

# Delinnstilling med anbefalinger

---

Prøveprosjektet «Utvidet tros- og  
livssynsbetjening i Forsvaret»

**18.12.2015**

## **Innledning**

Prøveprosjektet «Utvidet tros- og livssynsbetjening i Forsvaret» overleverer herved sin delinnstilling i kortform med anbefalinger angående prosjektets hovedleveranser. Prosjektet har i første halvdel av prosjektperioden holdt et spesielt fokus på ordninger for betjening og tilretteleggelse. Prosjektet har særskilt analysert prinsipielle og praktiske modeller og legger herved frem anbefalinger som vi mener bør være førende for Forsvarets videre arbeid med å tilrettelegge for sitt personells utøvelse av tro og livssyn i deres tjeneste på Forsvarets verdigrunnlag i fred, krise og krig.

Denne delinnstillingen vil være en viktig del av den innstilling med evalueringer og anbefalinger på flere områder som prosjektet ifølge prosjektplanen skal levere innen utgangen av juni neste år.

## **Bakgrunn for Forsvarets tros- og livssynsprosjekt**

Forarbeidet med å justere det nåværende Feltprestkorps (FPK) til å kunne omfatte yrkestilsatt kvalifisert personell fra et videre spekter av tros- og livssynssamfunn har pågått over lengre tid. Feltprosten har fra 2007 initiert flere studieprosjekter om hvordan man best kan betjene et økende mangfold av tro og livssyn blant tjenestegjørende og tilsatte i Forsvaret.<sup>1</sup>

Landskonferansen for de tillitsvalgte (TMO) har gjort flere vedtak angående utøvelse og betjening av et tros- og livssynsmangfold blant de tjenestegjørende.<sup>2</sup> Grunnlovsendringene i 2012 endret forholdet mellom Staten og Den norske kirke og fastslo at alle tros- og livssynssamfunn skal understøttes på lik linje. Det regjeringsoppnevnte Tros- og livssynspolitiske utvalget, anbefalte i sin innstilling (NOU 2013:1) at "det fortsatt bør være fast ansatt tros- og livssynspersonell i Forsvaret, men at det bør tilsettes religiøse representanter i Forsvaret fra andre religioner i tillegg til de kristne prestene og pastorene. I tillegg bør det vurderes stillinger for livssynsrådgivere"<sup>3</sup> Forsvarsdepartementets hørings svar til innstillingen (29.8.2013) anga departementets syn på den videre utvikling av tros- og livssynsdimensjonen i Forsvaret.<sup>4</sup>

Regjeringen foreslo i Statsbudsjettet for 2014 at "Feltprestkorpset vil i 2014, som et ledd i arbeidet med oppfølgingen av endringene i Grl. § 16, initiere et prøveprosjekt med tros- og

---

<sup>1</sup> «Gode holdninger til religions- og livssynsmangfoldet i det norske forsvaret» (2009), «Religiøst mangfold og militær enhet» (2009), «Innstilling fra Feltprestkorpsets strategiutvalg stat/kirke» (2012), «Innstilling fra Feltprestkorpsets utvalg for tilsynsordninger, kompetansekrav, rekruttering og stillingskategorier», i kortform: «Strat II» og dens «Delinnstilling kompetansekrav» (begge 2013) og «Strategiutvalg III» (2015).

<sup>2</sup> 2008: «prinsippet om at alle vernepliktige måtte ha tilgang til en åndelig veileder innenfor sin religion.» 2014: TMO «forventer at Feltprestkorpset fortsetter å videreutvikle evnen til å understøtte andre tros- og livssynssamfunn på lik linje med Den norske kirke.»

<sup>3</sup> (NOU 2013:1, pkt. 15.4.3).

<sup>4</sup> Av overordnede perspektiver nevnes at departementet legger til grunn at tro og livssyn skal ha en naturlig plass i Forsvaret og at det skal aktivt legges til rette for personellens tros- og livssynspraksis. Synliggjøring av tro og livssyn er et bidrag til å styrke mangfoldet i Forsvaret. Departementet så seg ikke tjent med en livssynsuaavhengig førstelinjetjeneste. Personellet skal ha en tydelig forankring og tjenestegjør med grunnlag i autorisasjon fra eget tros- eller livssynssamfunn. Når det gjelder den organisatoriske tilknytning skal tros- og livssynstjenesten fortsatt organiseres i en egen enhet i Forsvaret. Departementet ønsker derfor å utvide bestemmelsen om at prester og forstandere i registrerte trossamfunn er pliktige til å gjøre tjeneste som feltprester i Forsvaret (Vernepliktsloven § 3, 4 avsnitt) til å gjelde sertifisert/ordinert tros- og livssynspersonell.

