

# LUTHERSK KIRKETIDENDE

## TEMANUMMER: HVEM KAN LEDE PRESTENE?

### INNHOOLD

Prester og ledelse i morgendagens kirkeordning / Ledelse i og av lokalmenigheten - et mangfoldig, men mulig prosjekt / Kollegial leiingsmodell for den lokale kyrkja / Hvem kan lede prestene? / Kven kan leie prestane? / Én ledelse for kirken - århundrets snuoperasjon? / Ledelsens kunst / Fra bispedømmerådene og Kirkedepartementet

### SØNDAGSTEKSTEN

2. søndag etter pinse - Øystein I. Larsen

3. søndag etter pinse - Eyolf Berg

4. søndag etter pinse - Lise Horn



**Når Kongens kirkestyre avvikles etter 2013, vil prestetjenesten måtte finne en ny organisatorisk forankring i den kirkelige rådsstruktur**

## Prester og ledelse i morgendagens kirkeordning

Den norske kirkes ordning er i støpeskjeen. Med endrede relasjoner til staten må ulike elementer i den kirkelige organisasjon finne sin form på nye premisser. Endrede relasjoner

får ikke minst konsekvenser for prestetjenesten. Mens andre funksjoner i lokalmenigheten er forankret i soknet som selvstendig juridisk subjekt (og i menighetsråd og fellesråd som

soknets organer), er prestetjenesten i den nåværende kirkeordning forankret i Kongens kirkestyre. Når Kongens kirkestyre avvikles etter 2013, vil prestetjenesten måtte finne en ny organisatorisk forankring i den kirkelige rådsstruktur. Et forvirrende element er riktignok at det politiske forliket om kirke og stat forutsetter at prestene også etter en nyordning skal være statstjenestemenn. Hvordan dette skal fungere i en situasjon der prestelinjen ikke lenger er forankret i Kongens kirkestyre, er ikke helt lett å forstå. Trolig er ikke siste ord sagt i den saken, aller minst for tiden etter 2013 da kortene meget vel kan legges ut på nytt.

Kirkemøtet vedtok i 2005 et par grunnleggende premisser for en fremtidig kirkeordning (KM 08/05, pkt A4 og 5), nemlig at en fremtidig kirkeordning bare bør ha tre forvaltningsnivåer, og at det skal være et felles arbeids-giveransvar. Man har dermed ikke tatt stilling til hvilke nivåer som skal være forvaltningsnivåene, eller hvor tilsettingsmyndighet og arbeidsgiveransvar skal plasseres. Aktuelle alternativer er en videreføring av fellesrådsstrukturen, et nykonstruert organ på prostnivå eller en utvidelse av bispedømmets oppgaver. Uansett hvilken ordning som her velges, er det av avgjørende betydning at man både sikrer soknet solid innflytelse over egne forhold, og at også mer helhetsskirkelige hensyn blir ivare-tatt.

Felles arbeidsgiver reiser spørsmålet om den daglige ledelse av virksomheten i lokalmenig-heten. At prestene ledes av prosten og andre kirkelig ansatte av kirkevergen, er i dagens ordning begrunnet i at de to gruppene har ulike arbeidsgivere. Når arbeidsgiveren blir den samme, gir ikke en slik todeling samme mening. En videreføring av en slik todeling må i alle fall begrunnes og utformes på nye premisser. Dersom lokalmenigheten får en daglig leder for alle ansatte, reiser spørsmålet seg om hvem denne daglige lederen skal være. Skal det være en stilling åpen for ulike typer kompetanse, eller skal dette være en oppgave for soknepresten? At soknepresten er daglig leder, er gjeldende ordning i Svenska kyrkan. I Sverige tilsettes for øvrig både prester og andre kirkelig ansatte lokalt.

Vi har til dette nummeret av Luthersk Kirke-tidende invitert seks bidragsytere som på hvert sitt vis står nær denne problematikken. Ikke uventet er forfatterne langt fra samstemte. F.eks. gir lederne for de to fagforeningene for prester ulikt svar på om prester og andre kirkelig ansatte bør ha den samme daglige leder. Som Øystein Flø viser i sin artikkel om erfaringen fra Byåsen-prosjektet, trenger løsningen ikke nødvendigvis ligge i et enten-eller.

I debatten om kirkelig organisering har teologiske argumenter i liten grad spilt noen avgjørende rolle. En grunn til det er at man gjerne har antatt at det har vært lettere å oppnå enighet på mer allmenne premisser. Uenighet i

### **Prestetjenesten må forstås ut fra det fellesskap av tjenester som den er en del av**

kirkesyn har som kjent lang tradisjon i Norge. I den grad teologiske argumenter har vært gjort gjeldende, har det gjerne vært i forhold til for-

ståelsen av prestetjenesten. Blant annet har man brukt embetsteologiske argumenter for å begrunne en egen geistlig tjenestelinje. Jeg skal ikke her gå inn på holdbarheten av slike argumenter, men peke på nødvendigheten av også å legge et bredere ekklesiologisk perspektiv til grunn for debatten. I debatten om lokale ledelsesstrukturer må prestetjenesten forstås ut fra det fellesskap av tjenester som den er en del av. I sin uttalelse om "Diakon-tjenesten i kirkens tjenestemønster" (BM 03/10, trykt i forrige nummer av LK) anlegger Bispemøtet et slikt bredere perspektiv. Samtidig som de understreker prestetjenestens særlige - og nødvendige - karakter, plasserer de den sammen med bl.a. diakontjenesten blant mangfoldet av tjenester i kirken. I Bispemøtets uttalelse er dette perspektivet bl.a. forankret i en paulinsk forståelse av de mange tjenestegaver som Ånden gir til menigheten (1 Kor 12).

Forståelsen av alle tjenester i menigheten som åndelige gaver problematiserer en utbredt forestilling av at noen tjenester tar seg av det "åndelige", mens andres ansvar er begrenset til det praktiske og administrative. I kirken må alle tjenester forstås som "åndelige", selv om man har ansvar for forskjellige ting. Heller ikke spørsmålet som gjelder økonomi og administrasjon må forstås løsrevet fra menighetens grunnleggende identitet og oppdrag.

Det er etter mitt skjønn mye som taler for at vi en fremtidig kirkeordning bør gå i retning av en sterkere integrering av prestetjenesten i fellesskapet av tjenester i menigheten. Samtidig er det viktig at ordningen ivaretar prestetjenestens egenart. Prester må verken "kontoriseres" eller ledes på en måte som truer deres selvstendige teologiske og pastorale skjønn. Et viktig spørsmål som må avklares, er

**Prester må verken "kontoriseres" eller ledes på en måte som truer deres selvstendige teologiske og pastorale skjønn**

hvilken rolle prester skal spille i den helhetlige ledelse av lokalmenigheten. Skal soknepresten være daglig leder i menigheten, eller skal dette legges til en annen? Kan prester ledes av andre enn prester, og på hvilke premisser kan det i så fall skje?



**HARALD HEGSTAD**  
harald.hegstad@mf.no

# Ledelse i og av lokalmenigheten – et mangfoldig, men mulig prosjekt

AV OTTO HAUGLIN, MAG ART OG FØRSTEAMAUENSIS II VED DET TEOLOGISKE MENIGHETSAKADEMIET

Selv sagt ser det i utgangspunktet komplisert og til dels rotete ut på lokalplanet i Den norske kirke med to arbeidsgiverlinjer, flere selvstendige profesjoner, menighetsråd uten styringsmuligheter, øvrige utvalg med ansvar, frivillige medarbeidere og ulike budsjetter, blant annet. Da jeg for noen års siden i et internt faglig forum i det konsulentfirmaet jeg arbeidet i, skulle forsøke å redegjøre for Den norske kirkes organisering, utbrøt en av mine mest erfarne kolleger spøkefullt: "Og jeg som trodde Gud var ordenens gud!" Han kunne saktens spørre.

Fra mange synsvinkler er det grunn til å bekymre seg over ineffektivitet, for mye bruk av ressurser på støttefunksjoner i forhold til kjernevirksomheten, overlappning, uklarhet i ansvars- og myndighetsforhold, kompliserte samordningsrutiner og risiko for spenninger og konflikter. Og på den annen side er det all grunn til å vente og håpe at en ny kirkeorganisasjon, etter 2013, blir klarere og bedre tilrettelagt for god ledelse, i og av lokalmenigheten. Dessuten må det i tillegg også være tillatt å håpe at man klarer å utforme en kirkestruktur med færre nivåer vertikalt; tre nivåer må være mer enn nok.

Men fokus for denne artikkelen er altså hva som kan skape god ledelse i og av lokalmenigheten. To forhold som er egnet til å skape en viss nøkternhet må understrekes.

For det *første* vil strukturelle endringer nok ofte være ønskelige og til dels nødvendige, men neppe tilstrekkelige. Alle som har arbeidet med organisasjonsutforming, herunder organisasjonsendringer, vet at selv den klareste organisasjon kan fungere dårlig. Eller enda mer tankevekkende: En langt fra god organisering kan fungere utmerket. Organisasjonskultur, herunder profesjonskulturer, motivasjon og samarbeidsholdninger er ofte av større betydning og virker sterkere enn de klareste organisasjonskart og reglementer. Det gror ikke nødvendigvis bedre i hagen om en flytter på gjerdet og maler det! Selv om en nok kan ønske at de to arbeidsgiverlinjene blir erstattet med en, er det mange andre forhold som også må inn i bildet, og i endringsprosessen.

For det *andre* vil en lokalmenighet ut fra sine grunnleggende kjennetegn og sine oppgaver mer ha karakter av å være en organisme enn en organisasjon. Den vil være løst koblet og vil ikke kunne fungere ut fra kriterier på en hierarkisk organisasjon med klare nivåer, myndighetsforhold og arbeidsdelinger. Slike idealer verken kan eller bør implementeres. Tilsvarende gjelder dersom en forsøker å legge et for endimensjonalt ledelsesbegrep til grunn. Mange reduserer ledelse til arbeidsgivermyndighet og instruksjonsrett. En viss orden og klarhet må det nok være på disse

områdene, men en kommer ikke langt, og i hvert fall ikke langt nok, med en slik forenkling. Ledelse omfatter alle former for adferd som har til hensikt å påvirke andre til å arbeide målrettet mot de mål man er blitt enige om og har forpliktet seg på. Ut fra en slik forståelse vil utøvelse av ledelse benytte et bredt spekter av virkemidler, fra den sterke inngripen via beslutninger og instruksjon til de langt svakere, men ofte mer effektive metoder som tilbakemeldinger, veiledning og eksemplarisk adferd.

I en sum vil jeg advare mot å tro at selv om problemet er uklarhet og kompleksitet, så er svaret, i hvert fall ikke hele svaret, klare strukturer og rene linjer. Jeg tror dessuten at nyere innsikt fra organisasjons- og ledelsesfaget, både den forsknings- og den erfaringsbaserte kunnskap, har vesentlige momenter å bidra med for å skape god ledelse, i og av lokalmenigheten.

I det følgende vil jeg peke på noen slike momenter, men først presisere hvilken plass jeg mener organisasjonsfagene bør ha innenfor temaer som menighetsutvikling og tjenesteordninger. Prinsipielt ser jeg på organisasjonsfagene som helt nødvendige støttedisipliner i forhold til teologiske disipliner som ekklesiologi og pastorallære. Parallellen er f.eks. språkfagenes forhold til de eksegetiske disipliner, retorikkens forhold til homiletikken eller arkitekturfagets forhold til utforming av det hellige rom. Med andre ord, og litt satt på spissen; dersom en ønsker å ta alvorlig og sette om i praksis budskapet fra 1 Kor 12 om menigheten som legemet med de ulike lemmene, kan det være mye å hente fra moderne organisasjons- og ledelsesteorier, i hvert fall mye mer enn fra gamle modeller fra embetsstaten og hierarkiske byråkratier.

Rektor ved BI, professor Tom Colbjørnsen, skriver i boka *Ledelse på godt og vondt* i kapitlet *Byråkatiets endelikt? Ledelse av fleksible organisasjoner og selvbevisste medarbeidere* at moderne organisasjoner forutsetter aktiv involvering og initiativ fra medarbeidere med stor innflytelse på hva slags oppgaver som skal utføres og hvordan de skal løses. I en slik situasjon kommer sentralisert styring til kort, hierarkiene flates ut, regelstyring erstattes med delegering og faste grenser mellom organisatoriske enheter

og fag suppleres med horisontale prosjekter og team, ofte på tvers av virksomhetsgrenser.

Dette stiller også nye krav til ledere. Det blir større behov for noen som kan se framover, legge strategier og peke ut retning, mer enn å treffe beslutninger, gi instruksjoner og kontrollere. Forventninger til ledere om å være inspirerende, kunnskapsrike og kloke veiledere kommer i stedet for autoritet bygget på en overordnet stilling i et hierarki.

Colbjørnsen peker på en del organisatoriske og ledelsesmessige konsekvenser av en slik svekket byråkratisk og hierarkisk tenkning.

For det første et innslag av *nettverksorganisering* som innebærer løsere samarbeidsformer, f.eks. felles prosjekter på tvers av virksomhetsgrenser.

