

Bjergvin bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Bjergvin bispedømmeråd tok først en votering over Demokratimodellen. Den fikk en stemme fra Bønnelista sin representant, som sekundært stemte samstemt med resten av rådet på alle øvrige punkter.

Et enstemmig Bjergvin bispedømmeråd ønsker ikke en prostifellesrådsmodell.

Bispedømmerådet tenker at fordelene med en arbeidsgiverlinje kan oppnås på andre måter. Bjergvin bispedømme støtter at det er nødvendig å få til en mer robust struktur på fellesrådene. Vi mener det er avgjørende at det blir en mer robust størrelse på fellesrådene både for at de skal være i stand til å håndtere bredere arbeidsgiveroppgaver, gi soknet bedre tjenester og at DnK skal kunne få besparelser av en ny organisering. Etablering av de nye fellesrådene må skje i nært samarbeid både med sokn og kommuner for å redusere risikoen for å skade kontakten mellom kirke og kommune lokalt.

Bjergvin bispedømmeråd ønsker en skrittvis utvikling. Dersom man først flytter arbeidsgiveransvaret til rDnk må man også vedta at man skal se på rådsstrukturen. Utviklingen må skje over tid og med stor lokal fleksibilitet. Implementeringen av endringen der bør skje gradvis og på basis av lokale avtaler.

Bjergvin bispedømmeråd mener høringen har gitt grunnlag for løsninger som kan ta opp i seg ulike momenter fra modellene og utredningene som er gjort.

Bispedømmerådet har lyttet til at man fra lokalkirken, særlig i distriktene, er bekymret for den økonomiske risikoen ved å lage stor avstand til kommunene, slik det skisserte i prostifellesrådsmodellen.

Bispedømmerådet har også en oppfatning av at mange menighetsråd, og fellesråd, tenker at det å overføre arbeidsgiveransvaret til rDnk, kan styrke soknet. Det kan gi soknet frihet og gode muligheter for lokal ledelse. Soknerådet kan styre gjennom sine lokale planer og lokal ledelse og styring kan utvikles. Dette vil gi en felles arbeidsgiverlinje i hele organisasjonen, og like behandling av alle som arbeider i lokalmenighetene.

Det er også i dagens ordning anledning til å samarbeide på tvers av kommuner for å finne løsninger med å samarbeide om stillinger og kompetanse. Dette kan oppnås uten å etablere prostifellesråd. Det er også mulig å inngå formelle ordninger med fellesråd på tvers av kommunegrenser, eller felles administrasjon for flere fellesråd.

Bjergvin bispedømmeråd ønsker ikke at fellesrådene skal ha vekke og nære som en del av sin formålsparagraf.

Bispedømmerådet ønsker også at momenter fra saksfremlegget skal følge høringen, uten at den videre teksten er votert over (da til punkt 4):

Det å lage større enheter av de små fellesrådene på prostinivå er positivt i den grad det lager større enheter som utnytter ressurser og kompetanse bedre enn i dag. Dette kan gjøres på den måten M. Nilsen-utvalget skisserer med prostifellesråd, eller ved frivillig samordning innen dagens ordning (interkommunale avtaler mellom fellesråd), alternativt en kombinasjon.

Hovedfordelen med prostifellesråd slik MN utvalget skisserer er at man får en arbeidsgiverlinje lokalt. I hvilken grad prostifellesråd er den beste eller eneste måten å løse dette på er en diskusjon som ikke blir godt nok belyst fordi tolkningen av utvalgets mandat har vært å bare utrede prostiet som enhet for modellene. Bjergvin bispedømmeråd savner vurderinger av flere modeller.

Vurderingene av fordelene og mulighetene vil vi se opp mot de mål og utfordringer som er satt opp i MN utvalgets mandat.

ROBUSTE ENHETER? Det er flere av målsettingene som kan oppnås ved å lage større enheter, men det er ikke opplagt at det oppnås alene ved at enhetene blir større. Det avhenger av flere faktorer, og flere av de er ikke avklart i denne utredningen. Eksempelvis rundt ledelse lokalt, biskopens rolle og forholdet mellom menighetsråd og prostifellesråd.