livssynsrådgivere med spesialkunnskap innenfor islam og livssynshumanisme. Prosjektet vil avsluttes og evalueres etter tre år. Prosjektet vil ytterligere styrke Feltprestkorpsets evne til å betjene Forsvarets personell, uavhengig av livssynstilhørighet".<sup>5</sup> Prosjektet gjennomføres i regi av Fagavdelingen i FPK med kirke- og religionsrådgiveren i en prosjektlederfunksjon. Sjef fagavdelingen har det overordnede ansvar for prosjektet overfor sjef FPK. Stillingene ble utlyst i begynnelsen av 2014. Søkergrunlaget var meget godt og innstillingen var klar på vårparten. Grunnet sikkerhetsklareringsprosessen ble det bestemt at prosjektet skulle starte opp 1. januar 2015. Prosjektets varighet er 24 måneder.

### **Prosjektets hensikt og hovedoppdrag**

I følge prosjektbeskrivelsen er prosjektets hensikt at «Prøveprosjektet skal på bakgrunn av erfaringsinnhenting og analyse resultere i en begrunnet innstilling med anbefaling med tanke på en hensiktsmessig utvidelse av tros- og livssynsmessig ivaretagelse av forsvarers personell med hovedfokus på islam og livssynshumanisme».

Blant prosjektets oppdrag ansees følgende å være hovedoppdrag:

1. Bidra i den videre utredning av Forsvarets fremtidige ordning for tros- og livssynsutøvelse, med spesielt henblikk på islam og livssynshumanisme.
2. Analyser særskilt hvordan betjening og tilretteleggelse skal organiseres med tanke på den for framtiden anbefalte korpsstruktur, herunder stillingskategorier, hvorvidt det skal være heltidsstillinger eller deltidstillinger og hvorvidt stillingene skal være militære eller sivile.
3. Analyser og drøft spørsmål knyttet til autorisering/sertifisering og tilsyn samt et Feltprostens samarbeidsråd.
4. På grunnlag av erfaring i prosjektperioden, analysen og drøftingen skal det i en innstilling gis anbefalinger for det videre arbeidet.

Halvveis i prosjektperioden har prosjektets deltakere gjennomført besøk eller hospiteringer ved et strategisk og geografisk utvalg av nasjonale staber, militære skoler og avdelinger/baser innen de tre forsvarsgrenene samt besøk ved det nederlandske forsvars tros- og livssynstjeneste som en del av sin erfaringsinnhenting. Prosjektet har gjennom lesning og samtale studert tidligere prosjekters analyser og innstillinger, i første rekke innen det norske forsvaret, men også tidligere studier av den militære tros- og livssynstjenesten i Sverige, Tyskland og Nederland samt tjenesten ved norske helseforetak. Det er opprettet strategisk kontakt med organisasjoner som Human-Etisk Forbund og Islamsk Råd Norge hvor temaer som hva det vil si å være sendeorganisasjon, innhold og gjennomføring av autorisasjon/sertifisering og tilsyn blir drøftet.

---

<sup>5</sup> Prop.1 S (2013-2014) s. 85, Forsvarsdepartementet. Kap. 1725 Fellesinstitusjoner og -utgifter under Forsvarsstaben.

## Prosjektets tidsplan

Planen for prøveprosjektet er et levende dokument. Den justeres etter hvert som prosjektet går framover. Planen deler opp prosjektet i perioder med hver sine målbilder/leveranser.

Prosjektet har hatt god framdrift dette første året når det gjelder erfaringsinnhenting og fortløpende analysearbeid. Eksterne påvirkninger på prosjektet dette året har vært

ikrafttreddelsen av ny tjenesteordning for feltprester<sup>6</sup>, Feltprostens innspill til Forsvarssjefens militærfaglige Råd og Feltprostens Strategiutvalg IIIs arbeid mot en omstilling av FPK.

Prosjektet bidro etter invitasjon fra Feltprosten til hans innspill til Forsvarssjefen, noe som akselererte analysearbeidet og gjennomtenkningen av sannsynlige anbefalinger. Prosjektet har i høst kunnet utveksle synspunkter med Strat III-utvalget og nytt godt av innsyn i deler av deres arbeidsmateriale. Der hvor analysen og anbefalingene har vært sammenfallende, har prosjektet fått anledning til å gjøre seg bruk av deres tekst. Dette har ført til at prosjektet etter anmodning fra Feltprosten ser seg i stand til å fremskynde sin leveranse «Delkonklusjon med anbefalinger på prosjektets hovedoppdrag» med to måneder til 18.12.2015.