Og nettopp dette er det vel som skjer mange steder i kirken når trosopplæringsmedarbeidere fra flere menigheter utvikler og driver trosopplæringstilbud for 15-18-åringer sammen. Medarbeiderne har ulike arbeidsgivere og hører til i ulike staber og opprettholder disse formelle relasjonene samtidig med tilhørigheten til og forpliktelsen overfor prosjektet, som kanskje til og med ledes av en frivillig fra en av menighetene.

For det andre en stor vekt på "empowerment", som kanskje i mer kirkelig terminologi kan oversettes med myndiggjøring og nådegaveutvikling, og som innebærer stor grad av delegering til enkeltmedarbeidere og grupper. Det bygger på tillit til medarbeiderne og forutsetter en ledelse som stimulerer, tror på medarbeidere, veileder og støtter. Den enkeltes kompetanse og kompetanseutvikling står i fokus, mer enn instruksjoner og kontroll. "Empowerment" er en av de tydeligste organisasjonstrendene i moderne arbeidslivsorganisering.

Og nettopp dette er det vel som skjer når barn og unge inviteres inn i utvikling av en egen gudstjeneste ved skolestart for 6-åringer og planlegger, skaper og gjennomfører gudstjenesten sammen med prest, kantor, korleder, et foreldrepar og kateket. Og ledelsen av gruppa ligger hos kantoren.

For det tredje en stor vekt på *team* som innebærer at grupper settes sammen ut fra oppgaven som skal løses, med ulike kompetanser og bidrag i en komplementaritet tilpasset opp-

gaven og med mandat og ressurser gitt av en instans i den formelle organisasjonen. Teammedlemmer kan godt inneha en formell lederstilling i en annen sammenheng; i teamet bidrar de med sin spesielle kompetanse, men som vanlige medlemmer. Ledelse av teamet ivaretas av den med best kompetanse til akkurat dette.

Og nettopp dette er det vel som skjer der en menighet ønsker å starte et tilbud med sorgrupper, og hvor teamet som skal planlegge, lede og gjennomføre dette tilbudet, består av prest, diakon, frivillighetskoordinator og et medlem av menighetsrådet med erfaring som klinisk psykolog. Diakonen som har innhentet informasjon om tilsvarende tilbud andre steder, leder teamet. Eller i arbeidet i staben, med planlegging både på lang og kort sikt, diskusjon av arbeidsfordeling, forberedelse av saker til menighetsrådet osv., som organiseres ved at daglig leder er "saksforbereder", mens stabsmøtene ledes av kirketjeneren med lang fartstid som møteleder fra tiden som fagforeningsleder.

Hovedformålet med disse glimtene fra moderne organisasjons- og ledelsesformer er å peke på hele det ledelsesrepertoar som står til disposisjon, og som mange steder, også i menighetssammenheng, tas i bruk på en funksjonell måte. Et annet viktig poeng er å understreke at disse formene kan fungere godt, både innenfor og på tvers av organisatoriske enheter, tjenesteveier og linjer.

Oppsummert er alle disse nye formene for organisering og ledelse mulig å kombinere, både med dagens noe komplekse og uklare formelle struktur i lokalmenighetene og med en ordning med enklere arbeidsgiverforhold og bedre formell struktur, f.eks. for daglig ledelse. Stabens og den daglige ledelsens samspill med menighetsrådet, den løpende ledelsen av arbeidet i staben, de ulike profesjonenes lederansvar på sine områder<sup>2</sup> og bruken av ulike frivillige ressurser - alt dette krever og er tjent med varierte organisasjons- og ledelsesformer rettet inn mot gjennomføring av "det store prosjektet"<sup>3</sup>.

Og til slutt, som en oppmuntrende parallell: Ledelse av avdelinger på norske sykehus har over en tiårsperiode beveget seg fra en todelt lederstruktur med sterkt innslag av profesjons-

kamper til enhetlig ledelse med stort innslag av samarbeid og tverrfaglig samvirke mellom profesjoner med unike kompetanser og funksjoner. Forholdet mellom den enhetlige, daglige ledelses ansvar for strategiutforming, planlegging, ressursforvaltning og effektivitet i tjenesteytingen og de ulike profesjonenes utøvelse av sine funksjoner er stort sett uproblematisk, uansett om lederen for avdelingen er en lege, en sykepleier eller en fysioterapeut. Harde kamper var det; mye motstand, spesielt fra leger, ble mobilisert, og negative forventninger manglet ikke. Endringene er kommet for å bli, og i det videre arbeid med å forbedre ledelsesfunksjonene i lokalmenighetene er det kanskje ett og annet å lære.

<sup>1</sup> Anders Skogstad og Ståle Einarsen (red.) Fagbokforlaget 2006.

<sup>2</sup> Jf Tjenesteordning for menighetsprester, §§ 2, 7 og 10. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer, § 2. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner, § 2. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kantorer, § 2.

<sup>3</sup> Jf Matt 28, 18-20.

# Kollegial leiingsmodell for den lokale kyrkja

AV ØYSTEIN FLØ, TIDLEGARE SOKNEPREST I BYÅSEN, NO PROST I GAULDAL.

Eg har vorte beden om å koma med nokre refleksjonar til temaet om leiing av prestenesta. Det er naturlegvis umogeleg å drøfte dette lausreve frå det meir generelle spørsmålet om modellar for organisering av lokalkyrkja og spørsmålet omkring samordna leiing av prestar og lokalkyrkjeleg tilsette.

I førebuinga av Byåsen-prosjektet som eg hadde gleda av å vere med på som prest i Byåsen fram til 2009, arbeidde vi grundig med desse spørsmåla og kom til at vi ønskte å prøve ut ein heilt annan modell for dette enn den dei har i den svenske kyrkja der *kyrkoherden* er dagleg leiar både for prestane og for alle tilsette i lokalkyrkja. Den eine av dei fire hovudtinga vi ønskte å prøve ut gjennom forsøket, var formulert slik i ein søknad skrive hausten 2003:

“Det vi ønsker å prøve ut gjennom forsøket er om *en kollegial ledelsesmodell* der man ikke har én leder som står over alle, kan være en fullt funksjonell ledelsesmodell for en framtidig kirke så lenge det er klart at det ansvaret lederne forvalter, har de på vegne av styret. En slik modell kan gjøre det mer interessant og utfordrende å sitte i styret og kan også være et uttrykk for at dialog og kollegialitet er et vesentlig aspekt ved selve det å være kirke.”

I sluttrapporten om forsøket [Otto Hauglin (red), Harald Askeland, Harald Hegstad: Evaluering av forsøket i Byåsen prosti (2004-2009)]

står det ein god del om overføringsverdi frå Byåsenforsøket til den generelle debatten omkring organisering av Den norske kyrkja. Aspektet med ein kollegial leiingsmodell har evaluatorane likevel late vere å kommentere eksplisitt, trass i at dette var såpass klart formulert i grunnlagsdokumenta for forsøket.

Før eg går vidare i mine refleksjonar over kva som kan vere grunnen til denne diskrepansen, må eg orientere lesarane litt meir om kva Byåsen-prosjektet gjekk ut på. Bakgrunnen var eit forsøk med ny organisering og leiing av prestenesta 2000-2004. I dette forsøket vart tre tidlegare prestegjeld slått saman til eit *storprestegjeld* med sju prestar. Eg fekk som *leiande sokneprest* i oppgåve å leie prestenesta i dette området. I 2000 tilsette også kyrkjevergen i Trondheim ein *sonleiar* med ansvar for dei fellestrådstilsette i det same området. I evalueringa etter presteforsøket vart det peika på at det gjennom forsøket hadde utvikla seg eit godt samarbeid både mellom leiande sokneprest og sonleiar og mellom prestenesta og dei lokalkyrkjeleg tilsette. På den andre sida var det eit problem at ein sakna lokal handlekraft, demokrati og samordning, fordi leiande sokneprest skulle rapportere til prosten i Heimdal og sonleiar til kyrkjevergen for heile Trondheim. Dette var bakgrunnen for at det vart søkt om å få gjennomføre eit nytt forsøk der ein ville etablere eit lokalt fellestråd for dette området,

og at dette rådet også skulle få eit ansvar for prestetenesta.

I eit møte med leiinga i kyrkjeavdelinga i departementet hausten 2003 fekk vi klart svar på at dette kunne realiserast langt på veg ved å gjere område om til eit prosti og etablere eit prostistyre som eit lokalt fellesråd, etter ein forsøksheimel i kyrkjelova. Vi hadde tenkt at biskopen då kunne instruere prosten til å leggje alle viktige spørsmål om leiinga av prestetenesta fram for prostistyret og rette seg etter dei avgjerdene som der vart tekne, men denne tanken reserverte departementet seg mot. Det vi fekk til, var at prosten (som vart Tor Singasaas) sjølv erklærte at han ville leggje alle slike saker fram for prostistyret og eventuelt gjere det klart ved å protokollføre ein dissens dersom han ikkje ville rette seg etter dei avgjerdene som prostistyret kunne kome til å gjere omkring leiinga av prestetenesta. I praksis vart dette aldri noko problem.

I praksis meiner eg også at forsøket viste at ein kollegial leiingsmodell med éin leiar for prestetenesta og éin for dei lokalkyrkjeleg tilsette kan vere ein fullt funksjonell modell for leiarskap og demokrati i ei framtidig kyrkje, så sant ein klarer å etablere prosti/fellessrådsområde av høveleg storleik (dvs. mindre enn Trondheim, men større enn dei fleste av dagens kommunar).

Kva kan så grunnen vere til at dette funnet ikkje er framheva i evalueringa etter forsøket? Truleg reflekterer det at dei informantane som vart intervjuva ved slutten av forsøket, var mindre opptekne av dette enn vi var då vi formulerte grunnlagsdokumenta før forsøket. Dette reflekterer igjen ei generell utvikling i kyrkja vår. Denne endringa i tenkemåte har eg funne ein god analyse av i ein svært interessant og leseverdige artikkel av Marit Halvorsen Hougsnæs: *Embete og råd etter Kirkemøtet 2004* (side 31-42 i M. H. Hougsnæs (red): Den norske kirke - for folk flest, Aktuelle perspektiver på utviklingen av det kirkelige demokrati , KA-perspektiv 2005).

Her peikar ho på at den norske kyrkjelege styringsmodellen som er uttrykt i ordlaget *Embete og råd*, vart etablert som ein konsensusmodell i vår kyrkje gjennom resepsjonen av utgreiinga "Embete og råd" frå 1987, og at det er den modellen som ligg til grunn for kyrkje-

lova av 1996. I denne lova er det tydeleg at ansvaret for både økonomi, diakoni, dåpsopplæring og kyrkemusikk i lokalkyrkja ligg hos lokalkyrkja sine styringsorgan. I og saman med desse organa står presten som har det særskilte ansvaret for forvaltninga av ord og sakrament i lokalkyrkja. Denne modellen er, både i historisk, økumenisk og internasjonalt perspektiv, ein meir demokratisk og mindre prestedominert modell for styring av eit kyrkesamfunn enn det som elles er vanleg. Modellen byggjer på eit luthersk embetssyn om at det er innstifta eit embete med eit særleg ansvar for å forvalte ordet og sakramenta, men at embetet ikkje står aleine om denne tenesta og heller ikkje at denne tenesta står aleine:

"Forholdet er snarere slik å forstå at "embetets spesielle forkynningsoppdrag er innrammet av det mer omfattende forkynneroppdrag som er gitt til hele menigheten" (Asheim 1976:6; Embete og råd 1987). De kirkelige styringsorganer ble derfor foreslått å bestå av et tydelig flertall av valgte representanter, men likevel aldri uten geistlig representasjon. Det ble gjort ikke ut fra tanken om at embetet besitter en selvstendig styringsrett, men ut fra tanken om at embetet hører med i styringsorganet." (Hougsnæs 2005:35)

Hougsnæs peikar så på at denne modellen av ulike grunnar ser ut til å vere komen på avskrivning i vår kyrkje. Både bispemøtet og kyrkjemøtet har i det siste vore inne på tankar som er i ferd med å identifisere det kyrkjelege embetet med kyrkjas samla oppdrag der ulike tenestekategoriar tek vare på ulike deler av det eine embetet:

"Ved å omdefinere embetet fra å bety den særskilte tjeneste med ord og sakrament til å bety helheten i kirkens oppdrag har Bispemøtet samtidig gjort den lille, men ikke uviktige forskyvning at det er embetet - og ikke menigheten - som må forstås som ansvarlig for helheten. Det er vanskelig å tolke dette uten å få styringsmessige assosiasjoner." (Hougsnæs 2005:41)

For min del må eg seie at eg deler Hougsnæs' uro for kvar denne tenkinga vil kunne kome til å føre ei eventuell framtidig norsk folkekyrkje løyst frå staten. Risikerer vi ei meir sentralstyrt kyrkje og at det ikkje berre er presten, men



fleire tenestekategoriar som skal forståast som representantar for det eine embetet, og som i lokalkyrkja skal arbeide saman med noen andre som ikkje har del i dette "embetet".