Det er også mulig å samordne ledelse mellom flere enheter uten å bygge opp et nytt styringsorgan, eksempelvis ved at tre fellesråd har en daglig leder/kirkeverge og felles administrasjon lokalisert slik det er klokt. Da kan hver avdeling ha fagkompetanse som er spesialisert på noe alle tre trenger, eksempelvis bygg/HR, men også knyttet til lokal stab?

FERRE DELTIDSS stillinger? Større enheter kan gi noe økt mulighet til å redusere antallet deltidsstillinger, særlig på det administrative området og på noen fagstillinger, med det er slett ikke sikkert. Erfaring både i store og små fellesråd viser at dette ikke

alltid lar seg gjennomføre i praksis. Det kan være grunnet stillingens preg og turnus (kirketjener), eller at menighetene ikke ønsker delte stillinger (menighetspedagog). Med tanke på rekruttering er også bildet delt, avhengig av type stilling. Modellen kan bidra til å forsterke rekrutteringsutfordringen i distriktene, eksempelvis knyttet til prestestillinger og noen andre fagstillinger. Positive elementer kan være større muligheter til teambasert oppgaveløsning, mer attraktive fagmiljøer, bedre ledelse og bedre arbeidsmiljø. Dette da med vekt på ordet kan, for det er ingen opplagt sammenheng mellom størrelse og kvalitet. Mulighetsrommet er til stede i dag også, og prosessen med høringen har åpnet opp en større dialog om dette lokalt, slik vi opplever det. Fra høringsmøtene har vi hørt at mange er skeptisk til at prostifellesråd skaper avstand til kommunen, fordi det skaper risiko økonomisk. Men mange tar til orde for å se på mulighetene som ligger der til at to eller tre fellesråd kan samordne seg i større grad enn i dag. Felles administrasjon med bedre utnytting av felles kompetansestillinger kan oppnås ved en slik modell.

SKAPE BEDRE SAMHANDLING: Det kan ligge en mulighet for at samhandlingen mellom de ulike nivåene blir styrket, men det er ikke tydelig tegnet ut hvordan dette er sikret strukturelt. I dagens situasjon er det for avhengig av personene i stillingene, og for lite formelt forpliktende på felles løsninger av større oppgaver. Prestelinjen sikrer i dagens situasjon en gjennomgående informasjonsutveksling og en linje i organisasjonen. Det gir eksempelvis bispedømmenivået en viss mulighet til å eksempelvis følge opp Kirkemøtet sine vedtak. Dette kan bli borte dersom denne linjen brytes. Da må det lages tydeligere føringer på hvordan alle enheter i Den norske kirke skal samhandle. Her er mulighetsrommet stort, men dagens situasjon viser at det ikke utvikles av seg selv. Informasjonsutveksling fra fellesråd til bispedømmenivået er eksempelvis svak, i dagens organisasjon. Størrelsen på fellesrådene er ikke en faktor som påvirker at det blir bedre samhandling mellom nivåene i seg selv. Tendensen til å være seg selv nok, er større i store enheter, enn i små. Det gjelder både menigheter og fellesråd.

TODELT FINANSIERING: Finansieringen forblir todelt uansett hvilken fremtidig organisering kirken velger, slik det ligger i dag. Det vil også påvirke handlingsrommet til et arbeidsgiverorgan på prostinivå. Noen ting vil forbli todelt, selv med en arbeidsgiver. Styrken i denne modellen er at man lokalt må ta ansvar for totalen og prioriteringene. De vanskelige beslutningene, eksempelvis en nedbemanningssituasjon ut fra reduserte inntekter, vil forbli lokale. Det kan øke ansvarsfølelsen på å se på muligheter ved økt økonomi ut fra lokale forhold. Den muligheten ligger der i dag også, men utnyttes i varierende grad. I ny modell kan avstanden til kommunene trolig gjøre denne jobben mer krevende. Her er det stor forskjell på de store byene og distriktene med mange fellesråd og sokn innenfor prostiet. Ny organisering må ha styringsorganer både for godværsdager og for de krevende beslutningene når det er nødvendig.

