



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 04.11.2021 kl. 10:00

Møtested: Scandic Forus hotell

Arkivsak: 19/04931

Mulige forfall meldes snarest til Gunnar Rønnestad, gr575@kirken.no.

, 29.10.2021

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder

Gunnar Rønnestad
Sekretær



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 04.11.2021 kl. 10:00 - 05.11.2021 kl.15.30

Møtested: Scandic Forus hotell

Arkivsak: 19/04931

Eventuelt forfall må meldes snarest.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

62/21 19/04931-82 Saksliste Stavanger bispedømmeråd 04.11.2021.

Forslag til vedtak:
Innkalling og saksliste godkjennes.

Saker til behandling

63/21	21/01999-150	Tildeling av prosjektmidler for 2022
64/21	21/02072-6	Høring: Kirkelig organisering. Fjerde gangs behandling.
65/21	17/02948-65	Drøfting av sakene til Kirkemøtet 2022

Orienteringssaker

66/21	17/02948-66	Stiftsdirektørens rapport november 2021
67/21	20/05118-7	Rapport frå FØ pr sept_260
68/21	17/02102-47	Stavanger bispedømmes plan ved ulykker og katastrofer (revidert 2021)

Liv Heidrun Skaar Heskestad
Leder



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	131	21/01999-150	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
63/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	04.11.2021

Tildeling av prosjektmidler for 2022

Vedlegg:

Utlysning av restmidler og tilskuddsmidler for 2022.DOCX

Søknader 2021 - portefølje

2021 Oversikt og forslag, prosjektmidler (1)

Saksorientering

Innledning

I møtet i juni vedtok bispedømmerådet å lyse ut prosjektmidler til menigheter og organisasjoner.

Kildene til disse midlene fordeler seg slik:

- 557 000 fra opplysningsvesenets fond. Disse midlene kan benyttes til ulike kirkelige formål.
- 376 000 fra tilskuddsmidler til trosopplæring. Disse kan benyttes til trosopplæringsprosjekter i menighetene.
- 471 900 fra tilskuddsmidler til diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. Dette er restmidler som vanligvis går til stillinger i menighetene, men som på grunn av midlertidige vakanser i stillingene ikke ble benyttet i 2020.
- 1 000 000 fra bispedømmerådets eget driftsbudsjett, på grunn av mindreforbruk, særlig på grunn av pandemien.

Administrasjonen har utarbeidet et forslag som tar hensyn til de ulike rammene for de ulike midlene. Søknadene er fordelt på ulike kategorier, slik at rammen for tildelte midler blir fulgt.

Det har kommet inn 146 søknader fra menigheter og organisasjoner i bispedømmet, inkludert noen musikere med eget organisasjonsnummer. Til sammen er det søkt om støtte på ca. 9,5 millioner kroner. I utgangspunktet er det avsatt 2,4 millioner til prosjektstøtte.

Ved saken ligger det en oversikt over søknadene, med søknadsbeløp og forslag til støtte. Søknadene ligger også ved, i en portefølje-PDF, der nummereringen på søknadene følger oversiktsarket.¹

¹ Det er en teknisk dublett mellom søknad 14 og 36 i tittel og 14 og 37 i innhold. Rådet kan derfor se bort fra nr. 14 i vedlegget. Søknad nr. 37 i vedlegget er nr. 14 i oversikten.

Prosess

Forslaget til støtte er utarbeidet ved at rådgiverne på de ulike feltene har lest og vurdert søknadene. Søknadene er blitt vurdert etter

- Hvordan er kvaliteten på det skisserte prosjektet?
- Hvor bredt vil prosjektet nå ut?
- Vil prosjektet skape nye tiltak og gi varige endringer?
- Treffer prosjektet utlysningensbrevet og kirkens strategiske mål?
- Hvilke utgiftstyper er det naturlig at bispedømmerrådet dekker?

Rådgiverne har så gitt et samlet forslag for sitt felt videre til avdelingsleder og stiftsdirektør, som har sett på totaliteten, lagt vekt på likebehandling av liknende søknader og vurdert noen prinsipielle spørsmål ved enkeltsøknader. Dette ligger til grunn for forslaget til bispedømmerrådet.

Bispedømmerrådet har også tradisjon for å støtte arbeidet i noen organisasjoner gjennom prosjektmidlene, når dette har et kirkelig formål. Støtten er ikke driftsstøtte, men prosjektrelatert. Nivået er basert på tidligere års støtte, slik at økonomien for disse til en viss grad kan være forutsigbar.

Det er kommet inn mange gode søknader. Administrasjonen har forsøkt å prioritere de viktigste, innen rammen av de tilgjengelige midlene. Det forventes fortsatt et mindreforbruk for 2021, så rammen for tildelingen foreslås økt med 100 000 til ca. 2,5 millioner kroner.

Noen avgrensninger

Det har kommet inn mange søknader om utstyr, bygg og oppussing. Dette er utgifter det ligger til menighetene selv og kirkelig fellesråd å dekke. Rammene for bispedømmerrådets tilskudd – og driftsmidler legger ikke opp til at disse skal brukes til byggformål. Det ligger ikke samme begrensning på midlene med opphav fra Opplysningsvesenets fond.

Dette betyr likevel mange bygg- og utstyrrelaterte søknader ikke foreslås støttet. Det viktigste unntaket gjelder noen søknader som vil gjøre ungdomsarbeid lettere gjennomførbart. Her er det foreslått begrenset støtte til noen søknader som vil styrke konkret ungdomsarbeid.

I 2020 tildelte bispedømmerrådet én million til digital kirke. Mange menigheter kom i gang med strømming av gudstjenester. Også i år har flere menigheter søkt om mer utstyr for å strøme gudstjenester. Dette er ikke et prioritert mål for bispedømmerrådet i 2022, og søknadene handler stort sett om mindre forbedringer av utstyret. Noen søknader som vil styrke kirkens digitale nærvær på andre måter enn gjennom strømming av gudstjenester er foreslått støttet.

Det ligger også i utlysningen og midlenes natur at de ikke kan brukes til lønn. Til en viss grad kan de brukes til å kjøpe tjenester for å realisere et prosjekt. Noen større søknader som i realiteten blir søknader om lønnsmidler foreslås derfor heller ikke støttet. Hvis bispedømmerrådet skulle åpnet for dette, ville etterspørselen langt overgått det kirken får tildelt av midler.

Oversikt over forslaget

Fordelt på ulike områder blir forslaget samlet sett slik:

Felt	Forslag
Diakoni	610 000
Trosopplæring og konfirmasjon	390 000
Ungdom	663 000
Bygg, utstyr og menighetsutvikling	180 000
Kultur og kirkemusikk	538 000
Kommunikasjon	120 000
	2 501 000

Det passer godt til bispedømmerådets strategi og satsingsområder å tildele en betydelig sum til diakoni og ungdom. Gjennom denne tildelingen vil bispedømmerådet styrke ungdomsarbeidet og diakonien i menighetene.

Det er også få tilgjengelige finansieringskilder for kirkelig kulturvirksomhet. Prosjektmidlene er en av mulighetene menighetene har til å realisere prosjekter som ellers vil bli for krevende ressursmessig. Det vil derfor bli flere konserter i ulike sjangre ut fra støtten. Det skal også startes nye kor for både barn, ungdom og pensjonister. Mysteriespillet pasjon vil også få en betydelig sum til å realisere sitt prosjekt, som pleier sette preg på Stavanger.

Administrasjonen har valgt å ikke prioritere jubileumsskrifter, som heller bør finansieres lokalt. Tildelingen til kommunikasjon følger av mulighetene i søknadene.

Vurdering av større prosjekter.

Noen større prosjekter har fått avslag eller kun en svært begrenset tildeling, med begrunnelse i den skisserte tenkningen. Det gjelder for eksempel

- Søknad om støtte til diakonal prosjektstilling
- Andre søknader der en vesentlig del av utgiftene blir lønn
- Søknad om støtte til digitalt orgel eller nytt piano
- Søknad om støtte til Digikirken – et prosjekt med en god idé som fortrinnsvis bør videreutvikles på nasjonalt nivå. Her foreslås det støtte som kan hjelpe å sette i gang en slik prosess.
- Større oppussingsprosjekter
- Søknad om støtte til jubileumsfeiring på bispedømmenivå. Administrasjonen vil heller løse dette gjennom det ordinære budsjettet.

Ideen om synlige og profesjonelle informasjonsskjermer ved Domkirken og St. Petri kirke er god. Prosjektet er kostbart. Det er foreslått med noe støtte, men ikke nok til å realisere det kun med midler fra bispedømmet.

I forslaget gis det mest støtte til

- Camp Ryfylke – konfirmantleir som vil styrke konfirmantarbeidet i Ryfylke.
- Pasjon 2022,
- Byprestenes samtaletilbud for ungdom og Kirkens SOS
- Digitale sendinger til sykehjem i Stavanger
- Utvikling av nytt konfirmantkonsept i Åkra: Båtkonfirmant
- Pilegrimstur for innsatte i Åna fengsel
- Tilbud til ungdom og studenter i Ukirke.

Flere organisasjoner og menigheter får også samlet sett betydelig støtte til flere ulike prosjekter. Administrasjonen har til en viss grad sett søknader fra samme sted samlet, men har også vurdert prosjektene ut fra deres egenverdi.

Biskop Roses stiftelse

Til slutt blant søknadene ligger det en søknad fra en planlagt stiftelse: Biskop Roses stiftelse. Denne stiftelsen ønsker å løfte kvinner i kirken fram i det offentlige rommet, gjennom en statue av Rosemarie Køhn, som var kirkens første kvinnelige biskop. Statuen skal stå på Hamar. Stiftelsen har søkt om støtte i alle bispedømmer. Det har blitt foreslått at hvert bispedømme kan støtte prosjektet med 50 000 kroner, men det er opp til bispedømmerådet om dette skal legges inn i tildelingen av prosjektmidlene i denne runden.

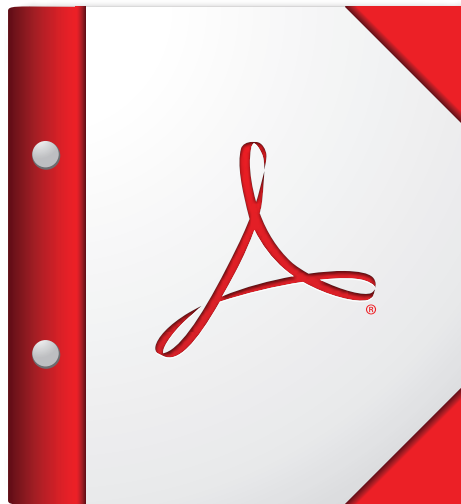
Rådets behandling av søknadene

Det forventes ikke at rådet setter seg inn i søknadene i detalj. Fordelingen er i utgangspunktet gjort balansert i tråd med prinsippene bispedømmerådet har vedtatt før utlysningen.

Siste økonomirapport viser et mindreforbruk. Dersom bispedømmerådet skulle ønske å gi mer i støtte til enkelprosjekter, kan det være rom for inntil cirka 250 000 i støtte i tillegg til det som er foreslått.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vedtar fordelingen av prosjektmidler i tråd med forslaget, med de endringene som kom fram i møtet.



**Denne PDF-porteføljen bør åpnes i Acrobat X
eller Adobe Reader X eller senere.**

Skaff deg Adobe Reader nå!



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Menigheter og organisasjoner i Stavanger
bispedømme

Dato: 02.09.2021

Vår ref: 21/01999-2

Deres ref:

Utlysning av restmidler og tilskuddsmidler for 2022

Stavanger bispedømmeråd kunngjør med dette muligheten for å søke støtte til prosjekter i 2022. Bispedømmerådet har tilgjengelige midler fra Opplysningsvesenets fond (OVF), fra tilskuddsmidler og fra mindreforbruk i eget budsjett, på grunn av særskilte forhold i 2021. Herfra er det til sammen cirka 2,3 millioner kroner som kan deles ut.

Prosjektene skal ha et kirkelig formål. Både sokn, andre kirkelige aktører i bispedømmet og kristne organisasjoner kan søke. Musikere med eget organisasjonsnummer kan også søke om støtte til kirkemusikalske prosjekter.

Bispedømmerådet ønsker seg særlig søknader innenfor disse satsingsområdene

- Prosjekter som styrker menighetens dåpsarbeid
- Kirkelig kommunikasjonsarbeid og digital kirke
- Diakonale prosjekter, spesielt prosjekter rettet mot det flerkulturelle Norge.
- Rekrutteringsprosjekter
- Kirkemusikk og kultur
- Trosopplæring
- Tiltak som styrker menighetenes arbeid for ungdom og unge voksne.

Bispedømmets strategi peker også på forkynnelse, bibelbruk, gudstjenesteliv, bønn, klima, åpne kirker og misjon som satsingsområder.

Ca. 375 000 kroner av de utlyste midlene er forbeholdt trosopplæringsprosjekter. Her prioriteres søknader som retter seg mot:

- Tilrettelegging for personer med særskilte behov, for å motivere til økt deltakelse i lokale trosopplæringstiltak.
- Kompetansehevende tiltak
- Tiltak som stimulerer til økt oppslutning om konfirmasjon
- Utvikling av nytt materiell eller pedagogiske opplegg til bruk i menighetenes trosopplæringsarbeid.
- Utvikling av tiltak for å styrke ungdomsfasen (13-18 år) i menighetenes trosopplæring.

Alle søknader vurderes generelt etter den skisserte kvaliteten på prosjektet og verdien av sannsynlige resultater. Midlene kan ikke brukes som grunnlag for finansiering av eksisterende eller nye stillinger.

Bispedømmerådet vil vedta fordeling av midlene i sitt møte 4.-5. november. Midlene vil bli utbetalt som tilskudd i etterkant av bispedømmerådsmøtet, senest før årsskiftet. Tilskuddsbrev og oversikt over tildelt beløp blir lagt på bispedømmets nettsider når det er klart.

Vær nøye med å oppgi rett tilskuddsmottaker, med kontonummer, organisasjonsnummer og rett navn på mottaker av den økonomiske støtten i søknaden.

Tildelt støtte skal brukes i tråd med søknaden, i løpet av 2022. Innen 28. februar 2023 skal det sendes en kort rapport til bispedømmerådet om bruken av midlene. Rapporten skal inneholde

- Hvilket prosjekt rapporten gjelder
- Kontaktperson m/ kontaktinformasjon.
- Kort beskrivelse av hva som ble gjennomført
- Kort evaluering av resultatet, inkl. omtrentlig deltakerantall.
- Kort beskrivelse av det økonomiske resultatet for prosjektet.
- Kort vurdering av om prosjektet har gitt erfaringer menigheter vil kunne ha nytte av og forslag til hvordan dette kan legges til rette for.

Nye ressurser og konsepter bør f.eks. deles på ressursbanken.kirken.no

Midler som ikke er benyttet skal i betales tilbake til Stavanger bispedømmeråd, med mindre det innvilges utsettelse eller blir gjort avtale om å benytte dem til andre relevante formål. Ta i tilfelle kontakt med bispedømmekontoret.

Søknadsfristen er fredag 8. oktober 2020. Vi ber om at alle som har mulighet benytter det vedlagte søknadsskjemaet i Excel-format. Utfylt søknadsskjema sendes til stavanger.bdr@kirken.no. Skjemaet kan suppleres med vedlegg dersom en ønsker å gi utfyllende opplysninger ut over det det er plass til i skjemaet.

Det pleier være stor interesse for prosjektmidlene. Spørsmål bør fortrinnsvis stilles på e-post, til avdelingsleder Geir Skårland: gs496@kirken.no. Svar på ofte stilte spørsmål legges på www.kirken.no/stavanger under fanen «for tilsette» og «prosjektmidler 2022».

Vi håper på mange gode søknader!

Med vennlig hilsen

Jorunn Kraft Vistnes, e.f.
stiftsdirektør

Geir Skårland
avdelingsleder menighetsutvikling

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
Menigheter og organisasjoner i Stavanger
bispedømme

Doknr.	Navn på søker / organisasjon	Navn på prosjekt	Søknadssum	Forslag til støtte
3	Utsira sokn	Digitalt arkiv	14500	10000
3	Utsira sokn	Ungdomsprosjekt Utsira	10000	10000
4	Veavågen sokn	Studietur til kaffebar i Flekkerøy kirke	20000	0
5	Domkirken og St. Petri menighet	Infoskjermer til menighetshus/kirker	240000	50000
6	Riska menighet	Utstyr til strømming av gudstjenester	94000	0
7	Riska menighet	Utstyr til kirkemiddag	15000	0
8	Ganddalen menighet v/ Gand sokn	Dåp i Stokkelandsvannet	36000	0
9	Ganddalen menighet v/ Gand sokn	Kurs om trosopplæring i hjemmet	75000	20000
10	Ganddalen menighet v/ Gand sokn	Myldrekirke - familiesamling	29000	10000
11	IMI-kirken	Utstyr til strømming av gudstjenester	100000	0
12	Hinna menighet	Utstyr til strømming av arrangement	33000	0
13	IMI-kirken	IMI språkskole	42000	10000
14	Nærbø Sokn	NK Media	50000	25000
14	Vindafjord kyrkjelege fellesråd	Gudsrikeleiken	25000	0
15	Bryne sokn	Innvandrertrøff	45000	20000
16	Fengselspresten i Ryfylke	Alpha-kurs for innsatte	10000	10000
17	KFUK-KFUM Rogaland	Tweensfestival	20000	20000
18	Skjold og Vikebygd sokn	Nytt lydanlegg i Skjold kyrkje	30000	0
19	Grødem sokn	Samtalerom	240000	0
20	Gausel sokn	Jubileumskonsert	55000	15000
21	Vindafjord kyrkjelege fellesråd	Leiarweekend for ungdommer	20000	20000
22	KFUK-KFUM Stavanger, Ynglingen	Kviss Kvess Kapell	65000	25000
23	Kopervik menighet	Trosbekjennelsen for små barn	90000	50000
24	Kopervik menighet	Tweens - ledertrening	32000	25000
25	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Digital kirke - utstyr - produksjon og redigering	30000	0
26	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Digital kirke - utstyr del 2 - kamerautstyr	71000	0
27	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Lederdøgn for alle frivillige ledere	30000	10000
28	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Trosopplæring 0-6 år - stemte klokker og dåpsplakat	10000	10000
29	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Kompetansehevende tiltak for ungdom	15000	10000
30	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Ungdomsarbeid - weekend for smågrupper	30000	20000
31	Frøyland og Orstad kyrkjelyd	Ungdomsarbeid - klær med logo til ungdomsarbeidet	20000	0
32	Orre sokneråd	Hoppeslott og futsalbord	19000	10000

33	Orre sokneråd	Miksepult og lyssetting	50000	0
34	Bjerkreim sokneråd	Connect - bibelgruppe for 7. klassinger	13400	10000
35	Hå kyrkjelege fellesråd	DigiKirka	350000	25000
36	Vindafjord kyrkjelege fellesråd	Utstyr til Gudsrikeleiken	30000	15000
38	Stavanger kirkelige fellesråd	Streaming Gospel Church	90000	30000
39	Stavanger kirkelige fellesråd	Konseptutvikling - kulturkirken Stavanger	85000	25000
40	Time kyrkjelege fellesråd	Utstyr til babysang	6000	6000
40	Time kyrkjelege fellesråd	Sangkort for 2 åringer	25000	25000
41	Vår Frelzers menighet	Inkluderingsarbeid for ungdom	25000	25000
42	Avaldsnes sokn	Innkjøp av materiell til Gudsrikeleiken	17000	15000
43	Riska menighet	Oppgradering av utstyr til ungdomsarbeidet	100000	0
43	Riska menighet	Innkjøp av flerbruks trosopplæringsaktiviteter	30000	20000
44	Falnes sokn	Bruk av prosessdrama i trosopplæring	25000	25000
46	Sorgstøtte, Karmøy og Haugaland	Sorgstøttesamarbeid på Haugaland	80000	50000
47	Beth Elin Byberg	Allehelgenskonsert	70000	40000
48	Sandnes kirkelige fellesråd	Samtaletilbud VGS	300000	75000
48	Sandnes kirkelige fellesråd	Nærværforestillingene	50000	25000
49	KFUK-KFUM Rogaland	Helt ærlig - arrangement om tro	17000	15000
50	KFUK-KFUM Stavanger, Ynglingen	Trosformidling i livssynsåpent samfunn	25000	15000
51	Grødem sokn	KRIK Randaberg	10000	10000
52	Lura sokn	Internasjonale orgelkonserter	80000	0
53	Lura sokn	"Musikkandakter - minnestunder"	40000	20000
54	Lura sokn	KonsertVivaldis Gloria og Dagvik Julekantate	50000	25000
55	Sauda kirkekontor	Sosialt treff for innvandrere (og Saudabuer)	10000	10000
56	KFUK-KFUM Rogaland	Jo mere vi er sammen - barnekorprosjekt	80000	25000
57	Stokka menighet	Kantategudstjenester	80000	40000
58	Stokka menighet	Smågrupper i konfirmantarbeid	30000	10000
59	Avaldsnes sokn	Avaldsnes digital menighet	30000	0
60	Domkirken og St. Petri menighet	Alle bryr seg - et løft for hverdagsdiakonien	200000	0
61	Domkirken musikk AS	César Franck jubileum 2022 - orgelserie	32000	30000
62	Avaldsnes sokn	Kirkerottene (samarbeid med Torvastad)	30000	20000
63	Randaberg menighet	Invitere inn til dåp med dåpsfilm og utdeling av duer	25000	25000
64	NMSU	Follow me: Systematisk oppfølgingsprogram	445000	50000
65	Åkra sokn v/menighetsrådet	Båtkonfirmant	120000	63000
66	Domkirken musikk AS	Jubileumshymne til 2025	65000	35000

67	Stavanger kirkelige fellesråd	Digitale sykehjemssendinger	170000	70000
68	Undheim sokn	Oppgradering av rom og utstyr	15850	10000
69	Grødem menighet	Kirkebakken Tivoli	10000	0
70	Stiftelsen Pasjon	Pasjon2022	150000	100000
71	Sola sokn	Barn og unge i ny kirke på Sola	25000	10000
72	Hjelmeland kyrkjelege fellesråd	Nytt Ten-sing/gospel-kor i Hjelmeland-Fister-Årdal	85000	40000
73	Bymenigheten-Sandnes	Lederutvikling for konfirmantledere	226600	0
75	Kampen menighet	iMac til sosiale medier-satsing	30470	10000
76	Haugesund kirkelige fellesråd	13-20, et gratis samtaletilbud for ungdom	87000	50000
77	Hillevåg menighet	Oppgradering av lydanlegg i Hillevåg kirke	75000	0
79	Hillevåg menighet	Språkkafé i Hillevåg kirke	15000	10000
80	Hesby sokn	Musikk og kultur i Hesby kyrkje	250000	5000
81	KIA, Kristent Interkulturelt Arbeid	Kristne migranter i menighetene og dialogarbeid	220000	40000
82	Sjernerøy sokn	Åpen kyrkje m/ historie og musikalsk innslag	15000	10000
83	NMSU	Camp Ryfylke	250000	150000
84	Randaberg sokn	Vandring gjennom Bibelen og bibelreisen	50000	10000
85	Time sokneråd	Varden ungdomslag - oppussing av ungdomsloft	60000	10000
85	Time sokneråd	Utstyr til strømming av gudstjenester	53585	0
88	Kirkens SOS Rogaland	Frivillige til krisetjeneste	150000	75000
89	Vardeneset menighet	Familiefest	4000	0
90	Vardeneset menighet	Musikalske reiser	8000	6000
91	Egersund sokn	Jubileumsbok til Egersund kirke	150000	0
93	Kampen menighet	Servering på studentgudstjenester	35000	30000
94	Randaberg sokn	Kaoskirke	75000	25000
95	Kampen kirkes kammerkor	Festkonsert, Schubert & festmusikk	10000	10000
96	Hillevåg menighet	Hjerte for bydelen, prosjektstilling	500000	0
97	Ørre sokneråd	Kjørerampe for rullestol i kirken	6250	5000
98	Undheim sokn	Oppgradering av rom og utstyr	85000	10000
99	Vikedal sokn	Vikedal /Imsland/Sandeid ungdomsklubb - oppussing	30000	30000
100	Time kyrkjelege fellesråd	Digitalt orgel i Time	162680	0
101	Sørnes menighet	Oppussing av ungdomskjeller	50000	10000
103	Klepp sokneråd	Middag og dialog for konfirmantforeldre	12000	10000
104	Klepp sokneråd	Pre Follow-me for konfirmanter	8000	8000
105	Klepp sokneråd	Bøylemikrofoner til barn	4000	0
106	Klepp sokneråd	Cajuntromme og myggvokal	18800	0

