



**Referanser:** KM 10/22, KR 103/22, KR 6/23

**Arkivsak:** 23/01923-1

**Saksdokumenter:**

KR 49.1/23 Protokoll fra ekstraordinært Kontaktmøte 10.05.2023

## Kirkelig organisering: Endringer i personalreglementet og kirkeordningen m.m.

### Sammendrag

#### Personalreglementet

Som en del av arbeidet med ny organisering av Den norske kirke vedtok Kirkemøtet i 2022 at det skal utarbeides et felles personalreglement for hele trossamfunnet. Dette skal bidra til en enhetlig og effektiv personalforvaltning som er gjenkjennelig i hele kirken. Det er lagt opp til at et nytt personalreglement kan bli vedtatt på Kirkemøtet i 2025.

Som en del av dette presiserte komiteen i Kirkemøtet at tilsetting i partssammensatt utvalg skal være hovedregel ved tilsettinger i Den norske kirke, også for prester som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Disse ansettes i dag av bispedømmerrådet. Et første skritt er å innføre en ordning med tilsetting av prester i partssammensatt utvalg gjennom endringer i det eksisterende personalreglementet.

Kirkerådet foreslår at tilsetting av prester i rettssubjektet Den norske kirke skal gjøres i et tilsettingsråd som erstatter bispedømmerrådet som tilsettende myndighet. Tilsettingsrådet skal være partssammensatt og bestå av stiftsdirektør eller en som er oppnevnt av stiftsdirektøren som leder, prost, menighetsrådsrepresentant og arbeidstakerrepresentant.

Videre foreslår Kirkerådet å fjerne dagens ordning med innstillingsråd og gi innstillingsmyndighet til stillingens nærmeste overordnede som vil være prosten.

I tillegg foreslår Kirkerådet endringer som er nødvendige som følge av innføringen av tilsettingsutvalg for prester. Det er ikke gjort andre endringer eller redigeringer. Dette kan gjøre reglene uoversiktlige og vanskelige å lese, men det er ikke ønskelig å gjøre større endringer nå. I arbeidet med et nytt og felles personalreglement vil tilgjengelighet og oversiktlig framstilling være viktig.

Endringene vil tre i kraft når de er vedtatt på Kirkemøtet. Likevel vil tilsettingsprosesser som er påbegynt når endringene trer i kraft, fullføres etter dagens ordning.

Selv om de foreslåtte endringene er ment å være en varig endring, vil arbeidet med et felles personalreglement fram mot 2025 også kunne påvirke reglene om partssammensatte tilsettingsutvalg for prester.

Saken ble i januar 2023 sendt på høring til blant annet alle bispedømmeråd og biskoper, arbeidstakerorganisasjoner og et utvalg menighetsråd og kirkelige fellesråd. Høringsinstansene støttet med enkelte unntak forslaget fra Kirkerådet, men det kom flere forslag til endringer, særlig om sammensetningen av et tilsettingsutvalg.

Saken har også i tråd med Hovedavtalen § 9-4-2 1. l) vært drøftet med arbeidstakerorganisasjonene i kontaktmøte 10. mai 2023. Protokoll fra drøftingen er vedlagt.

### **Kirkeordningen**

Det er foreslått fire endringer i kirkeordningen. To av endringene er rent språklige endringer.

Den gamle betegnelsen *fylkesmannen* byttes i § 8 ut med *statsforvalteren*. I § 42 gjøres språklige endringer i omtalen av språkloven.

I § 14 er det foreslått å ta inn et unntak fra kravet om menighetsmøte for å behandle endringer i soknegrensene i de tilfellene dette er en følge av endringer i kommunegrensene. I slike tilfeller kan ikke menigheten eller andre kirkelige organer påvirke endringene, og det er derfor unødvendig å gjennomføre menighetsmøte i slike saker. Det har vært vurdert som unødvendig å ha dette forslaget på høring.

Kirkemøtet vedtok i sak KM 10/22 at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være fast og medlem av Kirkemøtet. Dette foreslås tatt inn i kirkeordningen § 27. Ettersom saken bare er en oppfølging og reglementsfasting av Kirkemøtets vedtak mener Kirkerådet at det ikke har vært nødvendig å ha saken på høring i denne omgangen. Spørsmålet om lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg var på høring før behandlingen av KM 10/22.

### **Kirkemøtets forretningsorden**

Forslaget til endringer i Kirkemøtets forretningsorden er en oppfølging av vedtaket i KM 10/22 om lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg og forslaget ovenfor om endring i kirkeordningen § 27. Det har vært vurdert som unødvendig å ha også dette forslaget på høring.

## **Forslag til vedtak**

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:

### **1. Endringer i personalreglementet**

I personalreglement for Den norske kirke, fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019, gjøres følgende endringer:

### **§ 7 første og andre ledd skal lyde:**

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er tilsettingsrådet tilsettende myndighet og prosten innstillende myndighet. *Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.*

*Ved tilsetting av prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet.*

### **§ 8 skal lyde:**

#### **§ 8. Tilsettingsrådets og innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster**

*Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne.*

*Ved tilsetting av spesialprest deltar ikke representant for menighetsråd.*

*Stiftsdirektøren eller den denne har gitt fullmakt er leder for tilsettingsrådet.*

*Innstillingsrådet for proster består av en prost oppnevnt av biskopen, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd.*

*Prosten er leder for innstillingsrådet.*

Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet.

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet og *tilsettingsrådet*. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.

### **§ 11 tredje ledd skal lyde:**

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. *Ved tilsetting av prest kan medlemmer av tilsettingsrådet kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles.* Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.

### **§ 12 nytt tredje ledd skal lyde:**

*Ved intervju av søkere til stilling som prest kan også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta.*

## **§ 12 nåværende tredje til niende ledd blir fjerde til tiende ledd**

### **§ 17 nytt tredje ledd skal lyde:**

*Tilsettingssaker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte.*

## **§ 17 nåværende tredje til sjuende ledd blir fjerde til åttende ledd**

### **§ 18 fjerde ledd skal lyde:**

Før *tilsettende myndighet* treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.

### **§ 23 andre ledd skal lyde:**

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor *tilsettingsrådet eller bispedømmerrådet* er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerrådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

## **II**

Endringene trer i kraft straks.

## **2. Endringer i kirkeordningen**

### **I**

I kirkeordning 30. mars 2019 nr. 2307 for Den norske kirke gjøres følgende endringer:

### **§ 8 sjette ledd annet punktum skal lyde:**

Bispedømmerrådet utøver den myndighet som i inndelingslova er lagt til *statsforvalteren*.

### **§ 14 annet ledd skal lyde:**

Før vedkommende myndighet treffer avgjørelse, skal menighetsmøtet gis anledning til å uttale seg om oppføring eller nedlegging av kirke og om deling, sammenslåing eller andre endringer i grensene for sokn.  *Dette gjelder likevel ikke når endringer i soknegrensene er en følge av endringer i kommunegrenser.*

### **§ 27 skal lyde:**

Kirkemøtet består av preses i Bispemøtet, medlemmene av bispedømmerådene, *lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg* og lederen av Samisk kirkeråd. *Kirkemøtet fastsetter nærmere regler for valg av de to sistnevnte.*

## § 42 fjerde ledd skal lyde:

Bokmål og nynorsk er likeverdige *skriftspråk* i kirkelige organer. For kirkelige organer som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, anvendes *språklovas* regler om statsorgan for så vidt gjelder den administrative delen av virksomheten.