Eg er oppteken av at vi i desse diskusjonane må ta utgangspunkt i at det er soknet som er grunneininga i kyrkja, og at det i eit kvart sokn må vere ein sokneprest. Soknepresten representerer då den tenesta med ord og sakrament, som er den som bind kyrkja saman. I ytre ting, når det gjeld arbeidsforhold og slike ting, kan presten gjerne vere underlagt organ som representerer lokalkyrkja. Men for å verne om den særskilte tenesta med ord og sakrament som den kyrkje-konstituerande tenesta vil det vere klokt om ein held på at det er nokre prestar (dvs. prost og biskop) som får særskilte administrasjons- og tilsynsfunksjonar lagt til si presteneste.

Denne måten å tenkje på er i godt samsvar med det klassiske lutherske synet om at det er

innstifta eit særskilt forkynnaroppdrag som er innramma av det meir omfattande forkynnaroppdraget som er gjeve til heile kyrkjelyden. Difor vil eg gå inn for ein kollegial leiingsmodell der ein prost som representerer og leier prestenesta, står saman med ein kyrkjeverge som representerer sokna/sokneråda/fellesrådet i prostiet, og at desse to står saman om å leie kyrkjas teneste i lokalkyrkjelydane i prostiet.

Etter mi mening bør det også vere naturleg at kyrkjevergen blir vigsla til si teneste på linje med diakon, kantor og kateket. For om vi samanliknar vår modell med modellar for embetet i andre kyrkjer, må vi helst samanlikne kyrkjevergen med ein *arche-diakon*. I ei kyrkje som vår, i eit demokratisk samfunn, er det naturleg at kyrkjevergen er underlagt eit kollektivt styringsorgan, ikkje som i meir tradisjonelle kyrkjer, der erkediakonen er underlagt det eine bispeembetet.

# Hvem kan lede prestene?

AV MARIT BUNKHOLT, HØGSKOLELEKTOR OG  
FUNG. REKTOR VED DET PRAKTISK-TEOLOGISKE SEMINAR

Hvem kan lede prestene? Hvem som helst kan lede prestene. Men det må gjøres på den rette måten. Det er ikke viktig *hvem* som leder prestene. Det viktige er *at* de ledes, og *hvordan* de ledes.

Det er snart ti år siden jeg sammen med andre tillitsvalgte i teOLOgene for første gang snakket om at kanskje kunne prester og andre ansatte i kirken ha samme arbeidsgiver. Vi var sikkert ikke de første som tenkte tanken, men på den tida ble det ikke snakket ofte om det. Siden den gang er det blitt en selvfølgelighet at det er den veien det går. Det kan fortsatt diskuteres om dette er den

optimale løsning. Jeg velger likevel, uten å diskutere dette noe ytterligere her, å anta at det blir slik. Med et slikt utgangspunkt blir første delsvår på overskriftens spørsmål "*den samme*". Den samme skal lede alle ansatte som jobber i menighetene. Hvem er så dette? Hvem skal lede de menighetsansatte på tvers av forskjellene i utdanning, stilling og arbeidsoppgaver? I mange andre virksomheter ville svaret vært en leder. En som ønsker seg lederoppgaver med de omkostninger og utfordringer det byr på, og som dessuten er kvalifisert for disse oppgavene faglig og personlig. La oss anta at dette også gjelder

for vår kirkelige virksomhet; hvem snakker vi om da? Eller mer presist: Hvilke kvalifikasjoner trenger den som skal lede både prester, diakoner, kateketer, kirkegårdsarbeidere og administrativt ansatte m.fl?

De forskjellige menighetsansatte har forskjellige arbeidsoppgaver, men ganske lik arbeidssituasjon. De arbeider svært selvstendig. De har faglig ansvar på eget område, forholdsvis uavhengig av ledere og andre overordnede instanser. Arbeidet er fortrinnsvis regulert ved beskrivelse av arbeidsoppgaver, regelverk og instruks. Det er lite innblanding i den daglige virksomheten, lite styring i forhold til den enkelte. Ledelse dreier seg først og fremst om tilrettelegging og personaloppfølging. I tillegg er alle direkte eller indirekte berørt av den særskilte kirkelige ledelsesformen tilsyn.

Prester i kirken er oppdratt til kirkelig frihet under ansvar som utdannet teolog og ordinert prest med ansvar for evangeliets forkynnelse og forvaltning av sakramentene. Men også de andre kirkelige profesjoner og andre grupper av ansatte, og ikke minst det kirkelige lekfolk, er vant til stor frihet menneskelig og teologisk - og det er etter mitt syn en legitim vane. Vi lever og arbeider i en organisasjon som ikke uten videre aksepterer autoritære ledere. Ledelse i kirken har vært preget av at vi setter arbeidsoppgaven i sentrum og bruker arbeidsfordeling som ledelsesmetode. Det er i og for seg ikke så dumt i møte med alle disse "fritenkerne" som arbeider i kirken.

Når man skal lede og derved forvalte andres faglighet, har man selvsagt andre utfordringer enn om man skal sørge for tilstrekkelig produktivitet ved et samleband. Hovedutfordringen er å få folk til å bli ved sin lest (så de ikke tar med seg sin attraktive faglighet og går et annet sted), utvikle seg selv og sin faglighet til beste for arbeidsoppgavene og organisasjonens mål og virke - og ikke minst ha det bra og ønske å gjøre en god jobb. Den ansattes svar til sin leder og arbeidsgiver er å bruke sin faglighet til beste for organisasjonen. Stikkord som mening og interesse er ofte viktigere enn inntekt og arbeidstid. Under god ledelse i en organisasjon som kirken kan fokus i bevisstheten til arbeidstakerne forskyves fra respekt for makt til tanker om eget ansvar. Det skjer en endring i forhold

til forståelsen av ledelse fra tilliten til leders instruksjonsmakt til tro på den enkeltes arbeidstaker vilje og evne til å gjøre jobben sin, ut fra passende kompetanse, uten behovet for en sterk leder som sier hva du skal gjøre. Lederens rolle kan skifte fra avgjørelses- og instruksmyndighet til kommunikator og tilrettelegger. Ikke minst når man skal lede selvstendige og spesialiserte fagfolk er dette viktig.

Kirken trenger ledere som i samarbeid med andre kan signalisere tydelig åpenhet og respekt for andres kompetanse, ha klar tale om egne begrensninger, kunne leve med å være i mindretall i en uenighetssituasjon og kunne være ydmyk i flertall. Disse lederne må være preget av åpenhet. Ledere i en ideologisk basert bedrift som kirken må forvente å få høre hva som helst fra en annen, og våge å lytte uansett. Lederen trenger også tydelighet; vedkommende må ha et eget ståsted og kunne formidle det og argumentere for det. Dette betyr for meg at man samtidig kan stå for noe og gi andre rom, kunne leve med og i forskjellighet og uenighet, bidra til å etablere fellesskap på tvers og være et menneske som trives med å være i dette mangfoldige fellesskapet.

Framtidens menighets- og kirkeledere må ta alvorlig sitt ansvar for å legge til rette for andres arbeid. Deres oppgave er først og fremst å bidra til at andre kan jobbe. I det ligger å innse at man har et systemansvar; man har ansvar for de rammene en mengde andre mennesker lever og arbeider i, og man må ta fatt i det. Vi trenger ledere som gir stor frihet og rom for mye dialog i forhold til utformingen av vårt felles prosjekt, og som tar mye ansvar og styring i forhold til utformingen av arbeidsforholdene. Vi trenger ledere som ikke tror de er aleine, står aleine med ansvaret, skal ta støytene aleine, avgjørelser i enerom. Ledere i kirken er også selv del av arbeidsfellesskapet.

Hvem skal lede prestene? Hvem som helst kan lede prestene. Det viktige er hvordan de gjør det. Prester trenger ikke ledes av prester. Men de trenger å ledes av noen som forstår og respekterer prester, deres faglighet, frihet og arbeidssituasjon. Det er sannsynlig at de fleste ledere som er slik, selv har en eller annen form for høyere utdanning, men dette er ikke med

nødvendighet sant. Personlig egnethet og real-kompetanse som leder kan også virke på samme vis.

Et spørsmål (minst) gjenstår: Hvor i organisasjonen skal vi plassere lederen - lokalt i menigheten, på bispedømmenivå eller noe innimellom? Det følgende er et uferdig forslag, med en uavklart hale om tilsynets rolle.

Den lokale menighetens virksomhet må selvsagt samordnes på et eller annet vis, men om det trengs mye ledelse som beskrevet over er et åpent spørsmål. Det er kanskje snarere slik at egenskapene beskrevet over også er egenskaper den enkelte kirkelige arbeidstaker trenger for å fungere både som selvstendig faglig ansvarlig og som aktør i et tverrfaglig samarbeid. Utformingen av virksomhetens innhold skjer i samspill mellom stab, tradisjon, frivillige og menighetsråd i en levende bevegelse, jfr. slik mange menigheter allerede lever og fungerer i dag. Ledelsen som passer på at alle virker og trives, ferierer og fungerer, lærer og lever, leder og blir ledet, samarbeider og står alene - den ledelsen kan antagelig med fordel være på passe avstand - omtrent slik en god (understreker: god) prost i dag får folk til å jobbe selvstendig samtidig som de kjenner seg ivaretatt. Prostiet kan fort bli for stort hvis alle

ansatte samles under en ledelse, men en tre-fire menigheter må en leder kunne rå med og følge opp. Denne lederen trenger en tydelig faglig profil som respekteres av høyt utdannede ansatte, men må ikke nødvendigvis ha en kirkefaglig profesjonsutdanning. Eksempelvis kan de som fristes til å søke generalsekretærstilling i små og mellomstore organisasjoner, være noen som fristes av disse lederstillingene. De skal få lønn omtrent som en prost og være tilsatt av og rapportere til bispedømmerådet. Tilsynet kan få være en annen sak. Dette er også et omstridt spørsmål. Kan tilsynet fungere uten arbeidsgiverens styringsredskaper? Jeg tror tilsynet bør være en dialogisk virksomhet i møte med ansvarlige ansatte, og at det kan fungere godt uten tilknytning til arbeidsgiverfunksjonen. Det trenger ikke først og fremst makt bak krava, men vilje til å opprette en overbevisende dialog. Men: Ordene "tror", "bør" og "kan" peker på at jeg ikke kjenner meg sikker på dette, og at det er en diskusjon som ikke er avslutta.

Til slutt: Det ligger en (til nå) uuttalt forutsetning under alt dette: Kirken trenger og ønsker seg selvstendig og faglig sterk arbeidskraft på alle felt, også på prestesida. Hvis så ikke var, ville resonnementet vært et annet.

## Kven kan leie prestane?

AV GUNNAR MINDESTRØMMEN, LEIAR I PRESTEFORNINGA

Det kunne kanskje vere på sin plass å omformulere spørsmålet til: Kan prestar leiast? Einskilde vil med sine erfaringar seie nei, og andre - også prestar - vil hevde at prestar verken kan eller vil leiast. Eg trur likevel tida for den "einsame ryttaren" av ein prest er forbi. Prestar vil bli leia og ynskjer å bli leia i positiv forstand. Dei yngre generasjonar prestar er kanskje dei som gjev klarast uttrykk for dette.

Eg har blitt utfordra av redaksjonen til å svare på dette spørsmålet. Bak dette ligg truleg endra relasjonar mellom staten og kyrkja og det på-

gåande arbeidet med å utgreie korleis kyrkja vår skal organiserast i framtida. Kyrkjerådet sin direktør oppnemnde i januar 2010 ei ekspertgruppe til dette arbeidet. Her er også spørsmålet om organisering av prestenesta tema. Bispemøtet (BM 03/10) gav i mars 2010 ei fråsegn om "Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster" som også omtalar prestenesta, og presteforeininga har sett i gang arbeidet spørsmåla om prestenesta og kyrkjeordning.

Skal ein kunne svare på spørsmålet om kven som kan leie prestane, er det nokre viktige

premiss som eg meiner må leggjast til grunn for å svare på spørsmålet om kven som skal leie prestane, her forstått som prestetenesta.

For det første må ein ta utgangspunkt i kva prestetenesta er. Det er ei ordinert teneste med ord og sakrament, som har som oppgåve å nå menneske med Guds nådemidlar. I ordinasjonsliturgien vert denne tenesta omtala slik: *"Gud har òg skipa ei særskild teneste med å forkynna evangeliet og forvalta sakramenta, for at ha kan gje oss den trua som frelser, og halde oss oppe i trua"*. I ordinasjonen vert også teksten frå 1. Pet.5.1-4 lese med tilvising til at prestar er hyrdar for den lokale kyrkjelyden. Presten er difor sendt til den lokale kyrkjelyden frå kyrkja vår og er samstundes til stades i sin kyrkjelyd og lever livet sitt saman med sin kyrkjelyd. Prestar er difor ordinerte til ei teneste både i og overfor den lokale kyrkjelyden.