## Anbefalingenes forankringer

Prosjektets anbefalinger er forankret i Grunnlovens § 16 (2012), Den europeiske menneskerettighetskonvensjon<sup>7</sup>, Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv., Haagkonvensjonen av 1907<sup>8</sup>, Genèvekonvensjonene av 1949 med Tilleggsprotokoller og Vernepliktsloven av 17. juli 1953. Anbefalingene bygger særlig på Tjenesteordning for feltprester (Kgl. Res. 10. april 2015) og vernepliktslovens bestemmelser om feltpresttjenesten. Prosjektet kjenner til arbeidet med ny lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret og har gitt innspill til Feltprostens høringssvar som prosjektet støtter.

Staten utøver i henhold til Grl. § 16 ikke-religiøs virksomhet, men har et ansvar for tilrettelegging for fri tros- og livssynsutøvelse i samfunnet og i de offentlige institusjonene. I Forsvaret betyr dette at tros- og livssynstjenesten må organiseres slik at de tilsatte representantene fra ulike tros- og livssynsorganisasjoner (heretter «sendeorganisasjoner») gis fullgod mulighet til å betjene egne og tilrettelegge for andre, slik at alt personell i Forsvaret kan utøve sin tro eller livssyn på et personlig, kollektivt og institusjonelt plan.

Prosjektet understreker at tros- og livssynstjenesten fortsatt må forankres utenfor Staten/Forsvaret. Forsvaret må derfor inngå avtaler med de ulike sendeorganisasjonene som stiller tros- og livssynspersonell til tjeneste i Forsvaret.

---

<sup>6</sup> Fastsatt ved kongelig resolusjon i statsråd 10. april 2015, med ikrafttredelse fra samme dato.

<sup>7</sup> inkorporert som nasjonal rett ved LOV-1999-05-21-30, Menneskerettighetsloven

<sup>8</sup> Artikkel 18

## **Anbefalinger**

### **Om organiseringen av ny avdeling**

#### **1. Prosjektet anbefaler at tros- og livssynstjenesten organiseres i én, militær avdeling.**

Prosjektet har i sitt arbeid analysert tidligere utredningers drøftinger og deres anbefalinger angående ny avdelingsstruktur. Prosjektet har også ved besøk og samtaler innhentet og analysert erfaringer fra andre lands militære tros- og livssynstjenester. Prosjektet har så drøftet fordeler og utfordringer ved disse, sett opp mot den mest sannsynlige utviklingen av det norske forsvar på nær og mellomlang sikt.

Prosjektet konkluderer med at det vil støtte de tidligere anbefalingene som har holdt fram at for å maksimere effekten av den nye avdelingens antatte samlede ressursvolum, bør den utvidete tros- og livssynstjenesten fortsatt organiseres i én avdeling innenfor Forsvarets militære organisasjon.

#### **2. Prosjektet anbefaler at sjefen for tros- og livssynstjenesten også i fremtiden må kunne lede og styre tjenesten slik at den ressursen som de ansatte representerer blir mest mulig tilgjengelig og effektiv for personellet i de ulike avdelingene i Forsvaret.**

Sjefen for tros- og livssynstjenesten bør disponere og forvalte personellet og de stillinger som er knyttet til tros- og livssynstjenesten. Dersom Forsvaret organiserer seg på en slik måte at sjefen for tros- og livssynstjenesten ikke gis et formelt arbeidsgiveransvar, er det viktig å instruksfeste myndigheten han har til å forvalte personell og stillinger.

### **Om personellet i ny avdeling**

#### **3. Prosjektet anbefaler at kvalifisert personell fra registrerte tros- og livssynssamfunn tilsettes i fortrinnsvis militære heltidsstillinger.**

Staten skal understøtte andre tros- og livssynssamfunn på lik linje med Den norske kirke, noe som ble understreket med grunnlovsendringene i 2012. Den viktigste forandringen som er påkrevd er at personellsammensetningen i avdelingen må omfatte ansatte med tilhørighet til andre tros- og livssynssamfunn enn Den norske kirke. Dette må gjøres for at tros- og livssynsavdelingen i større grad enn i dag skal kunne betjene tjenestegjørende og tilsatte som representerer et større mangfold innen tro- og livssyn med gudstjenester, bønn, seremonier og kasualia i samsvar med individuelle behov og kollektive og institusjonelle tradisjoner.

