

## Lederne

ved tillitsvalgt og medlem fra prostene i Tunsberg bispedømme

Til: Tunsberg bispedømmeråd · [tunsberg.bispedomme@kirken.no](mailto:tunsberg.bispedomme@kirken.no)

Larvik/Sandefjord, 29. april 2026

## Høringsuttalelse – Framtidig prostistruktur i Tunsberg bispedømme

Lederne gir med dette høringsuttalelse om framtidig prostistruktur i Tunsberg bispedømme.

Uttalelsen gis på vegne av de to prostene i bispedømmet som er organisert i Lederne – prostene i Sandefjord og Larvik. Begge er direkte berørt av alternativ 1 (sammenslåing av Sandefjord og Larvik prostier). Vi uttaler oss primært om dette alternativet.

Vårt primære perspektiv er arbeidstakerperspektivet. Vi er opptatt av at prostene skal ha gode og forsvarlige rammer for sin tjeneste, at arbeidstakers rettigheter ivaretas i prosessen, og at endringer ikke medfører en svekkelse av arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Vi registrerer at høringsdokumentet og ROS-analysen i hovedsak omtaler prostene som ledere og funksjoner, men i svært liten grad som arbeidstakere med rettigheter og legitime interesser. Dette ønsker vi å korrigere.

### 1. Forventninger til prosten

Fra vårt ståsted er vi opptatt av hva det vil si å være prost og mellomleder framover. Prosten har over tid fått stadig flere oppgaver og har i dag en nøkkelrolle som bindeledd mellom sokn og bispedømme. Prosten bistår i biskopens tilsyn, står i linje til biskop, og har fra 2026 fått et utvidet ansvar for fagledelse også overfor andre kirkefaglige medarbeidere. Samtidig er prosten den som følger opp prestene administrativt og med personalledelse.

Vi forventer at rammene for prostens arbeid gir rom for å være en leder som er både tilgjengelig og nær – og som får tilstrekkelige betingelser til å utøve sin tjeneste forsvarlig. En prost som skal lede med nærvær, inspirere og støtte sine prester må selv ha skoene på – det vil si utføre prestatjeneste. Det er gjennom gudstjenester, kirkelige handlinger og vikartjeneste at prosten opprettholder kontakten med den virkeligheten prestene lever i. Ved å gjøre prostiet vesentlig større vil deler av denne tjenesten falle bort. Det reiser spørsmålet: hvilke oppgaver skal prosten slutte å gjøre? Høringsdokumentet gir ikke noe tydelig svar.

Dersom prestatjenesten reduseres kraftig, mister prosten den førstehåndserfaringen som gjør det mulig å lede med troverdighet og innsikt. Dersom prosten ikke lenger selv fordeler arbeidsoppgaver på detaljnivå, skaffer vikarer eller følger opp de daglige systemene, oppstår et informasjonsunderskudd som må kompenseres med nye rapporteringslinjer og mer administrasjon. Prostestillingen endrer da karakter fra å være en pastoral og nær lederstilling til å bli en overveiende administrativ stilling. Det er en stillingsendring som bør adresseres åpent.

### 2. Antall prostier og størrelsen på prostiene

Det viktigste kriteriet for oss er samledelse, og at man ikke bryter én-til-én-forholdet mellom prosti og kommune/fellesråd – slik det i dag gjelder for både Larvik og Sandefjord. Begge prostiene fremstår i dag som veldefinerte, avgrensede områder med innarbeidet kultur og et naturlig tjenestedistrikt. De er store nok til at prosten har et meningsfylt lederansvar, men små nok til at prosten kan være tett på medarbeidere og menigheter.

Når det gjelder størrelsen på prostiene, merker vi oss at høringsdokumentet opererer med et spenn på 10–20 prester. Andre bispedømmer har lagt til grunn 12–15 som ideelt og 20 som et absolutt tak. Med de utvidede oppgavene som følger av nye tjenesteordninger fra 2026, er det fra et arbeidstakerperspektiv klart at prostens arbeidsbelastning allerede øker innenfor dagens prostistørrelse. Å samtidig doble ansvarsområdet innebærer en risiko for at arbeidsbelastningen blir uholdbar.

Vi registrerer at Borg bispedømme nylig har gått motsatt vei av det Tunsberg foreslår: fra to til tre prostier på Romerike, nettopp for å redusere kontrollspennet og styrke nær- og samledelse. Vi mener Tunsberg bør ta dette med i sin vurdering.