107	Klepp sokneråd	Kjørerampe for rullestol i kirken	6250	5000
108	Klepp sokneråd	Mikrofoner til barnekor	1800	0
109	Klepp sokneråd	Kontrapper til barnekor	5000	3000
110	Klepp sokneråd	Kostymer til julevandring	6000	6000
111	Klepp sokneråd	Livsmestringskurs for ungdom	12000	10000
112	Klepp sokneråd	Lydmikser Klepp stasjon	22000	0
113	Klepp sokneråd	Mikrofon til strømming	1500	0
114	Bjarne Andreas Kallevåg	Julekonsert i Veavågen for Mercy Ships	37500	0
115	Veavågen sokn	Kaffebar i Veavågen kirke	69500	10000
116	Veavågen sokn	Utstyr til strømming av gudstjenester	149400	0
118	Lura sokn	Espressomaskin til ungdomskafe	55000	0
119	Lura sokn	Utstyr til digital kirke	45000	15000
120	ARS Organi	Innspeiling av Bach	20000	10000
121	Lura sokn	Miksepult	70000	0
122	Ølen og Bjoa sokneråd	Konsert - klassisk musikk	32600	15000
123	Ølen og Bjoa sokneråd	Konsert - nyere musikk	65500	30000
124	Ølen og Bjoa sokneråd	Jubileumsskrift	70000	0
125	Stavanger kirkelige fellesråd	Diakoni i Ukirke	135000	35000
126	Stavanger kirkelige fellesråd	Digital Ukirke	45000	20000
127	Stavanger kirkelige fellesråd	U-kirkeretreat	30000	20000
128	Stavanger kirkelige fellesråd	Studietur U-kirke	30000	0
129	Stavanger kirkelige fellesråd	Temagudstjenester for ungdom	35000	25000
130	Kirkens bymisjon Stavanger	Diakonal tverrkulturell refleksjonsgruppe	75000	25000
131	Madlamark menighet	Bekjennelser - musikkspill om Augustin	105300	40000
131	Madlamark menighet	Etter skoletid - Treffsted for ungdom	14600	10000
132	Hinna sokn	Konsert med Randi Tytingvåg trio	5000	5000
133	Hinna sokn	Salmejazz	6000	6000
134	Hinna sokn	Leir for ungdomsledere	20000	20000
135	Sunde menighet	Ungdomsweekend	55000	30000
136	Sunde menighet	Studietur ungdom	60000	0
137	Sunde menighet	Teknisk utstyr gudstjeneste ungdom	361200	0
138	Gausel sokn	Julebord for ungdom	18000	0
139	Gausel sokn	Meat and eat, ungdom	4000	4000
140	Gausel sokn	Kakaobase - utadrettet ungdomstiltak	6000	6000
141	Gausel sokn	Popup arrangementer for flerkulturell ungdom	30000	20000

142	Randaberg sokn	Sykkelparasjon som møtested	50000	30000
143	Fengselspresten på Ana	Pilegrimstur til Ryfylke	60000	60000
144	Sola menighet	Prosjektkor	39000	20000
144	Sola menighet	Pensjonistkor	8000	8000
145	Riska menighet	Nytt kor	23000	15000
145	Riska menighet	Nytt kor	10000	10000
146	Bryne sokn	Kiosk for ungdom	40054	10000
147	Biskop Roses stiftelse	Statue av Rosemarie Køhn		0
92/102	Egersund sokn	Høstmarked	190000	50000
			9 552 339	2 501 000



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland og Gunnar Rønnestad	001	21/02072-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
64/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	04.11.2021

Høring: Kirkelig organisering. Fjerde gangs behandling.

Vedlegg:

Rapport Samhandling i en selvstendig folkekirke - sluttrapport fra hovedutvalget for kirkelig organisering

høringsbrev til kirkelige instanser bokmål

høringsnotat til kirkelige instanser bokmål

Tilbakemeldinger ang. kirkelig organisering fra råd og rådsmedlemmer

Innlegg i Stavanger bispedømmeråd fra leder Stavanger kirkevergelag

Innlegg om ny kirkeordning fra landsleder for Nettverk for kirkelige fellesrådsledere

Innspill til ny kirkeordning fra tillitsvalgt ved Stavanger bispedømmekontor

Presentasjon av Nettverk for kirkelige fellesråd

Uttalelse om nyorganisering fra Nettverk for kirkelige fellesråd

Saksorientering

Innledning

I dette dokumentet legger administrasjonen fram forslag til svar på høringen om ny kirkelig organisering.

Høringssvaret baserer seg på høringsdokumentene, informasjons- og dialogmøter underveis i prosessen og bispedømmerådets signaler fra behandlingen til nå.

Siden sist har også menighetsrådene blitt invitert til å gi innspill til bispedømmerådets behandling. Innkomne innspill ligger ved. Administrasjonen har tilbudt nettverk for kirkelige fellesråd å møte saksbehandlerne for å utdype sine innspill, men de har meldt at de ikke anså dette som nødvendig. Notat fra presentasjoner fra et tidligere møte ligger også ved. Høringssvaret skal sendes til Kirkerådet gjennom et elektronisk svarskjema.

Kirkerådet ønsker svar på høringen gjennom svar på spørsmål i høringsnotatet. Bakgrunn, begrunnelser og forslag til svar er derfor nå lagt inn under de ulike spørsmålene. På noen punkter gis det ulike svaralternativ.

Hovedtrekk i forslaget

I møtet 21. september gav bispedømmerrådet tilslutning til hovedlinjene i saksframlegget. Disse hovedlinjene kan oppsummeres slik:

Det er bred enighet i kirken om at det er behov for en samlet arbeidsgiverorganisering på lokalt nivå. Det er også bred enighet om at siden hoveddelen av kirkens virksomhet skjer lokalt, skal det lokale nivået sikres mest mulig ressurser til sine oppgaver og gis myndighet over eget arbeid.

Høringen handler om hva slags organisering som på best mulig måte legger til rette for lokal vekst og utvikling, god ressursutnyttelse og positiv samhandling mellom menigheter, ulike kirkelige tjenestegrupper og ulike nivåer i kirken.

Alle modellene gir godt grunnlag for samlet arbeidsgiveransvar og lokal handlekraft i sokn og prostifellesråd.

Modell 2 tar i tillegg sikte på å løse utfordringen med en delt kirkelig organisasjon ut over det lokale nivået. Utfordringen med to arbeidsgiverlinjer handler ikke bare om at de tilsatte i dag har ulike arbeidsgivere på lokalt nivå, men også om at Den norske kirke består av enheter som er organisatorisk selvstendige på en måte som gjør samhandling, effektiv ressursutnyttelse, ledelse, kvalitetssikring og felles strategisk satsing komplisert.

Mange av målene høringen selv setter, oppfylles derfor bedre gjennom modell 2 enn gjennom modell 1 og 3, som legger vekt på at prostifellesråd i stor grad bør være organisatorisk selvstendige overfor biskop, bispedømmerråd og kirken nasjonalt. Selvstendighet er positivt når man har nok ressurser og handlingsrommet brukes godt. Allerede i dag har vi likevel erfaringer med at organisatorisk selvstendighet også skaper utfordringer som kunne vært løst om kirken hang bedre sammen. Det gjelder både kvalitet, ressursutnyttelse og samarbeid.

Høringen har et forslag om å erstatte kirkelige fellesråd med prostifellesråd som ramme. Underveis har flere stemmer pekt på at dette innebærer en risiko for krevende endringsprosesser i kirken, større avstand mellom arbeidsgivernivået og soknet og svekket kommunal finansiering.

Disse utfordringene er betydelige. I saksframlegget til bispedømmerrådets møte i september foreslo derfor administrasjonen at det også bør vurderes å gjennomføre grepet fra modell 2, å samle alle kirkens ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, men åpne for å beholde dagens kirkelige fellesråd der det er ønskelig og samle mindre kirkelige fellesråd i større enheter der det er mulig og hensiktsmessig.

Denne modellen vil løse utfordringen med en delt arbeidsgiverlinje og en organisatorisk fragmentert kirke, samtidig som den vil redusere risikoen for svekket kommunal finansiering der fellesrådene i dag er velfungerende enheter. Det vil gi færre endringsprosesser i kirken som organisasjon, samtidig som gevinsten ved mer samhandling og profesjonalisering av arbeidsgiverfunksjonene kan realiseres. Det daglige arbeidsgiveransvaret kan som i alle modellene utøves lokalt og de ansatte vil ha samme ledelse og felles ordninger. Fellesfunksjoner kan plasseres der det er hensiktsmessig. Det vil være funksjoner tilgjengelig ellers i organisasjonen som kan gi støtte når det lokale nivået får utfordringer det blir krevende å stå alene i.

Den norske kirke vil kunne framstå som én kirke, med et mangfold av sokn, tradisjoner og ansatte, men samlet i ett tjeneste- og virksomhetsfelleskap.

Administrasjonen legger fram følgende forslag til høringssvar:

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. 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?

Prostifellesrådet gjør det mulig for de tilsatte på lokalt nivå å ha samme ledelse, gjennom at prostifellesrådet har arbeidsgiveransvaret for de tilsatte i det daglige. Der kirkelige fellesråd i dag er for små til å ha ressurser til profesjonell personalforvaltning, rekruttere tilstrekkelig kompetanse og tilby hele stillinger, kan prostifellesråd gi nye muligheter. Nye fellesfunksjoner internt i prostifellesrådet kan spare noen ressurser. Prostifellesrådet kan bli en ny samarbeidsarena. Det kan bli et viktig strategisk og utøvende organ, på en annen måte enn dagens kirkelige fellesråd.

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?

Dersom Den norske kirke ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. I dag er det ett kirkelig fellesråd per kommune i de aller fleste av landets kommuner, og fellesrådsadministrasjonen er mange steder tett knyttet sammen med kommunen gjennom samarbeid, tjenesteytingsavtaler og samskaping.

Med Müller-Nilssens-utvalgets forslag vil det kirkelige fellesorganet legges på prostinivå (ikke nødvendigvis etter dagens prostiinndeling). Dette vil for mange kommuner innebære økt avstand mellom kommune og prostifellesråd, både organisatorisk og geografisk. En kommune kan oppleve at de midlene som blir bevilget til prostifellesrådet, blir brukt til å utvikle et tjenestetilbud i en annen kommune. Økt geografisk avstand mellom prostifellesråd og kommuneadministrasjon kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillitt og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. Det bør iverksettes tiltak som reduserer risikoen knyttet til mulig bortfall av kommunal finansiering.

Bispedømmerådet hører også at proster og prester som i dag er tilsatt i rettssubjektet er bekymret for om de får samme kvalitet på ordninger, oppfølging og ledelse som i dag. Dette gjelder spesielt dersom ledelsen i prostifellesrådet ikke blir tydelig kirkefaglig forankret.

Noen konsekvenser er modellavhengige. Rapporten peker selv på at modell 1 og til dels modell 3 svekker eller bryter sammenhengen fra menighetsprest til prost og mellom lokalkirken og kirken sentralt (s.95-96). Den sier også at det kan oppstå ulikheter mellom menighetene på måter som ikke er formålstjenlig (s.97). Kirkemøtet kan få færre virkemidler i sin styring, og det kan bli usikkert om stordriftsfordeler blir realisert (s. 97). Modell 2 legger mindre vekt på å sikre soknet størst mulig handlefrihet i forhold til den øvrige kirken.

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

Kommunal representasjon i prostifellesrådet er viktig for kommunene. Kommuner vi har møtt underveis i høringsperioden har også uttrykt at det vil være vesentlig at prostifellesrådet har en én til én relasjon til hver kommune. Ved større avstand til kommunene, vil aktiv kirkelig innsats for å synliggjøre kirkens kvalitet og behov bli viktigere enn i dag. Kompetanse på politiske påvirkningsprosesser, konkret innsats og arenaer for dialog med beslutningstakerne vil bli satsingsområder på en ny måte.

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? [Fritekst]

I høringsperioden har flere stemmer pekt på at prostifellesrådsmodellen innebærer en reell risiko for svekket kommunal finansiering. Til tross for at kompenserende tiltak er mulig, kan denne risikoen trolig ikke elimineres. Det kan få betydelige negative konsekvenser for kirken, i form av svekket økonomi og mer kompliserte og tidkrevende samhandlingsprosesser med kommunene.

I tillegg vil det være en stor og krevende endringsprosess å samle fellesråd i prostifellesråd. Mange av dagens fellesråd og fellesrådsadministrasjoner fungerer godt. De mulige endringene skaper usikkerhet for mange ansatte som kirken har behov for framover.

Modell 1 og 3 innebærer dessuten en risiko for svekkelse av biskopens rolle og muligheten for felleskirkelig strategisk arbeid og samhandling. Slike tiltak vil måtte forankres på nytt juridisk og være avhengig av reell oppslutning i selvstendige enheter for å få gjennomslagskraft. Det er også de stedene det finnes minst sans for fellesskapet i utgangspunktet at manglende blick for det felleskirkelige vil være mest problematisk. I forlengelsen av dette representerer derfor en oppbygning av selvstendige prostifellesråd en risiko for fragmentering av kirken og større, utilsiktede forskjeller mellom kirken på ulike steder.

Når det er språk mellom enhetene, ender det ofte med at hver enhet velger sine løsninger. Noen ganger går dette greit parallelt, mens andre ganger gjør det at problemer ikke blir løst og svekker resultatene, fordi en ved samarbeid ville kommet lenger.

Behovet for endring i den kirkelige organiseringen har mye av sin bakgrunn i utfordringen med to arbeidsgiverlinjer. Denne utfordringen handler ikke bare om at medarbeidere i samme stab har ulike arbeidsgivere. Det handler også om utfordringene som oppstår fordi ulike enheter i samme kirke er organisatorisk selvstendige overfor hverandre. Dette skaper utfordring for samhandling, kvalitetssikring og ressursutnyttelse. Selvstendig ansvar gir frihet, men det kan også gjøre det vanskelig å løse utfordringer.

Kirkelig fellesråd er i dag organ for soknene i kommunen. Prostifellesrådet skal bli et felles organ for soknene i prostiet. Prostifellesrådet kan påberope seg «soknets selvstendighet» på samme måte som fellesrådene kan i dag. Det kan derfor stilles spørsmål ved om det er et mål i seg selv at prostifellesrådene skal være selvstendige overfor den øvrige kirkeorganisasjonen. Tilhørigheten til et større fellesskap, tilgangen til kompetanse på andre nivå og forpliktelse på det som er viktig i et felleskirkelig perspektiv kan også være viktig for ressursutnyttelse, kvalitet og resultater lokalt.

«Lokal handlefrihet» kan brukes både godt og mindre godt. Samarbeid kan være en like kirkelig verdi som selvstendighet. Det gir god mening at den kirkelige organiseringen reflekterer at kirken er både universell og lokal, ikke bare det ene.

08. 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]

I modell 2 overføres de ansatte i fellesrådene til rettssubjektet Den norske kirke, som så delegerer de fleste arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådene.

Modell 2 anbefales fordi den:

- vil gi biskopen bedre grunnlag for å lede den kirkefaglige virksomheten.
- gjør det enklere å legge til rette for felles HR-tjenester, veiledningsordninger, kompetanseutvikling og samordning mellom prostifellesrådene.
- gir større frihet til å plassere spesialistkompetanse der det er mest hensiktsmessig, gir best utnyttelse av ressurser og kommer flest mulig til gode.
- legger til rette for at bispedømmerrådet fortsatt kan tilsette proster.
- gjør det enklere å implementere felles strategi, systemer og ordninger.
- vil gjøre det naturlig for prostifellesrådene å arbeide med å samordne lokal og nasjonal strategi.
- gjør at kirkelig ansatte hører til samme organisasjon, også på tvers av prostifellesråd.

Det har stor praktisk verdi at denne modellen gir Kirkemøtet hjemmel til å beslutte felles nasjonale HMS-systemer, nasjonale lønns- og personalsystemer og nasjonale systemer for medbestemmelse for alle ansatte i Den norske kirke, i kraft av rollen som øverste arbeidsgiverorgan. Modellen åpner for en plassering av arbeidsgiverfunksjoner og systemer ut fra hensiktsmessighet. Det gir en fleksibilitet som kan være nyttig i møte med ulike lokale forutsetninger.

Det hører med til modellen at alle utøvende arbeidsgiverfunksjoner delegeres til prostifellesrådet, herunder tilsettingsmyndighet for alle soknets ansatte. I denne modellen kan derfor prostifellesrådet i hovedsak utøve alle funksjoner og oppgaver som i de andre modellene. Ettersom det vil være prostifellesrådet som i hovedsak utøver arbeidsgiveransvaret for alle ansatte, vil det dette i liten grad svekke grunnlaget for kommunal finansiering av stillinger i menighetene sammenlignet med en modell der arbeidsgiveransvaret ikke er delegert, men lagt direkte til prostifellesrådet.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Menighetsrådets rolle ved tilsettinger bør være tydelig og definert. Menighetsrådene bør gis mulighet til å uttale seg om hvilke søkere de ønsker tilsatt, og gis en plass i et eventuelt innstillende organ.

Vigslede medarbeidere og prester bør ikke tilsettes i et tilsettingsråd, men i prostifellesrådet i møte. Tilsettingsorganet må ha tilgang på kompetanse som gjør at krav til tilsettinger ut fra lover, regler og kvalitet på prosesser blir fulgt.

Biskopen må gis mulighet for å uttale seg om søkere til vigslede stillinger og ved prestatilsettinger. Dersom det ikke sitter en prost i det innstillende organet i slike tilfeller, bør biskopen ha en representant i dette organet.

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?

Stavanger bispedømmeråd vil anbefale en modell som følger intensjonene bak modell C fra Kirkemøtets vedtak i 2016, og modell 2 i Müller-Nilssen-utvalgets utredning. Innen disse rammene er det mulig å samle alle tilsatte i samme organisasjon, men delegerer slik at arbeidsgiveransvaret i det daglige utøves lokalt.

Siden det noen ganger kan være hensiktsmessig å beholde separate fellesråd framfor å opprette prostifellesråd, bør fleksibilitet i forhold til dette bygges inn i modellen. Dette vil gi en fleksibel organisering som gjør det mulig å opprettholde en nær forbindelse mellom fellesorgan og kommune, samtidig som det vil gi mulighet til å etablere et kommuneoverskridende fellesorgan der lokale forhold gjør dette mulig og hensiktsmessig.

Rettssubjektet Den norske kirke bør da være formell arbeidsgiver for alle lokalt ansatte. Det daglige arbeidsgiveransvaret utøves av fellesråd eller prostifellesråd. Der det er nødvendig for kontakten med kommunen å beholde små fellesråd, kan det vurderes hvor mye av arbeidsgiveransvaret som skal delegeres. Der det ligger til rette for det, kan det etableres større enheter for flere kommuner (prostifellesråd).

Flere fellesråd har i dag gode relasjoner til kommunene og fungerer godt i det daglige som arbeidsgiverenhet. Slike steder har verken kommunene eller fellesrådet behov for nyorganisering. Det er den internkirkelige utfordringen med to arbeidsgiverlinjer og organisatorisk selvstendige enheter i samme virksomhet som bør løses. Det vil skje ved å samle kirkens ansatte i samme organisasjon, som i utvalgets modell 2.

Modell 2 er ikke avhengig av at alle fellesråd slås sammen til prostifellesråd. Det kan opprettes prostifellesråd der sokn, dagens fellesråd og kommuner har behov for det. Andre steder kan eksisterende fellesråd bestå. Samtidig vil det å inkludere de ansatte i fellesrådene i rettssubjektet Den norske kirke gi grunnlag for fleksible løsninger ressursmessig, felles ordninger for ansatte og en organisatorisk samhengighet som på en helt ny måte vil gjøre at kirken henger sammen.

Som en illustrasjon på dette er bispedømmene er i dag organisert med en liten personalavdeling som betjener et stort antall prester og menigheter med spesialkompetanse, mens prostene har ansvar for den daglige ledelsen. Dette er en ressurseffektiv måte å arbeide på.

En slik løsning vil også kunne gi en mykere og mindre inngripende endringsprosess i kirken. Kirken vil bruke mindre krefter på omorganisering og interne prosesser.

Slike løsninger forutsetter at en også gjennomfører den delegasjonen av myndighet fra sentralt og regionalt nivå som ligger i alle modellene, slik at samhandling og ledelse internt i fellesråd eller prostifellesråd også styrkes. Ledere, andre ansatte og vigslede medarbeidere bør være en samlet stab lokalt, men de vil også tjene på organisatorisk tilhørighet til trossamfunnet i stort. Både teologisk, praktisk og organisatorisk er kirkelig enhet bedre enn kirkelig oppsplitting.

Mye av motstanden mot tilknytning til trossamfunnet i stort bunner i frykt for overstyring og tap av frihet. Dette er ikke hensikten. Tvert imot er det i alle modeller tenkt at ressurser skal rettes inn mot den lokale virksomheten, at ansvaret for denne skal ligge lokalt og at arbeidsfellesskapet rundt dette skal være samlet i samme ledelse, som utøver det daglige arbeidsgiveransvaret. Strukturelle valg kan ikke baseres på en forventning om dårlig ledelse, men kan baseres på erfaringer fra i dag, der bispetjenesten, bispedømmerådene og kirken nasjonalt vil fungere godt og ha de lokale enhetenes beste som mål for sin virksomhet

Fungerende fellesråd kan fortsette virksomheten, mens hensiktsmessige administrative endringer kan skje gradvis og gjennom dialog, blant annet ved naturlige skifter i stillinger. Bispedømmerrådet kan ha ansvar for regionale fellestjenester, faglig støtte og strukturer. Det blir lett å hente ut administrative gevinster gjennom samordning.

Også i denne modellskissen beholder soknene selvstendigheten som rettssubjekt, og menighetsrådene beholder sitt oppdrag og virksomhetsområde. Som for prestatetjenesten i dag, får de de ansattes tjenester levert fra rettssubjektet, med tydelig forpliktelse på menighetsrådets vedtak som en del av oppdraget. Dermed opprettholdes og styrkes kirkens lokale identitet.

En slik løsning kan ha mulighet til å få bred oppslutning i kirken. Den tar vare på det beste med dagens organisering og løser mange av utfordringene. Fellesrådene eller prostifellesråd får utvidet myndigheten og beholder alt som er viktig i det daglige, men med nye muligheter som følge av bedre tilknytning til resten av kirken. Sentrale og regionale kirkelige organer vil ha kortere vei til samarbeid med sokn og fellesråd. Kirke og kommune kan samarbeide på samme måte som i dag. I tillegg kan Den norske kirke framstå som én kirke på en ny måte, uforstyrret av unødvendige skiller mellom organer som i grunnlag, mål og virksomhet egentlig hører sammen.

- B. 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.

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?

[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]]

Modell 3 foretrekkes: Daglig ledelse med prost og daglig leder (kirkeverge) som har ulike ansvarsområder.

I menighetene ivaretar daglig leder rådets ansvar mellom møtene, mens prestatetjenesten og andre vigslede stillinger har spesielt ansvar på sine fagområder. Prestetjenesten er delvis selvstendig, siden forkynnelse og sakramentsforvaltning skjer ut fra størrelser som ligger til kirkens grunnlag, uavhengig av de beslutningene kirkeledelsen vanligvis arbeider med. For å sikre tilknytningen til kirkens grunnlag har også prestatetjenesten sete i alle kirkelige råd.