### II

Endringene trer i kraft straks, med unntak av § 27, som trer i kraft fra 1. januar 2024.

## 3. Endringer i Kirkemøtets forretningsorden

### I

I Kirkemøtets forretningsorden gjøres følgende endringer:

### § 1-3. skal lyde:

Kirkemøtet består av *preses i Bispemøtet*, medlemmene av bispedømmerådene, *lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg* og lederen av Samisk kirkeråd.

### § 1-4 første ledd skal lyde:

Med tale- og forslagsrett møter:

- leder av Mellomkirkelig råd, så fremt vedkommende ikke er valgt medlem av Kirkemøtet,
- *tre* representanter for Ungdommens kirkemøte,
- én representant for hver av utdanningsinstitusjonene som tildeler graden cand.theol., oppnevnt av institusjonene selv,
- første varamedlem for døvemenighetenes medlem i Oslo bispedømmeråd, og
- avtroppende medlemmer av Kirkerådet.

### II

Endringene trer i kraft fra 1. januar 2024.

## Saksorientering

## DEL 1 Endringer i personalreglementet

### 1. Bakgrunn

I saken om fremtidig kirkelig organisering (KM 10/22) ble det vedtatt en rekke såkalte modelluavhengige elementer. Ett av disse elementene er felles personalreglement for hele trossamfunnet.

Vedtaks punkt 1 f):

I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet **felles personalreglement for hele trossamfunnet**, et system for konflikthåndtering og system for HMS.

Enkelte av de øvrige vedtakene har også betydning for dette arbeidet.

Vedtaks punkt 1 a):

Menighetsrådets rolle skal styrkes, **herunder ved tilsettinger** og ved at ansatte som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer.

Vedtaks punkt 1 d):

Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.

I saksorienteringen til Kirkemøtet, sak KM 10/22, side 33 uttaler Kirkerådet om partssammensatte tilsettingsutvalg:

Kirkelig ansatte bør som hovedregel tilsettes i et partssammensatt utvalg, med representasjon fra arbeidsgiver, menighetsråd og fagforeningene. Biskopen bør også være representert ved tilsetting av prester, andre vigslede og andre kirkefaglige stillinger i kraft av biskopens tilsyn.

I innstilling i sak KM 10/22 skriver komiteen (merknadene 28 og 30):

Komiteen støtter Kirkerådets forslag om at partssammensatte tilsettingsutvalg normalt tilsetter kirkelig ansatte som arbeider lokalt. Dette ligger til grunn, uavhengig av modellene. Den nærmere sammensetningen og regler for dette må vurderes nærmere.

## 2. Høringen

Saken har vært sendt på høring blant alle bispedømmeråd og biskoper. Den ble sendt til et utvalg menighetsråd og fellesråd i alle bispedømmene.

Arbeidstakerorganisasjonene og KA ble også invitert til å uttale seg. Kirkerådet mottok 27 høringsuttalelser. Det var 12 svar fra bispedømmeråd og biskop, 8 fra menighetsråd og 2 fra fellesråd. 4 organisasjoner og 1 privatperson sendte også inn svar.

## 3. Dagens ordning

### Tilsetting av prester

Tilsetting av prester er regulert i personalreglement for Den norske kirke, fastsatt av Kirkemøtet 2019 med enkelte senere mindre endringer.

Det framgår av § 7 at ved tilsetting av menighetsprest, prost, fengselsprester og enkelte andre spesialprester er bispedømmerådet tilsettende myndighet. Videre følger det av § 16 første og andre ledd at tilsetting skal skje i bispedømmerådets ordinære eller ekstraordinære møte.

## **Innstillingsråd ved tilsetting av prester**

Før bispedømmerådet foretar en tilsetting skal det utarbeides en innstilling til tilsetting. Ifølge personalreglementet § 7 er det et eget innstillingsråd som har ansvar for dette.

Innstillingsrådet består av fire medlemmer. Sammensetningen følger av reglementet § 8:

- Vedkommende prost i det prosti som stillingen hører til. Prosten leder innstillingsrådet
- Stiftsdirektøren, eller den som har fått fullmakt fra stiftsdirektøren
- Arbeidstakerrepresentant oppnevnt etter reglene i § 8 tredje ledd
- En representant for det eller de berørte menighetsråd utpekt etter § 8 fjerde ledd

Ved tilsetting av spesialprest deltar ingen representant fra menighetsrådet. Institusjonenes interesser er ivaretatt gjennom plass i intervjugruppen og retten til å uttale seg om hvem som skal tilsettes, se reglementet §§ 12 femte ledd og 14 tredje ledd.

Regler for saksbehandling i innstillingsrådet følger av reglementet § 15.

## **Behandling av søknader, utvelgelse og gjennomføring av intervju og uttalelse**

Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes søkerliste sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd. Dersom det gjelder tilsetting av spesialprest, skal søkerliste og søknader i stedet for til menighetsrådet sendes til de institusjoner eller organisasjoner hvor presten skal tjenestegjøre.

Biskopen i samråd med stiftsdirektøren avgjør hvilke søkere som skal innkalles til intervju. I tillegg kan medlemmene i innstillingsrådet kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Hvem som skal delta i intervjugruppen, følger av reglementet § 12. I hovedsak er det innstillende myndighet som skal delta. Ved tilsetting av prester vil dette da være innstillingsrådet. Dersom presten skal ha flere sokn som tjenestested, kan de berørte menighetsrådene utpeke ytterligere én representant. Dersom tilsettingen gjelder en spesialprest, skal en representant for den aktuelle institusjonen gis anledning til å delta. Intervjugruppen kan også suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde dersom administrasjonen eller medlemmene av innstillingsrådet ønsker det.

Før innstillingsrådet avgir sin innstilling skal det innhentes en uttalelse fra det eller de berørte menighetsråd om hvilke tre av søkerne de ønsker tilsatt. På samme måte som ved intervju er det institusjonene som har denne uttalelsesretten dersom det er snakk om spesialprest.

## **Andre tilsettinger**

Organet selv, det vil si Kirkerådet, Bispemøtet eller bispedømmerådet, er tilsettingsmyndighet når daglig leder av organet skal tilsettes, jf. § 9. Det er organets valgte leder/preses som gir forslag til tilsetting. Når tilsettingssaken behandles, skal arbeidstakernes representanter tiltre slik det er fastsatt i § 16, femte til sjuende ledd.

I øvrige tilsettinger ved bispedømmekontoret, i Kirkerådets sekretariat eller i Bispemøtet skjer tilsettingen i et partssammensatt tilsettingsråd. Nærmeste overordnede til den ledige stillingen er innstillende myndighet.

## 4. Tilsetting av prest i partssammensatt utvalg

### Forslagene i høringsnotatet

Kirkerådet foreslo å erstatte dagens system som innebærer innstilling i innstillingsråd og tilsetting i bispedømmerådet med at prosten fremmer et forslag, og tilsettingen gjøres i tilsettingsråd.

