

Ny kirkelig organisering. Hørings svar fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

02. Type høringsinstans

I. Andre, spesifiser: Bispedømmeråd

03. Kontaktperson hos høringsinstansen

Ole Christian Erikstad, stiftsdirektør, oe848@kirken.no

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

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?

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke at det etableres et nytt kirkelig organ som går på tvers av offentlige finansieringskanaler, nærmere bestemt kommunegrensene og dermed også fordelingen av kommunenes rammetilskudd. Müller-Nilssen-utvalgets forslag om en felles arbeidsgiverlinje og en samlet ledelse for alle ansatte i et felles arbeidsmiljø, vil etter Sør-Hålogaland bispedømmeråds syn kunne løses på andre og bedre måter uten å flytte ansvarsorganene bort fra lokal kommune. Med andre ord er det ikke avgjørende å etablere et prostifellesråd for å kunne forenkle kirkelige administrasjon, samt sikre likebehandling av ansatte i en felles arbeidsgiverlinje. I den grad man skal samarbeide over kommunegrensene, må dette være ut ifra et lokalt ønske og initiativ, noe også dagens ordning gir anledning til.

05. 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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at prostifellesrådet slik det er lagt fram av Müller-Nilsen-utvalgets rapport i liten grad svarer på de utfordringer som Sør-Hålogaland bispedømme står overfor.

a) det foreslåtte prostifellesrådet skaper distanse til egne kommuner og fjerner det tette samarbeidet som er i dag mellom kommune og fellesråd om hvordan kirken kan bidra til

gode lokalsamfunn. Dette vil også svekke den økonomiske sammenhengen mellom kommune og kirke.

b) det foreslåtte prostifellesrådet vil ta bort ressurser, beslutningsmyndighet og makt fra lokalnivået. Folkekirka lever i det lokale samspillet og må være godt til stede og integrert i sitt nærmiljø. Prostifellesråd skaper økt avstand også fra sokn til fellesråd.

c) det lokale kirkekontoret vil bli svekket hvis de kommunalt baserte fellesrådene og enkelte stillinger knyttet til dem trekkes ut av lokalkommunen.

d) 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 mindre utvalg og/eller administrasjonene, med økt byråkratisering som konsekvens. Bortfallet av kirkelige folkevalgte rett til permisjon med lønn for å ivareta utøvelse av kirkelige verv, vil på grunn av økt tidsbruk, kunne vanskeliggjøre manges deltakelse i større prostifellesråd.

e) menighetsrådet kan svekkes hvis eventuelt prostifellesråd får overlappende formålsbestemmelser med menighetsrådet.

f) sammenhengen mellom kirken lokalt, regionalt og sentralt blir både brutt og utnyttet ikke med flertallsforslaget fra Müller-Nilssen-utvalget. Prestetjenesten vil gå fra 1 arbeidsgiver i dag til 100 – 150 forskjellige arbeidsgivere, som i utgangspunktet skal inneha full kompetanse for alle arbeidsgiverfunksjoner. Dette vil både kunne gi utfordringer for å ivareta en helhetlig og enhetlig personalpolitikk for Den norske kirke, og vil være fordyrende.

g) det er i dag betydelige rekrutteringsutfordringer for kirkelige stillinger. Ikke minst gjelder dette prestedtjenesten og andre vigslende stillinger. En mulig oppsplitting av det HR- og rekrutteringsarbeid, som i dag foregår på bispedømmenivå, vil svekke det strategiske rekrutteringsarbeidet.

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

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener, som nevnt over, at regionsamarbeidet i utgangspunktet ikke kan erstatte den enkelte kommunens representasjon i fellesråd for å sikre god samhandling med kirken lokalt. Samlet sett mener bispedømmerådet at innføringen av et nytt administrasjonsnivå i kirken kun vil bidra til å øke byråkratiseringen og den strukturelle kompleksiteten i kirken, noe som igjen gir økte kostnader. Samtidig vil større avstander kunne medføre stor risiko for reduserte inntekter fra kommunene samt fallende lokalt kirkelig og demokratisk engasjement.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at et eventuelt interkommunalt samarbeid kun er aktuelt i regioner der dette kommer som et unisont ønske fra respektive kommuner og fellesråd.