FRIGJØRE RESSURSER: Målet er å frigjøre ressurser til møter med folk lokalt. Det å løfte noen oppgaver til en større enhet kan avlaste soknet til å ha mere ressurser

på kjerneoppgavene. I hvilken grad en oppgave kan løses nasjonalt, regionalt eller i en mindre sammenslutning, avhenger av oppgaven. På høringsmøtene i Bjørgvin bispedømme, med unntak av Bergen, var det flere momenter som gikk igjen. Uroen for avstanden til kommunene. Størrelsen på det valgte prostifellesrådet, og derav tidsbruk og avstand. Det ble også pekt på at arbeidsgiverkompetansen burde løftes høyere enn et prostifellesråd, for å være mer effektiv og robust, og som støtte til menighetene. Sist, men ikke minst, en frykt for at modellen svekker soknet. Mange tar til orde for å utrede om dagens fellesråd, eventuelt med sterkere samarbeid, og at bispedømmenivået gir kirkevergene lederstøtte på arbeidsgiverfunksjonene. Det ble også pekt på at man ikke har utredet de store byene. I stort vil de store byene bli styrket av en slik modell, men det er uklart hvilken effekt det vil ha på helheten. Det kan svekke de andre prostifellesrådene om kompetanse bygges opp i de store byene og dersom det svekker bispedømmenivået. Det vil også kunne bli en forsterking av at eksempelvis prester søker mot de store byene fremfor distriktene.

Modellen med prostifellesråd åpner noen muligheter for å frigjøre ressurser lokalt, men ut fra det må man også stille spørsmålet om det kunne vært oppnådd enda mere ved å løse arbeidsgiverspørsmålet i en noe annen modell. Det spørsmålet burde også vært utredet før man konkluderer med at prostifellesråd er det beste vi får til.

ULIKE NIVÅER MED ANSVAR FOR STRATEGI: Det pekes på at med to arbeidsgiverlinjer opplever de ansatte i dag å bli styrt av ulike prioriteringer. Dette handler ikke bare om arbeidsgiverlinje, men like mye om strategier og oppgaver som kommer fra både menighetsråd, fellesråd, bispedømmenivå og kirken nasjonalt. Den nye modellen innfører at også prostifellesrådet skal «vekke og nære». Om dette forenkler, er vi usikre på. Det kan fort tappe soknet for oppgaver og påvirkning, og vi ser vel at dette skjer i større grad i store og mellomstore fellesråd enn i små. Kanskje burde det holde at strategier tegnes nasjonalt og lokalt, og at eventuelle nivåer mellom der hovedsakelig bør være støtte funksjoner, ikke styringsorganer?

10. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Bjørgvin bispedømmeråd mener forslaget om prostifellesråd innebærer for høy risiko i forhold til kommunale bevilgninger og avstand til kommunen på mange felt. Mange av kommunene svarer dette i sine høringssvar. Det er også viktig å lytte til hva de tilsatte i begge linjer ønsker, selv om man må skille mellom opplevd usikkerhet og reell usikkerhet. Det å miste en linjeorganisasjon og å få rundt 100 enheter som er arbeidsgivere er vi usikre på om gir den beste organiseringen for å få en helhetlig arbeidsgiverpolitikk, trygge arbeidsplasser og likebehandling av alle ansatte.

Flere peker på at med prostifellesråd vil det reelle demokratiet svekkes for områder med store avstander og mange sokn. Det demokratiske engasjementet vil ikke kunne opprettholdes som i dag, og beslutninger vil måtte overføres til Arbeidsutvalg og administrasjonene, med økt byråkratisering som konsekvens.

Bjørgvin bispedømmeråd er særlig bekymret for at menighetsrådet vil svekkes hvis eventuelt prostifellesråd får overlappende formålsbestemmelser med menighetsrådet. Det bryter med et av hovedmålene i omorganiseringen, å styrke soknet.

Bjørgvin bispedømmeråd er også bekymret for at sammenhengen mellom kirken lokalt, regionalt og sentralt blir både brutt. Dette vil både kunne gi utfordringer for å ivareta en helhetlig og enhetlig personalpolitikk for Den norske kirke, og vil være fordyrende.

11. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Bjørgvin bispedømmeråd anser at avstanden til kommunen vil kreve mye politisk kontakt. Særlig i prostier med flere enn to kommuner. Representasjon fra kommunestyrene kan avhjelpe, men med styringsorgan der det blir over tyve menighetsrådsrepresentanter, en geistlig og fem til syv kommunale representanter har også en risiko i innebygd i seg selv. Det kan være et alternativ å bare ha representasjon fra det som i dag er fellesrådsområdet, for å gjøre styringsorganet mer handledyktig. Kommunene selv svarer ulikt på om kommunalrepresentasjon er ønskelig. De ønsker det ut fra kontroll med offentlige midler, men stiller også spørsmål ved det prinsipielle.

Et risikoreduserende til for sammenhengen i kirken er at biskop må få nødvendige redskaper til å utøve tilsyn og ledelse overfor prester og andre kirkelige tilsatte.

12. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd?

Bjørgvin bispedømmeråd støtter ikke forslaget om å etablere prostifellesråd som et nytt kirkelig styringsorgan. Etter vårt syn vil ordningen verken styrke soknet eller sammenhengen i kirken, og vil svekke folkekirken i mange distrikter. I prostier med store avstander og mange sokn vil man vanskelig oppnå samme lokaldemokratiske engasjement som i dagens ordning. I praksis vil beslutninger fort havne i et styre eller i administrasjonen. Ved oppdeling i flere mindre prostier i slike områder vil gevinsten ved sammenslåtte stillinger bli liten, og kan vanskelig forsvare at en gir avkall på det forholdet til egen kommune som ligger i dagens fellesrådsområder.

Bjørgvin bispedømmeråd vil ikke ønske at prostifellesrådet gis en formålsbestemmelse som gir prostifellesrådet et ansvar for de områder som det nå ligger til menighetsrådet å ha ansvar for. Vi mener dette forslaget svekker menighetsrådets ansvar og stilling.

13. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen.

Av disse modellene vil Bjørgvin bispedømmeråd foretrekke modell 2, der alle er ansatt i rDnk. Dette er en modell som kan gi en helhetlig kirke, likebehandling av ansatte, felles ledelse og arbeidsmiljø og best ressursutnyttelse. Hensynet til lokal forankring og tilpasning kan ivaretas gjennom vedtak om delegasjon og fullmakt. Dette er en modell som også kan anvendes med utgangspunkt i dagens kommunalt baserte fellesrådsområder slik at fellesrådene kan være organ for både soknet og rDnk.

14. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men anser at tilsetninger i Dnk, uavhengig av organisering, bør skje slik: Alle skal være ansatt i rDnk. Tilsetninger av alle vigslede bør vurderes tilsatt av bispedømmerådet, trolig i eget tilsettingsorgan.

Prostene tilsettes av bispedømmerådet. Det bør også vurderes om kirkevergene skal tilsettes av bispedømmerådet. Øvrige tilsetninger skjer i eget tilsettingsorgan på fellesrådsnivå. Både innstillingsorgan og tilsettingsorgan settes sammen slik at aktuelle interesser er ivaretatt i arbeidet. Aktuelle menighetsråd skal være representert i tilsettingsprosessene. Biskopen skal være representert for alle tilsetninger med krav om vigsling, samt for daglig leder/kirkeverge.

10.

C. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Ja.

Bjørgvin bispedømmeråd anbefaler at en i stedet for å innføre prostifellesråd innfører en modell med mer robuste fellesråd som normalmodell. Videre anbefaler vi at fellesrådene gjøres til et fellesorgan både for soknene og for rDnk. Med et slikt fellesråd kan alle ansatte i lokalkirken, også prestatjenesten, legges under felles styring og ledelse.