Bakgrunnen for forslaget er at tilsettinger i et tilsettingsråd vil kunne gjennomføres på en enklere og mer effektiv måte. Forslaget innebærer at beslutningen gjøres i et mindre organ, med medlemmer som kjenner den aktuelle situasjonen godt og som det vil være enklere å kalle sammen ved behov enn bispedømmerådet. Det vil kunne bidra til at tilsettingssaker kan gjennomføres raskere uten at det går på bekostning av kvalitet i saksbehandlingen. Det vil samtidig frigjøre tid og kapasitet i bispedømmerådet slik at deres rolle som et strategisk lederorgan i bispedømmet styrkes, gjennom at de vil bruke mindre tid på saker om ansettelser.

Videre vil også menighetsrådenes rolle styrkes ved at de etter forslaget vil ta del i beslutningen direkte, og ikke som i dag kun gjennom uttalelse og innstilling.

Det er ikke føringer fra Kirkemøtet om å avskaffe tilsettingsprosessens to trinn. Forslaget bygger derfor på at det fortsatt skal være en innstillende og en tilsettende myndighet. Dette er også i tråd med modellen for tilsettinger for øvrige stillinger i trossamfunnet Den norske kirke.

Endringene som ble foreslått vil bidra til at tilsetting av prester blir gjennomført på en måte som er nærmere fremgangsmåten for øvrige tilsettinger i Den norske kirke og trossamfunnet ellers. Dette vil derfor være et steg i retning av felles praksis for ansettelser i hele trossamfunnet.

### Avgrensninger

Reglene om tilsetting av bispedømmerådet selv og bruk av innstillingsråd gjelder i dag ved tilsetting av menighetsprest, prost, fengselsprester og enkelte andre spesialprester.

I utgangspunktet kunne reglene om tilsetting av prester helt erstattes av et felles partssammensatt tilsettingsråd for alle tilsettinger i bispedømmerådet, også av administrativt personell. Tilsetting av prester står likevel i en særstilling, og Kirkerådet foreslo derfor at det skal innføres et eget tilsettingsorgan for prester, ikke minst for å ivareta menighetenes interesser.

Kirkerådet vurderer det slik at det mest hensiktsmessige er å innføre tilsettingsråd som skal behandle tilsetting av menighetsprester slik de er definert i personalreglementet § 1, nemlig sokneprest, prostiprest og kapellan. I saker om spesialprester vil institusjonenes interesser på samme måte som i dag kunne ivaretas. Det er derfor naturlig å inkludere spesialprestene. Dette er i tråd med personalreglementets definisjon av prest, som også inkluderer spesialprest.

Kirkemøtets føringer om partssammensatt utvalg nevner ikke tilsetting av prost. Ett alternativ er at tilsetting av prost følger de nye reglene om tilsetting i utvalg. Dette vil være det regelteknisk enkleste, og det vil bidra til et mindre komplisert personalreglement.

På den annen side kan det gjøres et skille mellom tilsetting av proster og tilsetting av prester. Proster har i tillegg til å være prester en annen og viktig funksjon som leder. Det er enkelte særregler for tilsetting av proster, som også gjør tilsettingsprosessen noe annerledes.



Kirkerådet går inn for at tilsetting av proster i denne omgangen ikke flyttes til partssammensatt utvalg. Det kan ev. vurderes som et neste skritt, blant annet ut fra erfaringer som høstes med en ny ordning for tilsetting av prester. Det vil uansett være nødvendig å vurdere tilsettingsordningen for prost nærmere i neste fase med et felles personalreglement for trossamfunnet Den norske kirke, blant annet i lys av prostens fremtidige rolle i den kirkelige organiseringen.

Kirkerådet foreslo at tilsetting av prost fortsatt skal foretas av bispedømmerådet.

Når det gjelder reglene for vikariater og andre engasjementer på mindre enn ett år, ble det ikke foreslått endringer. Her vil det fortsatt være biskopen som tilsetter etter innstilling fra prost, uten involvering av innstillings- eller tilsettingsråd.

### **Høringsinstansenes syn**

Av de 27 høringssvarene Kirkerådet mottok var alle unntatt en (Bønnelista) positive til endringen og innføring av et partssammensatt tilsettingsorgan. Bønnelista ønsker at tilsettingene skal gjøres av menighetsrådet etter innstilling fra et råd. Stavanger bispedømmeråd støtter realiteten i forslaget, men mener at endringen bør gjennomføres i forbindelse med innføring av felles personalreglement i 2025. Det er ulike syn på utvalgets sammensetning og saksbehandling. Dette vil bli behandlet nærmere nedenfor.

Agder og Telemark bispedømmeråd mener at det ikke er gode nok grunner til å beholde særlige regler for tilsetting av prost, og at proster derfor også bør tilsettes i partssammensatte tilsettingsutvalg.

### **Kirkerådets vurdering og forslag**

Forslaget som ble sendt på høring er en oppfølging av uttalelser og vedtak fra Kirkemøtets behandling av sak KM 10/22. Kirkerådet mener forslaget som har vært på høring vil gjennomføre dette på en god måte.

Kirkerådet mener menighetsrådenes rolle styrkes ved at de etter forslaget vil ta del i beslutningen direkte, og ikke som i dag kun gjennom uttalelse og innstilling.

Kirkerådet mener videre at forslaget vil medføre at tilsettinger i et tilsettingsråd kan gjennomføres på en enklere og mer effektiv måte enn i dag. Forslaget innebærer at beslutningen gjøres i et mindre organ, med medlemmer som kjenner den aktuelle situasjonen godt, vil ha mer erfaring og kompetanse, og som det vil være enklere å kalle sammen ved behov. Det vil bidra til at tilsettingssaker gjennomføres raskere uten at det går på bekostning av kvalitet i saksbehandlingen. Det vil samtidig frigjøre tid og kapasitet i bispedømmerådet slik at deres rolle som et strategisk lederorgan i bispedømmet styrkes, gjennom at de vil bruke mindre tid på saker om ansettelser.

Kirkerådet foreslår derfor i tråd med høringsnotatet og høringssvarene at det innføres partssammensatte tilsettingsråd for prester i Den norske kirke, og at proster fortsatt tilsettes av bispedømmerådet.

## **5. Sammensetning av tilsettingsråd for prester**

### **Forslagene i høringsnotatet**

Ved tilsetting i et partssammensatt utvalg fungerer utvalget eller rådet som et kollegialt organ. I et kollegialt organ deltar medlemmene i utgangspunktet på like fot med samme tale- og stemmerett. I organet treffes avgjørelsene av medlemmene i fellesskap, og lederen har først og fremst funksjon som tilrettelegger av saksbehandlingen i møtet og eventuelt dobbeltstemme ved stemmelikhet dersom ikke noe annet er bestemt. Det er derfor mange hensyn å ta når rådet skal settes

sammen. Representasjon fra dem som berøres av ansettelsen, kontinuitet og kompetanse er sentrale hensyn. Arbeidstakerinteresser og virksomhetens overordnede strategiske vurderinger bør også tas hensyn til. For å ivareta effektivitet og smidig saksbehandling bør et slikt råd heller ikke være for stort. Det må gjøres en avveining mellom hensynet til representasjon og hensynet til effektivitet.