For å virkeliggjøre formålet om at det er de tjenestegjørende og tilsattes behov for tros- og livssynsbetjening som skal være dimensjonerende for tros- og livssynstjenesten er det ikke til å komme forbi at det må til en reell justering av den nåværende sammensetningen i FPK. Prosjektet anbefaler at Feltprosten umiddelbart og fortløpende vurderer aktuelle stillinger som blir ledige og legger søknadsprosessen til rette for personell med en annen tilhørighet enn Den norske kirke. For å komme raskt i gang med en justering av nåværende avdeling anbefaler prosjektet at Feltprosten legger til rette for at det senest fra 1.1.2017 kan tilsettes personell

med bakgrunn fra islam og livssynshumanisme. For å skape et tjenestemiljø i en oppstartsfase anbefaler prosjektet at det tilsettes mer enn en fra hver av disse to konfesjonene.

Prosjektet anbefaler at de tilsatte fortsatt skal ha militær status, grad og uniform. Prosjektet har i sin vurdering kommet fram til at det også i framtiden vil være fordelaktig å opprettholde uniformeringen av tros- og livssynspersonellet. Prosjektet tar Forsvarets arbeid med militærordningen til etterretning og tar ikke stilling til om personellet bør tilhøre kategorien OF eller OR.

Prosjektet har i sin anbefaling om heltidsstillinger lagt vekt på de positive erfaringer som er gjort i løpet av de årene FPK har eksistert med daglig tilstedeværelse i garnison/base/stasjon, på øvelser og seilinger og under operasjoner i inn- og utland i fred, krise og krig. Prosjektet har i sin vurdering av den svenske betjeningsstrukturen merket seg vanskelighetene prester i sivile stift og menigheter kan ha med å få nok tjenestetid til den militære avdeling de har ansvar for å betjene.

Tros- og livssynspersonellet må tilfredsstille Forsvarets krav til egnethet og være forpliktet på Forsvarets verdigrunnlag.

#### **4. Prosjektet anbefaler at det i tillegg bør inngås avtaler med tros- og livssynssamfunn om personell på kontraktsvilkår om enn i et begrenset antall.**

Selv med en økning av mangfoldet blant avdelingens faste tilsatte, vil det fortsatt være grupper av Forsvarets personell som ikke vil kunne bli betjent. Dette vil på den ene side kunne skyldes at antallet stillingshjemler ikke vil kunne dekke et stort nok mangfold og på den andre side at enkelte trossamfunn ikke har anledning til å stille personell på heltid til Forsvaret grunnet stort behov for å dekke egne sivile stillinger. For eksempel kan ikke katolske soldater få en fullgod religiøs betjening gjennom andre kristne feltprester. Geistlige fra dette og enkelte andre sendeorganisasjoner i en liknende situasjon har tidligere avtjent sin militære verneplikt som vernepliktig akademisk befal. Det vil være av stor betydning for tros- og livssynsbetjeningen i Forsvaret om Forsvaret inngår avtaler med slike sendeorganisasjoner om at deres personell kan tjenestegjøre på kontraktsvilkår. Forsvaret har allerede lang og positiv erfaring med slike avtaler om feltpresttjeneste i Heimevernet. Men det er viktig å understreke at kontraktspersonell, som de fast tilsatte, skal gjennomføre en helhetlig tjeneste og ivareta alt personell under sine tjenesteperioder.

Forsvaret vil imidlertid til enhver tid også omfatte personell som tilhører tros- og livssynssamfunn som ikke vil være representert i den organiserte tros- og livssynstjenesten, verken gjennom heltids- eller på kontraktstillinger. Forsvaret bør derfor i tillegg til yrkestilsatte og personell på kontrakt kunne inngå samarbeidsavtaler med geografisk lokale sertifiserte personer med sikte på at de kan betjene forsvarspersonell fra eget tros- og livssynssamfunn. En slik ordning bør sees på som et ikke-permanent supplement til den fast organiserte tjenesteordningen for tros- og livssynstjenesten.

## **5. Prosjektet anbefaler at sammensetningen av tros- og livssynspersonellet i størst mulig grad skal gjenspeile forsvarspersonellets tro eller livssyn.**

I følge Forsvarets verdigrunnlag av 1. juni 2015 skal Forsvaret gjenspeile samfunnets mangfold. På denne bakgrunn anbefaler prosjektet at sammensetningen av tros- og livssynspersonellet skal gjenspeile forsvarspersonellets tro eller livssyn.