I bispedømmene er biskopen i dag arbeidsgiver og øverste leder for prestatetjenesten, mens stiftsdirektøren (daglig leder) håndterer daglig drift og ivaretar rådets virksomhet. Siden det er overlapping mellom biskopens og rådets generelle ansvar krever denne ordningen godt samarbeid. Den reflekterer også godt Den norske kirkes tradisjon som både demokratisk styrt og styrt av det kirkelige innholdet de vigslede stillingene, og som biskopen har et særlig ansvar for. Hensikten er nettopp at disse størrelsene skal samvirke og ha god dialog med hverandre.

Utfordringen med denne modellen er selvsagt at det kan være uklart om det er rådet eller den vigslede tjenesten som har det siste ordet på ulike områder. Ved uenighet kan det bli uklart hvem som skal bestemme. Det finnes kirkerettslige avveininger og systemer som kan hjelpe her, og i dag er det sjelden at dette ikke løser seg godt i praksis. I bispedømmene gir ordningen biskopen mulighet til å fokusere på sentrale beslutninger og innholdet i tjenesten, uten å måtte bruke tid på saksbehandling og administrasjon.

Noe liknende ligger nok også nær det som kan være hensiktsmessig i soknet. Det er få prester og proster som ønsker å avgi tid til mer administrasjon. Det administrative er et omfattende område og krever tid og kompetanse.

Det ville vært en fundamental endring i prestedtjenesten å legge forkynnelse og sakramentsforvaltning inn under rådenes virksomhet. Kirkedemokratiet tar endelig stilling til de største spørsmålene, etter uttalelser fra Bispemøtet, men prestedtjenestens selvstendighet i den utøvende kjernevirksomheten er tenkt og bør tenkes videreført. Det samme gjelder de andre vigslede stillingenes faglige handlingsrom. Den politiske, administrative og strategiske øverste ledelsen på ulike nivå skal likevel ligge til rådene.

Ved valg av denne modellen kan det bli behov for å arbeide videre med hvilke spørsmål som skal avklares dersom man ikke kommer til enighet i ledelsen lokalt. Da vil både de valgte rådene og biskopen kunne være en ressurs.

For rådsorganer er det vanskelig å behandle personalutfordringer. Det tilsier at oppfølging av personalutfordringer bør legges til ledelsen på et nivå over det utfordringene befinner seg på.

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]]

Et flertall (x av 10 stemmer) i Stavanger bispedømmeråd anbefaler modell 3 for daglig ledelse med prost og daglig leder som har ulike ansvarsområder, jf. svar på spørsmål 11.

Et mindretall (x av 10 stemmer) anbefaler en modell der prostene alene er daglig leder for prostifellesrådet.

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]]

Alternativ 2 anbefales: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1.

Det må være et nasjonalt krav om at den daglige lederen er medlem av Den norske kirke og har et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil rollen som daglig leder for prostifellesrådet kreve bred lederkompetanse og gode personlige lederegenskaper.

Flertallet i Stavanger bispedømmeråd anbefaler en modell for daglig ledelse med prost og daglig leder som har ulike ansvarsområder. Det kan derfor skilles mellom de kvalifikasjonskrav som må stilles til begge lederne, og de krav som stilles til henholdsvis prost og daglig leder.

Begge lederne vil trenge:

- Strategiske lederevner
- Kjennskap og forståelse for virksomheten i kirken
- Evne til å samvirke med øvrige enheter i kirken
- Gode ferdigheter som personalleder
- Gode ferdigheter som representant for kirken utad
- Evne til å legge til rette for rådsorganer og sette rådernes vedtak ut i livet

Daglig leder vil i tillegg trenge:

- Kompetanse til å ha det økonomiske og administrative hovedansvaret

Prosten vil i tillegg trenge:

- De kvalifikasjoner som i dag stilles til proster, jf. Tjenesteordning for proster.
- Kirkefaglig kompetanse.

Det finnes ingen utdanning som sikrer at noen har alt dette. Kirkefaglig utdanning og solid menighetserfaring gir god kirkeforståelse. Personlige egenskaper er viktig for kommunikasjon, relasjoner og evne til å lære det man ikke kan fra før.

Det finnes også generelle lederferdigheter som kan brukes på tvers av ulike virksomheter. Noe av dette, for eksempel økonomiforståelse, administrasjonsferdigheter og strategisk analyse er sentralt i alle lederoppgaver.

Proster med gode lederegenskaper vil kunne bli gode daglige ledere av prostifellesrådets virksomhet, også i modeller uten todelt daglig ledelse. Det samme vil kirkeverger med høy kompetanse og kirkeforståelse eller tilsatte med annen kirkefaglig utdanning. Mye taler for å ikke sette kvalifikasjonskrav som gjør potensielt dyktige ledere uaktuelle.

Det bør likevel understrekes at oppgaven som leder av prostifellesrådet først og fremst bør forstås som en kirkefaglig basert lederoppgave. Kirkelige beslutninger tas til syvende og sist på et kirkefaglig grunnlag, på en måte som er administrativt fornuftig og gjennomførbar. Lederne skal lede ansatte med høy faglig kompetanse og bør ha forståelse for utfordringene disse møter i det daglige. Det konkrete administrative og økonomiske er det lettere å hente støtte til enn å kompensere for manglende kirkelig forståelse. Det vil være viktig for prostifellesrådene at ledelsen utøves for å nå kirkelige mål.

Kanskje kan det settes opp alternative kvalifikasjonskrav for lederstillingene i prostifellesrådene, der minst en variant må være oppfylt for å regnes som kvalifisert, og der de ulike faggruppene uansett sikres faglig oppfølging på ledernivå.

Omfanget av lederoppgavene gjør at de fleste ledere trenger medarbeidere med utfyllende ressurser på ulike områder. Det ligger en viss risiko for at prostifellesråd kan måtte bygge ut administrasjon i dette.

Uansett bør det være prostifellesrådets daglige leder som er kontaktpunktet overfor bispedømmeråd, biskop og den nasjonale kirken. Dersom det som skjer på disse nivåene skal ha effekt, bør det være et lederansvar å sette det i verk. Det kan fort bli sårbart hvis det er en sidefunksjon i prostifellesrådet som er forbindelsen videre utover. Biskopen må ha et lederforum der de faktiske lederne for prostifellesrådene møter. I tillegg må biskopen ha møtepunkter for det som gjelder prestatjenesten eller andre vigslede stillingsgrupper særskilt.

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 / begrund og spesifiser eventuelt forslag]

Tittelen som prost må videreføres. Tittelen som kirkeverge kan videreføres dersom det anses som hensiktsmessig ut fra den modellen for daglig ledelse som blir valgt.

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?
[Fritekst]

Det har mye å si for hvor stor reell innflytelse Kirkemøtet, bispedømmerrådet og biskopen vil ha om det finnes operative linjer mellom den lokale ledelsen og andre nivåer i kirken.

Med arbeidsgiveransvaret følger det selvstendighet, ansvar og beslutningsmyndighet i alle spørsmål der myndigheten ikke er plassert et annet sted. Også der myndigheten ligger andre steder, vil det være lokal ledelse som skal iverksette det andre nivåer legger opp til.

Dersom modell 1 eller 3 blir valgt, vil biskopens myndighet overfor og menigheter i utgangspunktet svekkes, fordi mange ledelsesmuligheter faller bort med arbeidsgiveransvaret. Biskopen vil da være avhengig av en klar hjemmel for å kunne ta initiativ og lede. Biskopen vil også trenge reell tilslutning fra den som er arbeidsgiver for at initiativer skal bli fulgt opp i praksis.

På bakgrunn av dette vil det trenge et tydelig mandat for hva kirken ønsker biskopene skal gjøre i en ny organisasjonsmodell. Det vil også være behov for en parallell forpliktelse til å følge opp biskopens ledelse og veiledning i prostifellesrådene, både formelt og reelt, slik for eksempel proster er forpliktet på biskopens ledelse og kirkemøtets strategi i dag.

Ordningen med å kunne gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse må videreføres og styrkes. I situasjoner der biskopen gir bindende pålegg om en ansatt sin tjenesteutøvelse, må prostifellesrådet som arbeidsgiver ha plikt til å lede den ansatte i samsvar med biskopens pålegg. Det må dessuten tydeliggjøres og formaliseres at ansattes brudd på biskopens bindende pålegg kan ha arbeidsrettslige konsekvenser, som prostifellesrådet er forpliktet på å gjennomføre/iverksette.

Biskopen må gis uttalerett ved tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere i prostifellesrådet.

Biskopen må være representert i prostifellesrådet dersom proster skal tilsettes i prostifellesrådet.

Biskopen utøver sitt tilsyn overfor sokn og rådsorganer blant annet gjennom visitaser i soknene. Ordningen med visitas i soknene må videreføres. En ordning med prostivisitaser må komme i tillegg til gjeldende ordning for visitaser i soknene.

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

Biskopens rolle kan styrkes gjennom å gi biskopen godkjenningsmyndighet på ulike områder i menighetene, for eksempel som i dag i forhold til planverk i trosopplæringen. Dette gir et godt utgangspunkt for oppfølging og dialog med soknene. Dette kan utøves på en måte som blir en ressurs, ikke en belastning.

Kirkerådet har i dag utviklingssamtaler i bispedømmene med biskop og bispedømmeråd. Det kan være hensiktsmessig at det etableres en lignende ordning for utviklingssamtaler mellom det enkelte prostifellesråd og biskopen. En ordning for utviklingssamtaler kan inkluderes i ordningen for prostivisitaser.

I tillegg er det viktig at biskopen generelt kan innkalle ledere, tillitsvalgte og ansatte til samlinger. Ledere i prostifellesrådet kan også få behov for lederstøtte, slik proster har på bispedømmenivået i dag. Særlig ved modeller der prostifellesrådene er selvstendige, vil det være viktig at ledere på dette nivået ikke blir stående alene.

Det bør etableres møtepunkter mellom biskopen og ledelsen i prostifellesrådene på linje med det som i dag skjer gjennom prostemøter. Disse bidrar til strategisk fokus, kvalitetssikring og informasjonsutveksling på en måte som binder kirken sammen på tvers av prostier og mellom lokalt og nasjonalt nivå.

Bindende pålegg, i rammen av biskopens tilsynsmyndighet, vil være et viktig og nødvendig virkemiddel for å ivareta leder- og tilsynsrollen.

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? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

Det daglige arbeidsgiveransvaret for de som arbeider lokalt bør delegeres fra rettssubjektet Den norske kirke til prostifellesrådet. Biskopen bør ikke ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, men kan eventuelt inneha enkelte arbeidsgiverfunksjoner knyttet til faglig ledelse og arbeidsgivers omsorgsplikt for ordinerte og vigslede medarbeidere. Det vil være hensiktsmessig at biskopen delegerer slike arbeidsgiverfunksjoner til prosten.

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

Biskopen oppfattes i dag som kirkelig toppleder. Teologisk, kontekstuell og gjennom en valgordning som involverer bredt, har biskopene et tydelig mandat fra kirken og kirkemedlemmene til å lede.

Biskopen har ansvar for å ivareta kirkens tilknytning til sitt grunnlag. Denne funksjonen handler både om å avgrense seg fra det som er i strid med kirkens grunnlag og aktivt fremme kristen tro og praksis. Tilsynet og det teologiske lederansvaret kan derfor ikke bare være passivt og kontrollerende, men skal i like stor grad være aktivt og inspirerende.

På regionalt nivå har biskopen de beste forutsetningene for å representere kirken i den offentlige sfæren. Biskopen har viktige kommunikasjonsoppgaver, som gir mulighet til å nå bredt ut med kirkens budskap og oppnå dialog med andre ledere og viktige stemmer i samfunnet. Biskopen trenger gode kontaktlinjer med den øvrige kirkelige organisasjonen for å kunne fungere godt i denne rollen.

Det er godt etablert at det er biskopens rolle å ha tilsyn med kirkelige medarbeidere, vigsle til kirkelig tjeneste og følge opp de som er på vei til vigslet tjeneste. Biskopen har også ansvar for veiledning, fagsamlinger og kompetansehevede tiltak. Disse har også et strategisk element, i å peke på hva det er viktig å videreutvikle i kirken. Biskopen trenger formelt mandat og forpliktende arenaer for å være en strategisk leder.

Biskopen bør også ha ansvar for å samle, styrke og følge opp kirkelige ledere i prostiene. Gjennom visitaser og andre møtepunkter skal biskopen også veilede og inspirere menighetene til videre utvikling.

I dag har biskopen også en viktig rolle som godkjenningssinstans i forhold til kirkebygg og liturgiske klær. Biskopen spiller også en rolle i godkjenning av kirkelige medarbeidere med alternativ kompetanse og gir midlertidige eller varige fullmakter til kirkelig tjeneste.

Biskopen skal også delta i kirkeledelsen på nasjonalt nivå, gjennom Bispemøtet og Kirkemøtet. Biskopen representerer bispedømmet og kirken i møte med andre samfunnsaktører, regionalt, nasjonalt og til dels internasjonalt.

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

- 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. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]

Helt enig.

I saker om tilsetning av vigslede og ordinerte medarbeidere bør søknadene forelegges biskopen. Biskopens påtegningsrett på søknader, som i dag gjelder ved tilsetning av prester, må utvides til å gjelde for alle ordinerte og vigslede medarbeider.

- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede 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.

Helt enig.

Prostivisitaser må komme i tillegg til visitaser i soknene.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

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

De oppgavene bispedømmerådene har i dag bør videreføres, med unntak for arbeidsgiveroppgavene. Bispedømmerådet bør fortsatt tilsette proster.

Fordeling av statlige tilskuddsmidler til prestedtjeneste i prostiene bør bli en av bispedømmerådets nye oppgaver.

Bispedømmerådet bør tilby prostifellesrådene fellestjenester. En naturlig funksjon vil være å tilby fellestjenester innen HR (personalforvaltning) og kirkefaglig kompetanse.

Bispedømmerådet vil fortsatt være viktig som møtepunkt for prostiene i bispedømmet. Det vil også spille en viktig rolle som representant for den regionale kirken i møte med offentlige instanser og andre organisasjoner på dette nivået.

Som i dag har bispedømmerådet en viktig rolle i å videreformidle erfaringer fra menighetene videre til nasjonalt nivå og bidra til at nasjonale satsinger får gjennomslag i menighetene.

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

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

Ja. Prostifellesrådet bør ha en formålsbestemmelse som foreslått.

Ved at formålsbestemmelsen inneholder en formulering om at prostifellesrådet skal «bistå» menighetsrådene i å vekke og nære det kristelige livet i prostiets sokn», skapes det klarhet i ansvarsfordelingen mellom prostifellesråd og menighetsråd. Prostifellesrådet kan derfor ha en formålsbestemmelse som foreslått.

Mange steder er det også behov for felleskirkelig satsing på tvers av soknegrensene. Et operativt prostifellesråd kan bidra til dette.

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]

Korte og enkle navn er bedre enn lange. «Prostifellesråd» er et kompromissbegrep. I praksis vil det bli for langt og vanskelig å forstå. Når en først har landet på modell, kan en derfor gjøre et valg om det nye organet skal hete «prostiråd» eller «kirkelig fellesråd», selv om det betyr at et begrep fra en linje i dagens organisasjon ikke videreføres. På sikt vil en være tjent med et enklere begrep.

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? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

Nei. Menighetsrådet bør ikke 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.

Dette er et ansvar som i dag hører inn under prostens lederansvar. Prosten bør gis en lederrolle i den nye strukturen som tydeliggjør at ansvaret for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger hører inn under prestetjenesten og prostens ledelse. Den myndighet og det ansvar som menighetsrådet i dag har for gudstjenester og kirkelige handlinger må videreføres.

Å legge ledelsen av dette til menighetsrådet vil vanskeliggjøre arbeid på tvers av soknegrensene når det kommer til kirkelige handlinger og prestenes beredskapsordning.

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger 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].

Ja. Menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet bør tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk.

For tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere i menighetene bør det etableres ordninger for menighetsrådets medvirkning i tilsettingsprosessen. Gjeldende ordning i personalreglementet for prester om menighetsrådenes uttalelsesrett og plass i innstillingsrådet bør videreføres i en ny arbeidsgiverorganisering. Denne ordningen bør utvides til også å gjelde for andre grupper av ansatte i menighetene.

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]

Dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og nytt fellesorgan bør videreføres.

7. Prostimøte

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.]

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes selvforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

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]]

Et flertall (x av 10 stemmer) i Stavanger bispedømmeråd mener at prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene.

Et mindretall (x av 10 stemmer) i Stavanger bispedømmeråd mener at prostifellesrådets medlemmer bør velges gjennom direkte valg samtidig med valg til menighetsråd og til bispedømmeråd/Kirkemøtet.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Enig.

Vi påpeke utfordringen i prostier med sokn av svært ulik størrelse. Der kan det være aktuelt med en annen sammensetning, for eksempel at store sokn gis en ekstra representant ut fra antall kirkemedlemmer i soknet

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

Ja, med full stemmerett (x av 10 stemmer).

Ja, med full stemmerett, unntatt stemmerett i tilsettingssaker (x av 10 stemmer).

Ja, med møte- og talerett (x av 10 stemmer).

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

Det er viktig at prostifellesrådet har en geistlig representant, og at dette fortrinnsvis er prosten.

Et flertall i Stavanger bispedømmeråd har imidlertid anbefalt at prosten skal være daglig leder sammen med en annen daglig leder (kirkeverge). Et mindretall har anbefalt at prosten skal være daglig leder av prostifellesrådet alene. Vi ser at det kan være prinsipielle utfordringer knyttet til at prosten som daglig leder skal være både daglig leder for

prostifellesrådet og være medlem av rådet. Dersom prosten i en ny organisering gis en rolle som daglig leder for prostifellesrådet, bør biskopen gis myndighet til å oppnevne en annen prest i prostiet til geistlig representant i prostifellesrådet.

9. Bispedømmerådet

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)]

Stavanger bispedømmeråd anbefaler alternativ 1 (x av 10 stemmer): Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag).

Det legges til grunn at dagens ordning med direkte valg av bispedømmeråd/Kirkemøte fungerer godt, og bør videreføres. Alternativ 3 vil gi et uhensiktsmessig stort antall medlemmer av bispedømmerådet.

Stavanger bispedømmeråd anbefaler alternativ 3 (x av 10 stemmer):

Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

10. Kirkemøtet

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

Ja (x av 10 stemmer). Det bør etableres ordninger som utjevner antallet Kirkemøtemedlemmer fra bispedømmer med få medlemmer og bispedømmer med mange medlemmer.

Nei (x av 10 stemmer).

Kommentar i saksframlegget (som ikke tas inn i høringssvaret):

Tabellen nedenfor kan illustrere hvordan 100 plasser i Kirkemøtet kan bli fordelt dersom fordelingen utelukkende blir gjort i samsvar med prosentvis fordeling av antall kirkemedlemmer i bispedømmene:

Bispedømme	Medlemmer	Prosentandel medlemmer
Oslo	461 915	12,7
Borg	483 621	13,3
Hamar	302 529	8,3
Tunsberg	340 649	9,3
Agder og Telemark	325 160	8,9
Stavanger	330 888	9,1
Bjergvin	468 644	12,8
Møre	206 506	5,7
Nidaros	354 005	9,7
Sør-Hålogaland	190 229	5,2
Nord-Hålogaland	185 146	5,1
	3 649 292	100,0

Med en slik prosentvis fordeling kan de største bispedømmene få 13 plasser i Kirkemøtet, mens de minste bispedømmene får 5 plasser. Dette tilser at det eventuelt bør etableres ordninger som utjevner forskjell i antall plasser i Kirkemøtet mellom store og små bispedømmer.

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

Ja (x av 10 stemmer).

Nei (x av 10 stemmer).

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

Ja (x av 10 stemmer).

Nei (x av 10 stemmer).

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].

Prester og leke kirkelig tilsatte bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

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].

Hvis det er flere lister i Kirkemøtet bør Kirkerådet velges ved flertallsvalg / forholdvalg (listevalg).

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]

Kirkerådet bør sammensettes etter alternativ 1: Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

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]

Kirkerådet bør sammensettes etter alternativ 1: Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag).

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]

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten.

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.

Vurdering: 5

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

Vurdering: 5

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

Vurdering: 5

- d. Annet; spesifiser i fritekst

Kommunal representasjon i prostifellesrådet er viktig for kommunene. Kommuner vi har møtt underveis i høringsperioden har også uttrykt at det vil være vesentlig at prostifellesrådet har en én til én relasjon til hver kommune. Ved større avstand til kommunene, vil aktiv kirkelig innsats for å synliggjøre kirkens kvalitet og behov bli viktigere i dag. Kompetanse på politiske påvirkningsprosesser, konkret innsats og arenaer for dialog med beslutningstakerne vil bli satsingsområder på en ny måte.

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.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, legge til rette for flere heltidsstillinger, rekruttere kvalifiserte ansatte og bygge fagmiljøer.

Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

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

Vurdering av relevans: 5

Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

For at det nye arbeidsgiverorganet skal kunne være tilstrekkelig robust og at det oppnås stordriftsfordeler, bør det ha et visst antall ansatte. Derfor bør det vektlegges at det blir et visst antall ansatte i prostifellesrådet.

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].

Dagens prostigrenser oppleves som nokså hensiktsmessige. Vi ser følgende utfordringer med dagens prostiinnndeling:

1. Prostier med stor ulikhet i størrelsen på kommunene.
2. Prostier med en stor kommune og flere svært små kommuner.
3. Prostier med stor forskjell i størrelse på soknene.
4. Prostier med få sokn og få ansatte.
5. Flere prostier som inngår i en og samme kommune.

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

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]

Ja.

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

Nasjonale og regionale organer bør fortsatt arbeide med samisk kirkeliv og støtte, inspirere og veilede soknene i å legge til rette for dette. Soknene kan også rapportere om tiltak innen samisk kirkeliv i årsstatistikken.

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

Med passende mellomrom kan samisk kirkeliv tematiseres på samlinger, slik at samiske innslag blir mer vanlige og kan berike hele kirken.

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

Det nasjonale nivået bør som i dag ha et tydelig fokus på samisk kirkeliv, til beste for hele kirken.

15. Andre innspill eller synspunkter

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

a: Kirkeforståelse og kirkelig organisering.

Kirken er både lokal og universell.

At kirken er lokal kommer til uttrykk i både virksomhet og struktur. Gudstjenestene feires i kirker over hele landet, mennesker oppsøker kirkelige handlinger på sitt hjemsted og menighetene er til stede i lokalsamfunnet. Soknet er eget rettssubjekt og rår selv over alt annet lovverk ikke har lagt myndigheten over andre steder. Det meste av den kirkelige aktiviteten skjer i soknet. Her brukes allerede størstedelen av de kirkelige ressursene, og slik skal det være.

Det finnes likevel også noe kirkelig virksomhet på tvers av sokn: Felles satsinger på tvers av menigheter, for eksempel innen konfirmantarbeid, kulturvirksomhet eller diakoni. Mange organisasjoner og offentlige organer favner flere sokn, og regionale kirkelige organer over soknenivå har relasjoner til disse. Siden framveksten av storsamfunn, større kulturområder og massemedia har kirken også måttet forholde seg til offentligheten, og mange medlemmer møter kirken når den blir synlig i det offentlige og påvirkes på individuelt nivå av dette.

Selv om det altså er både meningsfullt, viktig og riktig at kirken først og fremst er lokal og møter mennesker lokalt, så bør det heller ikke underkommuniseres at kirken også har behov for et nærvær på større flater enn det rent lokale.

I en dimensjon finnes ikke kirken hvis den ikke er lokal. Sakramentene kan bare deles ut til konkrete mennesker. Gudstjenester feires, eller kringkastes fra, et sted – og det konkrete er sterkere enn det digitale. Møter mellom mennesker gir nærvær.