I sin saksorientering til Kirkemøtet skrev Kirkerådet følgende om sammensetningen av rådet:

Kirkelig ansatte bør som hovedregel tilsettes i et partssammensatt utvalg, med representasjon fra arbeidsgiver, menighetsråd og fagforeningene. Biskopen bør også være representert ved tilsetting av prester, andre vigslede og andre kirkefaglige stillinger i kraft av biskopens tilsyn.

Rekruttering og tilsetting er først og fremst arbeidsgiverens ansvar. Det er derfor naturlig at arbeidsgiverrepresentantene har størst innflytelse på avgjørelsen. Når det er snakk om tilsetting av prester i Den norske kirke, kan arbeidsgiver være representert av ulike aktører eller organer. I innstillingsrådet er i dag arbeidsgiver representert ved prost og stiftsdirektør.

### **Bispedømmeråd**

I tråd med vedtakene om organisering av Den norske kirke skal prestene være ansatt i rettssubjektet Den norske kirke også fremover. Tilsettingsmyndigheten vil med de foreslåtte endringene overføres fra bispedømmerådet som organ til et partssammensatt utvalg. Dette rådet opptrer på vegne av bispedømmerådet som arbeidsgivermyndighet ved tilsettingen. Det er derfor naturlig at bispedømmerådet fortsatt er representert i tilsettingsrådet, enten direkte eller ved administrasjonen. Rekruttering og tilsetting er og vil være noe bispedømmerådene ganske ofte vil arbeide med. Administrasjonen har kompetanse både når det gjelder strategiske hensyn og arbeidsrettslige sider ved tilsettingsprosessen og vil kunne ivareta kontinuitet i tilsettingsarbeidet. Dette er viktige hensyn bak innføring av en ny tilsettingsmodell for prester. Det ble også vurdert om bispedømmerådet fortsatt skulle være direkte involvert i tilsettinger for å ivareta hensynet til folkevalgte stilling og innflytelse, ved at bispedømmerådet skulle ett av sine medlemmer som representant til tilsettingsrådet. Kirkerådet foreslo i høringen at både stiftsdirektør og ett av bispedømmerådets medlemmer skal være representert i tilsettingsrådet.

### **Prost/biskop**

Prosten er i de aller fleste tilfellene stillingens nærmeste overordnede. Dette medfører at prosten naturlig har en helt sentral rolle i tilsettingsprosessen. Som det er gjort rede for ovenfor, leder prosten i dag innstillingsrådet. Det er Kirkerådets vurdering at prosten også i den nye modellen skal være sentral i egenskap av å være stillingsinnehaverens nærmeste overordnede.

I forarbeidene til Kirkemøtes vedtak er det omtalt at biskopen bør være representert ved tilsetting av prester. Kirkerådet tolker dette slik at det ikke nødvendigvis medfører at biskopen selv skal være medlem av tilsettingsrådet. Biskopen er i dag, i tillegg til å delta i bispedømmerådets tilsettingsvedtak, involvert når det skal avgjøres hvem som skal kalles inn til intervju.

Videre kan biskopen være representert gjennom prostens deltakelse i tilsettingsrådet, uten at biskopen dermed kan instruere prosten i tilsettingssaker. En alternativ løsning er at det er biskopen som har plass i tilsettingsrådet, men at denne kan delegeres til en prost dersom biskopen ønsker det.

Ut fra en totalvurdering av biskopens rolle i tilsettingsprosessen mener Kirkerådet at det som er mest hensiktsmessig, er at prosten gis plass i tilsettingsrådet, og at hensynet til biskopens interesser er ivarettatt på annet vis i tilsettingsprosessen.

### **Menighetsråd**

Menighetene, representert ved menighetsrådene, er også helt sentrale aktører. Det er presisert i vedtaket fra Kirkemøtet at menighetsrådets rolle ved tilsetninger skal styrkes. Det er derfor naturlig at også det eller de berørte menighetsråd er representert. Det vil også gjelde katedralmenighetene. Dersom en tilsetting berører flere menighetsråd, må disse sammen utpeke en representant til tilsettingsrådet. Dette kan gjøres på samme måte som i dag beskrevet i § 8. De øvrige menighetsrådene vil kunne ivareta sine interesser gjennom retten til å avgi uttalelse før tilsettingsrådet fatter sin avgjørelse. Det anses ikke som aktuelt å åpne for flere menighetsrepresentanter i tilsettingsrådet, men at det er én representant for menighetene som er medlem.

Der tilsettingen gjelder spesialprest, foreslo Kirkerådet at menighetsrådsrepresentanten ikke deltar. I tråd med dagens system er det ikke ønskelig at en representant fra institusjonen erstatter denne representanten. Det er ikke naturlig at eksterne er medlemmer i et organ som skal fatte vedtak om tilsetting av prest. Rådet vil da bestå av tre personer ved slike tilsetninger. Som omtalt nedenfor vil institusjonene på samme måte som i dag kunne ivareta sine interesser gjennom å delta i intervjugruppen og gi uttalelse før tilsetting.

### **Fellesråd**

Fellesrådet har i dag ingen rolle ved tilsetting av prester i Den norske kirke. Med tanke på en framtidig organisering av kirken hvor fellesrådet vil få en klarere rolle overfor prester, er det et alternativ at fellesrådet skal være representert ved tilsettinger også av prester.

Slik Kirkerådet ser det er det ikke aktuelt å involvere fellesrådet i tilsetting av prester i denne omgang. Det arbeidet som pågår om ny modell for ledelse i kirken, herunder arbeidet med felles personalreglement, vil innebære at fellesrådets rolle i tilsettinger naturlig vil bli vurdert i neste fase av arbeidet fram mot 2025.

### **Arbeidstakerrepresentant**

Medbestemmelse fra arbeidstakernes side er et viktig prinsipp for Den norske kirke som arbeidsgiver. Ved tilsettingssaker i bispedømmerådet i dag skal en arbeidstakerrepresentant tiltre under behandlingen. Det er også arbeidstakerrepresentasjon i innstillingsrådet, og det er naturlig å videreføre denne representasjonen. Kirkerådet ser heller ikke behov for endringer i hvordan arbeidstakerrepresentantene velges. Bestemmelsene i § 10 om oppnevning av arbeidstakerrepresentanter ble derfor foreslått videreført tilsvarende for tilsettingsråd.

### **Høringsinstansenes syn**

Flere av høringsinstansene peker på at det er viktig at de som sitter i rådet har den nødvendige kompetanse for å sikre at tilsetninger gjennomføres på en forsvarlig måte og kan ivareta rettigheter og plikter både for søkerne og arbeidsgiver. Fagforbundet TeOLOgene foreslår for eksempel at bispedømmenes personalsjef bør sitte i tilsettingsrådet. Nord-Hålogaland bispedømmeråd trekker også frem viktigheten av at tilsettingsrådet får nødvendig opplæring.

Av de 16 høringsinstansene som kommenterer sammensetningen av tilsettingsrådet mener 11 at bispedømmerådet ikke skal være representert med et valgt medlem i tillegg til stiftsdirektør.