Måten dette har vorte løyst på i vår norske kontekst er med modellen vi kallar samvirke mellom det kyrkjelege embetet (ikkje statsembetet) og råda. Samvirkemodellen er på mange måtar resultatet av ei kontinuerleg drøfting av tilhøvet mellom prest og kyrkjelyd frå kyrkje-kommisjonen i 1911 og til utgreiinga "Mellom embete og råd" frå 1985.

For det andre er det etter mi meining naudsynleg å ha ein samheng mellom tilsyn og arbeidsgjevaransvar. I tenesteordning for biskop §2 er det eksplisitt nemnt at biskopen "er den øverste leder av presteetjenesten i bispedømmet". Når biskopen skal leie prestane er eit viktig spørsmål å stille: Kva arbeidsreiskapar treng biskopen? Den biskopen som skal utøve tilsyn må ha kombinasjonen av tilsynsfunksjonar og arbeidsgjevarfunksjonar for å utøve leiarskap overfor prestar på ein god og verk-nadsfull måte.

I ei framtidig organisering av kyrkja må vi sikre relasjonen mellom prest og kyrkjelyd på den eine sida og relasjonen mellom prest og biskop på den andre sida. Vi må ikkje stelle oss slik at kyrkja vår blir oppsplitta i mange små sjølvstendige einingar der samanhengen manglar. Gjennom lina til biskopen vil prestar stå i eit forplikande fellesskap og solidaritet med heile kyrkja. Når biskopen ordinerer nokon til presteteneste, så er det på vegne av heile kyrkja og med både ein rettleiande og ein omsorgsgjevande dimensjon overfor presten.

Biskopen representerer einskapen i kyrkja og har eit særskild ansvar for å sikre at læra vert teke vare på gjennom forkynning og sakramentsforvaltning. Endrar ein desse linene, så vil ein også endre biskopen sin rolle. Erfaringane frå Sverige der arbeidsgjevaransvar og tilsynsfunksjon er delt, understrekar kor viktig det er at desse funksjonane vert halde saman.

For det tredje vert tilsynsomgrepet nytta i mange samanhengar på ein uklår måte. Det er skilnad på biskopen tilsyn og den verksemda mattilsynet eller luftfartstilsynet held på med. Biskopen tilsynsomgrep er mykje eldre og omfattar eit tydeleg lære- og omsorgsinnhald. Er tilsyn og leiing det same eller svært ulike ting? Biskopen har i dag både tilsynsfunksjon og leiarskap for prestane. Men kva ligg i omgrepet leiing i denne samanhengen?

Tek ein utgangspunkt i pastoral leiing eller i administrativ leiing eller i arbeidsgjevar sin styringsrett? Svara ein får vil kanskje vere avhenging av kvar ein startar.

I ordskiftet om kyrkjeordning rører spørsmåla seg innanfor eit triangel av ulike historiske utviklingsstrekk. Hjørna i triangelet er: klerikalisering, demokratisering og byråkratisering.

Historisk sett hadde vi i Noreg inntrykk av ei klerikal kyrkje der prestane styrte det meste. Då kyrkje-kommisjonen i 1911 argumenterte for å opprette sokneråda, vart den demokratiske dimensjonen innført, og etter opprettinga av fellestråda i 1996 har vi hatt ei aukande byråkratisering av kyrkja vår. I kjølvatnet av dette fekk vi også introdusert nye "byråkratiserte" leiarskap i kyrkja vår. Dette har gjeve ny kunnskap som har nytteverdi, men som ikkje utan vidare kan brukast på all forståing av leiarskap i kyrkja. Her saknar eg ein meir kritisk refleksjon over leiarskap og organisasjonsforståing i ein kyrkjeleg samheng. Eg trur vi har meir å hente på ei meir balansert kyrkjeforståing som rommar ei forståing av kyrkja både som ein organisasjon, eit sosialt miljø og ein organisme (Josuttis, 1996:kapIV).

I ordskiftet har det særleg frå Kirkens Arbeidsgivar- og interesseorganisasjon (KA) vore hevda at måten kyrkja er organisert på i dag, er i seg sjølv konfliktskapande, og at det difor er naudsynleg med ei arbeidsgjevarline.

KA viser her til nokre få arbeidsrettssaker der domstolar har hevda at sjølve organiseringa av kyrkja er problemet. Eg meiner det blir alt for enkelt å ta utgangspunkt i nokre få spesielle einskildsaker og ut frå det trekke slutningar som gjeld heile kyrkja. I fleire forskingsrapportar som stiftinga Kirkeforskning (KIFO) publiserte i 2009, vart det teikna eit bilete av arbeidsmiljøet i kyrkja, som jamt over er ganske godt. Samarbeidet fungerer godt, og ein finn fram til gode lokale løysingar for å organisere arbeidet i den lokale kyrkjelyden. Sjøvsagt oppstår det konfliktar og spenningar der menneske skal arbeide saman, særleg med stort arbeidspress og for små ressursar. Men å knyte dette direkte til strukturelle spørsmål vert ei forenkling. Like ofte er det ulike personlegdomar som ikkje finn ut av det med kvarandre, og ei vegring for å ta tak i problema på eit tidleg stadium.

Men spørsmålet er reist: Kven kan leie prestane? Bak spørsmålet ligg også ulike meningsutvekslingar i samband med freistnadane på å omorganisere kyrkja i Oslo (Oslo-prosjektet) og presteforeininga og prestane sine reaksjonar på dei modellane som vart presentert i samband med dette.

Eg trur at det offentlege ordskiftet ofte er prega av at ein forstår leiaromgrepet ulikt. Nokre døme på ulike tilnærmingar kan vere følgjande:

Harald Askeland skriv i ein artikkel om nokre grunnleggjande trekk ved leiarskapet i kyrkja som ein organisasjon (Kirkens arbeidsgiverorganisasjon, 2003:58):

"Ledelse utøves i grupper eller organisasjoner, tillagt enkeltindivider i bestemte posisjoner og roller eller i prosess der flere deltagere inngår.

- Lederstillinger gir formell autoritet, myndighet og ansvar i denne gruppen eller organisasjonen
- Ledelse handler om å etablere og bygge relasjoner
- Kritiske medier for utøvelse av ledelse er gjennom kommunikasjon mer generelt og språkhandlingar spesifikt."

Bak denne definisjonen ligg fire nøkkelord for definisjon av leiging som den franske industrimannen Henri Fayol introduserte i 1916 og som seinare har dominert forståinga av kva ein

leiar er: Leiaren planlegg, organiserer, koordinerer og kontrollerer. Dette er ei byråkratisk forståing av leiging (Martinsen m.fl. (red), 2004:206). Mintzberg viser at dagens tilnærming til leiarskap er mykje meir kompleks. Han definerer ein leiar som: "Ein person med ansvar for en organisasjon eller underenhet" (ibid., 2004:213). Kanskje dette er betre som definisjon av leiging av prestar?

Den danske filosofen Kirkeby (Kirkeby, Ledelsesfilosofi, 2003:30), skildrar på ein annan måte skilnaden på management og leiging. Kirkeby understrekar at det er stor skilnad på management som ein asymmetrisk relasjon med særleg fokus på å styre og føre. Heimelen for dette er i lover og forskrifter og stemmer godt overeins med formuleringa i kyrkjelova. Leiging er etter Kirkeby si mening noko mykje meir symmetrisk.

I forlenginga av dette kan vi også sjå på eit anna omgrep som er alt for lite utgreia i norsk samanheng. Det er omgrepet pastoralt leiarskap. Det rommar "hyrdingaspektet" og er nemnd i ulike økumeniske dokument. Det vert nytta for å skildre presterolla. Men kva det faktisk tyder i vår norske kontekst er det arbeidd for lite med. Dette vil også vere svært viktig for eit vidare ordskifte om organiseringa av kyrkja.

Når ein skal svare på spørsmålet "Kven kan leie prestane", så er det etter mi mening biskopen som er svaret. Det ligg i dag til biskopen si rolle å leie prestenesta, og det er eit leiarskap som både hentar innhald frå tilsyns-omgrepet, arbeidsgjevar si styringsrett (byråkratisk) og eit vidare symmetrisk leiaromgrep. Svarar ein annleis på dette, vil både presten si rolle og biskopen si rolle i kyrkja få ein endra karakter. I tillegg vil ein bryte med ein lang utviklingsprosess og eit godt samvirke mellom embete og råd. Ein vil også endre forståinga av kva slag kyrkje vi har, og einskapen og samhaldet i kyrkja vil bli utfordra. Eit omgrep som rett forstått kan halda saman dette, er omgrepet "pastoralt leiarskap"

Eit slikt svar utelukkar ikkje at biskopen kan delegere sider med leiaransvaret til andre i kyrkja. I dag ser vi at biskopen kan delegere einskilde oppgåver til stiftsdirektørar og prostar (Tenesteordning for Biskop §2 og § 14). I framtida må ein vere open for ulike og praktiske til-

nærmingar til dette.

Når ein skal svare på spørsmålet om kven som skal leie prestane, er det fort gjort å oppfatte spørsmålet som ein profesjonskamp eller maktkamp i kyrkja vår. Det finn eg lite konstruktivt. Utgangspunktet må vere at vi startar med den lokale kyrkjelyden, andre tenestegrupper og den lokale presten. Den lokale presten står i første linje i møte med menneske og med nådemiddelforvaltninga som oppgåve. Når vi skal tenkje organisering og leing av prestenesta, må det viktigaste spørsmålet vere: Korleis kan vi organisere kyrkja vår slik at presten får bruke mest mogeleg av sin kompetanse og sine ressursar til å utføre sitt oppdrag i og overfor kyrkjelyden? Ut frå det må vi organisere kyrkja slik at ressursane som vi har til rådvelde, ikkje blir brukt til verken eit aukande byråkrati eller eit kostbart demokrati som svekkar evna til å nå menneske med evangeliet.

I debatten vidare er det umåteleg viktig at tilhøvet mellom presten og den lokale kyrkjelyden vert teke vare på. Eg har med uro sett utviklingstrekk i kjølvatnet av prostereforma i 2004, som svekkar tilhøvet mellom presten og

den lokale kyrkjelyden. Omforminga av prosterolla til ei tydlegare leiarrolle er også ein del av dette. Det er soknet som er grunneininga i kyrkja vår. Det er gjennom dei personlege relasjonane at folkekyrkja framleis står sterkt i samfunnet vårt. Vert desse relasjonane svekka, vil heile fundamentet for folkekyrkja forvitre. Det er i soknet det viktige arbeidet skjer.

Kven kan leie prestane? Eg meiner det er biskopen si oppgåve. Prestar kan og vil bli leia av ein biskop som utviser godt pastoralt leiar-skap.

### Referanser

- Josuttis, M. (1996). *Die Einführung in das Leben. Patorialtheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität*. Gütersloh: Chr. Kaiser/Gütersloher Verlaghaus.
- Kirkeby, O. F. (2003). *Ledelsesfilosofi*. Fredriksberg: Forlaget Samfunns litteratur.
- Kirkens arbeidsgiverorganisasjon. (2003). *Kirkelig Ledelse*. Oslo: Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon.
- Martinsen, Ø. m.fl., (red). (2004). *Perspektiver på ledelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

# Én ledelse for kirken – århundrets snuoperasjon?

AV HEINKE FOERTSCH, LEDER FOR FAGFORBUNDET TEOLOGENE

Hvem kan lede prestene?

Dette spørsmål treffer kun en del av virkeligheten. Prester jobber ikke isolert, men er, akkurat som deres medarbeidere, avhengige av et velfungerende arbeidsfellesskap. Alle har erfaringer med de utfordringene som oppstår når medarbeidere er fraværende eller mangler kompetanse til å utføre sine oppgaver. Derfor er et helhetssyn påkrevd, og spørsmålet bør være: Hvem skal lede kirkens medarbeidere?

Fagforbundet er opptatt av kirken som en del av en sterk offentlig sektor, uavhengig av status som statskirke eller fristilt kirke. Som fagorganisasjon for alle kategorier kirkelige ansatte ser en på presten som én av flere i soknets arbeidsfellesskap og er opptatt av likeverd på arbeidsplassen "menighet".

Ulike forsøk er gjort for å samordne de to arbeidsgiverlinjene i kirken. Der forsøkene ble vellykket, var det i høy grad takket god

kjemi mellom de samarbeidende aktørene. Suksessen ble stort sett betegnet som person-avhengig, og da antakelig ikke personlighets-avhengig, men betinget av både vilje og kompetanse til samarbeid og god ledelse.

Fagforbundet teOLOgene får med jevne mellomrom utfordringer i form av konflikter, trakassering av prester og helsefarlig arbeidsmiljø. Som regel lider hele arbeidsplassen når en konflikt får vokse seg stor fordi ledelsen har vært uhensiktsmessig eller preget av manglende kompetanse. Det gjør ikke saken enklere når de involverte forholder seg til ulike arbeidsgiverlinjer som i verste fall ikke samarbeider. Vi mener at kirkens fremtid som arbeidsplass står og faller med kompetente ledere.

I det følgende tar vi utgangspunkt i at prestene ikke skal ha særbehandling, men sees som en del av et arbeidsfellesskap. Underforstått: Det er nødvendig å ha én ledelse å forholde seg til. Ønsker og situasjonsbeskrivelse, fremtidstanker og forslag til umiddelbare tiltak gjelder alle kirkelige medarbeidere.