Samtidig er det lokale ikke kirke hvis det ikke er et uttrykk for den universelle kirken. Alle kristne kirker i verden bruker trosbekjennelsens 3. artikkel, som bekjenner seg til «én hellig, allmenn kirke» og «de helliges samfunn». Dåp, sakramenter, Bibelen, gudstjenesten, bønn, diakoni, kristen enhet, kirkelig undervisning og misjon forener alle kirker i verden og det er dette som gjør den lokale kirken til kirke. Dette begrunner i høyeste grad også at kirken ikke bare er lokal, men en samlet størrelse.

I samtalen om kirkelig organisering blir det ofte lagt vekt på at kirken kun finnes lokalt. Dette kan framstilles på en måte som underkommunerer kirken som et fellesskap og det lokale som uttrykk for det kirken har felles. Modellvalg i kirkelig organisering bør derfor bygges på en kirkeforståelse som rommer både det felleskirkelige og det lokale. Det gir mening at kirken både har lokal tyngde og er en samlet organisasjon.

b. God ressursutnyttelse

Hvilket nivå det er hensiktsmessig å samle ulike funksjoner på er i svært liten grad et prinsipielt spørsmål. Samarbeid kan være en like kirkelig verdi som selvstendighet. Organiseringen handler om parallelle strukturer ellers i samfunnet det er hensiktsmessig å følge, tilgang på kompetanse og hva som er praktisk mulig og fornuftig.

I debatten om kirkelig organisering blir det noen ganger sagt at kirken ikke er et konsern. Med soknet som eget rettssubjekt og hovedtyngden av virksomheten spredt over hele landet er det delvis riktig.

Kirken bør ha et bevisst forhold til hva som bør gjøres én gang for hvert sokn, én gang for hvert prostifellesråd, én gang i hvert bispedømme eller for hele kirken samtidig. I en virksomhet der mye av det samme gjøres mange steder er det mulig å flytte ressurser fra administrasjon til virksomhet ved å samordne det administrative og ha gode fellesfunksjoner. Kirken er ikke tjent med stor variasjon i økonomisystemer, personalforvaltning og IT-løsninger. Ulikhetene på disse områdene i dag er et hinder for samarbeid på tvers. Oppsplittingen gir dårlig utnyttelse av ressurser, tregere informasjonsflyt og flere ubegrunnede forskjeller mellom ansatte.

Kirkerådet har de siste årene arbeidet godt med å bygge opp fellesløsninger som på sikt kan fungere for hele kirken. Det gir mulighet for å bedre kvalitet og flytte ressurser fra administrasjon til utadrettet virksomhet. Da bispedømmene og Kirkerådet opprettet «Felles økonomienhet» ble det frigjort betydelige ressurser til diakoni.

Det sies eksplisitt i rapporten at modell 1 og 3 vil gjøre slike løsninger vanskeligere. Det kan være et argument for at det lokale nivået ikke nødvendigvis vil få en bedre ressursituasjon med et svakere sentralledd. Tvert imot kan også velfungerende og ressurseffektive sentralledd føre til mindre administrativ ressursbruk og lettere arbeidsforhold lokalt.

c. Gode strukturer for lederstøtte.

Prostene er i dag selvstendige ledere for prestetjenesten i hvert sitt prosti, men ansvarlige overfor biskopene. Det betyr at prostene både har ansvar, tillit og frihet i utøvelsen av sine funksjoner, men at de har tilgang på personal- og kirkefaglig kompetanse på bispedømmekontoret og leder på vegne av biskopene.

Kirkevergene er ansvarlige overfor de kirkelige fellesrådene.

Å ha en konkret leder man står ansvarlig for gir mulighet for noe mer oppfølging enn å stå ansvarlig overfor et råd. Det er naturlig å legge større politiske beslutninger fram for et råd, mens den daglige arbeidsutførelsen ligger utenfor horisonten for rådet. Dersom et råd engasjerer seg i denne, kan det fort bli kompliserte og vanskelige arbeidsforhold. Mellom råd og utøvende leder er det derfor nødvendig med åpenhet og tillit. Å bøte på dette når det ikke fungerer er komplisert.

Selv med prostenes høye kompetanse og gode personlige kvalifikasjoner, ser vi at de har nytte av å stå i fellesskap med hverandre og ha støtte som ledere, faglig og i krevende situasjoner. Kirkevergene står mer alene. Utfordringene i små fellesråd, som har store oppgaver, men manglende ressurser, er en del av bakgrunnen for forslaget om å opprette prostifellesråd.

Behovet for handlekraftig ledelse på lokalt nivå kan derfor like gjerne ende med å ivaretas bedre i modell 2 enn i modell 1 og 3. Den kan like gjerne styrkes som å svekkes av å stå i tettere forbindelse med biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt. Selv dyktige, motiverte og selvstendige medarbeidere har nytte av å ha noen å være ansvarlige overfor, drøfte valg med og hente støtte fra.

Mange av de største utfordringene de siste årene har vært knyttet til kirkens møte med et mer sekularisert samfunn og vanskelige valg det kirkelige demokratiet har måttet avgjøre, ikke til konflikter mellom arbeidsgiverlinjene.

Risikoen for at alle kirkens organer og ledere tar upopulære beslutninger er vanskelig å eliminere, uavhengig av modell. Strategiske, organisatoriske eller teologiske beslutninger det er uenighet om vil det uansett fortsatt måtte arbeides med, og når ikke kirkerett, saksforberedelser eller teologi gir klare og bredt aksepterte svar, vil store spørsmål til slutt måtte avgjøres demokratisk, på det nivået kirken har fastsatt i ulike saker.

d. Strategisk behov for fellessatsinger

De siste årene har det oppstått nye strategiske utfordringer på tvers av mange sokn. Flere velger å ikke døpe barna sine. Det er blitt mer krevende å rekruttere til kirkelige stillinger. En større del av befolkningen har flerkulturell bakgrunn. Det trengs et kirkelig nærvær på digitale flater. Trosopplæring er nytt og stort virksomhetsområde.

Alt dette er felleskirkelige utfordringer. I møte med alle disse utfordringene har felleskirkelig satsing helt konkret vært sentralt for å skape bevegelse lokalt. Utfordringene har blitt avdekket når en har sett på tall fra mange sokn sammen. Tiltakene har vært koordinerte på tvers av nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Innføringen av trosopplæringsreformen har vært en kirkelig endringsprosess, der nasjonale planer og oppfølging via bispedømmerådene har vært nødvendig for å skape, støtte og følge opp lokal satsing.

Pr. i dag ser kirken behov for fornyet satsing på barne- og ungdomsarbeid, diakoni og flere andre spesifikke satsingsområder. En mer organisatorisk selvstendig kirke får behov for å tydeliggjøre og spisse hvordan den bidrar til samfunnet, for å vise at offentlige bevilgninger gir merverdi til lokalsamfunn.

Fra regionalt nivå ser vi at noen menigheter er raske til å plukke opp fellesutfordringer og satse på disse. Andre steder er det nødvendig med tett kontakt og oppfølging for å skape bevegelse. Noen steder kan lokal mangel på ressurser, kompetanse eller oppslutning om felles strategiske mål gjøre at nødvendige satsinger ikke når ut til medlemmene.

Dette har relevans for kirkelig organisering. De ulike modellene gir ulike forutsetninger og ulik gjennomslagskraft for å ta tak i felleskirkelige behov. Det er ikke til å komme forbi at modell 2 gir bedre organisatorisk grunnlag for kirkelige fellessatsinger, fordi sammenhengen her blir innebygd i strukturen og ikke trenger sikres særskilt. Det vil oppstå en naturlig ansvarslinje både overfor soknene og til kirken nasjonalt. Dette vil gjøre det lettere å gjennomføre felles satsinger på lokalt nivå. Med en brutt eller svekket linje mellom kirken lokalt, andre lokale enheter og kirken som større fellesskap kreves det mer påvirkningsarbeid og resultatet blir mer usikkert.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd avgir hørings svar om ny kirkelig organisering i samsvar med saksframlegget og de endringene som ble gjort i møtet

Tekst til saksframlegg til forrige bispedømmerådsbehandling (tredje gangs behandling):

Stavanger bispedømmeråd skal uttale seg om ny kirkelig organisering.

I dette dokumentet vil administrasjonen legge fram grunnlag for et høringssvar. Det vil gi grunnlag for utforming av et endelig høringssvar til møtet i november.

Målet med saksframlegget er å gi bispedømmerådet et godt grunnlag for å ta stilling til de overordnede valgene i høringen. Bispedømmerådet har behov for god kjennskap til hva de ulike modellene innebærer og hva som taler for eller mot å velge dem. Innledningen prøver derfor å gå gjennom viktige dimensjoner ved hovedvalgene i høringen, slik at bispedømmerådet kan få et godt vurderingsgrunnlag.

Høringsnotatet gir et godt grunnlag for juridiske sider av denne saken. Den er også utfyllende i forhold til valgordninger. Saksframlegget bygger derfor på de delene av høringen som er klare. Det prøver også å hente fram det som finnes av argumentasjon for ulike valg, systematisere dette og peke på viktige spørsmål å vurdere.

Bispedømmerådet har en tredelt rolle i denne saken. For det første skal medlemmene i bispedømmerådet delta i Kirkemøtets behandling av saken, i etterkant av høringen.

For det andre er bispedømmerådet til for å styrke menighetene i bispedømmet. Derfor skal det ha fokus på dette, også i arbeidet med denne saken. Menigheter og kirkelige fellesråd er egne høringsinstanser og vil uttale seg fra sitt perspektiv selv, men bispedømmerådet har også et bredt, langt og dypt erfaringsgrunnlag fra samarbeid med menighetene, som kan være nyttig i høringen.

Bispedømmerådets høringsuttalelse står også i en særstilling. Bispedømmerådets rolle er tenkt videreført på noen områder og endret eller overført til andre organer på andre områder. I høringsrunden er det bare bispedømmerådets høringsuttalelse som har direkte tilgang til erfaringene fra bispedømmerådets eget arbeid. Bispedømmerådets eget perspektiv på dette vil derfor være viktig i høringen, ikke som eneste faktor, men som noe som hører med.

At bispedømmerådet både er berørt, egen høringsinstans og består av medlemmer i Kirkemøtet gjør høringsprosessen sårbar. Selv om bispedømmerådets medlemmer har erfaring og relasjoner til både sokn og fellesråd, er disse som organer ikke representert i Kirkemøtet på samme måte. Det er derfor allerede lagt til rette for at andre aktører kan møte bispedømmerådet.

Opplæring for menighetsråd og fellesråd i forbindelse med høringen skjer i samarbeid mellom biskop, bispedømmeråd og styret i kirkevergelaget.

Det er en fordel for bispedømmerådet å kjenne ulike vurderinger og perspektiver. Blant annet vil Nettverk for kirkelige fellesråd, som bispedømmerådet allerede har møtt, få anledning til å utdype sine synspunkter overfor de som forbereder saken for bispedømmerådet. Skriftlige uttalelser eller utvalgte innlegg i pressen som målbærer unike eller spesielt relevante perspektiv kan også bli lagt ved saken. Menighetsråd og fellesråd vil bli invitert til å sende skriftlige uttalelser til bispedømmerådet.

Bispedømmerådet har allerede hatt saken oppe, mest med tanke på prosess og innledende orienteringer. For å komme i mål legger administrasjonen nå fram et grunnlag bispedømmerådet kan drøfte og kommentere. Innspill fra bispedømmerådets samtale vil så bli brukt til å legge fram et endelig saksframlegg til bispedømmerådets møte i november, med sikte på at bispedømmerådet kan fullføre sin behandling av høringen da.

Hvor står saken nå?

Spørsmålet om kirkelig organisering har en lang historie i Den norske kirke. I 2016 tok Kirkemøtet stilling til tre modeller. De vedtok da at

Kirkemøtet går som et neste trinn i utviklingen av kirkeordningen inn for en samordnet arbeidsgiverorganisering med utgangspunkt i modell C, hvor arbeidsgiveransvaret videreføres som delt mellom biskop/bispedømmeråd og fellesråd, men samordnes ved en enhetlig, lokal ledelse. Kirkemøtet fastholder målsetningen om et felles arbeidsgiveransvar i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen, uten å ta stilling til hvilket nivå dette skal være på.

Høringsnotatet gjør rede for prosessen etter dette, som har ført til det høringsnotatet som nå foreligger. Kirkerådet foreslår å samle arbeidsgiveransvaret i prostifellesråd, som vil erstatte de kirkelige fellesrådene og få et utvidet kirkelig mandat. Det daglige arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene overføres til prostifellesrådet.

Utvalget har arbeidet med ulike modeller for hvordan dette bør organiseres og kommet fram til tre modeller. I alle modellene samles fellesråd i nye prostifellesråd. De ansatte får dermed samme arbeidsgiver og samme ledelse i det daglige. Prostifellesrådene overtar fellesrådenes oppgaver og får mandat til å fremme samarbeid mellom soknene og drive felles, kirkelig virksomhet, slik bispedømmerådet har i dag.

Målet om felles, lokalt arbeidsgiveransvar vil dermed realiseres i alle tre modellene. Dette kan imidlertid ordnes på ulike måter juridisk og organisatorisk. Her peker utvalget på tre mulige modeller.

I **modell 1** overføres menighetsprestene til prostifellesrådet, som overtar hele arbeidsgiveransvaret for disse. De ansatte i fellesrådene blir også ansatt i prostifellesrådet.

I **modell 2** overføres de ansatte i fellesrådene til rettssubjektet Den norske kirke (rDnk), som så delegerer de fleste arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådene.

I **modell 3** delegerer rettssubjektet Den norske kirke de fleste arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådene, men beholder det overordnede arbeidsgiveransvaret for prestene. De fellesrådsansatte overføres bare til prostifellesrådet, ikke til rettssubjektet Den norske kirke.

Hva kan det forventes enighet om?

På tvers av de ulike modellene er det trolig bred enighet om mye.

Det er stor grad av enighet om at organisering i prostifellesråd

- kan spare administrative ressurser på fellesrådsnivå og til dels i bispedømmene
- er juridisk og organisatorisk mulig. Noe juridisk arbeid gjenstår, men for høringens del kan alle modellene regnes som gjennomførbare innen dagens lovgivning.
- vil gjøre det lettere for sokn å samarbeide innenfor prostifellesrådet.

Det er også stor grad av enighet om at de tilsatte på lokalt nivå bør ha samme ledelse, gjennom at prostifellesrådet skal ha arbeidsgiveransvaret for de tilsatte i det daglige.

Det er også enighet om at prostifellesrådet kan bli et viktig strategisk og utøvende organ, på en annen måte enn dagens fellesråd.

Flere er likevel usikre på om avstanden til kommunene kan bli for stor. Det kan få konsekvenser for kommunenes vilje til å tildele kirken ressurser. Dette vil bli drøftet senere i saksfremlegget.

Lokal ledelse

Rapporten presenterer også flere modeller for hvordan ledelsen lokalt og i prostifellesrådet bør organiseres.

- Noen ser for seg en kirkefaglig leder, med administrative støttefunksjoner rundt seg.
- Noen ser for seg en generell leder, med kirkefaglig støtte.
- Noen ser for seg en delt lederfunksjon, med én administrativ og en faglig leder, analogt med stiftsdirektør og biskop på bispedømmenivå eller sokneprest og daglig leder lokalt.

Dersom en velger de to første alternativene, peker høringen på at dette ikke trenger være likt over alt. Det pekes ofte på en prost eller prest som mest aktuell som faglig leder, men det kan også være mulig å la en person med en annen kirkefaglig bakgrunn ha lederansvaret.

Spørsmålet om lokale ledelsesmodeller er et tema i høringen, men skal også drøftes og utredes videre. Disse spørsmålene kan derfor avgjøres etter hvert.

Hva sier rapporten om fordeler og ulemper ved modellene?

I forhold til modellvalg har utvalget ikke kommet med en samlet konklusjon. Rapporten oppgir hvilke alternativer de ulike medlemmene foretrekker. De oppgir også noen grunner til hvorfor medlemmene tenker ulikt.

Rapporten sier at modell 1

- gir størst lokal handlefrihet (s. 95)
- gir selvstendig lokal ledelse (s. 106)
- kan gi mer av innholdsansvaret for prestetjenesten til menighetsrådene (s. 105)
- svekker/bryter sammenhengen fra menighetsprest til prost, bispedømme og nasjonalkirke (s. 95-6)
- gir økt fare for ulikhet mellom menighetene på måter som ikke er formålstjenlig (s. 97)
- gir Kirkemøtet færre virkemidler i sin styring (s. 97)
- gjør det usikkert om stordriftsfordeler blir realisert (s. 97)

Modell 2

- legger ikke i samme grad vekt på at soknets selvstendighet bør styrkes (s. 97)
- kan gi biskopen bedre grunnlag for å lede den kirkefaglige virksomheten (s. 97)
- åpner for at bispedømmerådet fortsatt kan tilsette proster (s. 98)
- gir større frihet til å definere på hvilket nivå spesialistkompetanse bør plasseres (s. 103)
- gjør det enklere å legge til rette for felles HR-tjenester, veiledningsordninger, kompetanseutvikling og samordning mellom prostifellesrådene (s.98 og 103).
- gjør det enklere for Kirkemøtet å implementere felles strategi, systemer og ordninger (s. 105)
- vil utfordre prostifellesrådene til å samordne lokal og nasjonal strategi (s. 105)

Modell 3

- Beholder to arbeidsgiverlinjer, men samler dem i det daglige. (s.99)
- gir menighetsprestene, men ikke andre kirkelige fagstillinger, forankring i den nasjonale kirken. (s. 98-99)
- viderefører måter å samvirke mellom ulike nivåer på fra i dag. (s. 106)
- gir noe mer utydelige ansvarslinjer (s. 99)
- har samme utfordringer som modell 1 ved at det trengs mer arbeid for å få felles systemer.

Ellers vises det til de ulike gruppenes i utvalget sin framstilling av sine standpunkter fra side 109 i rapporten og utover.

Samlet sett ser vi altså at et kjernesporsmål i høringen blir i hvilken grad man ønsker sammenheng og samvirke mellom det lokale, regionale og nasjonale nivået i kirken. I det følgende blir det viktig å se nærmere på dette.

Den lokale og den samlede kirken

I utvalget har det først og fremst vært uenighet om hvordan forholdet mellom prostifellesrådet og «trossamfunnet» eller «rettssubjektet Den norske kirke» (rDnk) skal være.

Alle modellene ønsker seg fortsatte forbindelser mellom ulike nivåer, men plasseringen av overordnet arbeidsgiveransvar har mye å si for styrken i forbindelsene. Det har mye å si for hvor stor reell innflytelse Kirkemøtet, bispedømmerrådet og biskopen vil ha om det finnes operative linjer mellom den lokale ledelsen og andre nivåer i kirken.

Med arbeidsgiveransvaret følger det selvstendighet, ansvar og beslutningsmyndighet i alle spørsmål der myndigheten ikke er plassert et annet sted. Også der myndigheten ligger andre steder, vil det være lokal ledelse som skal iverksette det andre nivåer legger opp til.

Det er trolig enighet om at lokalt selvstyre er nødvendig og ønskelig i lokale forhold. Uenigheten handler om hvor sterke forbindelsene mellom nasjonalt, regionalt og lokalt nivå bør være. Mange av de andre valgene i høringen følger av de grunnleggende valgene i forhold til dette. Skal prostifellesrådet også være forpliktet kirkelig, organisatorisk og juridisk i forhold til kirken nasjonalt, bispedømmerrådet og biskopen?

Dette spørsmålet handler også om hvor lett det skal være for kirken nasjonalt og regionalt å kunne gjennomføre fellessatsinger i kirken, arbeide med kvalitetssikring og legge til rette for god ressursutnyttelse gjennom fellesløsninger på tvers av prostier.

Modellvalget får også konsekvenser for biskopenes rolle og tjeneste og bispedømmerrådets funksjon overfor menighetene. Modell 1 og 3 krever for eksempel flere tiltak for å fortsatt gjøre bispetjenesten operativ og meningsfull enn modell 2. I modell 1 og 3 er lederne i prostifellesrådene i utgangspunktet i større grad selvstendige overfor biskopen, bispedømmerrådet og kirken nasjonalt.

I det følgende drøftes dimensjoner som er relevante i vurderingen av dette.

To poler i kirkens identitet

Kirken er både lokal og universell.

At kirken er lokal kommer til uttrykk i både virksomhet og struktur. Gudstjenestene feires i kirker over hele landet, mennesker oppsøker kirkelige handlinger på sitt hjemsted og menighetene er til stede i lokalsamfunnet. Soknet er eget rettssubjekt og rår selv over alt annet lovverk ikke har lagt myndigheten over andre steder. Det meste av den kirkelige aktiviteten skjer i soknet. Her brukes allerede størstedelen av de kirkelige ressursene, og slik skal det være.

Det finnes likevel også noe kirkelig virksomhet på tvers av sokn: Felles satsinger på tvers av menigheter, for eksempel innen konfirmantarbeid, kulturvirksomhet eller diakoni. Mange organisasjoner og offentlige organer favner flere sokn, og regionale kirkelige organer over soknenivå har relasjoner til disse. Siden framveksten av storsamfunn, større kulturområder og massemedia har kirken også måttet forholde seg til offentligheten, og mange medlemmer møter kirken når den blir synlig i det offentlige og påvirkes på individuelt nivå av dette.

Selv om det altså er både meningsfullt, viktig og riktig at kirken først og fremst er lokal og møter mennesker lokalt, så bør det heller ikke underkommuniseres at kirken også har behov for et nærvær på større flater enn det rent lokale.

I en dimensjon finnes ikke kirken hvis den ikke er lokal. Sakramentene kan bare deles ut til konkrete mennesker. Gudstjenester feires, eller kringkastes fra, et sted – og det konkrete er sterkere enn det digitale. Møter mellom mennesker gir nærvær.

Samtidig er det lokale ikke kirke hvis det ikke er et uttrykk for den universelle kirken. Alle kristne kirker i verden bruker trosbekjennelsens 3. artikkel, som bekjenner seg til «én hellig, allmenn kirke» og «de helliges samfunn». Dåp, sakramenter, Bibelen, gudstjenesten, bønn, diakoni, kristen enhet, kirkelig undervisning og misjon forener alle kirker i verden og det er dette som gjør den lokale kirken til kirke. Dette begrunner i høyeste grad også at kirken ikke bare er lokal, men en samlet størrelse.

Dette er viktig for bispetjenesten og prestetjenesten i Den norske kirke. Det er dette som begrunner biskopens tilsyn med menigheter og medarbeidere og begrunner at prestetjenesten skal være representert i alle kirkens styrende organer, for å bidra med teologisk kompetanse og forankring.

Kirken er altså både universell og lokal i sitt vesen. **Det gir mening at den både har lokal tyngde og er en samlet organisasjon.** Noe av dette hører med til kirkens vesen, mens andre dimensjoner av dette er mer praktiske spørsmål om hvordan det er hensiktsmessig å organisere kirken, så den på best mulig måte kan åpne for mer himmel på jord.

Lokalt tyngdepunkt og felles organisering

Det lokale nivået er uunnværlig i kirken. Alle ønsker å styrke det og bruke hoveddelen av kirkens ressurser her. Uenigheten handler om hvordan man skal få dette til.

Ressursbruk på regionalt og sentralt hold trenger en sterkere begrunnelse enn ressursbruk i det utøvende arbeidet lokalt. Det er likevel lett å se at noe ressursbruk på nivåer over det lokale er nødvendig.

- Bispe- og prestetjenesten er nødvendig som uttrykk for kirkens teologiske forankring og oppdrag. Dette har felleskirkelig karakter.¹
- Noen kirkelige beslutninger må tas på nasjonalt nivå. Det kan diskuteres hvilke beslutninger og deres innhold, men det er selvsagt at kirken i mange ting også skal være samlet.
- Det trengs kirkelige organer som kan representere kirken i møte med organer på ulike nivå over soknet, og det trengs kirkelige organer og funksjoner som kan representere kirken som helhet i offentligheten.
- Det vil ofte frigjøre ressurser å samle administrative ressurser på et høyere nivå, for å kunne betjene flere enheter med mindre personell og høyere kvalitet.
- Felles systemer kan spare lokal administrasjon.
- Faglige støttefunksjoner som blir tilgjengelige for flere sokn kan bidra til felles satsing og bedre kvalitet lokalt.
- Det trengs fungerende arenaer der sokn, fellestråd og prostier kan møtes til erfaringsutveksling, kompetanseheving og fellestiltak.