Det blir pekt på at tilsettingsrådet ikke bør være for stort, og at balansen mellom menighetenes innflytelse og bispedømmerådets er viktig. De mener det er tilstrekkelig at bispedømmerådet er representert ved stiftsdirektør. Presteforeningen viser for eksempel til dette, og skriver:

*Hvis både stiftsdirektøren og en folkevalgt fra bispedømmerådet skal sitte i tilsettingsrådet, blir det to representanter for bispedømmerådet i tilsettingsrådet. Vi mener dette vil gi en for stor tyngde til bispedømmerådet og at det dermed svekker intensjonen om å gi menighetsrådene større innflytelse ved tilsetninger av prester.*

*Vi mener også det kan bli uklart hvorvidt stiftsdirektøren vil ha en uavhengig rolle og mandat i tilsettingsrådet dersom det valgte bispedømmerådet også er representert med en person. Bispedømmerådet er oppdragsgiver for stiftsdirektøren og det vil kunne stilles spørsmålstejn ved 2 stiftsdirektørens mandat i tilsettingsrådet. Dette vil kunne settes på spissen hvis det for eksempel over tid viser seg at stiftsdirektøren og bispedømmerådets valgte medlem stemmer ulikt.*

Også flere av bispedømmerådene ønsker ikke at et valgt medlem fra bispedømmerådet skal sitte i tilsettingsrådet. Agder og Telemark bispedømmeråd skriver for eksempel:

*Når man går bort fra at et folkevalgt organ skal tilsette og overlater dette til et partssammensatt utvalg, tror vi ikke det er hensiktsmessig at bispedømmerådet skal være representert med et valgt medlem. Bispedømmerådet vil være representert gjennom stiftsdirektøren.*

Blant andre forslag til endring i sammensetningen er det forslag fra blant annet Ringerike kirkelige fellesråd om at fellesrådet skal ha en representant. Kirkelig fellesråd i Oslo mener også at dette burde vært bestemt allerede nå. Tunsberg bispedømmeråd foreslår å styrke menighetenes innflytelse ytterligere og vil ha to menighetsrådsrepresentanter i tilsettingsrådet.

### **Kirkerådets vurderinger og forslag**

Etter en vurdering av hvem som er berørt av tilsettingen, hvem som kjenner forholdene, ønsket om et faglig sterkt og samtidig effektivt organ foreslår Kirkerådet at tilsettingsorganet for prester har fire medlemmer. Forslaget innebærer at tilsettingsrådet gjenspeiler sammensetningen i dagens innstillingsråd. Mange av de vurderinger og avveininger som er gjort når det gjelder sammensetningen av innstillingsrådet, gjelder også for tilsetting i et partssammensatt utvalg. Dette gir en noe annen sammensetning enn tilsettingsråd som behandler andre tilsetninger i bispedømmet, men det er ønskelig for å ivareta de spesielle interessene som gjør seg gjeldende når det skal tilsettes en prest, særlig for menighetene.

Når det gjelder bispedømmerådene representasjon har Kirkerådet merket seg det som kom sterkt fram i høringen, og i drøftingen med arbeidstakerorganisasjonene om bispedømmerådets representasjon. Hensynet til balansen mellom menighetenes og bispedømmerådets innflytelse har blitt trukket fram av flere. Kirkerådet oppfatter at dette er i tråd med Kirkemøtets ønske om å styrke menighetenes direkte innflytelse på tilsetninger. Kirkerådet er derfor enig i at bispedømmerådet ikke bør være representert med et valgt medlem i tillegg til stiftsdirektøren eller den som er utpekt av stiftsdirektøren.

Flere av høringsinstansene har pekt på behovet for kompetanse i tilsettingsprosessen. Et av målene med å innføre et tilsettingsråd for prester er å øke

kompetansen på tilsetninger. Det gjelder både strategiske og juridiske sider ved prosessen, for eksempel hensynet til kvalifikasjonsprinsippet. Kirkerådet vil derfor understreke at medlemmene i tilsettingsrådet må gis opplæring og god veiledning både før og underveis i tilsettingene for å sikre at prosessen har tillit og at både arbeidstakernes og arbeidsgivers interesser blir ivaretatt på en god og korrekt måte.

Kirkerådet gjorde i høringen rede for at spørsmålet om fellesrådets rolle og representasjon i tilsettingsprosessen for prester vil vurderes i behandlingen av et felles personalreglement, når det foreligger mer informasjon om hvordan organiseringen av prestenes arbeidsgiveransvar og ledelse skal være i en ny modell.

Forslaget går derfor ut på at tilsettingsråd for prester skal bestå av:

*Stiftsdirektør, eller en representant for denne*

*Prost*

*Menighetsrådsrepresentant*

*Arbeidstakerrepresentant*

Nidaros bispedømmeråd ønsker at det skal presiseres at kategorialmenigheter skal være representert. Kirkerådet mener dette er ivaretatt i forslaget til § 8 om menighetsrådsrepresentasjon i tilsettingsrådet: Ved tilsetting av en prest i en kategorialmenighet, vil menighetsrådet i kategorialmenigheten være representert.

## **6. Leder av tilsettingsrådet**

### **Forslagene i høringsnotatet**

Kirkerådet diskuterte i høringsnotatet om innstillende myndighet skal legges til prost eller stiftsdirektør, se også drøfting nedenfor under *Innstillende myndighet*. For å bidra til å styrke reell tottrinnsbehandling av tilsetninger og for å begrense innflytelsen til enkelte medlemmer av tilsettingsrådet og sikre en åpen og reell diskusjon, foreslo Kirkerådet at stiftsdirektøren skal lede tilsettingsrådet i tråd med at innstillings- eller forslagsmyndigheten legges til prosten.

### **Høringsinstansenes syn**

Stort sett støtter høringsinstansene Kirkerådets forslag om at stiftsdirektøren skal lede tilsettingsrådet. Bjørgvin bispedømmeråd ønsker derimot at prosten og stiftsdirektøren skal bytte roller slik at det er stiftsdirektøren som innstiller, og at prosten leder tilsettingsrådet.

### **Kirkerådets vurderinger og forslag**

Kirkerådet opprettholder forslaget om at stiftsdirektøren skal lede tilsettingsrådet ettersom det er prosten som skal fremme forslag om tilsetting.

## **7. Saksbehandling i tilsettingsrådet**

### **Forslagene i høringsnotatet**

Kirkerådet foreslo at vedtak om tilsetting bør gjøres av tilsettingsrådet i møte. Det vil være mulig å gjennomføre møte digitalt. Kravet om møtebehandling er en videreføring av praksis for behandling av tilsettingssaker i bispedømmerådet i dag.

Det ble foreslått at avgjørelsen skal fattes med alminnelig flertall. Ved eventuell stemmelikhet vil leder ha dobbeltstemme og avgjørende myndighet.

Vedtak om tilsetninger i bispedømmerådet kan i dag ikke påklages. Kirkerådet mener det ikke er aktuelt å innføre en klageadgang, eller et system med såkalt mindretallsanke hvor saken kan løftes til et annet organ dersom tilsettingsrådet er delt. Det er i dag ikke en slik ordning ved ansettelse. En slik overprøvingsadgang av tilsettingsvedtaket vil medføre at prosessene kan bli mer kompliserte og ta mer tid. Dette vil være i strid med intensjonene i forslaget til endring.