**1. Ønskesituasjonen** er en ledelse som har forståelse for det kirkelige arbeidets egenart - her (bør det) jobbes i et evighetsperspektiv, og det er det begrensede muligheter for å måle og veie resultater. Ledelsen må ha tilstrekkelig teologisk kompetanse til å være samtidig visjonær og forankret i kirkens tradisjon. Den må våge å satse økonomi med den bibelske sannhet for øye at noen sår, og andre høster - dvs. at avkastningen ikke nødvendigvis kommer året etter investeringen. New public management-tankens som holder på å snike seg inn i kirken også, har ingen plass der det arbeides med mennesker. Kirkelig arbeid må bære preg av kvalitet og langsiktighet. Perspektivet må ligge et sted mellom neste års budsjett og evigheten.

Til kirkens egenart hører også små og likevel ganske sammensatte medarbeidergrupper, bestående av praktikere og kunstnere, yrkes-tenkere og håndverkere, teammennesker og individualister. Drømmeledelsen skaper arbeidsforhold der disse ulike menneskene kommer til sin rett med sine kvaliteter og oppgaver. Den legger til rette for at presten kan lede det åndelige liv, kirkemusikeren kan utvikle det

kulturelle liv, kirketjeneren og kontormedarbeideren effektivt får gjort sine praktiske oppgaver, kateketen og diakonen får tatt seg av undervisning og omsorg. Drømmeledelsen legger opp til teamarbeid i menighetene og gir samtidig rom for individualitet. Den sørger for gode lønnsvilkår som tilgodeser både formal- og realkompetanse. Den er velutdannet i personalledelse og gjør gryende konflikter om til konstruktive utviklingsprosesser. Drømmeledelsen ser medarbeiderne, men har passe avstand til å beholde overblikket. Den gir gode rammebetingelser uten å styre detaljene.

**2. Dagens situasjon** er på mange måter utilfredsstillende. To arbeidsgiverlinjer er til dels unødvendig ressurskrevende idet mye av det samme administrative arbeid gjøres både på bispedømmerråds- og fellestrådskontor. Dette blir særlig tydelig i byene.

Skillet mellom arbeidsgiverlinjene oppleves på mange arbeidsplasser som unaturlig. Det viser seg i form av ulike lønns- og arbeidsvilkår og forskjellsbehandling n.d.gj. for eksempel etterutdanningsmuligheter. Videre sies det at to arbeidsgiverlinjer kan bidra til økt konflikt-nivå, selv om dette er noe omstridt. Strategi- og helhetstenkning for kirkelig arbeid kan også bli hemmet av adskilte ledelsessystemer.

Det mest alvorlige er imidlertid manglende kompetanse på personalledelse og konflikt-håndtering, til dels i bispedømmerrådsadministrasjonene, men mest prekært i svært mange fellestråd og sokn. Én ting er at for få daglige ledere og kirkeverger har nødvendig utdanning i administrasjon og personalledelse. Mange av dem har mindre kompetanse enn medarbeiderne de skal lede, noe som er ganske problematisk.

Det savnes også kompetanse blant fellestråds-medlemmene - det er tross alt de som er arbeidsgiver for flertallet av de kirkelige ansatte. Istedent for å ivareta sine styreoppgaver misligholder for mange fellestråd sitt demokratiske mandat og lar seg styre av kirkevergen og hans/hennes administrasjon.

### **3. En mulig fremtid: sammen og likevel (arbeids)delt**

Kirken trenger både en teologisk fundert strategisk og åndelig ledelse - og en god

administrativ ledelse. Den må bestå av både visjonære tenkere og av praktisk arbeidende tilretteleggere. Det behøver ikke å være noen hierarkisk forskjell, men det må være en prioritetsforskjell. Teologien er kirkens hovedpuls-åre. Uten teologien dør kirken.

Uten god administrativ ledelse lever teologien videre, men den kan ikke omsettes i menighetspraksis og levd kristenliv.

Konklusjonen blir at teologene på alle plan bør være de primære åndelige ledere, støttet av tilretteleggerne. Som sagt: Dette er en prioritering som er livsnødvendig for kirken, men ingen nedvurdering av administrative funksjoner.

Som følge av dette bør biskopene være rent åndelige ledere og nøye seg med tilsyn av kirkens medarbeidere, prester, musikere, pedagoger og diakoner, og gjerne ha syn for kirketjenere og kontorfolk også. De bør ikke være arbeidsgivere, men være ansvarlige for at de store tankene tenkes, at visjoner om trosfellesskap kan utvikles og levendegjøres.

Bispedømmerådene bør være arbeidsgiver for alle kirkelige ansatte, med det daglige ansvar delegert til et tilsvarende organ på prostiplan. En må antakelig opp på dette nivå for å sikre et tilstrekkelig tilfang av dyktige kandidater til rådet, noe fjorårets direkte valg til bispedømmerådene har gitt gode eksempler på.

Lønns- og arbeidsvilkår bør bli like gode for alle kirkens medarbeidere idet en tar det beste fra bispedømmerådsansattes og fellestrådsansattes tariffavtaler. Dette vil være et viktig

signal for fremtidig rekruttering og høyst nødvendig for å verdsette kirkelige stillinger i konkurranse med andre arbeidsplasser.

Dagens prostier (med tilpasninger etter geografi og befolkningsgrunnlag) kan bli passelig store enheter for å lede og forvalte arbeidet på grunnplanet. Prosten frigjøres til å være strategisk leder og personalleder for alle ansatte, i nært samarbeid med en administrativ leder som har ansvar for personalforvaltning og økonomi.

#### 4. Ryddebehov

Skal en begynne på nytt, kan en ikke fortsette som før. Den dagen kirken blir en selvstendig enhet, bør markere en ny begynnelse for bedre ledelse. Nye krav bør stilles til alle med lederoppgaver. En katalog med kritisk basiskompetanse for administrasjonsledere (nåværende kirkeverger og daglige ledere) bør settes opp mot eksisterende kompetanse. Konsekvensen for de som ikke oppfyller kravene bør være enten umiddelbart å ta den nødvendige utdanningen eller skifte jobb.

Tilsvarende bør prostenes kritiske basiskompetanse tilpasses, dvs. frigjøres fra den delen av administrativt arbeid som dekkes av administrasjonslederen, og tilføres ansvar for teologisk ledelse.

Tiden er knapp, utdanning er ikke tatt i en fei, og rekruttering skjer ikke over natten. Med andre ord: Det haster å få på plass kompetansekrav og endringsprosesser. Fordi kirkens fremtid som arbeidsplass står og faller med kompetente ledere.



# Ledelsens kunst

AV MARIT HALVORSEN HOUGSNÆS, DIREKTØR KAS ARBEIDSGIVERAVDELING

Det har de siste hundre år vært nedlagt atskillig arbeid i å forsøke å finne fram til en allmenn forståelse av hva ledelse er, hvilke prosesser som med rimelighet kan betegnes som ledelsesprosesser, og hva slags egnethetskriterier som på denne bakgrunn kan utkrystalliseres for å identifisere hvem som best egner seg til å ivareta lederfunksjoner.

Når omfanget av forskning og faglitteratur på dette området er så vidt betydelig, er det et tegn både på spørsmålsstillingens kompleksitet, på metodeutfordringer og antagelig også på interessemotsetninger mellom ulike fagmiljø og tradisjoner. Feltets uoversiktighet kan friste til å forlate en faglig forankring av perspektiver og isteden henfaller til forenklerende fritegning eller selektiv utvelgelse av modeller som samsvarer med egne interesser.

Min intensjon er å forsøke å forankre de følgende refleksjoner faglig. Samtidig har jeg mitt ståsted i rollen som arbeidsgiverdirektør i KA. Det bidrar til å definere vinkling og perspektiv på en del spørsmålsstillinger. Etter som alle med nødvendighet innehar et ståsted, er det ikke spesielt for meg, men en felles forutsetning for alle som deltar i drøftingen av denne tematikken. Men herved er mitt ståsted tydeliggjort.

## Generelle kompetansekrav til ledere

Selv om det ikke er oppnådd allmenn enighet om hva ledelse som abstrakt fenomen er, er det den formelle og organisatorisk forankrede lederrolle som er det underliggende tema for denne artikkelen. Formelt sett opptrer en leder

i arbeidsgivers sted med det overordnede ansvar for en virksomhet. Arbeidsgiveransvar omfatter ansvaret for og retten til å styre, organisere, *lede* og kontrollere det arbeid som utføres. En leder er dermed en person som er gitt et organisatorisk mandat til å opptre på virksomhetens vegne overfor andre medarbeidere. Hvor omfattende dette mandat er, avhenger av om en er topp- eller mellomleder, men også av hvorvidt faglig ansvar er plassert på enkeltmedarbeidere for eksempel gjennom særskilt profesjonslovgivning.

Med dette som utgangspunkt er det utviklet ulike forståelsesrammer for å nærme seg selve ledelsesfunksjonen. En innarbeidet forståelsesramme er å skjelle mellom lederskapets symbolske og rasjonelle dimensjoner. Poenget med denne distinksjonen er at den tydeliggjør at en leder "virker" både på et symbolsk og på et rasjonelt nivå.

De fleste (men ikke alle) vil anerkjenne at lederfunksjonen også må sees i sammenheng med egenart og særtrekk ved den aktuelle virksomhet ledelsen foregår innenfor. Selv om det er mange likhetstrekk mellom ledere, og mange av de samme lederegenskaper vil kunne komme sektorovergripende til nytte, farges og formes enhver leder av sin organisatoriske kontekst. God kjennskap til virksomhetens kjerneprosesser utgjør dermed viktige kompetansefortrinn for en leder i de fleste organisasjoner.

Oppsummert betyr dette at spørsmålet om kompetanse bør sees i nær sammenheng med en analyse av hvilket organisatorisk mandat

den aktuelle lederstilling faktisk har. Toppledere, mellomledere, førstelinjeledere og fagavdelingsledere må vurderes ut fra ulike kriterier. Ikke minst vil kravene til bransjespesifikk fagkompetanse variere med type lederstilling.

### Kompetansekrav for ledere i Den norske kirke

Slik Den norske kirke i dag er organisert, finnes det ulike typer lederstillinger som til sammen utgjør ca 630 årsverk på lokalt og regionalt nivå (daglige ledere, kirkeverger, prostater, biskoper, stiftsdirektører).

Prestetjenesten er organisert i prostier med en prost som nærmeste overordnede for alle menighetsprester, samtidig som biskopen defineres som leder av preste-tjenesten i bispedømmet. Biskopen er imidlertid ikke gitt ansvar for utøvelsen av alt arbeidsgiveransvar ettersom både tilsettings-, og oppsigelsesmyndighet er lagt til et demokratisk valgt organ (bispedømmerådet). Både biskop og bispedømmeråd opptrer som utøvere av statlig arbeidsgivermyndighet i ledelsen av preste-tjenesten ettersom prester er statstjenestemenn.

Øvrige kirkelige tilsatte er å forstå som såkalt kirkelige tjenestemenn og står under ledelse av lokalkirkelig myndighet (soknet). Den kirkelige arbeidsgivermyndighet er lagt til et demokratisk forankret organ - kirkelig fellestråd - og kirkevergen ivaretar lederansvaret i dette organets sted. I det største fellestrådsområdet (Oslo) er det etablert et treleddet ledelsesnivå med kirkevergen som toppleder, kirkeforvaltere på et mellomnivå og daglige ledere på menighetsnivå. I ettsoknskommuner ivaretas ledelsen av daglig leder/kirkeverge. I tillegg finnes det 1,5- (for eksempel Bærum) eller 2- (Stavanger) nivåløsninger.

Ingen av disse lederstillingene er like. Med hensyn til både organisatorisk mandat, offentlig eksponering, kontrollspenn, nærhet til førstelinjen, grad av kompleksitet og faglig ansvar er de ulike. Felles for alle disse lederstillinger er at de er organisatorisk forankret det vil si at de opptrer på vegne av "noen". Enten opptrer man på vegne av kirkestatlige myndighetsorganer (Konge/FAD, Storting, Kirkemøtet/bispedømmeråd), eller så opptrer man på mandat fra soknets organer (Kirkelig

fellestråd/menighetsråd). I begge tilfeller vil man prinsipielt være å forstå som underlagt et demokratisk mandat.

Det er samtidig en del forskjeller med hensyn til hva slags kritisk kjernekompetanse som er viktigst for de forskjellige kategorier ledere. Et sentralt punkt er for eksempel hvor omfattende budsjettansvar, personellansvar, læreansvar, bygg/anleggsansvar og direkte virksomhetsansvar som er tillagt den konkrete lederstilling.