Müller-Nilssen-utvalgets modeller for arbeidsgivertilknytning og ledelse kan også anvendes for disse fellesrådene. Vi legger til grunn at arbeidsgivermodell 2 (der alle ansatte i Den norske kirke gis et grunnleggende tilsettingsforhold på nasjonalt nivå (formelt i rDnk)), bør velges når kirkeordningen fornyes. Vi legger også til grunn at en videreutvikling av ledelsesmodell 3, der en utvikler lokal ledelse etter samme samarbeidsmodell mellom embete og råd som en i dag har både på nasjonalt nivå og på bispedømmenivå, skal velges i utviklingen av kirkelig ledelse. Vi kan ikke støtte arbeidsgivermodell 1 eller arbeidsgivermodell 3, der all (eller i modell 3 i praksis nesten all) arbeidsgivermyndighet i lokalkirken legges til 100-150 forskjellige kirkeenheter. Begge disse modellene innebærer en fortsatt oppsplitting av kirkelig arbeidsgiverarbeid som svekker sammenheng og gode helhetsløsninger. Vi mener også at hverken ledelsesmodell 1 (der prosten blir en fagekspert i daglig leders stab) eller ledelsesmodell 2 (der fellesrådsorganet avgjør om det skal tilsettes en prest/prost eller en administrativ leder som daglig leder) ivaretar den balansen mellom embete og råd som har preget ledelsen av Den norske kirke til nå og som bør

legges til grunn videre. Bispedømmerådet mener ledelsesmodell 3 vil være den modellen som best styrker den nødvendige både faglige og administrative ledelse i kirken.

Med arbeidsgivermodell 2 kan noen arbeidsgiverfunksjoner fortsatt ivaretas på bispedømmeplan: hos biskopen bør det ligge et ansvar for overordnet kirkefaglig/teologisk ledelse av de arbeidsoppgaver som gjør kirke til kirke. På bispedømmenivået kan det foretas tilsetting av prost, og det kan ligge oppgaver knyttet til HR-støtte, konflikthåndtering og disiplinærsaker, samt overordnet ansvar for kompetanseutvikling. Vi støtter at det arbeides videre med hva som ligger i biskopens tilsyn, og at det utvikles felles saksbehandlingsregler også for slike forhold. Og, vi støtter en videre gjennomgang av hvilke arbeidsgiverfunksjoner som bør ligge til rådsorganet. Vi finner det naturlig at det i en slik modell også ligger noen arbeidsgiverfunksjoner i biskopens ledelsesoppgaver.

Vi er bevisst at Norge er mangfoldig, og at det kan være steder der en prostifellesrådsmodell oppleves hensiktsmessig. Vi mener derfor at det på frivillig basis, der det oppleves hensiktsmessig, kan stimuleres til samarbeid om fellesråd eller om sammenslåing av stillingsressurser.

D. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Nei

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]

Björgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men modell 3 vil eventuelt være å foretrekke. Ledelse i kirken bør på alle nivåer utøves som en delt ledelsesmodell mellom det som tradisjonelt er benevnt som «embete og råd». I alle stillinger i kirken vil det være viktig at man er forpliktet på oppdraget gitt av kirken. Kompetansen kan være ulik, ledelse og teologiske elementer vil være viktig, men ikke nødvendigvis slik at bare prester kan være ledere. Slik preses sitter i Kirkerådet, biskopen sitter i bispedømmerådet og soknepresten sitter i menighetsrådet, kan prosten fortsatt sitte i fellesrådet, med et ansvar for teologisk ledelse i det aktuelle fellesrådsområdet. Når det er hensiktsmessig kan denne oppgaven eventuelt delegeres til en «ledende sokneprest».

Biskopen bør ha et overordnet ansvar for teologisk ledelse og utvikling av de teologifaglige elementene i alle kirkelige stillinger i bispedømmet. Prosten utøver som biskopens medarbeider den daglige teologi-faglige ledelse i hvert fellesrådsområde. Slik biskop og bispedømmerådsleder samarbeider om ledelse i bispedømmet, og med stiftsdirektøren som daglig administrativ leder, kan prost/evt. ledende

sokneprest og fellesrådsleder samarbeide lokalt om fellesrådets oppgaver, og med en kirkeverge/daglig leder som gis ansvar for den administrative og økonomiske ledelsesutøvelse for alle stillinger.

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]

Bjørgvin bispedømmeråd har ingen andre forslag.

13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]

Bjørgvin bispedømmeråd tenker at kvalifikasjonskravene i denne typen stillinger må gå på ledelse og realkompetanse på masternivå.