Hvilket nivå det er hensiktsmessig å samle ulike funksjoner på er i svært liten grad et prinsipielt spørsmål. Det handler om parallelle strukturer ellers i samfunnet det er hensiktsmessig å følge, tilgang på kompetanse og hva som er praktisk mulig og fornuftig.

Det store spørsmålet i dette er derfor ikke om kirken trenger et nivå ut over det lokale. Det ovennevnte viser at dette er naturlig og nødvendig. Debatten handler kanskje heller om

¹ *Confessio Augustana (CA)* definerer hva som ligger i at Den norske kirke er en evangelisk-luthersk kirke. CA 5,7,8,14 og 28 er relevante i forhold til prestetjenesten som noe som er nødvendig i kirken og bispetjenesten som tilsynsmyndighet på kirkens kjerneområder.

dimensjonering, organisering og i hvilken grad det skal være koordinering og ledelse på tvers av nivåer i kirken. Der skiller de ulike modellene seg.

Arbeidsgiverlinjer og kirkestruktur

Behovet for endring i den kirkelige organiseringen har mye av sin bakgrunn i utfordringen med to arbeidsgiverlinjer.

Denne utfordringen handler ikke bare om at medarbeidere i samme stab har ulike arbeidsgivere. Det handler også om den organisatoriske oppdelingen i kirken. Selvstendig ansvar gir frihet, men det kan også gjøre det vanskelig å løse utfordringer.

Når det er sprik mellom enhetene, ender det ofte med at hver enhet velger sine løsninger. Noen ganger går dette greit parallelt, mens andre ganger gjør det at problemer ikke blir løst og svekker resultatene, fordi en ved samarbeid ville kommet lenger.

Det kan derfor stilles spørsmål ved om det er et mål i seg selv at prostifellesrådene skal være selvstendige overfor den øvrige kirkeorganisasjonen. Tilhørigheten til et større fellesskap, tilgangen til kompetanse på andre nivå og forpliktelse på det som er viktig i et felleskirkelig perspektiv kan også være viktig for kvalitet og resultater lokalt.

«Lokal handlefrihet» kan brukes både godt og dårlig. Samarbeid kan være en like kirkelig verdi som selvstendighet. Det gir god mening at den kirkelige organiseringen reflekterer at kirken er både universell og lokal, ikke bare det ene.

Ledelse, selvstendighet og samarbeid

Alle modellene legger til rette for lokal selvstendighet i det daglige. I alle modellene skal virksomheten i soknene fortsatt ledes av menighetsråd, gjennom ansatte eller frivillige ledere på ulike områder. Prestetjenesten vil ha samme kjerneoppgaver som i dag. Viktige økonomiske, politiske og strategiske beslutninger skal legges fram for prostifellesrådet, som også blir tilsettingsmyndighet for de fleste stillingene.

Mye av det som etterlyses av større handlekraft lokalt vil dermed oppfylles, uavhengig av modell. Noe av det modellene er ulike på, er om de prioriterer prostifellesrådene selvstendighet eller samvirket med andre nivåer i kirken.

Modell 1 og 3 gjør at biskopens, bispedømmerådets og Kirkemøtets myndighet i virksomheten må sikres gjennom særbestemmelser. Disse vil måtte være klare og dekkende i forhold til den rollen disse organene skal spille, siden arbeidsgiveransvaret ellers vil plassere myndigheten i prostifellesrådet. Dette skaper en del avveininger av når Kirkemøte, bispedømmeråd og biskop skal lede eller ha myndighet, og når funksjonen skal være mer rådgivende.

I modell 2 handler prostifellesrådet både på vegne av rettssubjektet og soknene. I de sakene som legges til Kirkemøte, biskop og bispedømmeråd vil det være en tydeligere del av prostifellesrådenes grunnleggende mandat at de skal følge opp det som kommer herfra.

For prostifellesråd kan selvstendigheten i utgangspunktet være attraktiv, mens det for biskop, bispedømmeråd og Kirkemøte er enklest å ha myndighet i viktige spørsmål, ikke bare en rådgivende funksjon.

Dette blir klarere når vi ser hvordan ulike valg henger sammen med virksomheten.

Konkret behov for fellessatsinger

De siste årene har det oppstått nye strategiske utfordringer på tvers av mange sokn. Flere velger å ikke døpe barna sine. Det er blitt mer krevende å rekruttere til kirkelige stillinger. En større del av befolkningen har flerkulturell bakgrunn. Det trengs et kirkelig nærvær på digitale flater. Trosopplæring er nytt og stort virksomhetsområde.

Alt dette er felleskirkelige utfordringer. I møte med alle disse utfordringene har felleskirkelig satsing helt konkret vært sentralt for å skape bevegelse lokalt. Utfordringene har blitt avdekket når en har sett på tall fra mange sokn sammen. Tiltakene har vært koordinerte på tvers av nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Innføringen av trosopplæringsreformen har vært en kirkelig endringsprosess, der nasjonale planer og oppfølging via bispedømmerådene har vært nødvendig for å skape, støtte og følge opp lokal satsing.

Pr. i dag ser kirken behov for fornyet satsing på barne- og ungdomsarbeid, diakoni og flere andre spesifikke satsingsområder. En mer organisatorisk selvstendig kirke får behov for å tydeliggjøre og spisse hvordan den bidrar til samfunnet, for å vise at offentlige bevilgninger gir merverdi til lokalsamfunn.

Fra regionalt nivå ser vi at noen menigheter er raske til å plukke opp fellesutfordringer og satse på disse. Andre steder er det nødvendig med tett kontakt og oppfølging for å skape bevegelse. Noen steder kan lokal mangel på ressurser, kompetanse eller oppslutning om felles strategiske mål gjøre at nødvendige satsinger ikke når ut til medlemmene.

Dette har relevans for kirkelig organisering. De ulike modellene gir ulike forutsetninger og ulik gjennomslagskraft for å ta tak i felleskirkelige behov. Det er ikke til å komme forbi at modell 2 gir bedre organisatorisk grunnlag for kirkelige fellessatsinger, fordi sammenhengen her blir innebygd i strukturen og ikke trenger sikres særskilt. Det vil oppstå en naturlig ansvarslinje både overfor soknene og til kirken nasjonalt. Dette vil gjøre det lettere å gjennomføre felles satsinger på lokalt nivå. Med en brutt eller svekket linje mellom kirken lokalt, andre lokale enheter og kirken som større fellesskap kreves det mer påvirkningsarbeid og resultatet blir mer usikkert.

Behov for koordinert ressursbruk

Å gå fra fellesråd til prostifellesråd gir mulighet til å spare ressurser. Det gir mulighet til å samordne flere administrative funksjoner, utvide faglige fellesskap og øke kompetansen.

I debatten om kirkelig organisering blir det noen ganger sagt at kirken ikke er et konsern. Med soknet som eget rettssubjekt og hovedtyngden av virksomheten spredt over hele landet er det delvis riktig.

Kirken bør ha et bevisst forhold til hva som bør gjøres én gang for hvert sokn, én gang for hvert prostifellesråd, én gang i hvert bispedømme eller for hele kirken samtidig. I en virksomhet der mye av det samme gjøres mange steder er det mulig å flytte ressurser fra administrasjon til virksomhet ved å samordne det administrative og ha gode fellesfunksjoner. Kirken er ikke tjent med stor variasjon i økonomisystemer, personalforvaltning og IT-løsninger. Ulikhetene på disse områdene i dag er et hinder for samarbeid på tvers. Oppsplittingen gir dårlig utnyttelse av ressurser, tregere informasjonsflyt og flere ubegrunnede forskjeller mellom ansatte.

Kirkerådet har de siste årene arbeidet godt med å bygge opp fellesløsninger som på sikt kan fungere for hele kirken. Det gir mulighet for å bedre kvalitet og flytte ressurser fra administrasjon til utadrettet virksomhet. Da bispedømmene og Kirkerådet opprettet «Felles økonomienhet» ble det frigjort betydelige ressurser til diakoni.

Det sies eksplisitt i rapporten at modell 1 og 3 vil gjøre slike løsninger vanskeligere. De kan la seg realisere også med disse modellene, men det krever mer forankringsarbeid og gir større usikkerhet, siden prostifellesrådene i utgangspunktet vil være selvstendige. Rapporten sier også at disse modellene gir større risiko for utilsiktede forskjeller mellom prostifellesråd. Dette kan oppstå både innenfor administrasjon og virksomhet, blant annet på grunn av forskjeller i tilgang på kompetanse og ressurser.

Det kan på sikt gi et endret kirkebilde dersom det opprettes 90 – 150 prostier med stor grad av selvstendighet overfor rettssubjektet. Flere prostifellesråd kan klare seg godt, mens noen vil slite, og det kan bli større lokale forskjeller i kirkelig nærvær.

Siden rapporten er tydelig på at muligheten til å oppnå målet om god ressursforvaltning gjennom felles systemer og løsninger, blir dette fort et argument for modell 2. Mot dette kan det innvendes at modell 2 kan føre til at flere ressurser beholdes på et høyere nivå. Samtidig vil hensikten med disse funksjonene nettopp være å spare ressurser ved å forhindre at funksjoner må spres på flere enheter. På noen områder kan det være hensiktsmessig også for prostifellesråd å benytte seg av felles kompetanse, og da vil det være en fordel at det legges godt til rette for at det blir mulig.

Behov for god støtte og ledelse

Lokal handlefrihet kan gi motivasjon, effektivitet og gode beslutninger. Det er klokt å plassere ansvar og myndighet sammen, nær virksomheten.

Spørsmålet er likevel om det er hensiktsmessig at det lokale nivået er så organisatorisk selvstendig som i modell 1 for å oppnå dette. Som sagt legger alle modellene opp til at den lokale ledelsen skal være tydelig, ha vide fullmakter i det daglige og ha ansvar for det som skjer i virksomhetsområdet.

Det er også forståelig at noen frykter dårlig ledelse, kompliserte og tidkrevende beslutningsprosesser og unødvendig ressursbruk på funksjoner som betyr lite for resultatene. Samtidig kan ikke argumentasjonen for organisatorisk selvstendighet baseres på at den forventede ledelsen og samhandlingen vil være dårlig.

Det kirkelige organisasjonskartet bør heller tegnes opp ut fra at støtten fra biskoper, bispedømmeråd og kirken nasjonalt oftest vil være god. Det lokale arbeidet vil også oftest være godt, men organisasjonen bør bygges slik at den også tar høyde for situasjoner der det lokale ikke blir nok. Fra bispedømmenivå ser vi at det gjøres svært mye godt arbeid i fellesråd og menigheter, men også at det noen ganger oppstår problemer fordi lokale enheter blir stående alene. Når disse enhetene er isolerte strukturelt, blir det vanskeligere å gi støtte.

Erfaringer fra dagens situasjon

Prostene er i dag selvstendige ledere for prestetjenesten i hvert sitt prosti, men ansvarlige overfor biskopene. Det betyr at prostene både har ansvar, tillit og frihet i utøvelsen av sine funksjoner, men at de har tilgang på personal- og kirkefaglig kompetanse på bispedømmekontoret og leder på vegne av biskopene.

Kirkevergene er ansvarlige overfor de kirkelige fellesrådene.

Å ha en konkret leder man står ansvarlig for gir mulighet for noe mer oppfølging enn å stå ansvarlig overfor et råd. Det er naturlig å legge større politiske beslutninger fram for et råd, mens den daglige arbeidsutførelsen ligger utenfor horisonten for rådet. Dersom et råd engasjerer seg i denne, kan det bli kompliserte og vanskelige arbeidsforhold. Mellom råd og utøvende leder er det derfor nødvendig med åpenhet og tillit. Å bøte på dette når det ikke fungerer er komplisert.

Selv med prostenes høye kompetanse og gode personlige kvalifikasjoner, ser vi at de har nytte av å stå i fellesskap med hverandre og ha støtte som ledere, faglig og i krevende situasjoner. Kirkevergene står mer alene. Utfordringene i små fellesråd, som har store oppgaver, men manglende ressurser, er en del av bakgrunnen for forslaget om å opprette prostifellesråd.

Behovet for handlekraftig ledelse på lokalt nivå kan derfor like gjerne ende med å ivaretas bedre i modell 2 enn i modell 1 og 3. Den kan like gjerne styrkes som å svekkes av å stå i tettere forbindelse med biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt. Selv dyktige, motiverte og selvstendige medarbeidere har nytte av å ha noen å være ansvarlige overfor, drøfte valg med og hente støtte fra.

Mange av de største utfordringene de siste årene har vært knyttet til kirkens møte med et mer sekularisert samfunn og vanskelige valg det kirkelige demokratiet har måttet avgjøre, ikke til konflikter mellom arbeidsgiverlinjene.

Risikoen for at alle kirkens organer og ledere tar upopulære beslutninger er vanskelig å eliminere, uavhengig av modell. Strategiske, organisatoriske eller teologiske beslutninger det er uenighet om vil det uansett fortsatt måtte arbeides med, og når ikke kirkerett, saksforberedelser eller teologi gir klare og bredt aksepterte svar, vil store spørsmål til slutt måtte avgjøres demokratisk, på det nivået kirken har fastsatt i ulike saker.

Oppsummering

Rapporten presenterer modell 1 som den som best legger til rette for at kirken står sterkt lokalt (s. 102). Kanskje er det mer presist å si at modell 1 legger best til rette for at kirken lokalt er selvstendig.

Sett fra det lokale nivåets side kan det ligge både begrunnet og ubegrunnet frykt i å få en nærmere relasjon til rettssubjektet Den norske kirke, som i modell 2. Behovet for kvalitet, god ressursutnyttelse og samhandling kan likevel være argumenter for at kirken lokalt vil stå sterkere om den ikke står alene. Selvstendigheten kan være både en ressurs og en utfordring, akkurat som biskoper, bispedømmeråd og Kirkemøte i møte med det lokale nivået har mulighet for å skape både motstand og vekst. Erfaringen fra biskopens og bispedømmerådets virksomhet er at disse organenes bidrag til kirken i stor grad er en positiv ressurs.

Faglig eller generell ledelse

Et annet hovedspørsmål i høringen er hvem som skal lede prostifellesrådets virksomhet i det daglige. Høringsnotat sier at det kan være

- En leder det ikke stilles krav om spesiell profesjonsbakgrunn til
- En prost, eller eventuelt en annen leder med kirkefaglig bakgrunn
- En generell og en kirkefaglig leder sammen

Det åpnes også for at prostifellesrådet selv velger dette, ut fra lokale forhold.

Rollen som leder for prostifellesråd vil kreve bred lederkompetanse og gode personlige lederegenskaper. Prostifellesrådslederen vil trenge

- Strategiske lederevner
- Kjennskap og forståelse for virksomheten i kirken
- Evne til å samvirke med øvrige enheter i kirken
- Gode ferdigheter som personalleder
- Kompetanse til å ha det økonomiske og administrative hovedansvaret
- Gode ferdigheter som representant for kirken utad
- Evne til å legge til rette for rådsorganer og sette rådernes vedtak ut i livet

Det finnes ingen utdanning som sikrer at noen har alt dette. Kirkefaglig utdanning og solid menighetserfaring gir god kirkeforståelse. Personlige egenskaper er viktig for kommunikasjon, relasjoner og evne til å lære det man ikke kan fra før.

Det finnes også generelle lederferdigheter som kan brukes på tvers av ulike virksomheter. Noe av dette, for eksempel økonomiforståelse, administrasjonsferdigheter og strategisk analyse er sentralt i alle lederoppgaver.

Proster med gode lederegenskaper vil kunne bli gode ledere av prostifellesråd. Det samme vil kirkeverger med høy kompetanse og kirkeforståelse. Mye taler for å ikke sette kvalifikasjonskrav som gjør potensielt dyktige ledere uaktuelle.

Det bør likevel understrekes at oppgaven som leder av prostifellesrådet først og fremst bør forstås som en kirkefaglig basert lederoppgave. Kirkelige beslutninger tas til syvende og sist på et kirkefaglig grunnlag, på en måte som er administrativt fornuftig og gjennomførbar. Lederne skal lede ansatte med høy faglig kompetanse og bør ha forståelse for utfordringene disse møter i det

daglige. Det konkrete administrative og økonomiske er det lettere å hente støtte til enn å kompensere for manglende kirkelig forståelse. Det vil være viktig for prostifellesrådene at ledelsen utøves for å nå kirkelige mål.

Kanskje kan det settes opp alternative kvalifikasjonskrav, for lederstillingene i prostifellesrådene der minst en variant må være oppfylt for å regnes som kvalifisert, og der de ulike faggruppene uansett sikres faglig oppfølging på ledernivå.

Omfanget av lederoppgavene gjør at de fleste ledere trenger medarbeidere med utfyllende ressurser på ulike områder. Det ligger en viss risiko for at prostifellesråd kan måtte bygge ut administrasjon i dette.

Uansett bør det være prostifellesrådets daglige leder som er kontaktpunktet overfor bispedømmeråd, biskop og den nasjonale kirken. Dersom det som skjer på disse nivåene skal ha effekt, bør det være et lederansvar å sette det i verk. Det kan fort bli sårbart hvis det er en sidefunksjon i prostifellesrådet som er forbindelsen videre utover. Biskopen må ha et lederforum der de faktiske lederne for prostifellesrådene møter. I tillegg kan biskopen ha møtepunkter for det som gjelder prestatjenesten eller andre vigslede stillingsgrupper særskilt.

Todelt ledelse

Et annet alternativ for ledelse i prostifellesrådet er løsningen med delt ledelse, analogt med biskop og stiftsdirektør eller sokneprest og daglig leder.

I menighetene ivaretar daglig leder rådets ansvar mellom møtene, mens prestatjenesten og andre vigslede stillinger har spesielt ansvar på sine fagområder. Prestatjenesten er delvis selvstendig, siden forkynnelse og sakramentsforvaltning skjer ut fra størrelser som ligger til kirkens grunnlag, uavhengig av de beslutningene kirkeledemokratiet vanligvis arbeider med. For å sikre tilknytningen til kirkens grunnlag har også prestatjenesten sete i alle kirkelige råd.

I bispedømmene er biskopen i dag arbeidsgiver og øverste leder for prestatjenesten, mens stiftsdirektøren håndterer daglig drift og ivaretar rådets virksomhet. Siden det er overlapping mellom biskopens og rådets generelle ansvar krever denne ordningen godt samarbeid. Den reflekterer også godt Den norske kirkes tradisjon som både demokratisk styrt og styrt av det kirkelige innholdet de vigslede stillingene og biskopen har et særlig ansvar for. Hensikten er nettopp at disse størrelsene skal samvirke og ha god dialog med hverandre.

Utfordringen med denne modellen er selvsagt at det kan være uklart om det er rådet eller den vigslede tjenesten som har det siste ordet på ulike områder. Ved uenighet kan det bli uklart hvem som skal bestemme. Det finnes kirkerettslige avveininger og systemer som kan hjelpe her, og i dag er det sjelden dette ikke løser seg godt i praksis. I bispedømmene gir ordningen biskopen mulighet til å fokusere på sentrale beslutninger og innholdet i tjenesten, uten å måtte bruke tid på saksbehandling og administrasjon.

Noe liknende ligger nok også nær det som kan være hensiktsmessig i soknet. Det er få prester og proster som ønsker å avgi tid til mer administrasjon. Det administrative er et omfattende område og krever tid og kompetanse.

Det vil også være en fundamental endring i prestatjenesten å legge forkynnelse og sakramentsforvaltning inn under rådenes virksomhet. Kirkeledemokratiet tar endelig stilling til de største spørsmålene, etter uttalelser fra Bispemøtet, men prestatjenestens selvstendighet i den utøvende kjernevirksomheten er tenkt og bør tenkes videreført. Det samme gjelder de andre vigslede stillingenes faglige handlingsrom. Den politiske, administrative og strategiske øverste ledelsen på ulike nivå skal likevel ligge til rådene.

Andre aktuelle modeller.

Den største utfordringen ved opprettelsen av prostifellesråd, uavhengig av modell, er at det blir større avstand mellom det kirkelige forvaltningsorganet og kommunene. Dette innebærer en risiko for svekket kommunal finansiering. Rapporten peker på noen strategier og løsninger for å minske risikoen, men er åpen på at risikoen ikke vil falle bort.

Utvalgets mandat har vært å utrede prostifellesråd som alternativ. Tidligere har andre modeller for kirkelig organisering blitt utredet, uten å få flertall. Prostifellesrådsmodellen blir presentert som en mellomløsning der alle får noe av det de har ønsket seg, men ingen får alt.

Det er ikke aktuelt å gå i retning av en kirkelig organisering basert på dagens fellesråd og et bortfall av bispedømmenivået. Det vil være å videreføre de utfordringene en har i dag, gjøre kirkeorganisasjonen svært u håndterlig for det nasjonale nivået og sementere utfordringene ved små fellesråd og virksomhetsområder. De utfordringene modell 1 har vil være større ved en slik modell.

I 2016 pekte Kirkemøtets flertall på modell C, som opprettholdt både fellesråd og bispedømmeråd, men la til rette for felles arbeidsgiveransvar på lokalt nivå og økt samvirke. I dette kan det ligge en fleksibilitet som kan løse noen av utfordringene ved å løfte alle fellesråd inn i prostifellesråd.

Kirkemøtet kunne vurdert å gjennomføre grunntrekket i modell 2, at alle ansatte overføres til rettssubjektet Den norske kirke. Det daglige arbeidsgiveransvaret blir delegert til lokale enheter, slik modell 2 og 3 ser for seg, men rettssubjektet får et overordnet arbeidsgiveransvar. Dette vil gi mulighet for en vertikal ledelseslinje som kan brukes til å støtte, samordne og lede, til beste for virksomheten lokalt.

Bispedømmene er i dag organisert med en liten personalavdeling som betjener et stort antall prester og menigheter med spesialkompetanse, mens prostene har ansvar for den daglige ledelsen. Dette er en ressurseffektiv måte å arbeide på.

En slik overføring og organisering er ikke avhengig av å opprette prostifellesråd. De av dagens fellesråd som er hensiktsmessige enheter kan beholdes, med den nærheten til kommunen det gir. Samtidig kan det etableres strukturer som gjør at kirkeorganisasjonen henger sammen. Disse vil kunne tilpasses til både geografi og personell.

En slik løsning vil også kunne gi en mykere og mindre inngripende endringsprosess i kirken. Kirken vil bruke mindre krefter på omorganisering og interne prosesser. Fungerende fellesråd kan fortsette virksomheten, mens hensiktsmessige administrative endringer kan skje gradvis og gjennom dialog, blant annet ved naturlige skifter i stillinger. Bispedømmerådet kan ha ansvar for regionale fellestjenester, faglig støtte og strukturer. Det blir lett å hente ut administrative gevinster gjennom samordning.

Kirkepolitisk vil, som modell 2, denne løsningen være utfordrende, fordi fellesrådene vil oppleve at de blir lagt inn under rettssubjektet og mister selvstendighet. Samtidig er det ikke tenkt at rettssubjektet eller bispedømmerådet skal gripe inn i det lokale ansvaret i det daglige. Det daglige arbeidsgiveransvaret må delegeres til prostifellesråd, fellesråd og sokn og kunne utøves med tydelig mandat, overfor ansatte som for første gang er organisatorisk samlet i samme virksomhet, med samme daglige ledelse.

Også i denne modellskissen beholder soknene selvstendigheten som rettssubjekt og menighetsrådene beholder sitt oppdrag og virksomhetsområde. Som for prestatetjenesten i dag får de de ansattes tjenester levert fra rettssubjektet, men med samme forpliktelse på menighetsrådets vedtak. Dermed opprettholdes og styrkes kirkens lokale identitet.

