

Til Bispemøtet



Vår dato:
27. mars 2026

Vår ref.:

Saksbehandler:
Øystein Dahle

KAs hørings svar til Bispemøtets forslag biskopenes egnethetskriterier og endringer i programmet Veien til vigsling.

Det vises til høringsbrev av 15. januar 2026 med forslag til biskopenes egnethetskriterier og endringer i programmet Veien til vigsling.

Vedlagt oversendes KAs høringsuttalelse. Det gjøres oppmerksom på at KA ikke har besvart de enkelte delspørsmålene i det digitale skjemaet. Vi har i stedet valgt å oversende en ordinær tekst med noen overordnende tilbakemeldinger. Vi vil samtidig foreslå at denne saken blir drøftet i nasjonalt arbeidsgiverforum, og vi vil der kunne gi en mer utfyllende tilbakemelding til Bispemøtets forslag.

Vennlig hilsen
Hovedorganisasjonen KA

Jens A. Bjelland
direktør

Øystein Dahle
fagdirektør

Høringssvar fra Hovedorganisasjonen KA om «Biskopenes egnethetskriterier og revidert program for Veien til vigslet tjeneste».

Det vises til Bispemøtet høringsbrev av 15. januar 2026 der vi inviteres til å uttale oss om forslag til biskopenes egnethetskriterier og endringer i programmet Veien til vigsling.

Egnethetskriterier for prest, kateket, kantor og diakon

KA er glad for at Bispemøtet ønsker å fastsette felles kriterier for å vurdere egnethet til stillinger som forutsetter vigsling. Egnethetskriteriene for disse stillingene vil bidra til å tydeliggjøre felles kirkelige forventninger til de som går inn i vigslet tjeneste. I tillegg vil de gi større forutsigbarhet og ryddighet for kandidater og andre involverte fram mot vigsling til kirkelig tjeneste.

Forslaget til egnethetskriterier berører på flere måter arbeidsgiver for disse stillingene, bl.a. fordi de tematiserer forholdet mellom tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar. Kriteriene angår også arbeidsgiver ved at det i utgangspunktet bør være en klar sammenheng mellom egnethetskriterier for vigsling og de forventninger som arbeidsgiver kan stille til arbeidstakerne i disse stillingene. KA vil derfor oppfordre Bispemøtet til dialog med representanter for de kirkelige arbeidsgiverne i det videre arbeid med disse egnethetskriteriene. KA ønsker bl.a. at denne saken blir drøftet i nasjonalt arbeidsgiverforum, og vi vil der kunne gi en mer utfyllende tilbakemelding til Bispemøtets forslag.

Vi vil her i dette høringssvaret gi noen overordnede tilbakemeldinger:

- a. De fire forslagene til kriterier for hhv. prest, kateket, kantor og diakon er i stor grad sammenfallende. Dette bidrar i stor grad til å underbygge sammenhengen og det som er felles for disse stillingene. Vi vil likevel anbefale at kriteriene i større grad gjenspeiler ulike arbeidsgiverforhold og ulike tjenesteordninger for disse stillingene. Dette gjelder i særlig grad omtalen av strukturell egnethet. Vi finner det f.eks. lite dekkende at kirkevergen omtales som en samarbeidspartner for de som er tilsatt i kirkelig fellesråd. Vi vil foreslå at for kateket, kantor og diakon kan egnethetskriteriene mer aktivt ta i bruk bestemmelsene om tjenestens formål og rammer slik de kommer til uttrykk i tjenesteordningenes §§ 2 og 3.
- b. I omtale av strukturelle forhold vil vi anbefale at det tydeligere viser til bl.a. kirkeordningen som strukturell ramme for disse stillingene. Omtale av «arbeidsinstruks og arbeidsdeling» er f.eks. utilstrekkelig for omtalen av «Respekt for ordninger».
- c. Vi vil anbefale at kriterienes bruk av begreper om ledelse gjennomgås med sikte på en avklart beskrivelse av roller og ansvar i kirken som organisasjon. Dette gjelder da særlig mellom biskop og den ansattes arbeidsgiver.

Forankringsmenighet som del av VTV-programmet

KA er positiv til forslaget for en ordning med "Forankringsmenighet" som del av VTV-programmet. Vi er bl.a. positive til at det vektlegges at formålet med en slik ordning er at VTV-deltagerne øker sin forståelse av Den norske kirke som organisasjon. I forslaget legges det opp til at det skal inngås en avtale med forankringsprest/ diakon/kateket/ kantor.

KA vil foreslå at vedkommende sin arbeidsgiver inkluderes som avtalepart for slike avtaler (prost, kirkeverge el. daglig leder). Involvering av arbeidsgiver er ønskelig både fordi ordningen innebærer forpliktelser for den som er forankringsprest/diakon/kateket/kantor, og fordi det tydeliggjør sammenhengen mellom menighet og arbeidsgiver for de vigsla stillingene. Det bør også fastsettes ordninger som sikrer god informasjon om ordningen med forankringsmenighet til vedkommende menighetsråd og den øvrige menighetsstaben.

Forslag til saksbehandlingsregler i forbindelse med vigsling

Når det gjelder forslaget om at det fastsettes saksbehandlingsregler i forbindelse med vigsling vil vi vise til vår uttalelse i høringssak om biskopens tilsyn i 2024 der vi bl.a. uttalte:

KA viser til Kirkemøtekomiteen merknad om at «Det bør utredes nærmere hvordan tilsynet skal rammes inn av saksbehandlingsregler for å ivareta hensyn til rettssikkerhet». Biskopen kan på grunnlag av vigslingssamtalen gjøre avgjørelser som kan ha svært inngripende betydning for enkeltpersoner. Det er derfor positivt at det her utarbeides et regelverk som gir større forutsigbarhet og trygghet for de som deltar. I høringsnotatet foreslås det både at det kan gjennomføres en ny samtale, at en kan delta sammen med en bisitter, at det skal være protokoll og at biskopen skal gi en skriftlig redegjørelse. Dette er ordninger som er godt kjent fra arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til oppsigelser mv, og vi kan vanskelig se at inngripende tiltak i forhold til vigsling ikke skal ivareta begge parter på tilsvarende måte

KA støtter derfor forslaget om at det fastsettes saksbehandlingsregler i forbindelse med avgjørelse om vigsling. Vi har ingen merknader til forslaget, med unntak av at vi støtter alt. 2 til forslagene til pkt 4 og 5, dvs. at det forutsettes at det utarbeides referat fra samtalene med biskopen. Vi legger til grunn at en slik skriftlig redegjørelse for grunnlaget for avgjørelse ivaretar behovet for saklighet og ryddighet på en god måte for begge parter.