Den finmaskede lederstrukturen i Den norske kirke er en konsekvens av Den norske kirkes grunnpremiss om soknet som demokratisk styrt grunnenhet kombinert med en selvstendig, statskirkestyrt preste-tjeneste. Med mer enn 1500 lokale styringsorgan (menighetsråd og kirkelige fellestråd), hvorav ca 500 er arbeidsgiverenheter, får vi en geografisk finmasket lederstruktur med stor nærhet til den enkelte arbeidsplass, men med tildels svært små enheter. Prostiinnvidingen er mindre finmasket, likere i størrelse (antall årsverk), men med betydelig større geografisk avstand til den enkelte arbeidsplass.

Utfordringene som knytter seg til den aktuelle arbeidsgiverordning og ledelsesstruktur i Den norske kirke, må derfor løses i et helhetlig perspektiv. Strukturspørsmål henger alltid sammen med underliggende verdier og er sjelden isolerte strukturspørsmål. Spørsmålet om ledelse og arbeidsgiveransvar er eksempelvis nært og tett innvevd i to ekklesiologiske grunnspørsmål: 1) Forståelsen av soknets ansvar og oppgaver i kirkeordningen 2) Forståelsen av sammenhengen mellom kirkelig demokrati og kirkelig ledelse.

### Hvem kan lede prestene?

I den nåværende situasjon er det derfor andre spørsmål som først må på plass før en kan beskrive nøyere kompetanseprofil for prestene. Noen synspunkter kan likevel meldes i forhold til de mest aktuelle hovedalternativer med hensyn til fremtidig ledelsesmodell i Den norske kirke, inkludert ledelsen av preste-tjenesten.

Det ene hovedalternativ vil være å innføre en enhetlig ledelse av den kirkelige virksomhet, der alt kirkelig personell får en og samme leder å forholde seg til. Dette har Kirkemøtet i Den

norske kirke flere ganger ytret seg om som ønsket fremtidsmodell. Det andre hovedalternativ vil være å videreføre en eller annen form for delt ledelse der prester, men eventuelt også andre kirkelige faggrupper, organiseres hver for seg under særskilt ledelse. Noen kombimodeller finnes selsvagt også.

Valg av modell vil få konsekvenser for lederprofil. Innføring av lederstillinger med helhetsansvar for det kirkelige tjenestetilbud, personell, økonomistyring og bygning og drift vil bety design av en ny type, tyngre lederstillinger enn det kirken i dag har. Velges en videreføring av en form for delt lederskap, vil innebære smalere krav til lederkompetanse og større vektlegging av fagledelse innenfor det aktuelle virksomhetsområde.

Finnes det så faglige argumenter som kan begrunne valg av fremtidig modell? Faglitteraturen kan fremvise ansatser til slike. Helhetsløsninger forstås som best i forhold til å sikre koordinering, problemløsning, flyt og tverrfaglighet i forhold til den daglige, felles oppgaveløsning. Profesjonsbaserte ledelsesstrukturer sikrer bedre ivaretagelse av det enkelte fagets verdier og kvalitetsstandarder. Modellene vil også ha ulik styrke/svakhet i forhold til den aktuelle organisatoriske og kulturelle kontekst. Under stabile forhold og rutinemessig oppgaveløsning, vil en profesjonsbasert modell kunne arbeide mer effektivt. Med sterkere medlemsfokus som krever fleksibilitet og individuell tilpasning, vil en tverrfaglig organisering under en leder, være best.

Felles for begge modeller, og for utviklingen innenfor feltet generelt, er en økende respekt for at ledelse ikke er noe venstrehandsarbeid. Ledelse handler i bunn og grunn om prosesser og virkninger som berører menneskers motivasjon og grunnleggende drivkrefter i forhold til arbeid og ytelse. Ledere er særlig virknings-

fulle ved sin rekrutteringseffekt i forhold til nye medarbeidere og ved sin evne til å opprettholde medarbeideres meningsfullhet og mestringsevne i forhold til sine daglige gjøremål. Ledere blir utsatt for stadig og daglig fortolkning. Det man sier, det man gjør, det man tror på, det man frykter, det man irriteres over, det man liker, den person man oppfattes å være, alt dette brukes av medarbeiderne som næringsstoff og vitaminer og kosttilskudd i eget arbeid.

De som i fremtiden skal lede prester og andre kirkelige tilsatte, må mestre denne ledelsens kunst. Det er en vanskelig kunst, men ingen umulighet. På det menneskelige plan kreves stort engasjement i møte med medarbeidere, stor grad av fleksibilitet, tro på enkeltmenneskers vekstmuligheter, klarsyn i forhold til mål og muligheter, økt risikovilje, ansvarlighet i forhold til ressurser og rammer og ikke minst troverdighet i den daglige hverdagskommunikasjon.

I takt med økt kirkelig selvstendighet vil det måtte stilles større faglige krav til kirkeledere innenfor økonomi, arbeidsrett og HR. Samtidig er lojalitetskravet til kirkelige ledere i forhold til kirkens grunnlag, identitet og oppdrag uendret og uoppgevelig. Ledere forutsettes å kunne stå i frontlinjen i forhold til virksomhetens mål og strategiarbeid og representerer virksomheten også utad.

Ikke minst vil det kreves respekt for og innordning under Den norske kirkes demokratisk valgte styringsorganer. Framtidens kirkeledelse - også presteledelsen krever forankring i kirkens fellesskap. Ledelse utøves ikke verken på privat eller pastoralt mandat, men på basis av et fra fellesskapet overdratt ansvar.

I vår tid utøves ledelse på mandat fra demokratisk valgte kirkelige styringsorganer. Slik håper jeg det fortsatt kommer til å bli i Den norske kirke.

# SØNDAGSTEKSTEN

Øystein I. Larsen, Eyolf Berg og Lise Horn

2. søndag etter pinse

6. juni 2010

Prekentekest: Luk 12,13-21

Lesetekster: Fork 12,1-7; 1 Tim 6,6-12

## Betraktning

"Earth provides enough to satisfy every man's need, but not every man's creed." (Mahatma Gandhi).

Hvor går grensen mellom (nødvendige) Behov og (uspiselig) Grådighet

- og hvem skal bestemme om tilfredsstillelsen er tilstrekkelig og om nok er nok? Mitt innebygdte forbrukerråd har romslige grenser.

"Den rike kan spise seg mett,  
men han får ikke ro til å sove -

Slik som han kom fra mors liv,  
like naken som han kom,

skal han gå bort igjen." (Fork 5,4.14.)

Rikdom hjelper ikke mot søvnløshet. Men det gjør jo heller ikke fattigdom.

"Du kan ingenting ta med deg dit du går.

Du behøver ingen penninger når du for porten står". Cornelis Vreeswijk har saktens lest dagens episteltekst: I vår nyeste norske gjengivelse er den jo også gjengitt i poesiform,

"Ja, gudsfrykt med nøysomhet er en stor vinning.

For tomhendte kom vi inn i verden

Og tomhendte må vi forlate den. -" 1 Tim 6,6f

Så var kanskje ikke den rike bonden så dum. Han satset på å leve lenge nok til å bruke det han hadde samlet seg. Så ville han spare de

gjenlevende for arvestriden også.... Slike spørsmål kan en vel ikke regne med å få noen hjelp fra Mesteren til - eller?

## Teksten

Lukas tegner et skiftende bilde av sammenhengen vår tekst er satt inn i. Et folkehav som trenger seg på Jesus, men der han først vender seg til disiplene sine og taler til dem om motstand og forfølgelser og frimodig trosopp-treden, 12,iff. Så avbrytes han av hverdagens nære problemstillinger: Arvekrangel, v 13. Jesus går løs på det han ser bak spørsmålet: pengekjærhet og grådighet og forteller lignelsen om Den rike bonden. Det leder til spørsmålet om hva som gir trygghet og bekymringsløshet, v 22-33. Hele sammenhengen kan ses under synsvinkelen: Hva gir trygghet?

Et liv som forankres i Gud, gir en trygghet som holder under alle forhold. Selv i forfølgelsestiden skal en slippe å bekymre seg for sitt forsvar, 12,4-12. Etter vår tekst fortsetter tegningen av en Far i himmelen som nettopp frir disiplene fra å være opptatt av penger og de materielle behov, v 22-34.

Teksten vår tegner kontrasten til denne livsholdningen: Her er arvestrid og nærsynt fram-tidsplanlegging der nettopp gudsperspektivet ser ut til å mangle.

Jesu svar til han som vil ha hjelp til arveopp-gjøret, faller i to deler: Først avslører han hva som er det egentlige problem, 13f, og så ut-dypes og illustreres svaret med en fortelling,

16f. Begge deler av teksten avsluttes med et summa: v 15 og v 21: Livet henger ikke på det en eier (her).

En rabbi kunne gå inn i slike spørsmål, men Jesus avviser å gjøre det. Hans svar klinger av 2 Mos 2,14: Hvem har satt deg til høvding og dommer over oss? Det egentlige problem bunner i pleonexia som vi nå har fått gjengitt med *grådighet*, som kjennes å treffe bedre enn det tidligere pengebegjær, som blir for innskrenkende. Det gamle, have-syke, var vel egentlig ganske godt, men er nok nå ubrukelig. I Kol 3,5 avsløres det som avgudsdyrkelse, jfr Ef 5,5; det kommer i stedet for den plass Gud skulle ha, og rammes av det første bud.

Det handler om hva som gir liv: *zâæ - liv*, 15. Ordbruken veksler med *psykjæ-sjel*, v 19,20,22,23, og *såma - kropp*, v22, jfr *kardia - hjerte*, v 34 og betegner ulike, men forbundne sider av mennesket og menneskelivet.

Den rike bonden har fått sine *agatha -sine goder*, v 18. Livets goder kan jo ikke minst på bakgrunn av gammeltestamentlig forståelse være indikator på Guds velsignelse, men de kan også skyve Gud ut av horisonten og ødelegge forholdet både til Gud og mennesker - slik som den rike mannen i Lasarusfortellingen, som også fikk sine *goder* her, Luk 16,25: Du fikk alle dine goder her. De brukte sine goder slik at de ødela forholdet både til Gud og mennesker: "Slik går det med den som samler skatter til seg selv og ikke er rik i Gud," Luk 12,21. Det er denne livsholdning som betegnes som *aftrân - uforstand*, v 20. Han som hadde mye forstand på å drive sin eiendom, manglet det avgjørende Guds perspektivet.

Han avsløres som den grådige samler. Det fins ingen endelig grense for det han kan trenge for å bygge sin (falske) sikkerhet. Hans horisont er bare han selv. Hans eiendomsforvaltning får følger for andre mennesker: Han sparer bare til seg selv. Hans eiendom settes ikke inn for andre - jfr ham som grov sin ene talent i et hull i jorden, Matt 25,18.27. Hele tiden snakker han bare med seg selv, v 19. Derfor blir det en katastrofe den dagen Gud tar ordet, *Men - Gud* sa.

## Preken

Menneskene i teksten stiller nok spørsmål,

men de besvarer dem selv: Han som skal ha hjelp til arveoppgjøret, vet hvilket svar han skal ha: Si til min bror..., og den rike bonden fører bare dialog med seg selv: Jeg, jeg, jeg, meg jeg... Derfor henger bare svarene hans på ham selv. Det faste punkt er bare i ham selv. Han fester ankeret i ripa på egen båt.

Den rike mannens horisont er en sirkel med altfor liten radius; hans medmennesker faller utenfor streken. Enda verre er det at hans verden er flat; den har ingen hvelving over seg. Hans blikk begrenser seg til skyene; derfra kommer været som skal være med å oppfylle avlingsprognosene hans. Hans verden rekker til The Sky, The Heaven tapes av syne. I hans ekspansive planer faller hans Gud utenfor. Gud har ingen plass i hans dialog med seg selv. Det er nettopp en sammenheng mellom de to manglene i hans verdensbilde: Når Gud mister sin plass, gjør også medmenneskene det. Høyst sannsynlig kan han svare positivt på Gallups spørsmål om han tror på Gud. De to verdener er bare ikke koblet sammen. Han er en praktiserende ateist. Han er et høyst moderne menneske.

Han lever farlig nær min sjel, nær predikantens sjel og livsvalg. Så tilhørerne kan være forholdsvis trygge på å kunne leve videre i sin balansegang mellom å samle skatter til seg selv og å være rik i Gud. Både på min egen private arena - og på den nasjonale og globale. Når vi skal tomme huset for flytting, blir jeg litt beskjemmet over hvor ufattelig mye vi har samlet til oss selv, hvor nær min sjel er knyttet til tingene, hvor mye av min trygghet for framtiden som henger på at forsikringene er i orden og at helsa er under kontroll. Det rører ved en lengsel langt der inne, en svak drøm om å kvitte seg med alt som binder, alt som sikrer oss en praktisk uavhengighet av Han vi tror på. Men eiendomsløsheten er vel som Søstrene på Toten har som devise: "Et kall til de mange - en vei for de få".

Men vi trenger denne anledningen til å røre ved min innarbeidede balanse - og å avsløre tomheten: "Vi hadde alt, men det var alt vi hadde." Guds frykt med nøysomhet blir lett å ligge passende etter naboen når det gjelder de neste investeringer.

"Når jeg har tenkt meg trett til døden, si så hva du har tenkt, o Gud!" NoS 312. Hvordan

skal sluttinnelaget innledes: MEN Gud sa eller OG Gud sa..?