### 3. Alternativet som berører Sandefjord og Larvik

Vi uttaler oss her om alternativ 1, sammenslåing av Sandefjord og Larvik prostier.

Antallet ansatte og geografisk utstrekning kan i første omgang tyde på at en sammenslåing i alle fall er mulig, selv om det ikke fremstår som det beste alternativet. Utredningen hevder at dette kan føre til mer presseressurser lokalt, men det gjenstår å se om dette er reelt. Vi støtter tanken om styrket prestatetjeneste lokalt, men mener at dette vel så meningsfullt kan ivaretas av prostene selv. Proster som er tett på sine ansatte vil kunne legge bedre til rette for mye og god tjeneste enn proster som er mindre tilgjengelige. Proster i prestatetjeneste kommer tett på menighetenes liv og fører til nærvær i prestenes og de andre faggruppenes virkelighet.

Høringsdokumentet hevder at prostens prestatetjeneste er kostbar. Det anslås en innsparing på 3–400 000 kroner. Det er ikke vist hvordan dette tallet framkommer, og vi stiller spørsmål ved beregningen. Forskjellen mellom en sokneprestlønn med alle tillegg og en prostelønn uten tillegg er ikke stor. Prosten har dessuten ikke regulert arbeidstid – noe som i hovedsak er en fordel for arbeidsgiver. Prosten er også en fleksibel vikarressurs som stiller opp ved sykdom og fravær, i tillegg til sin ordinære tjeneste. Argumentet om innsparing og mer pressetjeneste lokalt må dokumenteres bedre.

Høringsdokumentet erkjenner at både Sandefjord og Larvik har én-til-én-forhold mellom prosti og fellestråd/kommune, og at dette gir «noen fordeler i samarbeid og samledelse.» Vi mener dette er en kraftig underdrivelse. Én-til-én-forholdet gir unike fordeler for samledelse og samarbeid. Det var den foretrukne modellen i Kirkemøtets arbeid med kirkelig organisering. Å sette denne i spill gjennom en sammenslåing er å gå i motsatt retning av det kirken selv har vedtatt.

For oss som arbeidstakere reiser sammenslåingen også konkrete spørsmål som høringsdokumentet ikke gir svar på. En sammenslåing vil gjøre noe grunnleggende med forutsetningene for å utøve prestatetjeneste. Det vil bli en annen type stilling å være prost i et sammenslått Sandefjord og Larvik – med en vesentlig endret arbeidsbelastning, endrede reiseforhold og en annerledes daglig virkelighet. Begge prostene i vår fagforeningsgruppe berøres direkte: hvem skal i tilfelle få den nye stillingen, og hva skjer med den andre?

#### Prostene som arbeidstakere – et perspektiv som mangler i høringen

Vi vil løfte fram at høringsdokumentet og ROS-analysen gjennomgående behandler prostene som funksjoner i en organisasjonsstruktur. Det som mangler er et arbeidstakerperspektiv. Prostene er ikke bare ledere som kan flyttes på et organisasjonskart – de er arbeidstakere med rettigheter etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og sine individuelle arbeidsavtaler.

Ved en sammenslåing oppstår det vi arbeidsrettslig må anse som en vesentlig endring i stillingen for den prosten som får det nye prostiet. Ansvarsområdet dobles, antall medarbeidere med personalansvar øker fra 10 til 20, antall fellesråd fra ett til to, og det geografiske området øker fra ca. 400–770 km<sup>2</sup> til 1185 km<sup>2</sup>. En slik endring gir etter vår vurdering grunnlag for reforhandling av lønns- og arbeidsvilkår – noe som i seg selv vil spise av den anslåtte innsparingen.

For den prosten som ikke får den sammenslåtte stillingen, oppstår det spørsmål om omplassering, fortrinnsrett og eventuelle overgangsordninger. Høringsdokumentet berører ikke disse spørsmålene. Vi forventer at de behandles grundig før et eventuelt vedtak, og at medbestemmelsesreglene følges fullt ut.