Men kun å skulle legge de nominelle medlemskapsstallene til grunn vil gi et feilaktig bilde. Vi vet at Den norske kirkes medlemstall er høyere enn det som er reelt ettersom Dnk har særrettigheter når det gjelder medlemsregistrering. En av grunnene er at Dnk ikke opererer med aktiv innmelding, men automatisk registrerer barn hvor en av foreldrene er medlem av Dnk.

Omkring 75 % av befolkningen er i 2015 medlemmer i Den norske kirke, men tallet er på vei ned i tråd med at dåpstallet er synkende. Med en dåpsprosent nede i 60 prosent vil rundt 60 prosent av rekruttene være medlem av Den norske kirke om 20 år. Vi er i ferd med å bevege oss inn i en situasjon hvor Den norske kirkes demografiske posisjon ser ut til å svekkes signifikant.

Når det gjelder muslimer er situasjonen slik at det er ikke krav om å være medlem i noen moské for å kunne benytte seg av dens tjenester. Det antas at omtrent halvparten av muslimer bosatt i Norge ikke er medlemmer noe sted.

Når det gjelder livssynshumanister er heller ikke den nominelle medlemsandelen samsvarende med den reelle situasjonen. En befolkningsundersøkelse fra 2012 viser at mer enn dobbelt så mange enn de som i realiteten er medlemmer av Human-Etisk Forbund feilaktig tror at de er registrerte medlemmer. Det er dessuten en tendens til at sekularisme innebærer en individualisering uten ønske om noen organisasjonstilhørighet.

På denne bakgrunn anbefaler prosjektet at sammensetningen av tros- og livssynspersonellet ikke kun skal basere seg på nominelle medlemstall, men i større grad på forsvarspersonellets uttrykk for eget ståsted. Prosjektet anbefaler derfor at det i Forsvaret gis adgang til å gjennomføre undersøkelser om personellets tro og livssynspreferanser, gjerne som en del av andre undersøkelser som allerede finner sted.

## **6. Prosjektet anbefaler at de enkelte tros- og livssynssamfunn er sendeorganisasjoner med ansvar for sertifisering og tilsyn av sitt tros- og livssynspersonell.**

For å kvalitetssikre tros- og livssynspersonellet samt for å sikre deres forankring i deres respektive tros- og livssynssamfunn er det viktig at tilsatt personell både er sertifisert og står under tilsyn av egen sendeorganisasjon. Forankringen i en sendeorganisasjon er i tråd med «Tjenesteordning for feltprester». Med sertifisering forstås her sendeorganisasjonens godkjenning av personen for tjeneste i den nye avdelingen.

Tilsynet er primært et indre anliggende for tros- og livssynssamfunnene og må organiseres av de respektive samfunnene i samarbeid med sjefen for tros- og livssynstjenesten.

Tilsynsordningen i sendeorganisasjonene kan variere. Sendeorganisasjon uten egen fastlagt

tilsynstjeneste skal likevel ivareta tilsyn overfor sitt personell i avdelingen. En sendeorganisasjon kan også være en felles sammenslutning (organisasjon) av flere lokalforeninger av tros- eller livssynssamfunn. En slik organisasjon skal da kunne opptre som sendeorganisasjon med ansvar for sertifisering og tilsyn.

Avdelingssjefen skal ha en egen tilsynsprotokoll hvor de enkelte tilsynsordningene er samlet og hvor gjennomført tilsyn registreres.

#### **7. Prosjektet anbefaler at det etableres et avdelingssjefens kontaktforum.**

Avdelingssjefen vil ha behov for å holde kontakt med sendeorganisasjonene. Denne kontakten vil kunne være med den enkelte organisasjon når det gjelder bilaterale anliggender. Avdelingssjefen vil også kunne ha behov for å diskutere saker som angår den militære tros- og livssynstjenesten som helhet. Det bør derfor etableres faste kontaktpersoner innenfor de sendeorganisasjonene som til enhver tid har tros- og livssynspersonell knyttet til Forsvaret enten gjennom fast tilsetting eller på kontrakt. Disse kan være de samme personer som utfører tilsyn med sitt eget fagpersonell i Forsvaret, men må ikke nødvendigvis være det. Disse skal regelmessig møte avdelingssjefen for tros- og livssynstjenesten i et samlet forum for å utveksle informasjon og diskutere saker som har betydning for at forsvarets personell skal få et så godt tros- og livssynstilbud som mulig.