### Prekensisse

*Plan for livet?*

*Har du gjort Gud til ledd i dine planer (v 13-15)*

*Har Gud i praksis blitt borte fra dine planer (v 16-20)*

*Har du blitt ledd i Guds planer, (da er du rik i Gud) (v 21)*

### Gudstjenesten

Med bønn jeg støv og muld for Gud fremtreder, jeg søker ikke gull og verdens gleder;/ nei jeg har større ting min Gud å sie,/ei mindre enn som så: Jeg ber ham om å få/ alt himmerike. Nos 381, jfr 380 v 5.

De gamle salmer setter vel himlen i fokus på en måte som ikke gir livet her den positive tyngde som vi har behov for å gjøre. Men det er en tone som hører med. Men for øvrig leter vi vel i salmer som hører den gode forvaltning til, slik som 714-716.

**ØYSTEIN I. LARSEN**  
Biskop em.



### 3. søndag etter pinse

13. juni 2010

Prekentekest: Luk 19,1-10

Lesetekster: 5 Mos 7,6-8; 1 Kor 1,26-31

### Til dagen:

Vi er kommet inn i treenighetstiden. Denne delen av kirkeåret er preget av den grønne fargen, livets farge, og handler først og fremst om det liv vi som kristne er kalt til å leve som vitner om livets virkelighet i dødens verden. I en verden som takket være menneskenes synd er på vei mot sin dom og undergang - og den siste tidens hendelser (som det neppe er verken naturlig eller riktig å komme inn på med dagens tekst som utgangspunkt!) på Haiti, i Mexico, i Kina og på Island bringer raskt tankene hen på Jesu ord om at undergangen vil bli konkret og fysisk - skal vi leve som vitner om en annen virkelighet, frelsens og livets virkelighet, den virkelighet som ofte kalles skapelsens åttende dag, og som springer ut fra den tomme graven, fra Jesu oppstandelse, den dagen da Herren skaper en ny himmel og en ny jord.

### Til teksten:

Sakkeus-teksten er en av de mange tekstene som synliggjør hvordan Jesus møter mennesker med en radikalt annen holdning enn det som var vanlig i datidens jødiske samfunn, ikke minst blant den religiøse retningen vi kjenner som fariseerne. Jeg tror det er viktig å ha klart for seg at når Jesus bruker så mye tid og krefter i polemikk mot tilhengerne av denne retningen, er det ikke uttrykk for noen fordømmelse og avvisning, men tvert om som en anerkjennelse av deres religiøse inderlighet. Det er bryet verd å diskutere med dem - i motsetning til saddukeerne! - fordi han fant så mange tilknytningspunkter nettopp hos dem. Det er ikke for intet at mange av dem som siden ble hans disipler - deriblant Paulus - hadde sin bakgrunn nettopp i den retningen. Han polemiserer mot dem nettopp fordi han ser muligheten til å lede dem i den retningen han ønsker.

I v 2 framheves det at beretningens annen hovedperson ikke bare var tollere (som om ikke det var ille nok), men endog overtollere, toll-distriktssjef, en framtrede representant for okkupasjonsmaktens skatteinnkreving. I et

samfunn uten kontrollmekanismer, slik vi har i vårt eget samfunn, ga en slik stilling rikelige mulighet for korrupsjon, og Sakkeus hadde, som det framgår lengre ute i teksten, visst å sko seg.

Hva som driver Sakkeus, blir det ikke sagt noe om. V 3 kan tyde på ren nysgjerrighet. Hvem har ikke lyst til å se tidens store samtaleemne? V 4 tyder imidlertid på mer enn nysgjerrighet. Overtolleren hadde etter all sannsynlighet væpnete betjenter til rådighet og kunne ganske sikkert fått disse til å rydde vei for seg. I stedet lar han både maktmidlene og verdigheten ligge og klatrer opp i et tre som en annen guttunge. Drivkraften må ha vært en annen.

At Jesus får øye på Sakkeus (v 5) er ikke til å undres over. Det må unektelig ha vakt oppsikt at den mektige overtolleren klatrer opp i et tre som en annen guttunge. Poenget er imidlertid at Jesus vender seg direkte til ham med navns nevning. Mannen var sannsynligvis godt kjent - og beryktet - i kraft av sitt embete. Legg merke til at det ikke står at Jesus vil eller ønsker å ta inn hos ham, men at han må. Hva som ligger i dette *må*, har det vært spekulert mye over.

Sakkeus' reaksjon (v 6) tyder på at Jesus har truffet en streng hos mannen, sett hva som har drevet ham opp i treet. Og selvsagt lar ikke reaksjonen vente på seg (v 7). Måltidsfellesskap hadde - og har fremdeles - en helt annen betydning i Midt-Østen enn hos oss. Å si ja til et måltid er ikke bare et ja til det måltidet, men et ja til personen, et uttrykk for et fellesskap på det personlige planet. Tilsvarende er et nei ikke bare en avvisning av maten, men av personen selv, et klart signal om at man ikke ønsker å ha noen form for fellesskap med den andre. Det er en regelrett fornærmelse mot den andre parten (Kanskje noe å huske for prosaiske nordmenn som blir invitert på et glass te eller kaffe når man er på reise i dagens Midt-Østen!).

Måltidsfellesskapet med Jesus fører til en regelrett omvendelse hos Sakkeus (v 8). Han vil gjøre opp for seg - og det med god margin. Er det som belønning for dette at Jesus sier at frelsen er kommet til Sakkeus' hus (v 9)? Neppe! Sakkeus' vilje til å gjøre opp er heller følgen av enn årsaken til frelsen. Det er gjerningene som viser troen, for en tro som

ikke gir seg utslag i gjerninger, er en død tro. Jfr. hva Jakob skriver i sitt brev. Jeg har mer enn én gang takket Gud for at ikke Luther fikk kastet det brevet ut av NT!

V 10 er en programmerklæring fra Jesu side, en programmerklæring han har formulert på ulike vis i ulike sammenhenger, men som hele tiden har den samme kjernen: Der synden er- og bekjennes, der gis frelsen - og derfor er det her prekenen begynner - og slutter.

## Til prekenen:

Sakkeus-hendelsen er lett å male med sterke farger for tilhørerne. Barn elsker denne fortellingen. Voksne lar seg også lett rive med av en beskrivelse som lar dem se hele scenen for deres indre øye. Våg å dramatisere! Hva er det som har gjort Sakkeus til den han er? Er det hevnløst? At han var liten av vekst, ville neppe vært noe poeng, om ikke han hadde vært mer enn alminnelig småvokst og skilt seg klart ut fra de andre, med andre ord et klart mobbeoffer i enhver gutteflokk. Det er lett å tenke seg den småvokstes barn- og ungdom som en lang serie tap og nederlag som han har ønsket å ta igjen for. Hos romerne har han fått denne sjansen, og nå er det de andre som får gjennomgå. Sakkeus får sin hevn! Men hva har han igjen for det? En solid formue, javel, men hva så? Formuen er skaffet til veie ved misbruk av en stilling som er betrodde ham, og folke-mengdens hat og forakt fikk han merke til stadighet. Lykkelig var han tydeligvis ikke. Det virker tvert om ganske desperat der den ærverdige tolldistriktssjefen klatrer opp i treet som en annen guttunge. Jo, det kunne nok være lett å forstå Sakkeus. Det kunne vært lett å forstå hvorfor Sakkeus har brukt sin stilling som han har gjort. Det er i det hele tatt lett å forstå at mennesker ut fra opplevelser og følelser velger å gjøre ting, og mange mener at nettopp derfor bør vi la være å sette grenser for dem. Men det hjelper ikke noen om vi forstår dem nærmest i hjel, om vi ikke hjelper dem til å endre kurs når de lever på kollisjonskurs med rett og galt, uansett hvilket livsområde det er snakk om.

Vi får ikke vite hva Jesus og Sakkeus snakker sammen om, men gjennom samværet med Jesus skjer det noe med Sakkeus, og han tar et radikalt oppgjør med sin fortid. Det er helt klart

at like lite som Jesus fordømmer Sakkeus, like lite "forstår" og unnskylder Han ham.

Folkemengdens fordømmelse av Sakkeus er ikke noen mindre synd enn den mannen selv har begått! Hvem av dem var villig til å gi ham en sjanse til å begynne på nytt? - og hvem av oss er villige til å gi et menneske en sjanse? Vi glemmer at i Guds øyne står vi på like fot, både de hvis synd er åpenbar, og som derfor er utstøtt av det gode selskap, og de som lever et s.k. pent og pyntelig liv. Er der en eneste av oss som kan si at vi aldri har krenket et annet menneske? - at vi aldri har tatt oss til rette på en annens bekostning? - at vi aldri har sviktet et menneske som trengte oss?

Prekenens må denne søndagen må være å gi menigheten en opplevelse av at Jesus fremdeles søker etter fortapte syndere for å frelse dem, også i Norge i 2010. I dag er det til oss - predikanten inkludert! - ikke til "de andre", Han sier: "Jeg må ta inn hos deg!" - fordi Han ser det også vår tids mennesker som gjør "så godt vi kan", glemmer: Dersom vi mister Ham av syne, er vi like fortapt som noen i folkemengden kunne dømt Sakkeus til å være. Men med Jesus lever vi allerede her og nå i den samme frelsens virkelighet som Sakkeus fikk oppleve.

### Til gudstjenesten:

Sakkeus-teksten er en taknemlig tekst for en familiegudstjeneste. Den er lett å dramatisere, og barna lever seg lett inn i teksten. Det er heller ikke vanskelig å få barna til å fatte poenget, nemlig at Jesus vil være deres venn - jeg hadde nesten sagt i gode og vonde dager. Engasjer barna til både inn- og utgangsprosejng - og gjerne også en evangelieprosejng. Hva med et samarbeid med søndagsskole, trosopplæring eller en barneforening for å få noen av de større barna til å skrive forbønner. Ta gjerne et par barn med fram til alteret for å be de bønnene de har skrevet.

Samtidig er det en dag der det er naturlig å dekke Kirkens festbord (som en luthersk kirke i henhold til Augustana, artikkel 28 skal gjøre hver søndag og helligdag - og ellers så ofte som noen ber om det!) og innby menigheten til det bordfelleskapet Sakkeus fikk oppleve sammen med Jesus. Der er ingen motsetning mellom disse to innfallsvinklene til gudstjenesten,

familiegudstjenesten og messen. De lar seg godt kombinere, og nettopp bordfelleskapet er et poeng som barna lett fatter. Sjelden har jeg hørt så mye god, genuin luthersk, bibelsk - og katolsk/ortodoks - nattverdsteologi som nettopp fra barnemunn! Og hvem vet? Kanskje finnes det også blant foreldrene en og annen Sakkeus som med barna som dekke kommer til kirken med en dyp lengsel etter et fellesskap som kan bety en ny start i livet. Har vi rett til å ta sjansen på å la en slik gå tomhendt bort, fordi vi var redde for å støte noen? Nettopp hjemkommet fra et opphold (som ble noe lengre enn planlagt pga. vulkanutbruddet på Island) i Syria slår det meg nok en gang at det er nettopp når Kirken våger å være tydelig på sin egenart, at den når ut, spesielt til de unge. Det var en opplevelse å få medvirke ved en gudstjeneste i en melkittisk (gresk-katolsk) kirke der ungdom strømmet fram til det hellige måltidet med en inderlighet vi gjerne kunne ta lærdom av her hjemme også.

### Salmeforslag:

Åpning: 667

Hovedsalm: 891 (bibelsk salme. Min erfaring er at barn elsker de bibelske salmene med sine gjentatte omkved.)

Før prekenen: Bruk gjerne et halleluja-vers som salme før prekenen, spesielt ved familiegudstjeneste, og nyt jubelen i barnas halleluja-rop! Om det ikke er familiegudstjeneste, kan det være godt for de voksne også å få synge et skikkelig halleluja.

Etter prekenen: 17

Før nattverden: 648

Under nattverden: 642

Utgang: 525

**EYOLF BERG**  
Prest / red. sekr.





#### 4. søndag etter pinse

20. juni 2010

Lesetekster: Jes 65,1-2 og 1Pet 5,5b-11

Prekentekest: Luk 15-11-32

#### Til dagen

Kirkens vekstperiode er i gang, og målet er å finne næring til det kristne livet og til kirkens modning og vekst. Denne søndagen møter vi den bortkomne sønn i prekentekest, og både denne teksten og lesetekstene peker i retning av det som kan skje med oss i livet, at vi forviler oss bort, ødelegger livet og arven vi har fått. Men det glade og gode budskapet som skal utbroderes, er at Gud er aktiv i sin nåde og oppsøker det som er fortaapt.