Hvis prostifellesråd likevel blir innført, er dette betinget av hvor godt det interkommunale samarbeidet fungerer i den aktuelle regionen. Men, en tydelig rapportering på ressursbruken og tydelige avtaler om grad av bidrag fra de ulike kommune er en grunnleggende forutsetning. Samtidig må biskopen få de nødvendige redskaper til å utøve

tilsyn overfor prester og andre kirkelige tilsatte.

07. 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?

Et enstemmig Sør-Hålogaland 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. Ordningen vil medføre at det i mange folkekirkelige lokalsamfunn ikke blir tilstrekkelig nærhet til de som styrer kirkens ressurser, og de fleste steder vil dette skape en avstand mellom kirke og kommune, som igjen vil svekke lokalkirken. I vårt bispedømme som har prostier med store avstander, mye kyst, fjelloverganger og krevende kommunikasjon (ferger, hurtigbåter, vinterstengte veier etc.) vil man vanskelig oppnå samme lokaldemokratiske engasjement som i dagens ordning. Det er vanskelig å skulle forsvare at en gir avkall på det forholdet til egen kommune som ligger i dagens fellesrådsområder.

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen. Dersom denne likevel blir innført foretrekker et flertall på 9 modell 2, der alle er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Et mindretall på 2 foretrekker modell 1.

I modell 2 kan hensynet til lokal forankring og tilpasning ivaretas gjennom vedtak om delegasjon og fullmakt. Dette er samtidig en modell som kan anvendes med utgangspunkt i dagens kommunalt baserte fellesrådsområder slik at fellesrådene kan være organ for både soknet og rDnk og dermed gi en helhetlig kirke, likebehandling av ansatte, felles ledelse og arbeidsmiljø og best ressursutnyttelse.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

I vårt svar på dette punktet forutsettes det at alle skal være ansatt i rDnk. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at tilsettinger i hovedsak skal skje lokalt gjennom en delegasjon fra bispedømmerådet.

Når det gjelder lederstillinger bør stiftsdirektør og proster tilsettes av bispedømmerådet. Prosten tiltrer fellesrådet ved tilsettinger i vigslede stillinger. Både innstillingsorgan og tilsettingsorgan settes sammen slik at aktuelle interesser er ivaretatt i arbeidet. Aktuelle menighetsråd og tillitsvalgte skal være representert i tilsettingsprosessen. Biskopen skal som tilsynsmyndighet være representert ved alle tilsettinger med krav om vigsling, samt for stiftsdirektør og kirkeverge.

10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?

Ja. Sør-Hålogaland bispedømmeråd anbefaler at en i stedet for å innføre prostifellesråd viderefører dagens kommunebaserte fellesrådsområder 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 prestedtjenesten, legges under felles styring og ledelse. Vi mener at det også kan utvikles innstillings- og tilsettingsorganer som sammensettes slik at både lokale og regionale interesser ivaretas, på en slik måte at tilsetninger for alle ansatte i lokalkirken kan gjøres lokalt.

Müller-Nilssen-utvalgets modeller for arbeidsgivertilknytning og ledelse kan også anvendes for disse kommunebaserte 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. Vi legger også til grunn 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. Bispedømmerådets flertall kan ikke støtte arbeidsgivermodell 1 eller arbeidsgivermodell 3, der henholdsvis all eller 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.

I Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener et flertall på 7 at ledelsesmodell 3 vil være den modellen som best styrker både den faglige og administrative ledelsen i kirken. Et mindretall på 4 støtter støtter ledelsesmodell 1, der kirkevergen er overordnet leder. Presten/prosten skal likevel ha en ledelsesfunksjon i kraft av sitt embete. Kirkevergen vil ha øverste ansvar for de spørsmål som ligger til rådet kirkevergen er underlagt, presten har et selvstendig ansvar for alt som ligger til embetet.

Bispedømmerådets flertall mener at hverken ledelsesmodell 1 (der presten 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.

