommunen.
- Bedre fagutvikling og samarbeid.
- Økt fleksibilitet ved vakanser og sykdom.
- Større sosialt og faglig fellesskap blant prestene.
- Mindre behov for vikarer.
- Domkirken som naturlig prostesete.

Vi ser blant annet følgende ulemper og utfordringer med ett prosti og en kommune for Stavanger:

- Prosten får ansvar for 26 medarbeidere, noe som kan bli for mye.

- Prosten får mindre kontakt med menighetene og lokalt gudstjenesteliv.
- Øyene kan oppleve større avstand til prosten.
- Endring skaper usikkerhet og motstand.
- Kulturendring tar tid og kan være ressurskrevende.

Vi ser blant annet at følgende tiltak kan motvirke negative effekter:

- Etablering av støttefunksjoner for domprostens arbeidsoppgaver
- Bruk av prostesekretær.
- Domprost med fullt medarbeideransvar, med støtte fra HR og bispedømmekontor, med mulighet for endring underveis i prosjektperioden
- Menighetsoppfølging bydelsvis, med fokus på de som trenger det mest.
- Hyppige samlinger i det nye prostiet, og at prosten viser nærvær gjennom e-poster og telefoner.

6. Erfaringsinnhenting i forsøket

Arbeidsgruppa som vurderer ny prostiinndeling i Stavanger bispedømme har identifisert særlig to problemstillinger som det kan være hensiktsmessig å innhente erfaringer med i et forsøk:

- a. Hvor mange prester kan en prost være arbeidsgiver for uten at det går ut over muligheten til å være en god personalleder og fagleder for prestene i prostiet?
- b. For hvor mange sokn vil en prost på en god måte kunne bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte, samt bidra til strategisk ledelse?

Det er også en viktig problemstilling hvordan prostetjenesten kan organiseres slik at den kan romme både personal- og fagledelse for prestene (pkt. a) og samarbeid og samledelse med rådsorganene (pkt.b), uten at det ene eller begge arbeidsområdene blir skadelidende.

I forsøket kan det videre innhentes erfaringer med:

- 1) Sammenfallende fellesråds-, kommune-, og prostigrenser, som kan bety:
 - Kommunen forholder seg til én kirkeverge og én prost.
 - Menighetsråd og fellesrådsansatte forholder seg til én kirkeverge og én prost.
 - En fast prost i fellesrådet.
 - Prostigrenser blir ikke hinder for organiseringen innen prostiet og fellesrådsområdet
 - Enklere for kirkevergen og fellesrådet når én prost representerer bispedømmet og prestene
- 2) 26 prester i samme prosti, som kan bety:

- Større muligheter for fagutvikling, gruppearbeid og muligheten for å jobbe med ulike temaer i et prestefellesskap. Det åpner også opp for et større sosialt miljø prestene imellom, og det er flere å prate med og lytte til.
- Alle prestene kan vikariere for hverandre og betjene hele kommunen ved gravferder o.l. og vikarbehovet kan bli mindre.
- Gjør prestetjenesten mer robust ved vakanser o.l. ved at flere prester kan dekke inn for hverandre.
- Prostigrensene begrenser ikke når man skal ha bryllup eller gravferder i kommunen.

3) Ett prostesete, som kan bety:

- Et naturlig prostesete (Domkirken) som er samlende både i geografi og funksjon.
- Et naturlig bysentrum som alle prester og menigheter i kommunen kan forholde seg til.

4) Fag- og menighetsutvikling sammen med kirkevergen, som kan bety:

- Enklere å drive fagutvikling i samledelse med kirkevergen i møte med de andre faggruppene.
- Enklere å videreutvikle fag- og menighetsutvikling når det blir mer like rammer og lik ledelse for arbeidet i hele kommunen.

5) Økonomi og omorganisering

- Endring av prostigrensene skal ikke primært gi økonomisk gevinst. Det kan imidlertid åpne for bedre ressursbruk og at vikarbruken blir mindre. Vi har alltid et ansvar for å bruke ressursene vi råder over på en best mulig måte.

6) Utpøving av et konsept for samledelse

- Etter at Kirkemøtet 2023 slo fast at det fortsatt skal være to arbeidsgivere i Den norske kirke, ble «samledelse» mellom arbeidsgiverne introdusert som en viktig samarbeidsmåte mellom kirkeverger og proster.
- Gjennom samledelse styrkes felles ledelseskultur ut fra rammer og planer fra styringsorganene. Gjeldende kirkeordning og lederroller er grunnlag for denne ledelsen. Samledelse utvikles mellom prost og kirkeverge, er relasjonell, og har gjensidig anerkjennelse og forpliktelse som en viktig forutsetning.
- Der prosti og kommune er identiske geografiske størrelser ligger det godt til rette for samledelse. Ved etablering av ett prosti for Stavanger kommune vil det være mulig å innhente erfaringer med samarbeid og samledelse mellom prost og kirkeverge.

7. Stillingsressurser i forsøket

Det er i dag 100 % stilling som domprost og 100 % stilling som prost i Ytre Stavanger prosti, noe som betyr at det er lønnsmidler tilsvarende 200 % prostestilling tilgjengelig i prosjektet.

Etter dagens ordning fordeles 200 % prostestilling mellom 80 % menighetsprestetjeneste og 120 % funksjon som prost. Denne 80 % menighetsprestetjenesten fra prostene ligger i dag i ressursmodellen.