Et vedtak om tilsetning fattet av tilsettingsrådet vil derfor være endelig. Forslaget innebærer at det fortsatt er en totrinnsprosess, og med ulike regler som sikrer involvering og innflytelse til berørte aktører fram til avgjørelsen tas. Reglene for klage på vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed endres ikke. Se mer om dette nedenfor.

### **Høringsinstansenes syn**

Biskop i Hamar og Hamar bispedømmeråd tar opp spørsmålet om mindretallsanke ved tilsetninger i tilsettingsråd:

*Hamar bispedømmeråd ber om at ordningen med mindretallsanke blir vurdert nærmere. Ordningen fungerte i sin tid som en sikkerhetsventil som lå i statens ordninger. Hamar bispedømmeråd mener en slik ordning ville kunne bidra til ro inn mot en fremtidig situasjon dersom tilsetning av prester skal skje på fellesrådsnivå. Erfaringsmessig er det uhyre sjeldent at slike ordninger benyttes, men de gir trygghet i prosessene. Prestetilsetninger bør ha bispedømmerådet som organ som avgjør tilsetninger etter mindretallsanke.*

Hamar menighetsråd mener saksbehandlingen i tilsettingsrådet kan være skriftlig, og at det bare skal kalles inn til møte ved uenighet i rådet.

### **Kirkerådets vurderinger og forslag**

Kirkerådet foreslår ikke å innføre en ordning med mindretallsanke i tilsettingssaker. Det er ingen slik adgang til å overprøve tilsettingsvedtak i dagens system. Det vil ikke være i tråd med ønsket om effektivisering i tilsettingsprosessen å innføre en slik ordning. Prosessen er delt i to med en innstillende og en tilsettende myndighet som sikrer to vurderinger. Et partssammensatt tilsettingsråd, med representativitet, kompetanse og kontinuitet i tilsettingssaker er dessuten egnet til å fatte de beste avgjørelsene og sikre tillit til prosessen. En klageadgang til bispedømmerådet vil etter Kirkerådets oppfatning ikke tilføre tilsettingsprosessen noe vesentlig. Det ligger også en sikring i at medlemmene i tilsettingsrådet kan kreve andre søkere innkalt til intervju, se nærmere om dette nedenfor.

Kirkerådet mener tilsetninger bør skje i møte, og foreslår å presisere dette i § 17. Det bidrar til å sikre en åpen og forsvarlig prosess som opplyser saken best mulig. Som redegjort for ovenfor kan møter i tilsettingsrådet avholdes digitalt. Kirkerådet mener at dette gir rådet tilstrekkelig fleksibilitet, og åpner for effektiv saksbehandling i rådet.

Øvrige saksbehandlingsregler som framgår av personalreglementet § 17 vil så langt de passer også gjelde for tilsettingsråd for prester.

Kirkerådet foreslår derfor at saksbehandlingen i tilsettingsrådet skal være som foreslått i høringen.



## 8. Innstillende myndighet

### Forslagene i høringsnotatet

Kirkerådet foreslo i høringsnotatet at stillingens nærmeste overordnede, som regel prosten, skal fremme forslag om tilsetning til tilsettingsrådet. Når tilsetningen skal skje i et partssammensatt utvalg vil det være lite effektivt om også innstillingen skal skje i et utvalg. Med prosten som innstillende myndighet, og samtidig medlem av tilsettingsrådet vil tilsettingsrådet enkelt kunne ha en god dialog om innstillingen og for eksempel kunne vurdere andre søkere uten at det krever ny full behandling i et innstillingsråd.

### Høringsinstansenes syn

Hamar bispedømmeråd ønsker å beholde innstillingsråd. De begrunner dette slik:

*Hamar bispedømmeråd ser innstillingsarbeidet som noe av det viktigste i en tilsettingsprosess, med ansvar for grundig kartlegging og vurdering av kandidatene. Hamar bispedømmeråd mener det er svært viktig at det er flere øyne og stemmer med i vurderingsdiskusjonene.*

Også Bønnelista ønsker å beholde et innstillingsråd, og mener dette bør styrkes med flere menighetsrådsrepresentanter og juridiske rådgivere.

Kråkerøy menighet mener menighetsrådet selv bør innstille til tilsettingsrådet.

Møre bispedømmeråd peker på at det er viktig med kvalitet i tilsettingsprosessen og at det er god sammenheng mellom utlysningen, intervju og vurderingene i innstillingen. De skriver:

*Det er difor naudsynt at prosten samarbeider med administrasjonen for å sikre kontinuitet og rekrutteringsfagleg kompetanse.*

### Kirkerådets vurderinger og forslag

I dag er det innstillingsrådet som gir innstilling. Som tidligere gjort rede for et det et mål å effektivisere prosessen, og det er da ikke hensiktsmessig å beholde en ordning hvor også innstillende myndighet ligger i et kollegialt organ. Likevel er det ønskelig at det er en innstillende myndighet som forbereder saken for behandling i rådet.

For å sikre en effektiv, korrekt og ikke minst kvalitativt god rekruttering må det som flere av høringsinstansene har trukket fram stilles det store krav til arbeidet med innstillingen, slik at tilsettingsrådet kan fatte en best mulig beslutning. Kontinuitet og kjennskap til tilsetninger i virksomheten vil være sentral kompetanse. Det er også viktig å kjenne til arbeidsrettslige hensyn som kvalifikasjonsprinsippet og diskrimineringsregler. Ofte vil det ved bispedømmerådets administrasjon være slik kompetanse. Slik kompetanse vil det kunne være i bispedømmerådets administrasjon, som vil være en viktig samarbeidspartner for prosten i arbeidet med innstillingen.

Ved tilsetning av prest vil det i de aller fleste tilfeller være en stilling som er knyttet til en eller flere menigheter, og arbeidet skal utføres der. Det er derfor viktig at den som skal gi innstilling eller forslag, kjenner den lokale situasjonen generelt, og forholdene knyttet til den konkrete stillingen spesielt. Dette er forhold som prosten som nærmeste leder vil være godt kjent med, og kan vurdere opp mot søkerens kvalifikasjoner. Prosten vil også ha særskilt kompetanse om presteyrket og de kirkefaglige sidene ved tilsetningen.

Etter en samlet vurdering foreslår Kirkerådet at innstillende myndighet legges til prosten. For å sikre at kontinuitet og kompetanse på ulike sider ved rekrutteringen ivaretas, må prosten samarbeide både med bispedømmerådets administrasjon og for eksempel HR-ressurser andre steder i Den norske kirke.

Ettersom den som gis innstillende myndighet, også skal være medlem av tilsettingsrådet innebærer dette at innstillende myndighet i tråd med regelen i personalreglementet § 9 femte ledd avgir et *forslag* og ikke en *innstilling*. Konsekvensene av dette er at et forslag ikke på samme måte begrenser tilsettingsrådet, men åpner for at tilsettingsrådet uten spesielle saksbehandlingsregler kan tilsette en av søkerne som i utgangspunktet ikke er foreslått av innstillende myndighet. Likevel slik at kravene til forsvarlig saksbehandling og saklighet er ivaretatt.