Med arbeidsgivermodell 2 kan noen arbeidsgiverfunksjoner fortsatt ivaretas på bispedømmeplan: hos biskopen bør det ligge et ansvar for overordnet kirkefaglig/teologisk ledelse. På bispedømmenivået kan det foretas tilsetning av stiftsdirektør og prost. Videre bør det ligge oppgaver knyttet til HR-støtte, overordnet HMS-håndtering, konflikthåndtering og disiplinærsaker, samt 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. Vi støtter også 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, altså kun der det er et ønske fra respektive kommuner og fellesråd lokalt, kan stimuleres til samarbeid om fellesråd eller om sammenslåing av stillingsressurser.

B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?

Nei. Men, dette forutsetter at alle kirkelige stillinger overføres til rDnk slik at man sikrer en enhetlig kirke, der oppgavene mellom de forskjellige nivåene løses gjennom delegasjon, fra Kirkerådet til bispedømmerådene og videre til fellesrådene. Dette vil også kunne gi en fleksibilitet, der man i hvert bispedømme kan delegerer oppgaver ut ifra hva som lokalt vurderes som hensiktsmessig.

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

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?

Et flertall i Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener modell 3, men der fellesrådene i utgangspunktet følger kommunegrensene som i dag, er den beste modellen for daglig ledelse.

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 et kirkelig, teologisk element, som knytter seg til at dette er en kirkelig stilling. Bærerne av den særskilte kirkelige tjeneste («det kirkelige embetet»), som i kirkens bekjennelse er tydeliggjort i den Augsburgske konfesjon artikkel 5, har ansvar for at kirken formidler evangeliet. Dette innebærer på alle nivåer også et ledelsesansvar. 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.

Biskopen bør ha et overordnet ansvar for teologisk ledelse og utvikling av de teologi-faglige elementene i alle kirkelige stillinger i bispedømmet. Prosten utøver som biskopens medarbeider den daglige teologi-faglige ledelse i hvert fellesrådsområde. Slik rollene mellom bispedømmerådsleder, biskop og stiftsdirektør fungerer i dag på bispedømmenivået, der stiftsdirektøren er daglig administrativ leder, kan man ha et tilsvarende samarbeid i fellesrådsområdet mellom fellesrådsleder, prosten og kirkevergen, der prosten/presten og kirkevergen sammen har et strategisk ansvar, og den administrative og økonomiske ledelsesutøvelse ligger til kirkevergen.

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke?

Se spørsmål 11.

13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Det må settes som krav at daglig leder er medlem, samt har et sterkt engasjement for kirkens budskap, samt identifiserer seg med og deler visjonen for Den norske kirke. Et flertall i Sør-Hålogaland bispedømmeråd har gått inn for at modell 3 (delt lederansvar) legges til grunn. Det kreves at daglig leder har kompetanse innenfor økonomi, administrasjon og ledelse. Det kan være både gjennom utdanning eller relevant erfaring. En viktig forutsetning er også god kjennskap til Den norske kirke som organisasjon.

I en modell der daglig leder/kirkeverge skulle være overordnet stillinger knyttet til «embetet», noe som Sør-Hålogaland bispedømmeråd ikke støtter, bør denne inneha kirkefaglig kompetanse og bekjennelsesplikt. Dette vil imidlertid gjøre rekrutteringstilfanget av ledere smalere, noe kirken som organisasjon ikke er tjent med.

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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener titlene «prost» og «kirkeverge» bør beholdes. Dette er etablerte kirkelige titler og som også viser vår egenart som trossamfunn.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

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

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener biskopen bør være definert som øverste leder av prestedtjenesten og andre vigslende/kirkefaglige stillinger i bispedømmet. Det må også presiseres i kirkeordningen at biskopen har tilsyn med hele trossamfunnet, alle ansatte og råd.

I en eventuell prostifellesrådsmodell må biskop få myndighet til å innkalle tilsatte til møter, fagsamlinger og samtaler. Til dette må det også følge tilstrekkelig økonomi til å dekke utgifter i forbindelse med innkalling etc. Myndigheten til å sanksjonere, for eksempel 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?