#### **Om kompetanse i ny avdeling**

#### **8. Prosjektet anbefaler at kravet til sivilt utdanningsnivå bør opprettholdes på masternivå ved en utvidelse med personell fra ulike tros- og livssynstradisjoner.**

Prosjektet ser det som nødvendig at nivåkravet til profesjonsfaglig kompetanse fortsatt må ligge høyt. Dette for å sikre en kvalitet på de tjenester avdelingens personell skal bidra med overfor Forsvarets personell. Prosjektet konkluderer med å anbefale at krav om masternivået videreføres som gjeldende. Imidlertid må skjønn utvises og kravet om masternivå bør ikke være absolutt. De respektive tros- og livssynssamfunnenes sertifiserte personer må også gjennomgå pålagt, tilstrekkelig, grunnleggende og videregående profesjonsfaglig og militærfaglig utdanning i Forsvaret.

#### **Om nødvendige endringer i ny avdeling**

#### **9. Prosjektet anbefaler endring i ordlyden i «Tjenesteordning for feltprester»**

«Tjenesteordning for feltprester» av 10. april 2015 åpner for at representanter for trossamfunn utenfor Den norske kirke nå kan gjøre tjeneste i Feltprestkorpset. Tjenesteordningens ordlyd er «Prester i Den norske kirke og prester og forstandere i registrerte trossamfunn kan tjenestegjøre som feltprester i Forsvaret.» Prosjektet anbefaler at ordlyden endres til «Prester i Den norske kirke og sertifisert personell i registrerte tros- og livssynssamfunn kan tjenestegjøre som tros- og livssynspersonell i Forsvaret.» Sertifisering av personellet foretas av sendeorganisasjonene.



## **10. Prosjektet anbefaler at ingen stillingskategorier i avdelingen (på leder-, mellomleder- eller avdelingsnivå) skal være forbeholdt én konfesjon.**

Prosjektet er av den oppfatning at lederen av tros- og livssynstjenesten, sjefsprestene for forsvarsgrenene og Heimevernet samt stabsprestene (FOH og Fagavdelingen) prinsipielt kan tilhøre en annen konfesjon enn Den norske kirke. I dag er Feltprosten i praksis en militær sjef og leder av driftsenheten FPK og har det faglige ansvaret for feltpresttjenesten. Sjefen for tros- og livssynstjenesten bør etter at avdelingen ikke lenger utgjør en driftsenhet fortsatt kunne disponere og forvalte personellet og de stillinger som er knyttet til denne tjenesten. For å utføre denne forvaltningsrollen er det ikke påkrevd at vedkommende tilhører en bestemt konfesjon. Prosjektet ser det som særdeles viktig at lederen fortsatt skal ha det faglige ansvaret for tros- og livssynstjenesten. Dette ansvaret kan ikke delegeres ut av den tros- og livssynsfaglige linjen. Prosjektet er av den klare formening at lederen må selv inneha faglig tros- og livssynskompetanse. Det vil også være en fordel om vedkommende har tjeneste- eller sågar ledererfaring fra et mangfoldsmiljø. En slik kompetanse kan man ikke foreskrive skal være forbeholdt én konfesjon. Endring i den tilsynsfunksjon som Feltprosten i dag utfører på vegne av tilsynshavende biskop overfor feltprester tilhørende Dnk vil måtte utredes av de berørte parter og kan delegeres til en annen enn lederen for tjenesten.

Personer i mellomlederstillingene vil som linjeledere i den kommende avdelingsstrukturen bli tillagt et større personellforvaltning- og lederansvar. Mellomlederne kan lede denne tjenesten også med personell fra andre tros- og livssynssamfunn enn hun selv representerer. For å utføre denne delen av deres tjeneste er det altså ikke påkrevd at de tilhører én bestemt konfesjon.

Prosjektet opplever dagens ordning med avdelingsprester som funksjonell, og mener at denne vil kunne være grunnmodellen også på nær og mellomlang sikt. Generelt er norske avdelinger så små at det også for fremtiden ikke vil være aktuelt med flere tros- og livssynspersonell ved de fleste avdelingene. Men for å sikre en snarlig oppstart av en utvidet tros- og livssynsbetjening skal det i regioner med flere stillinger være åpent for å tilsette personell med en annen bakgrunn enn Dnk. Derfor kan heller ikke stillingskategorien på avdelingsnivå være forbeholdt én konfesjon.