14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

Bjørgvin bispedømmeråd ser ikke at det er nødvendig at titlene endres.

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men i et slikt tilfelle må biskopen tildeles andre verktøy for å ivareta et ledelsesansvar. Biskop må få myndighet til å innkalle tilsatte til møter, fagsamlinger og samtaler. Til dette må det også følge tilstrekkelig økonomi til å dekke utgifter ifm. innkalling mv. Myndigheten til å sanksjonere, f.eks. suspendere eller frata ordinasjon eller vigsling eller gi bindende pålegg, må tydeliggjøres ytterligere i kirkeordningen. I tillegg kan man se for seg at biskop/bispedømmenivået ivaretar visse støttefunksjoner overfor fellesrådene for HR regionalt.

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

Biskopen mest anvendelige virkemiddel for å ivareta lederrollen er ved å ha konkrete arbeidsgiverfunksjoner. Dette gir muligheter til å benytte smidige former for løsninger på krevende situasjoner; replassering, videreutdanning, permisjoner, retrettstillinger mv. ved behov. Biskop må i tillegg ha myndighet til å innkalle tilsatte til møter, fagsamlinger og samtaler. Til dette må det også følge tilstrekkelig økonomi til å dekke utgifter ifm. innkalling mv. Myndigheten til å sanksjonere, f.eks. suspendere eller frata ordinasjon eller vigsling, må tydeliggjøres ytterligere i kirkeordningen ved endring i arbeidsgivermyndighet.

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskop1ens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men foreslår fellesråd som felles organ både for sokn og rettssubjektet Dnk, kombinert med arbeidsgivermodell 2. Dette vil gi rom for å fordele arbeidsgiverfunksjoner på de ulike nivåene i kirka. En løsning hvor alle er tilsatt nasjonalt, gir samlet den beste løsningen for kirka, med sammenheng i hele linja. I praksis vil en rekke arbeidsgiverfunksjoner løses lokalt, men biskop, bispedømmeråd og Kirkerådet vil kunne ivareta forskjellige overordnede oppgaver. Flertallet mener begrepet «selvstendig arbeidsgiveransvar» ikke er dekkende for de arbeidsgiverfunksjoner biskopen bør ivareta i en slik modell, og mener det bør ses nærmere på arbeidsfordeling mellom råd og biskop. Flertallet mener også at det vil være bra at det utredes nærmere hva som ligger i biskopens tilsyn, blant annet med sikte på å utvikle regler for saksbehandling og praksis også på enkelte av disse områdene. Samtidig mener vi at det vil være naturlig og hensiktsmessig at det fortsatt ligger til biskopen å ivareta enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Bjørgvin bispedømmeråd anser at biskopen skal føre tilsyn, veilede og inspirere, føre en faglig-teologisk ledelse av den vigslede og ordinerte tjenesten, bidra til samordning av kirkelig virksomhet, legge til rette for kompetanseutvikling, forordne gudstjenester, visiterer sokn, ordinere og vigsle, gi særskilte dispensasjoner til kirkelig tjeneste og deltakelse og gi bindende pålegg og frata vigslede og ordinerte rettigheter når det er nødvendig.

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

VI. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.

Helt enig

VII. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

Helt enig

VIII. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]

Helt enig. Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men mener at biskopen bør ha representant(er) i innstillingsrådet eller tilsettingsrådet for alle stillinger med krav om vigsling, samt for daglig leder/kirkeverge. I tillegg mener flertallet at proster skal tilsettes i bispedømmerådet, hvor biskopen har sete.

IX. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.

Helt enig.

X. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Verken/eller. Bjørgvin bispedømmeråd er usikker på hva man legger i dette. Biskopen må kunne utøve sitt tilsyn gjennom visitas. Dette bør ikke begrenses til korte prostivisitaser, det vil eventuelt være et supplement til eksisterende ordning med visitas til sokn. Biskopen må innenfor tjenesteordning og visitasreglement selv vurdere dette.