Biskopens 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; omplassering, videreutdanning, permisjoner, retrettstillinger etc. ved behov, og i ytterste konsekvens oppsigelser. Biskopen må i tillegg ha myndighet til å innkalle ansatte til møter, fagsamlinger og samtaler. Til dette må det også følge tilstrekkelig økonomi til å dekke utgifter i forbindelse med innkalling etc. Myndigheten til å sanksjonere, for eksempel 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 biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd legger til grunn arbeidsgivermodell 2, men fortsatt fellesråd på kommunenivå som felles organ både for sokn og rettssubjektet Dnk, som svart i tidligere spørsmål. 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. Sør-Hålogaland bispedømmeråd 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. Vi 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?

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

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

- I. **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.

- II. **Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.**

Helt enig

- III. **Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker.**

Helt enig. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at biskopen bør ha representant(er) i innstillingsrådet eller tilsettingsrådet for alle stillinger med krav om vigsling. I tillegg mener Sør-Hålogaland bispedømmeråd at stiftsdirektør og proster skal tilsettes av bispedømmerådet.

- IV. **Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.**

Helt enig.

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

Verken/eller. 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. Prostivisitaser kan imidlertid være et frivillig tiltak som prosten gjennomfører.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd anser at bispedømmerådets oppgaver, slik det også kommer fram av dagens kirkeordning, er å bidra til å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og fremme samarbeid mellom råd og andre grupper i bispedømmet.

Videre skal bispedømmerådet arbeide strategisk med utvikling av bispedømmet, ivareta de oppgaver man gjennom kirkeordningen er pålagt, samt støtte, veilede og gi råd til soknene etter behov, både innen kirkefaglige-, økonomiske-, HR-/personalpolitiske- og juridiske spørsmål, bidra til kompetanseutvikling og sterk faglig kompetanse i kirka.

Tilskuddsforvaltningen bør fortsatt ligge på bispedømmerådsnivå, samt videreutvikles for å ytterligere synliggjøre bispedømmerådene som et regionalt strategisk ledd, som støtter opp under fellesrådene og som er bindeleddet mellom kirken lokalt og nasjonalt.

Bispedømmerådet bør også ivareta et tilsettings- og personalmessig ansvar for proster, spesialprester og staben ved bispedømmeadministrasjonen. Dersom nødvendig ut ifra lokale forhold i fellesrådene, kan også ansettelse av prest foregå på bispedømmenivå, noe som kan fastsettes i en delegasjon mellom bispedømmerådet og fellesrådene.

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke at det etableres et prostifellesråd som et nytt folkevalgt organ.

21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener «prostifellesråd» eller «prostiråd» er dekkende navn, dersom dette skulle bli en realitet.

Sør-Hålogaland bispedømmeråds ønske er at man som utgangspunkt opprettholder fellesrådene i henhold til gjeldende kommunegrenser. Derfor bør også navnet «fellesråd» opprettholdes.

Dersom man etter ønske lokalt ønsker å opprette fellesråd på tvers av kommunegrensene skal også navnet «fellesråd brukes», men da med et stedsnavn som reflekterer kommunene/området. Dette sikrer en gjennomgående navnestruktur.

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at prinsippet om at menigheten har ansvaret for områder som ikke er lagt til andre organer i kirken fortsatt bør være det førende, og at det derfor ikke er nødvendig å spesifisere noe som allerede ligger i menighetsrådets formålsparagraf. Med andre ord mener Sør-Hålogaland bispedømmeråd 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. Det bør nedfelles i kirkeordningen 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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at dagens fordeling av oppgaver mellom menighetsråd og fellesråd er fornuftig. En endring av dette bør utredes nærmere avhengig av hvilken modell for kirkelig organisering som det landes på.

7. Prostimøte

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener et årlig prostimøte ikke skal pålegges men kan avholdes der en finner det tjenlig. En samling for alle ansatte i prostiene i de årene det ikke arrangeres stiftsdager (annethvert år) vil være tilstrekkelig.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

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

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter ikke prostifellesrådsmodellen. Dersom denne likevel skulle bli innført: Enig. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at eventuelt prostifellesråd bør velges av menighetsrådene slik fellesrådet velges i gjeldende ordning.