#### Til teksten

I kapittel 15 i Lukas-evangeliet forteller Jesus tre lignelser som egentlig handler om det samme, noe/noen som var mistet eller blitt borte. Bakgrunnen var at fariseerne og de skriftlærde var misfornøyde med at Jesus var sammen med tollere og syndere. Lignelsene skal gi disse selvrettferdige menneskene noe å tenke på. Først forteller han de to korte lignelsene om sauene og sølvmynten; så forteller han liknelsen om faren og de to sønnene. Den yngste sønnen ber om å få utdelt sin arv, og det var ikke uvanlig på denne tiden at man fikk arven allerede mens faren levde. Den eldste fikk to tredjedeler mens resten skulle deles. Men denne yngste sønnen reiser hjemmefra, og det er da alt går over styr. Han ble til slutt satt til å passe svin, etter all sannsynlighet hos en hedning siden jøder så på svin som urene dyr. Jobben med å passe svin var derfor en særdeles uverdigg jobb for en jøde. Han spiste belgfrukter som var dyrefor og ikke mat for mennesker, og han var totalt overlatt til seg selv.

Men midt i elendigheten "kommer han til seg selv"; han så de faktiske forholdene, både der hvor han selv var, og hvordan det var hjemme hos faren. Og han så muligheten til å bli "leiekar" for faren; det var en lønnet arbeider, ikke en slave. Men først ville han bekjenne sine uansvarlige og tåpelige handlinger. Farens reaksjon da sønnen kom hjem, er uventet. En skulle tro han ville være sint og skuffet over sønnens ville liv, men i stedet er han bare glad for å se sønnen sin igjen. Han verken bebreider

eller anklager den ville arvingen. Og da sønnen bekjenner hva han har gjort, er det akkurat som faren ikke hører det. Men kanskje det er nettopp fordi sønnen virkelig angrer, at faren utbryter: *Denne sønnen min var død og er blitt levende; han var kommet bort og er funnet igjen.* Og sønnen, som hadde tenkt å be om å få bli leiekar, får aldri spurt om det, kanskje fordi han fra første stund fikk merke at han var mye mer enn en arbeider; han var sønn. Og som sønn blir han feiret i festen den samme kvelden.

Den eldre broren reagerer negativt på det hele. Han tenkte som den bortkomne sønnen selv tidligere gjorde, at på grunn av det han hadde gjort i utlandet var han ikke verdig til å bli tatt inn i varmen igjen. Og han er skuffet over at han som trofast har jobbet og tjent for faren, ikke har fått noe tilsvarende fest. Det er ikke vanskelig å forstå ham, men faren svarer at han ikke på samme måte trenger denne feiringen, for han har jo alltid vært der og har tilgang på alle de goder faren råder over. Han har ikke levd på den samme ville måten; han var aldri tapt. Men eldstebroren klarer ikke å se det på denne måten.

Vi får ikke vite noen ting om fariseernes og de skriftlærdes reaksjoner på Jesu tre lignelser. Men de må ha fått noe å tenke på når Jesus så tydelig gir sin støtte til tollere og syndere og andre som var utstøtt.

#### Til prekenen

Vi har å gjøre med en klassiker i verdenslitteraturen denne søndagen. Mange opplever den som den vakreste av Jesu lignelser. Og vi kan nok fortsatt regne med at mange, mange kjenner fortellingen fra før. Det er fordi de er blitt den fortalt, kanskje helt fra de var små. Sånn er det med meg, og det er nok også noe av det som gjør at så mange er så glad i denne lignelsen. Når det så er vår oppgave å holde preken over denne teksten, er det kanskje flere som klør seg i hodet og lurar på hva nytt de skal komme med til en så kjent fortelling. Til dette vil jeg for det første si at det er en enorm ressurs i gudstjenestefellesskapet at vi samles om en tekst som mange kjenner godt, og som mange har et forhold til. Det gir muligheter for predikant og menighet til å være sammen i dette på en annen måte enn om predikanten skulle utlegge en mer ukjent tekst. For det

andre vil jeg si at predikanter må være seg bevisst sitt ansvar å bringe denne vakre lignelsen videre, fortelle den til stadig flere.

Og jeg tenker særlig på de steder hvor barn er med i gudstjenesten denne dagen. Kanskje de hører lignelsen for aller første gang? Eller kanskje de får en fantastisk opplevelse i kirken denne dagen, for presten fortalte en fortelling som han eller hun hadde hørt før! Gjenkjenning gjør barn engasjerte. Men en ting er i alle fall sikkert: Denne lignelsen må fortelles videre til stadig nye generasjoner for at den fortsatt skal være så godt kjent som vi opplever den er i dag. Det kan også sitte voksne i kirken denne dagen som hører fortellingen for første gang. Eller det kan være mennesker i fellesskapet som nettopp har vært bortkomne på den ene eller andre måten, som opplever at lignelsen handler om seg selv.

Vi har å gjøre med en lignelse som taler veldig godt for seg selv denne dagen. Den har bilder som lett gjenskapes inni oss. Selve handlingen er lett å følge, også for barn. Men det er en forholdsvis lang tekst. Derfor vil jeg oppfordre alle som skal lese preteksten for menigheten denne dagen, å gjøre det rolig og tydelig og gi alle tilhørerne mulighet til å henge med og skape seg sine egne bilder mens teksten blir lest. Jeg vil også legge vekt på å åpne denne fortellingen mest mulig for tilhørerne og ikke forsøke å tvinge dem inn i en felles forståelsesramme. For det er ulike måter å forstå og lese denne teksten. Det er ulike ting som kan bli hørt når lignelsen blir lest.

Den vanligste måten å lese og forstå teksten er vel forestillingen om den som har falt fra troen og holdt seg borte fra menighetens fellesskap. Livet ble levd uansvarlig og til skade for både seg selv og nesten. Men så kom erkjennelsens øyeblikk, og vedkomne vender tilbake til troen og til fellesskapet i Guds hus. Men det finns også andre muligheter for å tolke lignelsen. I boken "Jesus fra Nasaret" skriver Pave Benedikt XVI om kirkefedrenes forståelse av denne lignelsen. De tolket lignelsen eksistensielt, og uttrykkene *land langt borte* og *kom til seg selv* forstår de i indre kategorier - altså at lignelsen beskriver en indre reise hvor søken etter grenseløs frihet til slutt driver sønnen til slave-ri. For *menneskets natur er bærer av retning og normer, og det å bli ett med denne retningen og*

*disse normene innenfra, er det som gir sann frihet. Å komme til seg selv* betyr derfor en selvstendig forståelse av sin egen situasjon, at den friheten man søkte aldri kunne bli virkelig frihet og å se at farshuset er det eneste stedet sønnen blir fri.

Men uansett hvordan lignelsen blir tolket eller forstått, mener jeg det er predikantens oppgave å peke på hvem det er som egentlig er hovedpersonen. Det er verken den ene eller den andre sønnen, men faren selv. Det blir tydelig allerede fra begynnelsen: "*En mann hadde to sønner.*" Og det er sannsynligvis ingen av de to sønnene som er grunnen til at lignelsen oppleves så vakker, men måten faren tar i mot den av sønnene som hadde sløst bort arven og levd et vilt liv. Det virker som om den eneste følelse faren har, er kjærlighet. Ingen fordømmelse, ingen vilkår, ingen karantenetid, men umiddelbar velkomst og grenseløs inkludering. Faren i lignelsen er et talende og godt bilde på Gud, og det har vært med å gi frihet til mange mennesker når de har hørt denne lignelsen bli forkynt. Derfor er det godt mulig å åpne opp for ulike forståelser av de to sønnene og dvele ved dette for å plassere seg selv inn i dette bildet. Men en kommer ikke utenom å peke på Guds nåde og åpner armer denne dagen. Gud som den som ser hver enkelt når vi enda er langt borte, og løper oss i møte med overøsende kjærlighet. Derfor vil jeg sterkt anbefale at nådens bord dekkes denne dagen, slik at bortkomne sønner og døtre kan få komme hjem og møte vår himmelske Far som står med åpne armer og sier: *Kom for alt er ferdig!*

**LISE HORN**  
Kapellan i Stokke



# FRA BISPEDØMMERÅDENE OG KIRKEDEPARTEMENTET

## SØKERE

### Borg bispedømme

*Følgende har søkt embetet som prost i Nedre Romerike prosti i Borg bispedømme. Det er 10 søkere til embetet:*

Beisvåg, Ola, sokneprest i Grorud sokn, Oslo, f. 1949

Flæten, Ole Jacob, sokneprest i Lillestrøm prestegjeld, Strømmen, f. 1953

Fylling, Harald Pedersen, menighetsprest i Fjell sokn, Kolltveit, f. 1954

Mann, f. 1958

Herdieckerhoff, Ernst-Modest, sokneprest i Skårer sokn, Lørenskog, f. 1964

Lalim, Torstein, administrerende direktør ved Diakonissehuset Lovisenberg, Drammen, f. 1958

Petersson, Ragnar, prost i Solør prosti, Flisa, f. 1956

Selvik, Trond Tveit, sokneprest i Hamar Domkirkesokn, Hamar, f. 1948

Sigurdsen, Aud, fung. sokneprest i Kampen menighet, Oslo, f. 1953

Sveinall, Gaut, prostiprest i Østre Romerike prosti, Fetsund, f. 1955

## LEDIGE STILLINGER

### Agder og Telemark bispedømme

*Vikarprest i Aust-Telemark prosti med Bø som tenestestad. Årsvikariat - Agder og Telemark bispedømme.*

Det er i perioden 1. august 2010 til 31. juli 2011 ledig stilling som vikarprest i Aust-Telemark prosti med Bø sokn som tenestestad grunna vakanse.

Bø i Telemark har 5.500 innbyggjarar. Bø Sokn samsvarar geografisk med Bø kommune. I Bø kyrkje er det gudsteneste kvar søn- og helgedag. Det er årleg om lag 50 dåp, 50 konfirmantar, 10 vigslar og 50 gravferder i Bø. I soknet er det eit omfattande barne- og ungdomsarbeid knytta til søndagsskule, kor-skule, speidar og ungdomssamlingar m.m. Det er eit godt samarbeid med Bø Normisjon som driv bedehus med mange aktivitetar.

Det blir stilt særleg krav til samlivsform i tråd med Arbeidsmiljøloven § 13.3.3.

Stillingen vert lønna i kode 0922, lønnstrinn 50-69. Pensjonsinnskot. Godtgjersle etter gjeldande satsar.

Nærare opplysningar om stillinga kan ein få ved å vende seg til Agder og Telemark bispedømmekontor v/personalsjef Torbjørn Køhn tlf. 38105129 eller prosten i Aust-Telemark, Bjarne Sveinall tlf. 35061046.

Vi ynskjer helst elektroniske søknadar med CV, vitnemål og referansar levert via det elektroniske søkarsystemet vårt. Det vert vist til heimesidene til Agder og Telemark bispedømme på [www.kirken.no/agder](http://www.kirken.no/agder).

For informasjon om søknadsprosedyre, kontakt konsulent Grethe Ruud Hansen tlf. 38 10 51 47.

Skriftleg søknad kan sendast til: Postboks 208, 4662 Kristiansand

*Frist for å søkje på stillinga er 14.05.2010.*

**Returadresse:**  
Luther Forlag  
Grensen 3  
0159 OSLO

**UTKOMMER** annenhver uke på Luther Forlag og redigeres av professor Harald Hegstad, kapellan Sunniva Gylver, universitetslektor Sjur Isaksen og prost Jan Otto Myrseth.

### REDAKSJON

Luthersk Kirketidende, v/Eyolf Berg,  
Luther Forlag, Grensen 3, 0159 OSLO.  
Red. sekr.: Eyolf Berg.  
Tlf. 91 17 65 37.  
*e-post: [redaksjon.lk@lutherforlag.no](mailto:redaksjon.lk@lutherforlag.no)*

**LESERINNLEGG** til Luthersk Kirketidende mottas med takk og kan sendes til ovenstående e-postadresse.

### ABONNEMENT, ADRESSEENDRING O.L.:

Luthersk Kirketidende v/Eyolf Berg,  
Luther Forlag, Grensen 3, 0159 OSLO.  
Tlf. 91 17 65 37.  
*e-post: [redaksjon.lk@lutherforlag.no](mailto:redaksjon.lk@lutherforlag.no)*

Pris kr. 550,- pr. år for Norge. Utlandet kr. 750,- pr. år.  
Abonnementet inkluderer Halvårsskrift for Praktisk Teologi (2 numre pr. år).  
Kontonummer: 3000.14.73669

### ANNONSEPRISER

Det er muligheter for følgende 7 annonsemoduler i LK:

1. *1/2 kvartside* (Høyde 42 mm, bredde 61 mm) kr 750,- +mva
  2. *Kvartside* (Høyde 42 mm, bredde 127 mm) kr. 1000,- +mva
  3. *Halvside* (Høyde 177 mm, bredde 61 mm) kr. 2000,- +mva
  4. *Halvside* (Høyde 85 mm, bredde 127 mm) kr. 2000,- +mva
  5. *3/4 side* (Høyde 130 mm, bredde 127 mm) kr 2500,- +mva
  6. *Helside* (Høyde 177 mm, bredde 127 mm) kr. 3000,- +mva
  7. *Dobbelside* (Høyde 177 mm, bredde 2x127 mm) kr. 5000,- +mva
- Overstående priser gjelder s/hv-annonser. Tillegg for farger: kr. 1500,- +mva

ISSN 0332-5431

