

HØRINGSSVAR – framtidig prostistruktur i Tunsberg bispedømme

Uttalelse fra domprosten i Tønsberg

1. mai 2026

Innledning

Domprosten støtter målsettingen om en bærekraftig prostistruktur som gjør at mest mulig ressurser brukes i lokal kirke. Samtidig må prostistrukturen dimensjoneres ut fra hva prosten faktisk skal være: en strategisk, relasjonsorientert og faglig leder av prestedtjenesten – og biskopens medhjelper i tilsynet – slik dette er formulert i tjenesteordningene. For domprostiet kommer domprostens særskilte rolle som biskopens faste stedfortreder i tillegg. Domprosten vurderer forslag om å legge Nord-Jarlsberg til domprostiet som lite bærekraftig fordi lederespennet blir for stort og vil svekke nærhet, faglig ledelse, tilsynsfunksjon og beredskapskapasitet. Domprosten vurderer også deling av Nord-Jarlsberg som lite hensiktsmessig, blant annet fordi det øker belastningen i allerede store prostier og kan komplisere beredskapslogikk. Endringer forutsetter tydelig implementeringsplan, tilstrekkelig administrativ støtte, og aktiv håndtering av uro og motstand, slik at omstilling ikke reduserer motivasjon og arbeidsglede.

Gitt beskrivelsen av prosti og prost – hvilke forventninger har jeg til prosten?

Jeg legger til grunn at prosten er en mellomleder i den geistlige linjen, med et samlet ansvar som både er arbeidsgiverrelatert, strategisk og faglig, og som samtidig er en del av biskopens tilsyn. Med utgangspunkt i Tjenesteordningen for proster forventer jeg at prosten:

a) Er strategisk leder (retning, prioritering, gjennomføring)

Prosten må kunne oversette mål og strategier til prioriteringer i prestedtjenesten, og holde retning over tid. Dette følger av tjenesteordningens understrekning av at prosten er forpliktet på mål og strategier i Den norske kirke og i bispedømmet.

b) Er relasjonsorientert leder (nærhet, tillit, kultur og konflikthåndtering)

I praksis består mye av prosterollen av å skape trygghet og forutsigbarhet i hverdagsledelse: bemanning, arbeidsfordeling, oppfølging, og håndtering av krevende situasjoner. Jeg ser i domprostiets drift hvor sårbart dette blir når presset på bemanning øker, og hvor mye ledelse som faktisk ligger i både å bygge kultur og i mer praktiske oppgaver knyttet til «sommerkabal», gravferdsstruktur og akutte vikarspørsmål.

c) Har rom for faglig ledelse (teologi, veiledning, kvalitet i tjenesten)

Prosten skal ikke bare administrere – prosten skal lede prestedtjenesten faglig. Forskning om prosterollen tematiserer nettopp spenningen mellom generalistledelse og fagledelse og hvilke forventninger som rettes mot prosters kompetanse i ledelsen av prestedtjenesten.

d) Forener arbeidsgiveransvar og tilsyn på en integrert måte

Jeg mener det er avgjørende å holde sammen det som i praksis hører sammen: personalansvar, faglig veiledning og tilsynets innhold. Angela Timmann-Mjåland peker på at samspillet mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar i prestelinjen er en viktig ressurs for kirkelig ledelse, og at denne koblingen ikke er «teknisk», men berører kall, autoritet og legitimitet.

Viktigste hensyn når antall prostier og prostistørrelse skal vurderes

Jeg mener følgende hensyn må veie tyngst:

a) Lederespenn som gir reell ledelse (ikke bare formelt ansvar)

Tjenesteordningen beskriver et bredt og forpliktende ansvar. Dersom prostiet blir så stort at prosten ikke kan være tilgjengelig og til stede, svekkes kjerneoppgavene: oppfølging, tilsyn, kultur og faglig ledelse.

b) Tid til strategisk og faglig ledelse

Når prostiet blir for stort, «spiser» administrasjon, koordinering og reisevirksomhet tiden som ellers skulle vært brukt til retning, utvikling, veiledning og kvalitetsarbeid.