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

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter ikke prostifellesrådsmodellen. Dersom denne likevel skulle bli innført: Enig.

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter ikke prostifellesrådsmodellen. Dersom denne likevel skulle bli innført: Ja, en fra hver av kommunene i prostiet med møte- og talerett. Dette er en viktig link mellom kirken og det politiske miljøet i kommunene. Det vil være svært uheldig om ikke alle kommunene er representert. Samtidig vil det bli en lite hensiktsmessig sammensetning av prostifellesrådet dersom ettsoknskommuner har en kirkelig og en kommunal representant, og de kommunale representantene utgjør tilnærmet halvparten av rådet, uavhengig av om de har stemmerett eller ikke.

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

Ved en eventuell innføring av prostifellesråd kan disse 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.

Nettopp denne problemstillingen mener Sør-Hålogaland bispedømmeråd er det viktigste argumentet for at det ikke bør etableres prostifellesråd som et folkevalgt organ. Sør-Hålogaland bispedømmes geografi, med store avstander og krevende kommunikasjonsstrukturer og med typisk folkekirkelige menigheter, som har sin identitet og interesse knyttet til egen menighet og kirke, gjør prostifellesrådmodellen lite tjenlig.

9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag).

10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Nei. En vektning utelukkende ut fra antall medlemmer vil kunne svekke Den norske kirke som folkekirke. Det vil ikke tjene folkekirken at de deler av landet med relativt få antall innbyggere eller som har svak eller negativ befolkningsvekst også får mindre innflytelse i kirkemøtet.

32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Nei. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener dagens ordning med at prestene velger en representant til bispedømmeråd og Kirkemøte fra hvert bispedømme må videreføres. 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?

Nei. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener dagens ordning med at de lek kirkelig tilsatte velger en representant til bispedømmeråd og Kirkemøte fra hvert bispedømme må videreføres. 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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke å avvikle ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt. Det er viktig at kirken fortsetter å ha en lovfestet deling mellom prester, andre kirkelige tilsatte og folkevalgte. Slik sikrer man at alle grupper blir representert. Dersom alle skulle velges på like vilkår vil det kunne bli en overvekt av tilsatte som ikke er ønskelig. Det er også viktig at det finnes ordninger som gjør at folkevalgte kan rekrutteres fra alle medlemmene av Den norske kirke.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd understreker at ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv er et nasjonalt ansvar, selv om de tre nordligste bispedømmene har et særlig ansvar. Det er viktig at samisk kirkeliv har representanter som er valgt i tillegg til ordinært valgte representanter. Samtidig er det viktig å knytte disse mandatenes representasjon til de tre nordligste bispedømmene, som har et særlig ansvar for samisk kirkeliv, og på den måten også å ansvarliggjøre bispedømmene.

11. Kirkerådet

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

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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker primært 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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker 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?

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener det må være krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten. Ut over dette må sammensetningen være opp til velgerne ved Kirkevalget å bestemme.

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

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]

- a. 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

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

5

- c. Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.

4

- d. **Annet:** Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke en ordning med prostifellesråd. En eventuell innføring av prostifellesråd mener vi vil svekke kirken særs viktige relasjon til kommunene. Nettopp denne kontakten mellom kommune og kirke er særdeles viktig i et folkekirkebispedømme som vårt, der båndene mellom kirken og lokalsamfunn står sterkt og der kirkens identitetsskapende funksjon er vesentlig for lokalsamfunnets fellesskap, forankring og livsoppfostring. Samtidig settes den kommunale finansieringen i spill når man går på tvers av de offentlige finansieringskanalene.

13. En ny prostistruktur

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?

1. Medlemsstørrelse: 2
2. Geografisk størrelse: 5
3. Identitet/naturlig område: 5
4. Antall sokn: 3
5. Antall prostier i bispedømmet: 3
6. Antall kommuner: 4
7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet: 5
8. Andre særlige hensyn som bør vektlegges:
Samisk kirkeliv (5), storbyene (3) og nylig sammenslåtte kommuner (2).