På grunn av sårbarheten ved prostifellesråd i forhold til kommunal finansiering, kan det være verdt å vurdere om en fleksibilitet i lokal organisering på denne måten kan bygges inn i modell 2.

Navn

Korte og enkle navn er bedre enn lange. «Prostifellesråd» er et kompromissbegrep. I praksis vil det bli for langt og vanskelig å forstå. Når en først har landet på modell, kan en derfor gjøre et valg om det nye organet skal hete «prostiråd» eller «kirkelig fellesråd», selv om det betyr at et begrep fra en linje i dagens organisasjon ikke videreføres. På sikt vil en være tjent med et enklere begrep.

Konklusjon

Skepsisen mot økt samordning i kirken har ofte et positivt utgangspunkt. Menighetene ønsker at kirkens ressurser kanaliseres til det lokale nivået. De ønsker at lokale enheter skal kunne styre egen virksomhet og hente ut kraften i å selv ha ansvar for eget arbeid.

Samtidig har vi sett at lokal myndighet i det som betyr mest lokalt også ivaretas i modeller som gir god kirkelig samordning. Det er teologisk og kirkelig legitimt å la det kirkelige fellesskapet komme til uttrykk i en konkret, felles organisasjon. Det kan gi kvalitetsgevinster det lokale nivået vil ha nytte av, frigjøre ressurser og styrke muligheten for strategisk fellessatsing på felles utfordringer.

Valg av modell vil også på sikt få konsekvenser for hvordan kirkelandskapet ser ut. Vi kan få selvstendige prostikirker som preges av lokale forutsetninger i ressurser, kompetanse og kultur. Dette møter forventningene om lokal frihet, men lar noen viktige muligheter bli utnyttet. Det er også mulig gjennom denne prosessen å bygge en kirke som er rettet mot det lokale arbeidet og i tillegg henger godt sammen som fellesskap. Det kan gi god mening å bygge en organisasjon som helt konkret speiler at det er én, hellig, alminnelig kirke, som både er universell og lokal.

Svar på spørsmålene i høringen

I fremstillingen ovenfor er det pekt på retning for hvordan noen av høringsspørsmålene kan besvares. I det følgende foreslås det svar på spørsmål. Forslagene til svar har et foreløpig preg. Forslagene vil derfor til neste møte bli utviklet og bearbeidet ut fra samtalen i bispedømmerådet.

DatePosted	User	Navn	Melding
05.10.2021 22:53		Erfjord sokneråd	I utgreiinga av saka er det eit uttalt mål å 'styrke og nære det kristelege arbeidet...' – slik me ser det vil det truleg bli betydeleg meir krevjande for eit felles prosti-fellesråd å vere tett på det lokale arbeidet, tatt i betraktning dei avstandane me har i Ryfylke. Me stiller også spørsmål ved om arbeidsgjevarkompetansen vil vere godt ivareteken – dette vert jo eit råd samansett primært av frivillige. Me trur det fort kan bli vanskelegare å rekruttere medlemmer til sokneråda når ein kan 'risikere' å bli einaste repr. frå si forsamling i prostifellesrådet – lang reiseveg og stort ansvar er lite lokkande for dei fleste...
11.10.2021 15:42		Hugne Johan Sjo	1. Ansatte bør ha en egen person/verge som ivaretar vedkommendes situasjon, oppgave og/eller helse ved forskjellige faser i ansettelsesløpet, ikke bare ved oppmerksomhet ved ansettelsen. Vedkommende kan være en ansatt, men også en lek mann eller kvinne som er oppnevnt av menighetsrå/fellesråd og bispedømmeråd selvsagt i samråd med den ansatte på det aktuelle nivå. 2. Ansatte ved bispedømmerådet har tre-/fire-doblet seg i løpet av 20 år. Utviklingen vil sannsynligvis vise at like mange vil øke på prostinivå. Det er ikke like sannsynlig at det vil øke på menighetsplan. De "svake" lider her mest i det at rådene skifter og saksbehandler sitter i staben som ikke har de samme ressurser som nivåene nevnt ovenfor. Stillingsvernet må opprettholdes på alle plan!! 3. En bør være mere åpen og frimodig når det gjelder å uttale seg om siyusjonen i kirken når det nye skal settes i verk. Forholdet embede/råd har f.eks. nesten vært fraværende i debatten de siste årene. Vi trenger at ALLE skal være trygge i det at vi skal "vekke og nære det kristelige liv i menigheten!"
13.10.2021 09:48		Jelsa sokneråd	Jelsa sokneråd vil behalde Suldal kyrkjelege fellesråd. På grunn av nærleik og økonomi. Den norske kyrkja i Suldal (grensene), samsvarar med Suldal kommune. Me har eit etablert og godt samarbeid, og relativt gode økonomiske kår. Ryfylke/ryfylkekommunane er veldig forskjellige med tanke på innbyggjartal, busetnadsmønster og geografiske avstandar. Den norske kyrkja treng ikkje ha lik administrativ/demokratisk organisering over heile landet.

Mail

ninanost@yahoo.com

hugne.sjo@lyse.net

kjell.haug57@gmail.com

Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 – Hovedutvalgets sluttrapport

Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



Innhold

INNHOOLD

INNHOOLD	2
SAMMENDRAG	4
DEL 1: BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON	8
1 INNLEDNING	9
2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT	12
2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID	12
2.2 MANDATET	13
2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET	15
2.4 AVGRENSNINGER	16
3 RAMMER FOR NY ORGANISERING	18
3.1 HISTORISKE LINJER	18
3.2 KIRKEFORSTÅELSE	19
3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE	21
3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET	22
3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING	24
4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING	26
4.1 DAGENS ORGANISERING	26
4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING	33
DEL 2: SENTRALE TEMAER	35
5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER	36
5.1 INNLEDNING	36
5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET	36
5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING	40
5.4 MENIGHETSRÅDET	46
5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE	48
5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET	51
5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER	61
5.8 BISPEDØMMENIVÅET	61
5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT	70
5.10 ANDRE TEMAER	71
6 KIRKELIG DEMOKRATI	74
6.1 INNLEDNING	74
6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET	74
6.3 ANTALL DIREKTE VALG	75
6.4 MENIGHETSRÅD	75
6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING	76
6.6 KIRKERÅDET	79
6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE	80
6.8 OMBUDSPLIKT	81
6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE	82
7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	83
7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET	83
7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN	83

Innhold

7.3	RETTLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	84
7.4	MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	87
7.5	MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING	91
8	SAMMENSTILTE MODELLER.....	95
8.1	MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER.....	95
8.2	MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK.....	97
8.3	MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD.....	98
8.4	OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE	100
	DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER.....	101
9	MÅLOPPNÅELSE.....	102
9.1	INNLEDNING	102
9.2	VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE.....	103
10	ANBEFALINGER.....	108
11	KONSEKVENSER AV FORSLAGENE.....	117
11.1	ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	117
11.2	ARBEIDSRETTLIGE KONSEKVENSER.....	118
11.3	TJENESTEPENSJON	119
11.4	FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE	120
12	IMPLEMENTERING	122
12.1	INNLEDNING	122
12.2	ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN	124
12.3	MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING	127
12.4	GJENNOMFØRINGSRISIKO.....	127
13	TEMAER FOR VIDERE UTREDNING.....	128

Vedlegg

1. Rapport fra arbeidsgruppe 1
2. Rapport fra arbeidsgruppe 2
3. Rapport fra arbeidsgruppe 3
4. Rapport fra arbeidsgruppe 4
5. Historiske utviklingstrekk
6. Løsninger for arbeidsgiverorganisering som ikke er tatt videre
7. Konsekvensanalyse av modeller for ny kirkelig organisering (PwC)

Oversendt fra Hovedutvalget for kirkelig organisering til Kirkerådets leder og Kirkerådets direktør,
31. mars 2021.

ISBN 978-82-7545-204-5	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	Trykt, heftet	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport
ISBN 978-82-7545-205-2	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	E-bok (PDF)	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport

SAMMENDRAG

SAMHANDLING I EN SELVSTENDIG FOLKEKIRKE – NY KIRKELIG ORGANISERING

Kirkemøtet fattet i 2019 vedtak om å be Kirkerådet fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. På bakgrunn av dette satte Kirkerådet i september 2019 ned et bredt sammensatt hovedutvalg med et mandat for arbeidet. Mandatet for utvalget gjengis i avsnitt 2.2.

Hovedutvalget for kirkelig organisering startet sitt arbeid i november 2019 og leverte rapport til Kirkerådet 31. mars 2021. Fire arbeidsgrupper leverte delutredninger på utvalgte temaer 1. oktober 2020. Rapportene ble lagt til grunn for hovedutvalgets arbeid, men utvalget har ikke vært forpliktet på arbeidsgruppene anbefalinger.

Hovedutvalget har drøftet ulike løsninger med bakgrunn i dagens organisering og innenfor gjeldende juridiske, teologiske og praktiske rammer. Hovedutvalget har hatt en bred tilnærming til hovedspørsmålet, og har vurdert mange temaer. Utvalget understreker at organisering ikke er et mål i seg selv, men et virkemiddel for at Den norske kirke skal kunne være folkekirke i hele landet.

Utvalget er enige om mye. Det er imidlertid uenighet rundt noen sentrale problemstillinger, som hva som er den beste løsningen for arbeidsgiverorganisering og hvilken ordning for daglig ledelse som vil være best egnet for et prostifellesråd. I kapittel 10 oppsummerer utvalget sine anbefalinger ut fra sitt mandat. Her synliggjøres anbefalinger i ulike spørsmål og begrunnelse for disse.

Koronapandemien preget utvalgsarbeidet. Hovedutvalget hadde flere fysiske møter, men hoveddelen av arbeidet ble gjennomført digitalt. Samhandling på skjerm er annerledes enn ved fysiske møter, og dette har påvirket hvor grundig utvalget har kunnet diskutere ting. Det kan ha fått konsekvenser for det endelige resultatet. Med ny trossamfunnslov fra 2021 er det Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Utvalgets rapport inneholder løsningsforslag og konsekvenser som vil være et viktig beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i kirken.

Et nytt kirkelig organ

Utredningen er gjort på oppdrag fra Kirkerådet, om opprettelsen av et nytt kirkelig organ på prostinivå. Dette organet skal erstatte dagens kirkelige fellesråd og dagens prostier, og utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i lokalkirken. Dette geografiske nivået vil inneholde mange menigheter – og ofte flere kommuner. Det opprettes et nytt folkevalgt råd på dette nivået, kalt prostifellesråd, som vil være et kirkelig organ med medansvar for alt menighetsliv i området.

Prostifellesrådets formål og oppgaver

Hovedutvalget mener at prostifellesrådet bør være et kirkelig organ, som skal ha medansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i menighetene. Prostifellesrådet blir et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet.

Hovedutvalget har foreslått en formålsbestemmelse for prostifellesrådet, som sier noe om rådets karakter: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig».

Les mer i avsnitt 5.2.

Prostifellesrådets sammensetning

Prostifellesrådet skal være et folkevalgt organ, og hovedutvalget mener at medlemmene skal velges gjennom indirekte valg i menighetsrådene, blant menighetsrådsmedlemmene. Hovedutvalget mener at det bør være en

Sammendrag

representant fra hvert menighetsråd, én geistlig representant og en samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk.

Utvalget har vurdert om kommunene skal kunne oppnevne representant i rådet, eventuelt med begrenset stemmerett og antallsbegrensning. Et flertall går inn for kommunal representasjon, mens et mindretall ikke anbefaler det. I tillegg mener hovedutvalget at det kan være aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet.

Les mer i avsnitt 5.3.

Menighetsrådet

Hovedutvalget mener at menighetsrådene fortsatt skal ha ansvar for å «vekke og nære» det kirkelige livet i soknet, og ha virksomhetsansvar for en rekke områder. Utvalget foreslår at menighetsrådene overtar en del av innholdsansvaret for menighetsprestene, men dette vil være avhengig av arbeidsgivermodell. I tilsettingssaker skal menighetsrådets rolle styrkes.

Dagens ordning for valg og sammensetning av menighetsråd videreføres. Videre anbefaler hovedutvalget at hvert menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, og at alle menighetsrådsmedlemmene kan delta på det årlige prostimøtet.

Les mer i avsnitt 5.4.

Rettslig forankring av prostifellesrådet – organiseringen av arbeidsgiveransvaret

Kirkerådet har bedt hovedutvalget om å utrede en kirkelig organisering med et fellesorgan på prostinivå som arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte. Det vil si at prostifellesrådet skal fungere som arbeidsgiver for alle tilsatte i lokalkirken. I dag er disse hovedsakelig ansatt i kirkelig fellesråd eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Et viktig spørsmål, særlig i forbindelse med arbeidsgiverorganisering, er prostifellesrådets rettslige forankring. Dagens fellesråd er ikke egne rettssubjekter. De er organer *for* soknene, som vil si at de henter sin rettslige handleevne fra soknene. Den rettslige forankringen er viktig fordi den bestemmer hvem som er øverste ansvarlige arbeidsgiver for de ansatte i prostiet, og dermed hvem som er «den rett saksøkte» i situasjoner der ansvaret settes på spissen.

Utvalget har sett på flere rettslige modeller, og i rapporten blir tre alternativer utredet og vurdert. Utvalget er delt i hvilken modell som anbefales.

Les mer i kapittel 7.

Daglig ledelse i prostiet

Hovedutvalget er spesielt bedt om å utrede daglig ledelse i prostifellesrådet. Den daglige lederen i prostifellesrådet vil fungere som arbeidsgiver for en bred gruppe av tilsatte, og må kunne lede disse på en god måte. Dette gjelder både de som arbeider utadrettet i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser, i prostiadministrasjonen og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager.

Hovedutvalget presenterer tre alternativer for daglig ledelse i prostiet. Utvalget deler seg i synet på hvilket av disse alternativene som er best egnet.

Les mer i avsnitt 5.6.

Relasjonen mellom lokalkirken og kommunene

Hovedutvalget ser at det er viktig å beholde en god relasjon mellom kirken og kommunene. Dette kan gjøres både gjennom samskaping, forvaltning av gravplassområdet og representasjon i folkevalgt organ. Hovedutvalgets flertall

Sammendrag

mener at kommunene bør oppnevne en representant i prostifellesrådet, men er uenige i hvorvidt denne skal ha stemmerett og eventuelt i hvilke saker.

Les mer i avsnitt 5.5.

Bispedømmenivået: Tilsyn, roller og relasjoner til lokalkirken

Biskopens rolle har vært utredet i arbeidet. Et flertall i hovedutvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres og skilles fra arbeidsgiverrollen, eventuelt ha en rolle i forbindelse med tilsetninger. Et mindretall i utvalget mener at biskopen fortsatt bør ha en rolle som arbeidsgiver i ny organisering.

I tillegg har utvalget sett på rollen til de ansatte ved bispedømmekontoret. Utvalget mener at kontoret skal bestå, og at det trengs en faglig kompetent stab. Bispedømmet kan få en større rolle i faglig og strategisk utvikling ved å være kompetansesenter for prostifellesrådene. Både bispedømmerådet og bispedømmekontoret kan bli viktige i relasjonen mellom lokalkirken og det nasjonale nivået – for eksempel gjennom representasjon.

Les mer i avsnitt 5.8.

Kirkelig demokrati

Hovedutvalget har utredet valgordninger og kirkelig demokrati. Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg: til menighetsrådet og Kirkemøtet. Menighetsrådets sammensetning og valgordning er foreslått videreført som i dag. Prostifellesrådet velges indirekte av menighetsrådene.

Kirkemøtet bør etter utvalgets syn bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, tre samiske representanter, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. De fleste av hovedutvalgets medlemmer anbefaler at antall folkevalgte medlemmer bør differensieres ut ifra bispedømmenes kirkemedlemmer.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Hovedutvalget mener også at det må innføres et krav om at både kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet.

Les mer i kapittel 6.

Samisk kirkeliv

I henhold til mandatet skal hovedutvalget sikre ivaretagelse av samisk kirkeliv i ny organisering. Utvalget anbefaler at det oppnevnes en egen samisk representant til prostifellesråd i de områder der det er sokn i samisk forvaltningsområde. Disse prostifellesrådene vil også ha et særlig ansvar for ivaretagelse av samisk kirkeliv i soknene.

Les mer i avsnitt 5.2.7 og 5.3.5.

Døvemenighetene og døveprostiet

Døvekirken har et pågående forsøksprosjekt med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten, som tar utgangspunkt i en ny kirkeordning med nødvendige tilpasninger med erfaringer fra det pågående prosjektet.

Les mer i avsnitt 5.10.2.

Medbestemmelse

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, er det opp til partene å finne ut av, men utvalget mener at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre.

Sammendrag

Videre anbefaler hovedutvalget at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Les mer i avsnitt 7.5.

Organisering av spesialprestetjeneste

Hovedutvalget har vurdert hvordan spesialprestene i Den norske kirke bør organiseres. Det kan både tenkes en organisering med nasjonal overbygning og tilknytning til bispedømmene eller at de tilhører prostifellesrådet. Hovedutvalget gjør ingen anbefaling i dette spørsmålet, og mener at dette må vurderes i nærmere dialog med de aktuelle fagmiljøene.

Les mer i avsnitt 5.10.1.

Temaer for videre utredning

Gjennom hovedutvalgets arbeid har det dukket opp flere temaer som har vært utenfor utvalgets mandat, eller som det ikke har vært kapasitet til å utrede. I det videre arbeidet med kirkelig organisering vil det blant annet være behov for å utrede mulige endringer i sokne- og prostistrukturen, ledelse på lokalt arbeidssted, valgeregler og bispedømmets rolle og oppgaver.

Les mer i kapittel 13.

DEL 1: BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON



Paulus kirke ved Birkelunden i Oslo bispedømme. Foto: © Kerstin Mertens/Samfoto

1 Innledning

1 INNLEDNING

Den norske kirke er en evangelisk-luthersk folkekirke. Kirken vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus ved å være bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende. I flere hundre år var kirken en statskirke, som en integrert del av den norske staten, men gradvis har Den norske kirke blitt mer selvstendig. I et stadig mer mangfoldig, flerreligiøst og sekulært samfunn er dette på sin plass. Samtidig har Den norske kirke en særstilling blant de mange trossamfunnene i Norge. I Grunnlovens §16 omtales kirken som «Norges folkekirke», og er det trossamfunnet med klart størst andel av befolkningen som medlemmer.

Grunnlovens beskrivelse av kirken som folkekirke forplikter. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av døpte, og Den norske kirke er fortsatt en majoritetskirke, der to av tre velger å være medlemmer. Medlemsundersøkelser understreker at dåp, konfirmasjon, vielse og gravferd er store dager i nordmenns liv, der det store flertallet søker til kirken. Som folkekirke er Den norske kirke også til for folket i bredere forstand. Kirken har et gudegitt oppdrag i å forkynne evangeliet for folket, og et samfunnsoppdrag i å bidra med å forvalte Norges kristne arv. Ved katastrofer og ulykker åpnes kirkene, og kirkens ansatte involveres. Den norske kirke er en naturlig del av lokalsamfunnets bevissthet. Et grunnleggende kjennetegn ved Den norske kirke som folkekirke er at kirken er demokratisk oppbygd og styrt. Dette er et uttrykk for at alle kirkemedlemmer har et medansvar for kirkens felles liv og virksomhet.

Samfunnet har gjennomgått store endringer de siste tiårene, blant annet knyttet til demografi, bosettingsmønster, levevaner og religiøsitet. Kirken er i samfunnet og må forholde seg til dette. Det stilles stadig strengere krav til det å være arbeidsgiver, og til effektiv ressursbruk av offentlige midler. For kirken blir det dermed ekstra viktig å ta i bruk de mange mulighetene som ligger i ny kunnskap om ledelse og organisering, digitalisering og kompetanseutvikling for å virkeliggjøre kirkens oppdrag.

Den norske kirkes oppdrag virkeliggjøres ikke gjennom organisering alene. Likevel kan en hensiktsmessig organisering frigjøre flere ressurser til menneskemøter, skape bedre samhandling og legge til rette for et mer planmessig arbeid både i kirken lokalt og som helhet. En mer hensiktsmessig kirkelig organisering kan dermed faktisk gjøre det enklere for kirken å virkeliggjøre sitt oppdrag og bidra til at det kirkelige fellesskapet blir enda bedre og enda større. Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for alle i lokalkirken, og noe større fellesorganer, er en helt sentral del av dette.

Som folkekirke skal Den norske kirke være landsdekkende, med livskraftige menigheter i alle deler av landet og stort rom for lokalt selvstyre. Kirken er et fellesskap, men også grunnleggende sett lokal. Fordi kirken skal være til stede lokalt over hele landet, vil det alltid være ressurskrevende å realisere kirkens oppdrag. God bruk av kirkens ressurser er likevel godt både for medlemmene, de folkevalgte, de ansatte og de frivillige. Ny kirkelig organisering handler ikke om å gjøre Den norske kirke mer lik et konsern eller en annen sekulær organisasjon, men om å bruke de ressursene kirken til enhver tid rår over på best mulig måte.

Etter at Grunnloven ble endret i 2012, er Den norske kirke blitt tydeligere skilt fra staten. Fra 1. januar 2021 er den særlige lovgivningen om Den norske kirke bygget ned, og Kirkemøtet har myndighet til å bestemme hvordan kirken skal organiseres. Hovedutvalget leverer nå forslag til ny organisering av kirken. Rapporten peker på ulike løsningsforslag og konsekvenser, som vil være en del av beslutningsgrunnlaget for den videre prosessen i kirken.

1 Innledning

Oppbygning av rapporten

Utvalgets rapport har tre hoveddeler. Første del inneholder fire kapitler som handler om bakgrunn og dagens situasjon. Her gjennomgås hovedutvalgets arbeid, dagens organisering og ulike rammer for ny organisering: Både historien, kirkens identitet og oppdrag, og ulike faktorer som legger rammene for en ny organisering.

I del to presenteres sentrale tema for utredningen, med hovedvekt på prostifellesrådet. Her behandles blant annet ansvar og myndighet, arbeidsgiverorganisering, daglig ledelse og kirkelig demokrati, i tillegg til rettslig modell for organisering av arbeidsgiveransvaret.

I den tredje delen av rapporten gjøres det en helhetlig vurdering av ulike valg, som resulterer i utvalgets anbefalinger. Her presenteres også måloppnåelsen, ulike konsekvenser og risikovurderinger. Til slutt peker utvalget på valg knyttet til implementering og hvilke temaer som bør utredes videre.

Hovedutvalget har forsøkt å lage en sluttrapport som er lett tilgjengelig, også for lesere som ikke har inngående kjennskap til kirken fra før. Utvalget anerkjenner likevel at enkelte deler av utredningen er mer tekniske og kompliserte enn andre, og kan være tyngre å lese. Det gjelder for eksempel når det refereres til lovgivning, kirkeordning og andre juridiske dokumenter.

Underveis i rapporten henvises det til de fire delrapportene, disse ligger vedlagt rapporten. Fotnoter benyttes både til kildehenvisning og for å gi utfyllende informasjon.