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmerådet bør ha de oppgaver som soknet trenger at bispedømmerådet har. En administrasjon på bispedømmenivå med kompetanse og støttefunksjoner innen kirkefaglige-, økonomiske-, personalpolitiske- og juridiske spørsmål. Bispedømmerådet må kunne bidra til kompetanseutvikling og sterk faglig kompetanse i kirka. Bispedømmerådet bør også ivareta et tilsettings- og personalmessig ansvar for proster, spesialprester og staben ved bispedømmeadministrasjonen.

Et valgt bispedømmeråd bør ha oppgaver knyttet til å koordinere og samordne ressurser i bispedømmet. Strategi rundt felles utfordringer, initierer prosjekter for flere eller alle sokn i bispedømmet. Videre inndelingsansvar, oppnevning i ulike sammenhenger, lånegodkjenning, samordne politiske innspill, både innad i bispedømmet og utad. Ivareta ulike fellesoppgaver innen kriseberedskap, økumenikk, samfunnskontakt, koordinere kirkelig aktivitet rundt større hendelser, jubileer og så bort etter. Tilsette proster, ha en rolle i tilsetting av biskop og stiftsdirektør, og andre lederstillinger.

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

Bjørgvin bispedømmeråd mener at ansvaret for å vekke og nære skal ligge på menighetsrådet. Hvis fellesrådet får samme formålsparagraf vil dette bidra til å svekke menighetsrådenes egenart og ansvar. Formålsparagrafen for fellesråd bør i

hovedsak være som den er i dag. Det bør ikke være likelydende oppgaver for fellesråd og menighetsråd, disse organene utfyller hverandre på vegne av soknet.

21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen. Fellesråd som begrep bør beholdes slik det er i dag.

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, så opplever Bjørgvin bispedømmeråd at det er uklart hva et eventuelt endret ansvar har av praktiske konsekvenser for virksomheten og hva som er bakgrunnen for dette høringssspørsmålet. Bispedømmerådet har behov for å avvente videre utredning om menighetsrådets ansvarsområde før en kan ta stilling til konkrete forslag. Hovedsakelig mener vi at menighetsrådets ansvar inn mot gudstjeneliv og kirkelige handlinger bør være som i dag.

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

[Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ser Bjørgvin bispedømmeråd behov for å videreutvikle menighetsrådets innflytelse ved tilsetting i alle kirkelige stillinger. Bispedømmerådet anbefaler at hvert menighetsråd oppnevner et fast medlem som tiltrer innstillingsorganet ved tilsetninger i stillinger som arbeider i det berørte sokn. Sammensetning av slikt organ, og innflytelse for det enkelte menighetsråd, må utredes videre.

24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, anbefaler Bjørgvin bispedømmeråd at man beholder dagens ansvarsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd. Bispedømmerådet anbefaler dog å endre kirkeordningens § 17 første ledd og der legge til «i samarbeid med menighetsrådene» i formularet «utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen», slik at setningen blir lydende slik:

«Kirkelig fellesråd skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene, i samarbeid med menighetsrådene utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen.»

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men mener årlig prostimøte eventuelt bør etableres med formell myndighet som et organ som samordner mellom menighetene.

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

[Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, anser Bjørgvin bispedømmeråd at et eventuelt prostifellesråd bør velges av menighetsrådene slik fellesrådet velges i gjeldende ordning.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, anser Bjørgvin bispedømmeråd at hvert menighetsråd bør ha en representant i fellesrådet.

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men hvis det likevel skulle bli en realitet, anbefaler vi at hver kommune bør ha møte- og talerett i prostifellesrådet.

29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, og anser at mange steder vil et eventuelt prostifellesråd få et vesentlig større antall medlemmer enn dagens fellesråd. Mange medlemmer i organet gir nye utfordringer for dynamikken ved gjennomføring av møtene. For det enkelte sokn vil flere medlemmer i prostifellesrådet medføre mindre innflytelse. Det vil være naturlig at prostifellesråd har arbeidsutvalg for effektiv drift, men dette vil ytterligere redusere sokns innflytelse.

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men anser uansett at bispedømmerådet fortsatt skal bestå av kirkemøtemedlemmene, som i dag.

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd mener det bør være en relativ utjevning av representanter ut fra medlemstall.