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Lite hensiktsmessig. Sør-Hålogaland bispedømme består i dag av 8 prostier. Dagens prostigrenser er til dels sammenfallende med regionene. Prostigrensene er samtidig stadig til vurdering på grunn av endrede kommunikasjonsmuligheter. Vi har også opplevd det som utfordrende der det har vært diskutert sammenslåing av prostier. Dette ikke minst knyttet til identitet og lang reisevei for prost til det enkelte sokn.

Ved en eventuell innføring av prostifellesråd er det sannsynlig at antall prostier i vårt bispedømme må reduseres (se også spørsmål 43). Dette vil gi den samme uheldige konsekvensen at avstanden mellom menighetene og prostifellesrådene blir for stor. Erfaringen fra vårt bispedømme er at dette vil være vanskelig å gjennomføre i praksis.

43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

Dersom fagmiljøene skal kunne bli store nok til at dette får noen betydning, ville det for Sør-Hålogaland bispedømme kanskje dreie seg maks 3-4 prostier. Tatt i betraktning at Sør-Hålogaland bispedømme har et totalt areal på vel 38 000 kvadratkilometer, samt at strekningen langs veien fra Bindal i sør til Andenes i nord er omtrent 800 km, vil dette gi uhensiktsmessig mye areal, reisevei og offentlig kommunikasjonsbehov (ferger, båtruter etc.) per prosti. Her vil den lokale kirken og soknene bli taperen.

14. Samisk kirkeliv

44. 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]

Spørsmålsstillingen bygger på en forutsetning om at én eneste samisk representant i et prostifellesråd vil være tilstrekkelig for å ivareta samisk likeverd og rett til selvrepresentasjon og selvbestemmelse. Denne forutsetningen er vi uenig i. Det gis heller ingen avklaring om hvordan og av hvem en slik samisk representant tenkes valgt. Spørsmål om hvem som skal nominere kandidater, om valget skal skje som direktevalg eller av et valgmannsmøte, eventuelt som oppnevning av et annet samisk demokratisk valgt organ, står ubesvart.

Sett fra Sør-Hålogaland bispedømmeråds ståsted er dette helt avgjørende spørsmål som må stilles og besvares før en ny kirkelig organisering bestemmes.

Det til tross for at det heller ikke innenfor dagens modell finnes mekanismer som sikrer likeverdig samisk representasjon og selvbestemmelse ved valg til menighetsråd. Heller ikke i sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Det betyr at det både i prinsippet og i praksis kan velges menighetsråd i samiske menigheter med ansvar for samisk kirkeliv, uten at en eneste valgt representant er same eller på annen måte har samisk kompetanse. Selv om det ved menighetsrådsvalg skulle være nominert både samer og nordmenn, kan valgresultatet lett gi et faktisk resultat der ingen samer blir valgt, eller at fordelingen mellom samer og nordmenn blir så skjev at samisk selvrepresentasjon og selvbestemmelse i realiteten settes til side.

Vi kan ikke se at lulesamisk kirkeliv er tjent med en ny kirkelig organisering der fellesrådsstrukturen med ansvar for økonomi og personellressursene i lokalkirken, løftes opp på prostinivå. Det er verken demokratisk, forsvarlig eller tilstrekkelig med representasjon av kun én same. Det er heller ikke forsvarlig overfor samer som bor i kommuner og prostier som faller utenfor forvaltningsområdet, at de ikke skal ha noen rettigheter gjennom representasjon i sine respektive prostifellesråd. Avhengig av hvor fremtidens prostigrenser vil gå, vil kommuner og sokn med betydelig bosetting av samer, men som likevel ikke er innlemmet i språkforvaltningsområdet, risikere å falle utenfor en slik rett til representasjon i sitt prostifellesråd.

På grunn av økt avstand og manglende representasjon vil resultatet av en slik organisering bli vesentlig dårligere enn dagens. Mens man i dag tross alt har en viss nærhet til beslutningstakerne, vil situasjonen bli en helt annen med den nye modellen.