Ordforklaringer og begreper

Den norske kirke	Hele trossamfunnet Den norske kirke
Kirken	Viser til Den norske kirke som trossamfunn i Norge. De stedene det menes den verdensvide kirke, er dette presisert.
Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK)	Rettssubjektet for Den norske kirke nasjonalt, opprettet 1. januar 2017
Trossamfunnsloven	Gjeldende lovgivning for Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn, fra og med 01.01.2021
Kirkeloven	Loven som gjaldt for Den norske kirke frem til 01.01.2021
Kirkeordning	Den norske kirkes eget regelverk som inneholder overordnede bestemmelser om kirkens læregrunnlag, kirkens organisering, kirkelig inndeling, kirkelige organer og kirkelige valgordninger. Vedtas av Kirkemøtet.
Barne- og familiedepartementet	Gjeldende departement for tros- og livssynssamfunnene
Sokn	Rettslig begrep for menigheten. Utgjør den grunnleggende enheten i Den norske kirke og kan ikke løses fra den. Er et eget rettssubjekt.
Menighetsråd	Folkevalgt organ som treffer avgjørelser og opptre på vegne av soknet
Kirkelig fellesråd	Folkevalgt organ i kommuner med flere enn ett sokn, som blant annet skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene.
Prosti	Geografisk område i Den norske kirke, både nåværende og i en eventuell ny struktur. I dag finnes det 94 prostier.
Prostifellesråd	Foreslått navn på nytt folkevalgt organ
Prostiadministrasjon	Administrasjon/sekretariat for det folkevalgte organet, som utøver arbeidsgiveransvaret
Bispedømme	Geografisk område i Den norske kirke på regionnivå. I dag finnes det 11 bispedømmer.
Bispedømmeråd	Folkevalgt organ på bispedømmenivå
Bispedømmekontor	Sekretariatet til bispedømmeråd og biskop
Kirkerådet	Folkevalgt organ som leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå, som blant annet forbereder saker til Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger

1 Innledning

Kirkemøtet	Den norske kirkes øverste representative og besluttede organ, som blant annet fastsetter kirkens grunnlag og lære, og alle liturgier og gudstjenstlige bøker i kirken
Geistlig	Fellesbetegnelse på ordinerte prester (altså prester, proster og biskoper)
Synodal	En kirkeforfatning hvor kirken styres av et valgt kirkemøte (en synode)
Episkopal	En kirkeforfatning der biskopens lederansvar og tilsynsrolle spiller en vesentlig rolle i strukturen
Kongregasjonalistisk	En kirkeforfatning som legger hovedvekt på den enkelte menighets uavhengighet og selvstyre
Rettssubjekt	Enhver person eller virksomhet (f.eks. foreninger, aksjeselskaper, kommuner og organisasjoner) som har rettsevne. Det vil si at de kan ha rettigheter og plikter, ha rettslig handleevne, være part i søksmål.
Kirkefag	De tradisjonelle kirkelige fagområder (teologi, kirkemusikk, kateketikk, diakoni)
Tjenesteordning	En tjenesteordning er en nasjonal regulering av generelle bestemmelser om rettigheter og plikter som tilligger en stilling, og som både arbeidsgiver og arbeidstaker vil være bundet av. Diakon, kantor, kateket og prest er de fire vigslede stillingene i kirken. Disse har en tjenesteordning, og fengselsprest, prost og biskop har egne.
Virksomhetsoverdragelse	Overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT

2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID

Denne rapporten er resultat av et utvalgsarbeid fra november 2019 til mars 2021. I mars 2019 vedtok Kirkemøtet sin egen kirkeordning, og bad samtidig Kirkerådet «om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». I september 2019 vedtok Kirkerådet et mandat som er gjengitt i neste avsnitt,¹ og at utredningen skal sendes på bred høring før Kirkerådet oversender sitt forslag til Kirkemøtet.

Kirkerådets direktør oppnevnte et hovedutvalg for ny kirkelig organisering, som fikk i oppgave å levere på bestillingen i mandatet. Hovedutvalget har bestått av følgende representanter:

- Morten Müller-Nilssen (leder), konserndirektør i Vy
- Oddbjørn Eide, nestleder i styret i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter og styremedlem i Norges kirkevergelag
- Martin Enstad, leder av Presteforeningen
- Torbjørn Backer Hjorthaug, avdelingsdirektør i Kulturdepartementet
- Marit Halvorsen Hougsnæs, administrerende direktør i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Anders Hovind, nestleder i Creo
- Ann Kristin Langeland, assisterende kommunedirektør i Volda og styremedlem i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Brit Skjelbred, leder av Nidaros bispedømmeråd og tidligere fylkesmann
- Bjørn Solberg, leder av Indre Østfold kirkelige fellesråd og leder av Eidsberg felles menighetsråd
- Tone Sønsterud, vararepresentant til Stortinget
- Olav Fykse Tveit, preses i Bispemøtet og biskop i Nidaros domprosti

Olav Fykse Tveit tilrådte som preses i Bispemøtet 10. mai 2020. Før dette var Bispemøtet representert i hovedutvalget av daværende preses Helga Haugland Byfuglien (ut januar 2020) og fungerende preses Atle Sommerfeldt (1. februar til 10. mai 2020).

Sekretariat og eksterne bidrag

Sekretariatet for hovedutvalget har bestått av:

- Inger Kari Stensrud (prosjektdirektør)
- Andreas Henriksen Aarflot
- Tyra Margrete Ekhaugen
- Anders Emil Kaldhol
- Kristian Bandlien Kraft
- Kristian Myhre

Konsulentselskapet PwC har bistått med konsekvensanalyser av utvalgets forslag, professor Ulla Schmidt fra Aarhus Universitet har bidratt med teologiske vurderinger, Agenda Kaupang med en kartlegging av dagens ressursbruk, Aon med vurderinger av pensjonsspørsmål og advokatfirmaet Hjort med juridiske vurderinger.

Arbeidsgrupper for særskilte temaer

Kirkerådsdirektøren nedsatte fire arbeidsgrupper for å utrede særskilte temaer for hovedutvalget:

- Arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering

¹ Mandatet og andre rammer for prosjektet er gitt i Kirkerådets sak KR 59/19 fra september 2019.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- Arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
- Arbeidsgruppe 3: Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
- Arbeidsgruppe 4: Forholdet kirke – kommune

Arbeidsgruppene ble ledet av henholdsvis Marit Halvorsen Hougsnæs, Brit Skjelbred, Bjørn Solberg og Ann Kristin Langeland, alle medlemmer av hovedutvalget. Arbeidsgruppene hadde til sammen 33 medlemmer, se oversikter i vedlagte arbeidsgrupperapporter. Rapportene ble avlevert til hovedutvalget i september 2020.

Hovedutvalgets arbeid

Hovedutvalget har hatt 13 møter i perioden november 2019 til mars 2021. Den første delen av utvalgets arbeid bestod i informasjonsinnhenting for å få god innsikt i Den norske kirkes nåsituasjon og ulike workshoper om ny kirkelig organisering. Deretter brukte utvalget tid på å gå gjennom de fire arbeidsgrupperapportene, før utvalget startet arbeidet med egen rapport og sluttprodukt.

Møtene har vært gjennomført fysisk når det har vært mulig, men Covid-19-restriksjoner gjorde at møtene særlig i den siste delen av arbeidet måtte gjennomføres digitalt. Opprinnelig skulle utvalget levere utredningen til Kirkerådets direktør innen 1. januar 2021. Som følge av situasjonen med Covid-19 måtte denne fristen forskyves, og hovedutvalget leverte sin rapport 31. mars 2021.

Møter med involverte

Hovedutvalget har lagt stor vekt på å hente inn innspill fra aktører som blir berørt av en ny kirkelig organisering. Innspillmøter har vært en viktig del av dette arbeidet, både helt åpne møter og møter som har vært spesielt lagt til rette for ulike grupper i Den norske kirke. Covid-19 gjorde at innspillmøtene ble flyttet fra våren til høsten 2020, og at de ble gjennomført digitalt i stedet for fysisk. Den digitale møteformen gjorde at flere fikk mulighet til å delta enn det som ellers ville vært mulig, og til sammen deltok nærmere 3 000 personer. De digitale innspillmøtene har samtidig visse begrensninger som hovedutvalget har vært bevisst på. Gjennom store deler av arbeidet har en egen elektronisk innspillkanal åpnet for frie innspill fra de som måtte ønske dette, noe som har resultert i 64 innspill.

Hovedutvalget har i tillegg til åpne møter gjennomført møter med arbeidstakerorganisasjonene, Norges kirkevergelag, Presteforeningens representantskap, styret i KA, bispedømmerrådslederne, Kirkemøtet, Bispemøtet, arbeidsutvalget i nettverk for kirkelige fellesråd, verneombudskonferansen i rettssubjektet Den norske kirke, KS og enkelte andre berørte instanser. Formålet har vært å gi rom for innspill underveis i arbeidet, og møtene var ikke ment å erstatte formelle høringsinnspill eller være del av fagforeningenes formelle medbestemmelse. Hovedutvalget har forsøkt å gjennomføre disse møtene fysisk når det har vært mulig, men i enkelte faser av arbeidet innebar smittevernsrestriksjonene at møtene måtte gjennomføres digitalt.

2.2 MANDATET

Kirkerådet vedtok følgende målsetning og mandat for arbeidet med kirkelig organisering i KR 59/19.

«Ny kirkeordning skal:

- frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt
- legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker
- legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven
- være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig
- inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte
- være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov
- ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt
- ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes
- sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse.

(...)

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorganet for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådernes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Kirkerådet vil inngå avtale med et eksternt konsultantselskap som skal bidra i arbeidet med å utrede økonomiske og administrative konsekvenser ved det eller de løsningsforslag som fremmes.

Det skal leveres delutredninger til utvalget om følgende temaer:

1. Arbeidsgiverorganisering
2. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
3. Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
4. Forholdet kirke – kommune

Det skal gjennomføres innspillmøter og fagkonsultasjoner med sikte på bred involvering. Arbeidet skal skje i dialog med kirkelige organer og andre aktører i kirken. Ekspertise innen relevante fagområder som arbeidsrett, demokrati og økonomi – i tillegg til kirkerett, trekkes inn i arbeidet.»

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET

Hovedutvalget har valgt å holde seg strengt til mandatet fra Kirkerådet, og har brukt de fastsatte målene og problemstillingene aktivt gjennom hele arbeidet. Hovedutvalget har lagt vekt på å utforme en organisering som styrker soknene lokalt og sikrer deres selvstyre og handlekraft, samtidig som den bidrar til at Den norske kirke henger godt sammen vertikalt, fra soknet via prostiet og bispedømmet, til nasjonalt nivå.

Det har også vært viktig for hovedutvalget å gi en helhetlig fremstilling av Den norske kirke, for å få frem virkemåtene til de ulike sidene ved ny organisering, både lokalt og i kirken som helhet. Utvalget ønsker også at rapporten skal være tydelig og forståelig, blant annet slik at begrunnelsene for ulike valg kommer klart frem. Den norske kirkes evne til å løse sitt oppdrag på en god måte avhenger av mye mer enn organiseringen av arbeidsgiveransvaret i lokalkirken – og ofte er det i samspillet og detaljene at nøkkelen til en velfungerende organisering ligger.

I tråd med mandatet har hovedutvalget viet særlig oppmerksomhet til arbeidsoppgavene i soknet, og til organiseringen av arbeidsgiveransvar, arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken. Dette innebærer at problemstillinger knyttet til biskopens rolle og forholdet mellom kirke og kommune, altså temaene som ble utredet av arbeidsgruppe 2 og 4, drøftes i den grad de er direkte knyttet til spørsmålet om arbeidsgiverorganisering og nytt fellesorgan. Temaet arbeidsgiverorganisering, som ble utredet av arbeidsgruppe 1, drøftes mer inngående. Hovedutvalget har brukt arbeidsgruppene rapporter aktivt i arbeidet, og støtter mange av de vurderingene som er gjort der. Se også konkrete henvisninger fortløpende i rapporten. Arbeidsgruppene rapporter gir også flere detaljer enn det har vært rom for i utvalgets rapport, og hovedutvalget oppfordrer derfor til å oppsøke disse for mer detaljerte redegjørelser.

Mandatet fra Kirkerådet uttrykker ti mål for hovedutvalgets arbeid. Målene skal gi retning for arbeidet med ny kirkelig organisering, og gjenspeiler en forståelse av hvilke problemer en ny kirkelig organisering er ment å løse. Målene skal også kunne brukes til å vurdere nytten av hovedutvalgets forslag, både før de gjennomføres og etter at de eventuelt blir gjennomført. Hovedutvalget har tatt eierskap til målene gjennom å uttrykke dem i et målbilde med fem målformuleringer. Målbildet tar hensyn til hovedutvalgets forståelse av samfunnstrender og utfordringene med dagens system, beskrevet i kapittel 3 og 4.

Målbildet er også basert på en forståelse av at Kirkemøtet gjennom de siste tiårenes kirkelige arbeid med reformer har hatt som sentralt mål å styrke soknet og menighetsrådet.² Samtidig er soknene uløselig knyttet sammen, og til trossamfunnet Den norske kirke. Menighetene hører til i et prosti og i et bispedømme, og de står under tilsyn av en biskop. Kirkemøtet skal som Den norske kirkes øverste representative organ ivareta den helheten og sammenhengen som lokalkirken hører hjemme i. Kirkeordningen skal balansere selvstendighet med helhet og sammenheng, og den skal legge til rette for et godt samvirke mellom sokn, biskop og rådsstruktur.³

² Kirkemøtet 2006 uttalte at «[e]n kirkeordning må understreke og styrke soknernes betydning og innflytelse i hele kirkens organisasjon», noe som Kirkemøtet 2007 gjentok som et av hovedprinsippene og en av føringene for utarbeidelse av kirkeordning for Den norske kirke. I 2013 ga Kirkemøtet uttrykk for at det «er opptatt av at forståelsen av soknet som grunnenhet blir ivaretatt i arbeidet med en fremtidig kirkeordning». Kirkemøtet 2016 bad Kirkerådet fortsette arbeidet med en fremtidig kirkeordning for Den norske kirke som kan erstatte den nåværende lovregulering av kirkens organisering, og uttalte i den sammenheng at «Kirkemøtet (...) har som premiss at den lokale kirke styrkes». Samtidig gav Kirkemøtet en føring om at «menighetsrådets rolle ved tilsetning av alle stillinger styrkes» [og at «oppgavefordelingen mellom fellesrådene og menighetsrådene endres slik at menighetsrådenes innflytelse styrkes»].

³ Kirkemøtet 2004 vektla i uttalelsen om Den norske kirkes identitet og oppdrag at menighetene hører hjemme i en større sammenheng, at den grunnleggende formålsbestemmelsen for menighetene gjenfinnes regionalt og nasjonalt, og at organene på ulike nivåer har et samordningsansvar. I sak KM 08/05 utalte Kirkemøtet at et nytt organisatorisk mellomnivå må balansere «den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Også i sakene KM 08/06 og 08/07 pekte Kirkemøtet på soknets grunnleggende funksjoner og ansvar, samtidig som det ble understreket at kirkeordningen må ivareta helhet og sammenheng, legge til rette for samvirke mellom organer, nivåer og tjenester og balansere de kongregasjonistiske, synodale og episkopale elementene. Slike hensyn, og Kirkemøtets rolle som øverste representative organ i trossamfunnet, ble også fremhevet i Kirkemøtets høringsuttalelse til ny trossamfunnslov, se sak KM 10/18.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

Målbildet er bygget opp slik at det i fem hovedmål beskriver kirken slik utvalget vil at den skal være i årene som kommer. Noen elementer er mål i tradisjonell forstand, om hva som ønskes oppnådd, mens andre elementer er med for å minne om hva utvalget ikke ønsker å miste med ny organisering. Målbildet fanger opp og utfyller de ti målene i Kirkerådets mandat.

I kapittel 9 operasjonaliseres målbildet for å kunne vurdere hvorvidt ny organisering oppnår disse målformuleringene.

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organ er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

2.4 AVGRENSNINGER

Mandatet som er gitt fra Kirkerådet fanger opp de temaene som hovedutvalget vurderer som viktigst, og vies oppmerksomhet i rapporten. Det er likevel behov for å avgrense hvilke temaer utredningen ikke berører, men som hovedutvalget ser kan ha innvirkning på ny kirkelig organisering. Noen avgrensinger presenteres her, og de nevnes også i kapittel 13, der det pekes på temaer som bør utredes videre frem mot implementering av ny kirkelig organisering.

Finansiering

Dagens finansiering av Den norske kirke legges til grunn, slik den er vedtatt i trossamfunnsloven med to finansieringskilder. Et bredt flertall på Stortinget gikk inn for dette, og det ligger som et premiss for utvalgets arbeid. Hovedutvalget ser at endret organisering av kirken kan gi konsekvenser for økonomistyring, regnskapsføring, disponeringsrett mv., som bør vurderes utredet i det videre arbeidet.

Inndelingen av prostier og sokn

Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også å gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene i form av både antall medlemmer, ansatte og geografi, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvordan prostiene passer med andre eksisterende regionale inndelinger, for eksempel i form av

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

kommunesamarbeid. Soknenes størrelse vil også ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løsrevet fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver

Dersom bispedømmenivået ikke skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå igjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og forholdet mellom de som gjør dette på lokalt og nasjonalt nivå i dag.

Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i kapittel 13.

Organisering og ledelse av den enkelte arbeidsplass lokalt

Hovedutvalget anerkjenner at organiseringen og ledelsen av arbeidsplassene i det enkelte sokn/kontorsted kan ha stor betydning for både lokalkirkens arbeid og den enkelte ansatte. Utvalget ser behov for mer kunnskap om dagens praksis og erfaringer før det kan stilles krav og gis anbefalinger.

3 Rammer for ny organisering

3 RAMMER FOR NY ORGANISERING

Organiseringen av Den norske kirke må skje innenfor visse rammer. Historien, kirkens identitet og oppdrag, geografiske forhold, trender og statlig lovregulering er med på å legge føringer for hvordan kirken kan og bør organiseres for å ivareta sitt oppdrag på best mulig måte også i fremtiden.

3.1 HISTORISKE LINJER

Dagens organisering av kirken er blitt til gjennom historien, med ulike formelle og uformelle prosesser. Hovedutvalget vil gjøre rede for noen historiske utviklingstrekk som viser hvordan Den norske kirke har blitt et selvstendig trossamfunn. Dette har vært med på å danne bakgrunnen for utvalgets arbeid. Bøndene hadde fra gammelt av ansvar for å bygge kirker, samt å lønne prest og biskop gjennom tiende, og lokalsamfunnene vedlikeholdt kirkebyggene. Prester ble sendt for å tjenestegjøre i dem, og med noen få unntak var prestene de eneste som jobbet i kirken. Etter reformasjonen var prestene en del av kongens embetsverk over hele landet. Kirke og stat ble sammenvevd, og kirken tok initiativ til skoler og stell av syke allerede i middelalderen

Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon. Det har kommet flere ansatte og organer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Nye lover og nye organer har vært viktige skritt på veien mot en selvstendig kirke. Særlig fra og med 1997 er det en historie om kirken som blir en selvstendig organisasjon, atskilt fra kommunen og staten. Ulike vedtak i storting og Kirkemøte danner grunnlaget for hovedutvalgets arbeid med ny kirkelig organisering. En utfyllende oversikt over historiske utviklingstrekk og vedtak, særlig etter 1997, finnes i vedlegg 5.

En viktig milepæl i selvstendigheten var den nye kirkeloven som trådte i kraft i 1997, som klargjorde soknets rettslige stilling som et selvstendig rettssubjekt, atskilt fra kommunene. De som var lokalkirkelig ansatte (kirkemusikere, kirketjenere osv.) hadde ulike ordninger for tilsetting mv., hvor menighetsrådet, fellesrådet, kommunestyret, biskop og bispedømmerådet hadde tilsetningsmyndighet og instruksmyndighet. Fra 1997 ble tilsetningsmyndigheten og arbeidsgiveransvaret overført til det kirkelige fellesrådet. Kateketer som var statsansatt ble også overført til fellesrådene. Prestene fortsatte å ha staten som sin arbeidsgiver. En annen viktig milepæl var at myndigheten til å tilsette menighetsprester ble delegert til bispedømmerådene fra 1989. De to arbeidsgiverlinjene i lokalkirken fikk dermed den formen de fortsatt har i dag: Menighetsprestene ansettes på bispedømmenivå, mens de andre ansettes lokalt. I tillegg kommer enkelte menighetsprester, diakoner mv. som ansettes av den enkelte menighet, og spesialprester med ulike ansettelsesforhold.

Et kirkelig utvalg leverte i 2002 rapporten *Samme kirke – ny ordning* som gav ny retning til diskusjonen om å skille stat og kirke. Et statlig utvalg fulgte opp med vidtgående forslag om endringer i statskirkeordningen i sin rapport i 2006.⁴ I 2008 inngikk partiene på Stortinget en avtale om endringer i statskirkeordningen.

Dette kirkeforliket ble i årene etterpå fulgt opp av Stortinget og Kirkemøtet, blant annet gjennom en demokratireform i Den norske kirke. Stortinget vedtok også omfattende endringer i grunnlovsbestemmelsene om statskirkeordningen i 2012, blant annet slik at myndigheten til å tilsette proster og biskoper ble overført fra Kongen i statsråd til henholdsvis bispedømmerådene og Kirkerådet.

Med virkning fra 1. januar 2017 ble rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) opprettet ved endringer i kirkeloven. Samtidig ble prester, proster, biskoper og tilsatte ved sekretariatene til bispedømmerådet og Kirkerådet overført fra staten til det nye rettssubjektet, med Kirkemøtet som den øverste arbeidsgivermyndigheten.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning.⁵ Målsettingen ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning

⁴ NOU 2006: 2 Staten og Den norske kirke

⁵ KM 08/05.

3 Rammer for ny organisering

når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

I 2016 behandlet Kirkemøtet tre hovedveivalg for fremtidig organisering i kirken (KM 08/16), hvor det vedtok å gå inn for et alternativ med *samordnet arbeidsgiverorganisering*, samtidig som de fastholdt målsetningen om et felles arbeidsgiveransvar senere, uten å ta stilling til hvilket nivå det skal være på. I etterkant vurderte Kirkerådet og kirkemøtekomiteen at det ikke var hensiktsmessig å følge opp KM-vedtaket om en modell for samordnet arbeidsgiverorganisering, men bad derfor i stedet om at Kirkerådet skulle komme tilbake til Kirkemøtet så snart som mulig med et forslag til fremtidig arbeidsgiverorganisering.

Forslag til ny lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) ble sendt på høring høsten 2017 og vedtatt i april 2020. Loven trådte i kraft 1. januar 2021. Trossamfunnsloven inneholder et kapittel med rammelovgivning for Den norske kirke. Her tydeliggjøres kirkens selvstendighet når den gir Kirkemøtet ansvar for å fastsette hvordan kirken skal organiseres: «Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene».⁶

Dermed har det skjedd et paradigmeskifte i selvstendigjøringen av kirken. Fra at staten regulerte kirkens organisasjon i lov, gjennom en gradvis lovbasert selvstendigjøring, til at Den norske kirke nå er et selvstendig trossamfunn med en egen organisasjon. Den norske kirke står nå fritt til selv å fastsette bestemmelser om kirkens organisering på den måten som er mest hensiktsmessig.

3.2 KIRKEFORSTÅELSE

3.2.1 Den norske kirkes identitet og oppdrag

Den norske kirke forstår seg selv som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke.⁷ En fornyet gjennomtenkning av kirkens organisasjon må ta utgangspunkt i denne bestemmelsen av Den norske kirkes identitet og oppdrag.

Den norske kirke bekjenner troen på den treenige Gud, Fader, Sønn og Hellig Ånd; Gud som skaper, frelser og livgiver. I bekjennelsen til Gud som Hellig Ånd og livgiver bekjennes også troen på «én hellig, apostolisk og allmenn kirke». Kirken springer ut av Guds livgivende handling gjennom Jesu liv, død og oppstandelse, hvor det skapes et nytt fellesskap mellom Gud og mennesker, og mennesker imellom. Den norske kirke er et uttrykk for den verdensvide kirke som står i en ubrutt historisk sammenheng med den første kristne kirke.

Den norske kirke har derfor en identitet og et oppdrag som er gitt i evangeliet om Guds nåde og kjærlighet til alle mennesker. Den skapes ved evangeliet, og lever og fornyes gjennom ord og sakrament. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av mennesker som er døpt. Kroppen er et bibelsk bilde på forholdet mellom Kristus og kirkens medlemmer og ulike tjenester. De hører sammen som lemmer på en kropp, og er ikke en sammenslutning av likesinnede i kraft av å ha felles interesser eller fordi de er blitt enige om et verdigrunnlag.