## **11. Prosjektet anbefaler at stillingsbetegnelser endres.**

For å synliggjøre justeringen i avdelingen vil en endring av stillingsbetegnelser være spesielt viktig for lederstillinger i avdelingen. I dag brukes «prest» som generisk begrep på geistlige stillinger i FPK. Dette begrepet opptrer i en rekke sammensetninger som for eksempel «feltprost», «stabsprest» og «sjefsprest». Allerede i dag benyttes begrepet «sjef FPK» som et ekvivalerende begrep til «feltprost». På dette grunnlag anbefaler prosjektet at denne stillingsbetegnelsen endres sammen med de andre nevnt ovenfor. Betegnelsene «feltprest», «stasjonsprest» og «sjøforsvarsprest» og liknende kan videreføres som samlebegrep for personell tilhørende et kristent trossamfunn.

Når det gjelder betegnelse på personell knyttet til stillinger for de to store tros- og livssynsgruppene utenfor kristne trossamfunn, islam og livssynshumanisme, vil dette avhenge av hvorvidt stillingene blir militære eller sivile. Dersom stillingene blir militære, vil

stillingsbetegnelser som henholdsvis «feltimam» og «felthumanist» kunne vurderes. Dersom stillingene derimot blir sivile, vil det kunne være hensiktsmessig å benytte det generiske begrepet «rådgiver» og mulig velge stillingsbetegnelser som allerede er etablert gjennom prøveprosjektet, det vil si: «rådgiver i islamsk tro og praksis» og «rådgiver i livssynshumanisme».

## **12. Prosjektet anbefaler at avdelingens nåværende navn endres når rådgivere fra flere tros- og livssynssamfunn skal tilsettes.**

«Feltprestkorpset» er et innarbeidet institusjonsnavn, men vil ikke være dekkende for en institusjon som skal organisere en tros- og livssynsinkluderende tjeneste i Forsvaret. En slik tjeneste vil inkludere flere enn feltprester. For å synliggjøre den nye innretningen på FPK må institusjonsnavnet endres. Det er i første rekke den første delen av betegnelsen, «feltprest-» som prosjektet anbefaler endret.

Kriteriene for det nye navnet må være at det er inkluderende med tanke på ansatte fra andre denominasjoner enn Dnk. Institusjonsnavnet «Feltprestkorpset» ble formalisert gjennom stortingsvedtak 6. juli 1953 hvor feltpresttjenesten ble organisert i et eget korps. Derfor må en endring av avdelingens benevnelse også vedtas av Stortinget. Prosjektet anbefaler at prosessen med å få endret avdelingens navn starter opp umiddelbart.

## **13. Prosjektet anbefaler at FPKs avdelingsmerke endres slik at symbolikken i skjoldet blir tros- og livssynsinkluderende.**

Prosjektet vurderer de religiøse konnotasjonene i FPKs nåværende avdelingsmerke som så sterke at symbolikken i skjoldet må endres. Prosjektet anbefaler at prosessen med å få endret avdelingsmerket starter opp umiddelbart.

## **14. Prosjektet anbefaler at det utformes egne bransjemerker for personell tilhørende de forskjellige tros- og livssynsgrupper.**

Hensikten med bransjemerket i dag er å sikre en identifikasjon av feltpresten som feltprest. Bransjemerket har en tydelig funksjonell betydning. I et tros- og livssynsinkluderende korps vil det derfor være nødvendig å ha ulike bransjemerker for ulike grupper av tros- og livssynspersonell. Symbolene må være tydelige og ikke være gjenstand for fortolkningsutfordringer. En konsekvens av dette er at det er gode grunner til å endre nåværende bransjemerke for feltprester tilbake til det opprinnelige bransjemerket: et latinsk kors. Dette kan brukes som bransjemerke for kristne feltprester. Ved tilsetting av muslimsk og livssynshumanistisk personell i militære stillinger, vil det være naturlig at de bærer henholdsvis muslimsk halvmåne og humanistsymbolet som sine bransjemerker. Prosjektet anbefaler at prosessen med å utforme bransjemerker starter opp umiddelbart.

**15. Prosjektet anbefaler at Genferkorset videreføres som beskyttelsestegn for kristne feltprester. Annet tros- og livssynspersonell kan gjøre bruk av andre godkjente beskyttelsestegn definert i Genèvekonvensjonene med tilleggsprotokoller.**

I Genèvekonvensjonene med tilleggsprotokoller er det fastsatt flere beskyttelsestegn som kan erstatte genferkorset. I norsk sammenheng brukes vanligvis genferkorset. Det skal være adgang til at tros- og livssynspersonell tilhørende andre trossamfunn enn de kristne kan gjøre bruk av andre beskyttelsestegn, eksempelvis røde halvmåne og røde krystall. Prosjektet anbefaler at slike beskyttelsestegn gjøres lett tilgjengelige i Forsvarets militære organisasjon.