45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Situasjonen i de ulike samiske språkområdene er svært forskjellig. Dersom Kirkemøtet

velger å gå for prostirådsmodellen kan den muligens fungere som modell for Indre Finnmark prosti. Dette er et prosti som langt på vei er som andre prostier. Den store forskjellen er at her er den samiske befolkningen majoritetsbefolkning og samisk språk er majoritetsspråk. For de andre språkområdene er situasjonen helt annerledes. I sørsamisk område er dette erkjent for lengst, gjennom opprettelsen av katedralmenigheten Saemien Åålmege (Sørsamisk menighet). Vi tar for gitt at Sørsamisk menighet skal bestå, og at det ikke legges opp til doble strukturer i sørsamisk område.

I lulesamisk område er det per i dag ikke etablert noen særskilte strukturer som har som mål å ivareta lulesamisk kirkeliv på egne premisser. Fortsatt er det tilfeldighetene som avgjør hvorvidt det er samisk representasjon i Hamarøy menighetsråd. Lulesamer bosatt utenfor Hamarøy kommune som også er forvaltningskommune, har ingen rettigheter eller muligheter til å fremme og delta i et lulesamisk kirkeliv innenfor sine sammenhenger.

Den faktiske situasjonen i de ulike språkområdene, og rettigheter for samer bosatt utenfor sine språkområder, må utredes og hensyntas når kirkens fremtidige organisering skal vedtas. Å gjøre dette først i ettertid som en tilpasning til allerede etablerte norske strukturer, vil etter Sør-Hålogaland bispedømmeråds mening bryte med kirkens idealer om likeverd mellom samer og nordmenn i Den norske kirke.

For lulesamisk kirkelivs del ville det være interessant om det ble sett nærmere på erfaringene fra sørsamisk område og Saemien Åålmege (Sørsamisk menighet).

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

Se svaret i spørsmål 45.

47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

En prinsipiell tilnærming som vektlegger likeverd, selvbestemmelse og selvrepresentasjon for samisk kirkeliv må legges til grunn ved alle endringer i den kirkelige organiseringen. Dette gjelder også på nasjonalt nivå.

Dagens nasjonale organisering av samisk kirkeliv, med samisk representasjon i bispedømmerådene i henholdsvis Nidaros, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland, Samisk kirkeråd, Kirkerådet og Kirkemøtet, og de etablerte valgordningene, må belyses. Vi ser ikke at noe av dette tas opp til drøfting i de utredningene som er gjort hittil.

15. Andre innspill eller synspunkter

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

Sør-Hålogaland bispedømmeråd er 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 biskopens rolle og til menighetsrådets rolle og inndeling av prostier, foreligger det ikke utredningsgrunnlag for hverken spørsmålene eller mulighetene til å gi kvalifiserte svar.

På den annen side. Det er nå brukt betydelige ressurser i form av tid og penger på utredninger og en høring der "prostifellesrådsmodellen" har fått mye plass i forhold til andre mulige modeller. Sør-Hålogaland bispedømmeråd forutsetter at prostifellesrådsmodellen legges til side dersom den ikke får en tydelig tilslutning i høringen. Da bør det ikke brukes ressurser på ytterligere utredninger. Når det gjelder spørsmålet om én arbeidsgiverlinje, har Sør-Hålogaland bispedømmeråd i sitt høringssvar argumentert for at dette bør løses med dagens fellesrådsmodell til grunn, der fellesråds- og kommunegrenser sammenfaller.

Videre er det uheldig at så få kommuner har svart på høringen, som for deres del hadde frist den 15. oktober, da kommunenes menig bør vektlegges tungt i det videre arbeidet med kirkelig organisering. Det er uheldig å sende ut en slik omfattende høring i et tidsrom som sammenfaller med kommunenes eget budsjett- og økonomiplanarbeid, med andre ord en periode på året da størstedelen av kommunenes strategiske kapasitet er opptatt med store interne prosesser knyttet til planlegging og tilpasning til overordnede budsjetttrammer.