## 9. Endringer i andre regler

Som det er gjort rede for under bakgrunn er innføring av tilsettingsråd for prester et første skritt i en prosess for å utarbeide et felles personalreglement for hele trossamfunnet. Det innebærer at alle deler av reglementet vil bli vurdert på et senere tidspunkt. Derfor foreslår Kirkerådet at de endringene som foreslås vedtatt på Kirkemøtet 2023, begrenses til det som er nødvendig for å innføre tilsettingsråd for prester gjennom å flytte tilsettingsmyndigheten fra bispedømmerådene.

I tilknytning til selve tilsettingen er det regler om utlysning, søknader, intervju m.m. som også kunne vært endret. Ulempen med å ikke foreslå endringer i disse reglene kan være at prosessen ikke effektiviseres så mye som kunne vært ønskelig, og enkelte regler som ivaretar spesielle interesser kan bli overflødige. På den andre siden vil mer omfattende endringer kreve ytterligere utredning som kan være vanskelig av tids- og kapasitetshensyn. Det er også et viktig hensyn at mange spørsmål uansett vil måtte drøftes på nytt når felles personalreglement skal utarbeides med tanke på å finne felles løsninger for hele, eller større deler av trossamfunnet. For å raskt kunne gjennomføre endringen, og unngå unødvendig dobbeltarbeid, foreslo Kirkerådet derfor at reglene om utlysning, søknadsprosess og intervju ikke endres med mindre det er en nødvendig. Enkelte spørsmål og justeringer er omtalt nærmere nedenfor.

### Stillingsvurdering og utlysning, personalreglementet Del II

Dette er viktige strategiske avgjørelser, som har stor betydning for tilsetting selv om det ikke berører tilsettingsmyndigheten direkte. Kirkerådet foreslo ikke endringer i hvordan stillinger vurderes og utlyses.

### Behandling av søknader § 11

Søknadene skal ifølge bestemmelsen sendes via biskopen til berørte menigheter eller institusjoner. Dette innebærer at biskopen vil være kjent med søknadene. Dette må ses i sammenheng med reglene om utvelgelse til intervju, se nedenfor. For menighetenes eller institusjonenes del er det viktig at de får se alle søknadene slik at de kan avgi uttalelse om hvem de ønsker tilsatt.

Saksbehandlingsreglene for innkomne søknader berører ikke tilsettingsmyndigheten direkte. Også etter at tilsettingsrådet overtar tilsettingsmyndigheten vil det være hensiktsmessig at både biskop og menigheter/institusjoner involveres på et tidlig tidspunkt i prosessen. Kirkerådet foreslo derfor ingen endringer i disse bestemmelsene.

### Innkalling og gjennomføring av intervju §§ 11 og 12

Dagens system hvor biskopen i samråd med stiftsdirektøren avgjør hvem som skal innkalles til intervju videreføres. Bestemmelsen i § 11 tredje ledd gir biskopen en



viktig rolle i tilsettingsprosessen. I tråd med Kirkerådets saksorientering til Kirkemøtets vedtak om biskopens representasjon ved tilsetting av prester ble det ikke foreslått endringer i dette.

Når det gjelder gjennomføring av intervju, er utgangspunktet at det er innstillende myndighet som deltar, i dagens ordning innstillingsrådet. Rådet suppleres med menighetsrådsrepresentant eller en representant for institusjonen der det er aktuelt.

Ansvar for gjennomføring av intervju kan etter endringen fortsatt ligge hos innstillende myndighet, som er prostens. I følge § 12 første ledd skal også en representant for arbeidstakerne delta. Det ble foreslått at alle medlemmene av tilsettingsrådet også skal kunne delta i intervjugruppen.

Adgangen til å supplere intervjugruppen med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde kan, og bør, benyttes for å sikre at intervjuene blir gjennomført på en god og korrekt måte. Samtidig åpner det for fleksibilitet til å sette sammen en intervjugruppe tilpasset den aktuelle situasjonen.

#### **Uttalelse § 14**

Uttalelsesordningen gir parter som ikke er medlem av innstillingsrådet mulighet til å påvirke tilsettingen ved å gi en uttalelse om hvem de ønsker tilsatt. I og med at tilsettingsrådet vil gjenspeile sammensetningen av dagens innstillingsråd kan det være tilfeller hvor uttalelsesretten kan betraktes som overflødig. Likevel kan det for eksempel der hvor flere menigheter er berørt, være nyttig at alle kan få sin oppfatning presentert for tilsettingsmyndigheten. Det samme vil gjelde for tilsetting av spesialprest, hvor institusjonen mangler representasjon i tilsettingsrådet.

Kirkerådet forslo derfor at det ikke endres hvem som gir uttalelse, eller i hvilke tilfeller det skal åpnes for uttalelser i tilsettingssaker. Dette er også i tråd med vurderingen om ikke å gjøre endringer i regler som ikke direkte er en del av selve tilsettingsvedtaket.

#### **Andre bestemmelser**

Det framgår av personalreglementet § 23 at det er tilsettingsmyndigheten som kan fatte vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed. Det følger ikke av vedtaket på Kirkemøtet at dette skal endres, selv om tilsetting skal skje i et partssammensatt utvalg. Det ble derfor ikke foreslått endringer i dette.

Når det gjelder klageinstans, vil det i tråd med andre ansettelses i tilsettingsråd under bispedømmerådet være bispedømmerådet selv som er klageinstans for saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed. Dette innebærer en endring fra dagens ordning hvor det er Kirkerådet som er klageinstans.

#### **Høringsinstansenes syn**

Det er ikke mange kommentarer til forslagene om endringer i andre regler i forbindelse med innføring av tilsettingsråd for prester. Tunsberg bispedømmeråd mener det bør presiseres i reglene at menighetsrådet *skal* gi en uttalelse, ikke bare har mulighet til det.

Flere, blant annet Presteforeningen og Hamar menighetsråd ønsker å ta inn en bestemmelse om at alle i tilsettingsrådet kan be om at søkere skal innkalles til intervju. Dette ble også trukket fram som viktig i drøftingene med organisasjonene:

*Når man ikke foreslår å endre paragrafens [§ 11 tredje ledd] ordlyd så innebærer dette at det kun er prostens, i tillegg til biskopen og stiftsdirektøren som kan avgjøre hvem som kan komme på intervju. Dette vil innebære en hel klar begrensning av både menighetsrådet sin representant og*

*arbeidstakerrepresentanten sin innflytelse på hvem som blir vurdert for stillingen sammenliknet med i dag.*

*Dette mener vi er uheldig, og svekker tryggheten for at søkere får en rettferdig mulighet til å i det hele tatt bli vurdert. Når det kun er arbeidsgiverrepresentanter som gjør vurderingen av hvem som skal innkalles på intervju så blir rettsikkerheten til søkere dårligere fordi man er mer sårbar for kirkelig sladder og rykter.*

*Det virker som Kirkerådets begrunnelse for å ikke fremme dette endringsforslaget er at man vil endre reglementets ordlyd så lite som mulig. Men ved å fastholde ordlyden så innfører man i realiteten i betydelig begrensning av menighetsrådets og arbeidstakerrepresentantens rettigheter sammenliknet med i dag. Vi mener dette svekker mekanismer som i dag bidrar til forsvarlig saksbehandling.*

Sør-Hålogaland ser for seg et annet intervjuutvalg.