100 % stillingsressurs vil fortsatt tilhøre domproststillingen. Domprosten vil i prosjektperioden ha ansvar for møter og samarbeid med rådsorganer, personalledelse, fagutvikling, samledelse, pastoralmøter, prostemøter, samfunnskontakt, kontaktmøter i prostiet og kirkelige handlinger.

Domprosten har gudstjenester tre av fire søndager, inkludert vigslinger og innsettelse/avslutningsgudstjenester. Dette utgjør 20% stilling, som legges inn i ressursmodellen.

Domprosten kan invitere prester i prostiet til å ha støttefunksjoner inn prostens arbeidsoppgaver og funksjoner. Dette kan for eksempel innebære tilrettelegging for fagutvikling, samt møter og arrangementer. Støttefunksjonene kan rotere mellom prestene i prostiet. Prosten har 20 % lønnsmidler til disposisjon for frikjøp av prestene i prostiet til støttefunksjoner som ressurser inn i prosjekter og oppgaver.

Der er midler tilsvarende 80% stilling disponibelt til prestetjeneste i Domprostiet. Disponible midler kan brukes til vikartjenester eller til å engasjere vikarer i prosentstillinger. Dette skal blant annet brukes til å dekke andelen prestetjeneste som prostenes.

Soknepresten i Domkirken er fast stedfortreder for domprosten.

Protesekretær i 40 % stilling har blant annet ansvar for å innhente vikarer og planleggingsprogrammet «Tid». Behovet for ytterligere prostesekretærressurs vurderes fortløpende.

8. Prosess for etablering av forsøket

Dette er en organisasjonsendring der arbeidstakerorganisasjonene skal gis mulighet til medbestemmelse. Stiftsstyreleder i Spir forelegges spørsmålet om medbestemmelse skal skje både regionalt og lokalt. Dersom medbestemmelse skal gjennomføres lokalt, angår dette Tungenes prosti, Ytre Stavanger prosti og Stavanger domprosti.

Det er gjennomført en dialog med prostene som berøres av prosjektet.

Prosjektforslaget er forelagt Stavanger kirkelige fellesråd v/ kirkevergen.

Stavanger bispedømmeråd forelegges prosjektskissen i møte 18. november 2025.

9. Prosjektets varighet og spørsmålet om høring i menighetsrådene

Prosjektet kan igangsettes fra 01.01.2026. For å kunne innhente nødvendige erfaringer, bør prosjektet gjennomføres over en periode på 2 år. Evaluering av prosjektet bør gjennomføres etter 1,5 år. Prosjektet kan avsluttes tidligere hvis det viser seg å være uholdbar.

Etter utløpet av forsøksperioden må bispedømmerådet ta stilling til om forsøksordningen skal vedtas som en permanent inndelingsendring etter kirkeordningen § 3. Vanligvis gjennomføres det en høring i de berørte organer før en permanent inndelingsendring. Det kan være naturlig at det gjennomføres høring blant de berørte instansene etter at

forsøksprosjektet er evaluert. Dette for at høringsinstansene skal kunne ha evalueringen som grunnlag for sin uttalelse. Det kan imidlertid vurderes om høringen høsten 2025 er tilstrekkelig for at inndelingsendringen kan vedtas høsten 2027, uten ny høringsrunde.

10. Evaluering av prosjektet

Dette er en oversikt over aktuelle evalueringstema som kan være relevante å følge opp i forsøksprosjektet med ett prosti i Stavanger kommune:

Struktur og ledelse

- Hvordan fungerer modellen med én domprost med mulighet til å engasjere prestene i prostiet inn i prostens arbeid?
- Opplever prostesekretærens stillingsstørrelse som tilstrekkelig?

Personaloppfølging

- Er det realistisk og bærekraftig at én prost har ansvar for 26 medarbeidere?
- Opplever prosten som tilgjengelig og nærværende?
- Fungerer HR-støtten og samarbeidet med bispedømmekontoret?
- Hvordan oppleves forventningsavklaringen mellom prost og prester?

Menighetsoppfølging og lokal kontakt

- Opplever menighetsoppfølgingen som tilstrekkelig?
- Fungerer eventuell bydelsvis oppfølging?
- Opplever prosten som synlig og involvert i lokal menighetsutvikling?

Faglig utvikling og kulturbygging

- Fungerer felles pastoralmøter og fagutvikling på tvers av tidligere prostigrenser?
- Opplever det som positivt med større fagfellesskap?
- Har det vært mulig å bygge én felles prestekultur i det nye prostiet?

Samarbeid og fleksibilitet

- Fungerer vikarordningen på tvers av tidligere prostigrensene?
- Opplever det som en fordel at alle prester kan betjene hele kommunen?

Relasjon til fellesråd og kommune

- Er kontakten med fellesrådet og kommunen enklere med én prost?
- Opplever Domkirken som et naturlig og samlende prostesete?
- Fungerer prostens representasjon i fellesrådet og politiske møter godt?

Risiko og motstand

- Er det tegn til motstand eller passivitet blant prestene eller menighetene?
- Opplever prosjektet som et «soloprosjekt» eller som bredt forankret?

- Er det uro eller usikkerhet knyttet til endringen?

Effektivitet og ressursbruk

- Har prosjektet ført til mer effektiv ressursbruk?