Prosterollen står i et spenn mellom profesjonslogikk og styringslogikk som innebærer at forventningene til kompetanse og ledelsesideal ofte blir krevende i praksis.

c) Beredskap og geografi

Prostigenes bør tilpasses andre etaters beredskapsområder. Større prostier kan gi lengre avstander og vanskeligere koordinering, og det må derfor settes grenser for hvor store beredskapsområder som er forsvarlige.

d) Samledelse og antall samarbeidsflater

Samhandling med fellesråd/kirkeverger og kirkelige organer forutsetter tid. Flere fellesråd og flere kirkeverger gir mer kompleksitet. Dette kan ikke løses «på papiret» alene.

e) Domprostiets særpreg

Domprostiet inkluderer domkirken som bispedømmets hovedkirke, og domprosten har særfunksjoner som biskopens stedfortreder. Dette må få reell betydning for dimensjoneringen: domprostiet kan ikke ukritisk få påslag som gjør at stedfortrederrollen og øvrige oppgaver blir uforsvarlig krevende.

f) Økonomi, men med realistisk risikobilde

Høringsbrevet peker på ønsket om bærekraft og at mest mulig ressurser brukes lokalt. Samtidig kan for store prostier øke risiko for uro, svekket motivasjon og redusert oppfølging, som også berøres i ROS-perspektivet i høringsmaterialet.

Hvordan vurderer jeg alternativene som angår domprostiet?

Alternativ 2: Sammenslåing av domprostiet og Nord-Jarlsberg

Dette vurderer jeg som lite bærekraftig, og jeg anbefaler det ikke. Etter min mening vil lederespennet bli for stort, og det vil svekke kjerneinnholdet i prosterollen slik den er definert i tjenesteordningen. I tillegg kommer domprostiets særfunksjoner: domprosten er biskopens faste stedfortreder. Når disse oppgavene legges oppå et betydelig økt prostiansvar, reduseres handlingsrommet for nær, relasjonell og faglig ledelse.

Alternativ 3: Deling av Nord-Jarlsberg (Horten til domprostiet, Holmestrand til Drammen og Lier)

Også dette vurderer jeg som lite hensiktsmessig. Det øker belastningen i store prostier, og bidrar etter mitt skjønn til mer kompleksitet og svakere helhet, samtidig som beredskap og samhandling kan bli mer krevende.

Jeg anbefaler at Nord-Jarlsberg ikke legges til domprostiet, og at en i stedet beholder Nord-Jarlsberg som eget prosti, eventuelt med justeringer som ikke øker domprostiets lederespenn på en måte som undergraver domprostrollen.

Finnes bedre alternativer enn de beskrevne?

Dersom bispedømmerådet fastholder intensjon om reduksjon i antall prostier, anbefaler jeg at man søker reduksjon andre steder enn ved å utvide domprostiet med Nord-Jarlsberg. Som tidligere prost i Hallingdal kan jeg ikke støtte en sammenslåing av Hallingdal med Ringerike. En slik sammenslåing vil innebære at prosten vil oppleves fjern utfra de geografiske forholdene. Det vil også være svært mange fellesråd og kirkeverger å samhandle med.

Etter min mening vil et arbeid med bistå med å få en reduksjon av antall fellesråd, for eksempel med felles fellesråd, kunne bidra til at samledelse vil styrkes. Jeg tror også at det påbegynte arbeidet med å se på sokneinndelingen kan bidra til en mer robust organisasjon.

Hva skal til for at endringer blir vellykket – og vurdering av risiko (ROS)?

Jeg mener endringer kan lykkes dersom følgende er på plass:

- a) **Tydlig implementeringsplan og endringsledelse**
Høringsbrevet vektlegger at høringen skal gi gode argumenter for og imot alternativene. I praksis må dette følges av forutsigbar prosess, informasjon og involvering.
- b) **Realistisk dimensjonering før vedtak**
Før vedtak bør man teste om foreslått prostistørrelse gir faktisk kapasitet til oppgavene i tjenesteordningen.

c) Administrativ støtte der prostiet blir stort

Hvis prostier gjøres større, må det sikres støtte slik at prosten kan lede – ikke bare administrere.

d) Håndtering av uro og motstand

Endringer skaper usikkerhet. Dersom innspill ikke oppleves tatt på alvor, kan motivasjon og arbeidsglede reduseres – et poeng som ligger implisitt i risikoperspektivene som følger høringsutsendelsen.

Med vennlig hilsen

Sveinung Hansen

Domprost i Tønsberg