Vi savner også en vurdering av arbeidsmiljøkonsekvensene. Reise Et storprosti med 20 prester, 43 kirkefaglige medarbeidere, to fellesråd og 21 sokn spredt over 1185 km<sup>2</sup> vil stille andre krav til prostens arbeidshverdag enn dagens prostier. belastningen øker. Møtebelastningen øker. Muligheten for å skjerme fritid og privatliv reduseres, særlig for en leder på lederavtale uten regulert arbeidstid. ROS-analysen vurderer ikke denne personlige kostnaden.

#### 4–5. Andre alternativer og risikovurdering

Mye av det man ønsker å oppnå kan realiseres innenfor dagens prostigrenser ved at samarbeidet utvides og formaliseres. Her kan man i det minste samarbeide om fagdager for prester og andre vigslede, vikaroppdekking, utjevning av arbeidstopper og koordinering ved ferieavvikling og studiepermisjoner. Slike tiltak kan gjennomføres uten den belastningen og usikkerheten en sammenslåing medfører.

Skal man lykkes med endring, er tillit nødvendig. Mye er gjennomførbart dersom ansatte har tillit til prosessen og medbestemmelsen er reell. Da må det også være en genuin enighet om at det er behov for endring. Vi registrerer at en slik enighet ikke foreligger.

Når det gjelder ROS-analysen, anser vi de avbøtende tiltakene som lite begrunnet og nærmest bagatelliserende. Gjennomgående foreslås digitale møter som løsning. Kirkelig ledelse er relasjonell ledelse, og den forutsetter fysisk tilstedeværelse. Å foreslå Teams som løsning på avstandsproblematikk i en organisasjon som lever av nærvær, er ikke overbevisende.

Vi undrer oss særlig over risiko 7, der det står at motstand som ikke tas på alvor kan redusere motivasjon og arbeidsglede. Denne risikoen får høyest risikofaktor i hele analysen (9 av 16). Det avbøtende tiltaket er at «innspill i høringsprosessen tas på alvor.» Det oppstår da et spørsmål: Dersom høringen viser at det ikke er støtte for sammenslåingen, vil bispedømmerådet da legge det til grunn – eller er konklusjonen i realiteten allerede fattet?

Vi mener også at ROS-analysen mangler en vesentlig risikofaktor: at et større prosti med økt avstand mellom leder og medarbeidere kan føre til subkulturer, murring og økt konfliktnivå. Dette er ikke bare en overgangsrisiko, men en varig driftsrisiko i en organisasjon der samhörighet og fellesskap er avgjørende for arbeidsmiljø og tjenestens kvalitet.

#### 6. Andre merknader

Vi vil avslutningsvis peke på at ROS-analysen er generisk. Den vurderer risiko ved prostiendringer som sådan, ikke risikoen ved det konkrete alternativet om å slå sammen Sandefjord og Larvik. Den behandler ikke prostene som arbeidstakere, og den vurderer ikke konsekvensene for den enkelte ansatte – verken for den prosten som får et radikalt utvidet

ansvarsområde, eller for den som mister sin stilling. I en prosess som direkte berører lønns- og arbeidsvilkårene til navngitte personer, er dette en alvorlig mangel.

Vi konstaterer også at høringsdokumentet er tvetydig når det gjelder hva som skjer med den innsparte stillingen. Er dette ren innsparing, eller skal ressursen omdisponeres til prestatetjeneste? Forskjellen er avgjørende – både for de ansatte og for menighetene.

### Oppsummering

Lederne fraråder sammenslåing av Sandefjord og Larvik prostier. Vi mener at:

- Dagens prostistruktur gir gode og forsvarlige rammer for prostens arbeid, både som leder og som arbeidstaker.
- En sammenslåing vil innebære en vesentlig endring av stillingen som reiser arbeidsrettslige spørsmål høringsdokumentet ikke behandler.
- ROS-analysen mangler et arbeidstakerperspektiv og er ikke tilpasset den konkrete situasjonen.
- Den økonomiske gevinsten er udokumentert og sannsynligvis overvurdert.
- Mye av det man ønsker å oppnå kan realiseres gjennom formalisert samarbeid innenfor dagens prostigrenser.

Vi forventer at medbestemmelsesreglene følges fullt ut i den videre behandlingen, og at konsekvensene for den enkelte arbeidstaker utredes grundig før vedtak fattes.

Med vennlig hilsen

**Sølvi Kristin Lewin**  
Prost i Larvik / tillitsvalgt i Lederne

**Raag Rolfsen**  
Prost i Sandefjord