### **Kirkerådets vurderinger og forslag**

Kirkerådets utgangspunkt har vært at endringene i personalreglementet i denne saken skal begrenses til det som er nødvendig for å innføre tilsettingsråd for prester.

Som flere av høringsinstansene har pekt på vil forslaget som ble sendt på høring redusere menighetenes og arbeidstakernes mulighet til å påvirke utvalget av søkere til intervju. Kirkerådet er enig i at en ordning hvor medlemmer av det kollegiale organet kan kreve at andre innkalles bidrar til forsvarlig saksbehandling, sakens opplysning, og ikke minst tilliten til prosessen. Kirkerådet foreslår derfor at alle medlemmene i tilsettingsrådet skal kunne kreve andre kvalifiserte søkere innkalt på samme måte som innstillingsrådets medlemmer har i dag.

## **DEL 2 Endringer i kirkeordningen og forretningsorden**

### **Bakgrunn**

#### **Kirkeordningen**

I kirkeordningen § 8 sjettede ledd er det henvist til fylkesmannens myndighet. Fra 1. januar 2021 ble tittelen *fylkesmann* erstattet med *statsforvalter*. Henvisningen er derfor ikke lenger korrekt, selv om det ikke har noen praktisk betydning.

Ifølge kirkeordningen § 14 annet ledd skal menighetsmøtet uttale seg om endringer i grensene for sokn. Rutiner for justering av soknegrensene er nedfelt i forskrift om *Avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling* av 4. desember 2020. Det fastsettes der at det i saker om endringer i sokneinndelingen er et krav om at menighetsmøtet uttaler seg før bispedømmerrådet avgjør saken. Dette i henhold til kirkeordningen § 14 annet ledd.

Det gjøres ofte mindre justeringer på kommunegrensene av ulike årsaker. Det er kartverket som har ansvaret for å gjennomføre dette. Det er kirkelige organer som vedtar kirkelige inndelinger, så Kartverket gjør ikke tilsvarende justeringer av soknegrensene uten at de har fått vedtak eller annen klarering fra det aktuelle bispedømmerrådet i hver enkelt sak.

I praksis kan det være vanskelig og tidkrevende å få svar fra bispedømmerådene i slike saker, da det er usikkerhet rundt hvilken prosess som må gjennomføres for å gjøre et gyldig vedtak. I utgangspunktet har ikke de kirkelige organene noe handlingsrom i slike saker sakene. Det er naturlig at grensene for soknet blir justert i tråd med justering av kommunegrensene.

Kirkeordningen § 27 bestemmer Kirkemøtets medlemmer. I Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/22 ble det bestemt at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet, og ikke bare møte med tale- og forslagsrett. Det er derfor nødvendig å endre Kirkeordningen § 27 i tråd med dette.

Kirkeordningen § 42 fjerde ledd bestemmer hva som gjelder om språk i den kirkelige forvaltningen. Her er det blant annet henvist til mållova og statstjenesten. Mållova ble fra 1. januar 2022 erstattet av språklova. Loven innebærer få materielle endringer av betydning for Den norske kirke. Det er likevel nødvendig å endre enkeltbegreper i kirkeordningen § 42 så bestemmelsen blir i samsvar med den nye loven.

### **Kirkemøtets forretningsorden**

Kirkemøtets forretningsorden inneholder blant annet bestemmelser om Kirkemøtets medlemmer og andre som kan møte. I tråd med endringen i kirkeordningen § 27 om lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg må forretningsorden §§ 1-3 og 1-4 om Kirkemøtets medlemmer og andre representanter på Kirkemøtet endres tilsvarende. Kirkerådet har lagt til grunn at det samlede antallet ungdomsrepresentanter på Kirkemøtet skal være det samme som i dag. Antallet representanter for Ungdommens kirkemøte må da reduseres til tre, slik at det til sammen er fire ungdomsrepresentanter.

### **Kirkerådets vurdering og forslag**

Forslagene er i stor grad språklige og tekniske endringer. Forslaget om endringer om leder for ungdomsutvalget er en direkte oppfølging av vedtak fra Kirkemøtet i 2022 og var i den forbindelse på høring. Kirkerådet har derfor vurdert det slik at det er unødvendig å sende forslagene på høring før de fremmes for Kirkemøtet.

### **Kirkeordningen**

Kirkerådet foreslår at den gamle betegnelsen *Fylkesmannen* i kirkeordningen § 8 byttes ut med *statsforvalteren*.

Kirkerådet foreslår at det tas inn en ny setning i kirkeordningen § 14 tredje ledd med et unntak fra kravet om menighetsmøte i de tilfeller endringene i soknegrensene følger endringer i kommunegrensene. Det er etter Kirkerådets vurdering lite hensiktsmessig å gjennomføre behandling i menighetsmøtet av de endringene i soknegrensene som er omtalt ovenfor. Det er som nevnt naturlig at soknegrensene følger kommunegrensene. En uttalelse fra menighetsmøtet vil ikke tilføre saken noe vesentlig, kan være vanskelig å gjennomføre og vil bidra til at saksbehandlingen tar lenger tid. Kirkerådet mener derfor at de ressurser og den tid som brukes på å gjennomføre et menighetsmøte i slike saker ikke står i forhold til betydningen for saken.

Kirkerådet foreslår at det gjøres språklige endringer i omtalen av og henvisningen til den nye språklova i kirkeordningen § 42.

### **Kirkemøtets forretningsorden**

Kirkerådet foreslår å endre forretningsorden § 1-3 så den blir i tråd med kirkeordningen § 27 etter endringen om lederen for Den norske kirkes

ungdomsutvalg. Samtidig oppdateres den tilsvarende slik at preses i Bispemøtet er omtalt. Det foreslås også en endring i forretningsordenen § 1-4 første ledd slik at antallet representanter fra Ungdommens kirkemøte reduseres fra *fire* til *tre*, ettersom lederen for Den norske kirkes ungdomsutvalg etter endringen i kirkeordningen § 27 allerede vil være medlem. Det samlede antallet ungdomsrepresentanter på Kirkemøtet vil da være det samme som tidligere, altså fire.

## **Økonomiske og administrative konsekvenser**

### **Del 1 Endringer i personalreglementet**

Forslaget om endringer i personalreglementet for Den norske kirke har ikke vesentlige budsjettmessige eller administrative konsekvenser.

Endringene vil medføre at bispedømmerådet vil få færre saker til behandling, og dermed frigjort tid og ressurser.

De som skal være medlemmer i tilsettingsrådet, er i dag i hovedsak allerede medlemmer i innstillingsrådet, og det antas at endringen for disse ikke vil ha særlige konsekvenser.

Endringen vil derfor trolig ikke påvirke ressursbruken i betydelig grad.

### **Del 2 Endringer i Kirkeordningen og forretningsordenen**

Forslagene om endringer i kirkeordningen og Kirkemøtets forretningsorden har ikke vesentlige budsjettmessige eller administrative konsekvenser. Endringen i regelen om menighetsmøte vil forenkle prosessen med å endre soknegrenser i enkelte tilfeller.