32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker Bjørgvin bispedømmeråd å videreføre dagens ordning med at prestene velger en representant til bispedømmeråd og Kirkemøte fra hvert bispedømme. Dette ivaretar balansen mellom det som er tradisjonelt benevnt som embete og råd i kirka og de ansattes demokratiske rett til å være valgbare og representerte.

33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker et flertall i Bjørgvin bispedømmeråd å videreføre dagens ordning med at de lek kirkelig tilsatte velger en representant til bispedømmeråd og Kirkemøte fra hvert bispedømme. Dette ivaretar de ansattes demokratiske rett til å være valgbare og representerte.

34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker Bjørgvin bispedømmeråd ikke å avvikle ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt. Hvis den likevel blir avviklet, bør de tilsatte være valgbare med unntak for noen særskilte lederfunksjoner i sekretariatene.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

Nei

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker Bjørgvin bispedømmeråd at Kirkerådet bør velges etter forholdsvalg (listevalg) for å speile Kirkemøtets sammensetning.

37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker Bjørgvin bispedømmeråd ikke å avvikle ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt. Hvis den likevel blir avviklet, bør sammensetningen være alternativ 2, med en representant fra hvert bispedømme.

38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?

[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, ønsker Bjørgvin bispedømmeråd å opprettholde dagens sammensetning, slik den framgår av alternativ 1, med en representant fra hvert bispedømme, men med forholdsvalg.

39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes? [Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, støtter Bjørgvin bispedømmeråd at det må være krav om minst 40 % kvinner og menn på valglisten.

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

e. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.

5

f. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.

5

g. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.

5

h. Annet; spesifiser i fritekst

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesråd, og mener det vil sterkt svekke den for kirka særs viktige relasjonen til kommunen, men også til lokalsamfunnet generelt. I mange lokalsamfunn er det et nært og tett samarbeid mellom kirke, skole, kultur og andre institusjoner og vi vurderer at det er betydelig risiko for at disse båndene vil bli svekket. Man setter den kommunale finansieringen i spill. Men flertallet anser også at det folkekirkelige fellesskapet vil bli svakere. Kirke bør opprettholde sin lokale forankring.

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

Vi mener at det ikke er nødvendig med nye prostigrenser siden det godt kan være flere fellesråd i et prosti, eller flere prosti i et fellesråd.

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].

Verken eller (se 43 under)

46. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, uansett er prostiene veldig forskjellige i størrelser mht. innbyggertall, areal, geografi, antall sokn mv. Det vil være svært krevende å etablere en struktur eller en standard for prostiene som passer i hele landet.

47. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men anser at hvis det likevel skulle bli etablert prostifellesråd, skal det velges en egen samisk representant i de prostier som har minst ett sokn innenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

48. Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men skulle den likevel bli innført, anser vi at valgordningen må sørge for at det blir samisk representasjon i menighetsråd i forvaltningsområdet for samiske språk. Videre bør generell lovgivning og kirkeordningen ivareta de særskilte samiske interessene i kirka.

46. Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men skulle den likevel bli innført, anser vi at valgordningen må sørge for at det blir samisk representasjon i fellesråd i forvaltningsområdet for samisk språk. Videre bør generell lovgivning og kirkeordningen ivareta de særskilte samiske interessene i kirka.

47. Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

Bjørgvin bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men skulle den likevel bli innført, anser vi at valgordningen fortsatt må sørge for at det blir samisk representasjon i rådsorganene nasjonalt. Videre bør generell lovgivning og kirkeordningen ivareta de særskilte samiske interessene i kirka.

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

Et flertall i bispedømmerådet er videre kritisk til hvordan høringsprosessen er lagt opp. Det er uheldig om parallelle utredninger om sentrale temaer knyttet til kirkelig organisering ikke kommer på bred høring. For flere av høringsspørsmålene knyttet til biskops rolle og til menighetsrådets rolle, foreligger ikke utredningsgrunnlag for hverken spørsmålene eller mulighetene til å gi kvalifiserte svar.

Bispedømmerådets flertall er også kritisk til at det ikke foreligger flere alternative modeller til kirkelig organisering utover prostifellesrådsmodellen og det som er eksisterende modell.