**Om det indre livet i avdelingen**

**16. Prosjektet anbefaler at avdelingen legger til rette for at eget personell kan gjennomføre tros- og livssynsutøvelse i samsvar med eget ståsted.**

På arrangementer i regi av avdelingen må det legges til rette for at eget personell kan gjennomføre tros- og livssynsutøvelse i samsvar med eget ståsted. For en avdeling som skal sikre tros- og livssynsutøvelse for personell i Forsvaret er det en logisk konsekvens at det skal legges til rette for tros- og livssynsutøvelse også for avdelingens eget personell innenfor rammen av avdelingen. I en distribuert organisasjon vil dette i særlig grad være knyttet til avdelingens/grenvise arrangementer i forbindelse med kurs og konferanser. På steder med flere feltprester/tilsvarende vil dette dessuten gjelde ved interne arrangementer.

**17. Prosjektet anbefaler at tilgjengeligheten av tjenestemateriell må utvides til å dekke behovene innen flere tro- og livssyn.**

FPK utvikler i dag feltprestmateriell på grunnlag av at feltpresttjenesten skal skje etter Den norske kirkes orden. Det gjenspeiler seg i håndbøker, annet ressursmateriell og feltsats feltprest. Bredden av tjenestemateriell vil måtte utvides. Denne bredden vil ikke bare kunne begrenses til personell som er fast tjenestegjørende, men vil også måtte utvikles for å kunne dekke behovet for kontraktspersonell og sivilt tros- og livssynspersonell som skal gjøre tjeneste for personell i Forsvaret gjennom samarbeidsavtaler.

**18. Prosjektet anbefaler at det ikke knyttes tros- eller livssynsmessige bruksrestriksjoner til fremtidige seremonirom eller kapeller i Forsvaret der det er mangel på likeverdige lokaler til bruk for andre tros- og livssynssamfunn enn Den norske kirke.**

Nåværende vigsling av bygninger innebærer bruksrestriksjoner, slik at bygget/rommet bare kan benyttes av kristne. En slik ekskludering er ikke i tråd med Gr.1 § 16 om at alle tros- og livssynssamfunn skal understøttes på lik linje. Når flere tro- og livssyn er representert i Forsvaret og tros- og livssynstjenesten utgjør et likeverdig mangfold er det viktig at tros- og livssynspersonellet har tilgang på likeverdige lokaler til å arrangere seremonier og sammenkomster. Det bør av samme grunn også vurderes en utvidet tros- og livssyns bruk av eksisterende kapeller på lokasjoner der det ikke finnes fullgode alternative lokaler. Prosjektet understreker dog viktigheten av at slike lokaler fortsatt forbeholdes en dedikert tros- og livssynsmessig bruk.

**19. Prosjektet anbefaler at det utarbeides retningslinjer for samhandling mellom personell med ulike tros- og livssynstilhørighet.**

En utvidelse av avdelingens personellmessige sammensetning til personell fra ulike tros- og livssynsgrupper vil kunne medføre et behov for utarbeidelse av retningslinjer for samhandling i organisasjon. Dette kan også forstås som kjøreregler for å sikre at både den enkeltes tros- og livssynsmessige integritet, så vel som nødvendig samhandling blir ivaretatt. Slike retningslinjer er blitt utarbeidet med godt resultat for tjenesten i Nederland som har en tros- og livsynstjeneste med personell fra flere ulike tros- og livssynssammenhenger.

**20. Prosjektet anbefaler at det settes et klart fokus på bygging av identitet, fellesskap og organisasjonskultur.**

Klare og tydelige retningslinjer for samhandling mellom personell fra ulike tros- og livssynsmessige sammenhenger kan være viktig for å ha et felles rammeverk og tydeliggjøre forventninger. Samtidig er ikke retningslinjer tilstrekkelig. Det kreves også en målbevisst satsing på organisasjonskultur, slik at institusjonen fremstår som inkluderende og hvor personellet opplever samhørighet og identitet uavhengig av tros- og livssynsmessig tilhørighet. Dette er en sentral, men samtidig kompleks prosess. For at en slik prosess skal lykkes, kreves det en sterk ledelsesforankring og et prosessuelt arbeid som sikrer den tilstrekkelige grad av involvering på alle nivå i organisasjonen.

Akershus festning, 18.12.2015

Norunn Kosberg  
Prosjektrådgiver i livssynshumanisme

Najeeb ur Rehman Naz  
Prosjektrådgiver i islamsk tro og praksis

Tor S. Olberg  
Kirke- og religionsrådgiver