Slik Den norske kirke selv er blitt til og lever av evangeliet om Guds nåde, har den som oppdrag å forkynne evangeliet som et budskap til frelse, trøst og håp og et kall til liv i kjærlighet. Dette skjer gjennom forkynnelse av evangeliet i ord og handling, og gjennom dåp og nattverd der mennesker får del i Guds nåde og tas inn i og fornyes i fellesskap med Gud og med hverandre. Som folkekirke forstår Den norske kirke sitt oppdrag å være landsdekkende og til stede overalt med forkynnelsen av evangeliet, og som forsamlingen om ord og sakrament.

I Den norske kirke som en luthersk kirke er det derfor lagt vekt både på tjenesten med å forvalte ord og sakrament, og det allmenne prestedømme. Alle døpte har rett til og ansvar for å dele evangeliet, og dermed også til å dele ansvar i og for menighet og kirke. Ut fra vår lutherske tradisjon er kirkens oppdrag gitt til alle døpte medlemmer, med

⁶ Paragraf 12 andre ledd.

⁷ "Den norske kirkes identitet og oppdrag", Kirkemøtet 2004, også lagt til grunn i senere visjonsdokumenter, jf. sak KM 11/04.

3 Rammer for ny organisering

basis i det allmenne prestedømme. All kirkelig organisering må derfor ses i lys av hva som bidrar til at menigheten kan realisere sitt oppdrag.

Menigheten forstått som en levende organisme har bruk for mange ulike tjenester med forkynnelse, musikk, undervisning, diakonalt arbeid, og å organisere og samordne både de faste tjenester og det frivillige arbeid.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke derfor også åpen. Fordi den bekjenner en Gud som gir nytt liv og frelse til alle mennesker, skal den favne mennesker på tvers av skillelinjer og forhold som kan virke ekskluderende. Som bekjennende folkekirke i Norge skal Den norske kirke sikre at alle mennesker overalt i Norge kan møte evangeliet i ord og handling, bære barna sine til dåp, samles om nattverdbordet til tilgivelse, fellesskap og nytt liv, utvikle og tilegne seg kunnskap om kristen tro, og få del i kirkens tradisjon og kultur.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke også en tjenende kirke. Den skal tjene mennesker og samfunn med evangeliet i ord og handling. Diakonal innsats er for alle mennesker i alle slags livssituasjoner. Den møter mennesker i ulike former for kriser med ulike behov. Kirken tjener også det samfunnet den er en del av og hører til i, både lokalt, nasjonalt og globalt. Som tjenende skal den være med å bygge gode samfunn sammen med andre aktører. Både gjennom å styrke frivillighet og deltakelse i sivilsamfunn, og gjennom samhandling med politiske myndigheter og andre aktører, kan den bidra til å bygge gode lokalmiljø for menneskers hverdag. Som tjenende er Den norske kirke også kulturbærer som tar vare på og gir videre kultur og tradisjon lokalt og nasjonalt. Uten båndene til staten som kirken hadde tidligere, må denne samfunnsmessige og kulturelle betydningen og relevansen bygges på andre og kanskje nye måter, som ett trossamfunn med mange ulike uttrykk.

Som en misjonerende kirke deler Den norske kirke evangeliet og kaller mennesker til dåp og tro, og til et liv i Guds kjærlighet. Det har den alltid gjort, og det har kommet til uttrykk på ulike måter. Med nye utfordringer som synkende dåpstall og mindre oppslutning om gudstjenester, må denne siden av kirkens oppdrag utvikles videre i alle menigheter og i Den norske kirke som en landsdekkende kirke. Engasjement for og evne til dialog og samtale med mennesker og grupper med en annen religiøs eller livssynsmessig bakgrunn, er også en viktig del av kirkens selvforståelse og oppdrag.

3.2.2 Sammenhenger mellom kirkeforståelse og organisering

Den norske kirkes selvforståelse som bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke peker på noen uoppgivelige hensyn og legger noen premisser for kirkelig organisering. Sammenhengen mellom det kirken er lokalt og det den er som et større fellesskap kommer her til uttrykk. Kirken blir til ved det som kommer til menneskene og som den verdensvide kirke deler i det ene og samme evangelium. Likevel er kirken til stede og kommer først og fremst til uttrykk lokalt. Fellesskapet om ord og sakrament der Gud skaper og fornyer sin kirke, er først og fremst et lokalt fellesskap, der mennesker møter evangeliets trøst og omsorg i ord og handling, og får nytt livsmot i sin konkrete hverdag. Her hører alle dømte til, og her innbys alle mennesker til å være med, på tvers av de forskjeller som ellers skiller mennesker fra hverandre. Kirken kan på en spesiell måte være åpen og tjenende til stede der mennesker bor, arbeider og lever sine liv. I et samfunn med større mobilitet, med mange måter å kommunisere på gjennom ulike digitale plattformer, blir det også flere muligheter for å formidle evangeliet og til å være en synlig kirke både lokalt og nasjonalt.

Det er en stor og ressurskrevende oppgave for Den norske kirke å være landsdekkende, men uten en slik målsetting kan den ikke fullføre sitt oppdrag som en bekjennende kirke, og heller ikke en åpen, tjenende og misjonerende kirke i Norge.

For å kunne fylle sin identitet og sitt oppdrag slik det her er beskrevet, trenger kirken gode strukturer og ordninger lokalt, regionalt og nasjonalt, og en god samhandling mellom dem med tanke på å fylle hele kirkens mandat. Den trenger også en tjenlig og praktisk organisering med tanke på geografi, demografi og behov for samordning av de lokale og nasjonale ressurser som er tilgjengelige. Strukturene må styrke sammenhengen mellom de ulike tjenester og alle medlemmers ansvar for kirken og dens oppgave.

3 Rammer for ny organisering

Slik Den norske kirke er etablert og har utviklet seg gjennom generasjoner som både en lokal og nasjonal kirke organisert i bispedømmer, og ved å gå gjennom ulike reformer, har den fått en organisasjon og ledelse med tre ulike dimensjoner og strukturer som hver på sin måte uttrykker dens identitet. Kirken har og ledes gjennom kongregasjonalistiske, synodale og episkopale strukturer i samspill med hverandre. Dette har Den norske kirke til felles med mange lutherske og andre kirker som har en liknende historie og læremessig profil. Kirkens organisering vil fortsatt måtte avspeile et slikt samspill, men med et særlig blikk på hvordan kirkens oppdrag med evangeliet kan utføres overalt på en best mulig måte. Dette samspillet er i Den norske kirke også blitt beskrevet som samvirke mellom embete og råd.

For organiseringen betyr det at ledelse av kirken må ha lokal forankring. Den lokale kirke må gjennom ledelse av de mennesker som er satt til å utføre oppgavene og i forvaltning av de ulike ressurser kunne forme sin måte å være kirke lokalt på. Det betyr også at den må være demokratisk forankret i den lokale kirkes valgte råd. Dette henger sammen med forståelsen av alle døptes rett til og ansvar for å lede menighet og kirke. Samtidig må ledelsen lokalt gjøre det mulig å rekruttere, motivere og lede medarbeidere til tjeneste og innsats lokalt, og gi dem gode arbeidsvilkår og arbeidsfellesskap. Den lokale kirke forutsetter derfor en lokalt forankret, demokratisk basert ledelse, som samtidig er administrativt og kirkefaglig sterk nok til å rekruttere, motivere og lede kirkens medarbeidere og frivillige. Dette er uttrykt ved at soknene er kirkens grunnenhet, og menighetsrådet opptre på soknets vegne. Men de andre strukturer og tjenester i kirken har også sin basis og er til tjeneste for livet i soknet. Det gjelder de vigslede tjenester og de valgte organer. Den lokale kirke trenger felles, synodale organer som gir felles regler, strukturer og fordeler felles ressurser, og ledelse gjennom det biskoppelige tilsyn med livet i menighetene og de som er satt til tjeneste der.

At kirken er bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende gjelder derfor ikke bare den enkelte menighet hver for seg, men slik de hører sammen i Den norske kirke. Når den treenige Gud bekjennes lokalt i gudstjeneste og ved menneskers dåp, så bekjennes det sammen med hele kirken, også med den verdensvide kirke i ulike konfesjoner og på alle kontinenter. Oppdraget utføres både lokalt og i en større sammenheng. Det deles sammen med andre sokn, i bispedømmet og i kirken nasjonalt, men også i det større økumeniske fellesskap.

Bispeembetet og biskopenes tilsyn med de lokale menigheter har vært en del av kirkens struktur siden oldkirken. Det er der for å inspirere, rettledende og verne om kirkens tro og liv lokalt. Det skjer gjennom vigsling av medarbeidere, gjennom veiledning, støtte og om nødvendig tilrettevisning. Det er et uttrykk for at sokn og menigheter hører sammen i bispedømmet, i Den norske kirke og med hele den verdensvide kirke.

Sammenhengen mellom det lokale og det videre fellesskap uttrykkes i Den norske kirkes synodale og valgte organer også på fellesnivå for soknene, i bispedømmene og nasjonalt i Kirkemøtet. Kirken ledes gjennom organ valgt av medlemmer i alle kirkens sokn, for eksempel når det gjelder liturgier, gudstjenestelige bøker og salmebok, valgordninger og tjenesteordninger, felles strategier og planverk. Ledelse i og av den lokale kirke må stå i en organisk sammenheng med denne ledelse av og ved soknene i fellesskap, gjennom dets valgte nasjonale råd.

At Den norske kirke er åpen, bekjennende og tjenende også overfor det samfunn den er en del av lokalt og nasjonalt, forutsetter også relasjoner for samhandling og samskapelse med andre aktører i offentlig sektor så vel som sivilsamfunn, og å utforme kritiske og konstruktive bidrag til utvikling av det norske samfunnet lokalt og nasjonalt.

3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE

Norge er et langstrakt land med variert geografi og bosetning. I enkelte deler av Norge bor det få mennesker spredt med store avstander, mens andre deler er tett befolket i urbane byområder. Kirken skal være der for alle, uavhengig av om en bor i en liten fjellbygd, en storby eller på en øy uten veiforbindelse. Et av de viktigste målene for Den norske kirke er nettopp å være landsdekkende kirke med tilbud til alle. Norges geografi legger noen premisser for hvordan dette kan gjøres, og legger noen rammer for hvordan kirken kan organisere seg. Det er to viktige konsekvenser man kan trekke ut av dette. Det første er at kirken ikke alltid kan organisere seg etter hva som er mest

3 Rammer for ny organisering

effektivt. Det er et mål i seg selv å tilby kirkelige tjenester til alle selv om dette kan være kostbart. Den andre viktige konsekvensen av Norges geografi er at en kirkelig organisering må være tilstrekkelig fleksibel.

Siden det er stor variasjon i geografiske forutsetninger, bør man utvikle en modell som gir rom for variasjon i lokalkirken. De geografiske og demografiske rammene har hatt stor betydning for hvordan kirken er organisert i dag. Det er i dag 1164 sokn, 348 fellesråd, 94 geografiske prosti⁸ og 11 bispedømmer. Disse nivåene har ulike forutsetninger som har betydning for hvordan de organiserer seg – dette gjelder spesielt sokn og fellesråd. Dette kan konkretiseres ved å se på kirken i Bergen og Røyrvik kommune. Bergen kirkelige fellesråd har ansvar for ca. 190 000 medlemmer fordelt på 25 sokn. I Røyrvik er det ett sokn med ca. 400 medlemmer, som dekker et geografisk område som er over tre ganger så stort som Bergen. Røyrvik har mindre enn ett årsverk ansatt av menighetsrådet, mens Bergen kirkelige fellesråd har over 70 årsverk. Det er andre problemstillinger som gjelder for Røyrvik enn for Bergen. Eksemplet med Bergen og Røyrvik tydeliggjør hvordan kirken i dag preges av en variert geografi, som gjør at kirken lokalt blir svært mangfoldig. En ny organisering må derfor gi tilstrekkelig fleksibilitet med tanke på oppgaver og ansvar.

Eksisterende strukturer i samfunnet er viktige rammer for en ny kirkelig organisering, for hvordan nye prostifellesråd bør organiseres. Det finnes 356 kommuner etter kommunereformen, som etter regionreformen er fordelt på 11 fylker. Kommunene finansierer lokalkirken og derfor er kommunestrukturen viktig å ta hensyn til. I tillegg til disse inndelingene er dagens prostier med på å gi retning for hva som kan være rammene for opprettelsen av et nytt kirkelig organ.

Nye prostifellesråd vil mange steder være kommuneoverskridende, og derfor bør eksisterende kommuneoverskridende strukturer vurderes i arbeidet. Eksempler på dette er interkommunale samarbeid, regionråd og bo- og arbeidsmarkedsregioner. I 2013 var det om lag 850 ulike formelle interkommunale samarbeid⁹, og i 2018 var det om lag 66 operative regionråd¹⁰, som er kjente størrelser med samarbeid på tvers av kommunegrensene. En annen viktig ramme for arbeidet er naturlige områder hvor mennesker bor og arbeider. Transportøkonomisk institutt har utarbeidet en inndeling i bo- og arbeidsmarkedsregioner som gir 159 slike områder.¹¹

3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET

Den norske kirke er en integrert del av samfunnet. Trender og utviklingstrekk utenfor kirken kan ha stor betydning for kirkens evne til å gjennomføre sitt oppdrag, men også for hvordan kirken kan og bør organiseres. I dette kapitlet peker utvalget på noen trender og utviklingstrekk som utvalget ser som særlig viktige i arbeidet med ny kirkelig organisering, riktignok uten ambisjon om å gi en fullstendig analyse.

Det livssynsåpne samfunn

Norge har de siste tiårene beveget seg fra å være et relativt ensartet samfunn til å bli et livssynsåpent samfunn, med mer mangfold.¹² Det religiøse livet preges i dag av en sterk kristen arv på den ene siden, og et større tros- og livssynsmessig mangfold og sekularisering på den andre. Andre viktige trender er økt individualisme og mer åpenhet og diskusjon om religion i det offentlige rom, og at religion ikke bare ses som en privatsak. Det er tendenser til mer polarisering i samfunnet, og dette kan i noen grad skyldes konflikt mellom ulike religioner og trosretninger, riktignok dempet gjennom omfattende arbeid med tros- og livssynsdialog.

Sekularisering og livssynsmangfold utfordrer kirken på å tiltrekke seg og beholde medlemmer. I dag har Den norske kirke en medlemsandel på ca. 70 prosent av befolkningen. I 2030 anslås medlemsandelen å være redusert til ca. 60

⁸ I tillegg har Den norske kirke et ikke-geografisk prosti: Døveprostiet. Se mer om dette i avsnitt 5.10.2.

⁹ KS: [Introduksjonshefte interkommunalt samarbeid](#). Kommunereformen har antakelig redusert antallet noe siden den gang.

¹⁰ NIVI: [Rapport – Regionråd i Norge](#)

¹¹ TØI: [Inndeling i BA-regioner 2020](#)

¹² Prop 130 L (2018-19) Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) s. 9

3 Rammer for ny organisering

prosent.¹³ Samtidig er det trekk som peker i en annen retning: I 2019 oppgav hele 87 prosent av de spurte medlemmene at de hadde besøkt kirken en eller flere ganger siste år, og et stort flertall av medlemmene er positive eller nøytrale til kirken.¹⁴ Økt polarisering i samfunnet kan kreve at kirken tar tydeligere stilling i vanskelige spørsmål, som må balanseres mot ønsket om å være en åpen og inkluderende folkekirke.

Urbanisering endrer kirkelandskapet

Veksten som ventes i folketallet fremover antas først og fremst å komme i sentrale strøk, mens mange distriktskommuner får nedgang i folketallet.¹⁵ Distriktskommunene ventes også å bli rammet hardere av trenden med aldrende befolkning som blant annet vil gi kommunene lavere skatteinntang.¹⁶

Med endringer i befolkningsmønster endres også kirkebruken. Når det etableres nye bydeler eller lokalsamfunn utvides, oppstår behovet for nye kirker. På motsatt side kan nedgang i folketall gi færre besøk i mange kirker, redusert finansieringsgrunnlag og svekket tilbud. Befolkningsnedgang betyr ikke nødvendigvis at det lokale eierskapet til lokalkirken blir svakere. I mange lokalsamfunn oppleves lokalkirken som den siste «offentlige» institusjonen som er igjen, etter at andre viktige identitetsmarkører og møtesteder som skole og nærbutikk er lagt ned. Mange steder er det derfor stort eierskap til kirke og menighet.

En gjennomgang av soknestructuren inngår ikke i utvalgets mandat. Trendene kan likevel være viktige for en ny kirkelig organisering fordi de kan gi enda større variasjon i hva det vil si å være lokalkirke fremover.

Digitalisering åpner for nye muligheter

Digitalisering er i ferd med å gi store endringer i kirkens virksomhet, og som på andre områder er utviklingen fremover svært usikker. Stadig flere oppgaver løses digitalt av både ansatte, folkevalgte og frivillige. Kirkens medlemmer kan selv delta mer aktivt i oppgaveløsingen, og oppgaver som tidligere måtte løses fysisk lokalt kan nå løses i en stedsuavhengig «sky». Digitaliseringen gir også nye muligheter når det gjelder formidling av kirkens budskap. Gudstjenester, andakter og konserter kan sendes direkte, og trosopplæring kan skje gjennom digitale verktøy. Digitaliseringen kan føre med seg positive endringer for Den norske kirke, for eksempel mer effektiv ressursbruk i samhandling og mer direkte kontakt med det enkelte medlem. Samtidig blir kirken del av en stadig større konkurranse om digital oppmerksomhet.

En svakere offentlig økonomi vil utfordre alle tilskuddsmottakere

Fremskrivninger viser tydelig at Norges offentlige økonomi vil bli strammere fremover, blant annet som følge av lavere oljeinntekter og en aldrende befolkning.¹⁷ Mange kommuner opplever en strammere økonomisk situasjon allerede. Trendene møtes med krav om effektivisering av offentlig sektor, og konkrete innsparingstiltak som i staten gir seg utslag i såkalte områdegjennomganger og mer generelle kutt i bevilgningene. På lik linje med andre mottakere av offentlige tilskudd må kirken på samme måte som i dag, også i fremtiden være forberedt på å vise stat og kommune at tildelte midler brukes på en effektiv måte, og at organiseringen legger til rette for dette.

Strengere krav til offentlige og private virksomheter

Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. I arbeidet med ny kirkelig organisering gjør denne trenden det særlig viktig å holde målet om forenkling høyt hevet. Utvalget er svært bevisst på at en enklere organisering er viktig av hensyn til kirkens måloppnåelse, ressurseffektivitet og omdømme.

¹³ Helge Brunborg (2019). *Utviklingen av antall medlemmer i Den norske kirke*. Rapport skrevet på oppdrag fra Kirkerådet

¹⁴ Kirken.no: [Medlemsundersøkelse for Den norske kirke 2019](#), utført av Opinion for Kirkerådet, rapport publisert august 2019.

¹⁵ SSB: [Befolkningsframskrivninger fram til 2040 for hver enkelt kommune](#)

¹⁶ NOU 2020:15 [Det handler om Norge - Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene](#)

¹⁷ Se bl.a. Meld. St. 14 (2020–2021) Perspektivmeldingen 2021.

3 Rammer for ny organisering

Samarbeid og samskaping – med bærekraft for øyet

Kirken, kommunen og frivillige organisasjoner har lange tradisjoner for å finne sammen å løse viktige samfunnsoppgaver i det sosiale og kulturelle arbeidet lokalt. Samhandlingsreformen «Kommune 3.0» som er initiert av Kommunenes sentralforbund (KS) bygger på prinsippet om samskaping. Med samskaping menes «når to eller flere offentlige og private parter inngår i et likeverdig samarbeid, med hensikt å definere problemer og designe og implementere nye og bedre løsninger».¹⁸ Fremover vil slik samskaping og andre former for samarbeid bli stadig mer relevant, etter hvert som kommuneøkonomien blir strammere og befolkningen eldre. Både kommunene og sivilsamfunnet utfordres på å innrette sin virksomhet slik at den kan bidra til oppfyllelse av bærekraftmålene. Den norske kirke er allerede i dag en viktig bidragsyter i arbeidet med flere av disse målene. For kirken innebærer dette store muligheter for enda mer livsnær og relevant utdrettet virksomhet. For den enkelte lokalkirke representerer samarbeidene samtidig en utfordring til å definere hva som skal være den enkelte lokalkirkens bidrag, i lys av de ressursene den besitter i form av frivillige, ansatte, lokaler mv.

3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING

Grunnloven har følgende ordlyd: «Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov».¹⁹

Trossamfunnslovens²⁰ kapittel 3 inneholder slike lovbestemmelser om Den norske kirke. Formålet med lovbestemmelsene «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». Trossamfunnsloven inneholder noen rammebetingelser for den kirkelige organiseringen:

- Den norske kirke skal forbli landsdekkende, hvert sokn skal være betjent av prest og hvert bispedømme skal være betjent av biskop
- Den norske kirke skal forbli demokratisk
- Det følger av loven at både soknene og Den norske kirke er rettssubjekter. Samtidig inngår alle soknene og det nasjonale rettssubjektet i ett trossamfunn.
- Den norske kirke er betegnelsen på to ulike størrelser; på hele trossamfunnet, som omfatter alle de kirkelige rettssubjektene, og på det nasjonale rettssubjektet
- Menighetsrådet opptrer på vegne av soknet med mindre det er fastsatt i eller i medhold av lov at et annet organ opptrer på vegne av det
- Kirkemøtet opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov
- Finansieringen av Den norske kirke er todelt; staten gir tilskudd til prestatjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt og enkelte andre kirkelige formål, mens kommunene gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt
- All prestatjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser

Samtidig med endringene i trossamfunnsloven ble det også gjort endringer i gravplassloven. Loven fastsetter at det kirkelige organet som etter Kirkemøtets beslutning opptrer på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser, er lokal gravplassmyndighet. Samtidig kan statsforvalteren (tidligere kalt fylkesmannen) etter søknad fra kommunen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen.

Kirkemøtet har myndighet som øverste organ i trossamfunnet Den norske kirke. Det utøver som demokratisk valgt organ på ulovfestet grunnlag slik myndighet i Den norske kirke som det må ha for å ivareta oppgaven med å holde Den norske kirke sammen, som organisasjon, som kirke og som trossamfunn.²¹ Som trossamfunnets øverste

¹⁸ Jakob Torfing, Roskilde Universitet, [siteret på KS sine nettsider](#) [hentet 20. desember 2020]

¹⁹ Grunnloven § 16 annet og tredje punktum

²⁰ Lov 24. april 2020 nr. 31 om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven)

²¹ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

3 Rammer for ny organisering

representative organ treffer Kirkemøtet vedtak i liturgi- og læresaker, som for eksempel legger rammene for gudstjenester og kirkelige handlinger i lokalkirkene.²² Kirkemøtets organiseringskompetanse gir grunnlag for at Den norske kirke etablerer sin egen organisasjon og kan drive sin egen virksomhet.²³ Organiseringskompetansen må imidlertid utøves innenfor rammer som følger av blant annet trossamfunnsloven, gravplassloven og den alminnelige arbeidsretten. Kirkemøtet kan ikke treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre. Det er forutsatt at det nærmere forholdet mellom Kirkemøtets og soknenes myndighet bør fastsettes i kirkeordningen.²⁴ Kirkemøtets organiseringskompetanse er nærmere beskrevet i kapittel 7.3.

²² Se Prop. 130 L (2018–2019) side 260–261 og Prop. 55 L (2015–2016) side 52.

²³ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

²⁴ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 261.

4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING

4.1 DAGENS ORGANISERING

Den norske kirke er et trossamfunn med 3,7 millioner medlemmer, 100 000 frivillige, 13 500 folkevalgte og over 9 000 ansatte. Med dette kapittelet ønsker hovedutvalget å gi en grunnleggende innføring i hvordan Den norske kirke fungerer som organisasjon, arbeidsgiver og demokratisk organisasjon. På denne måten vil det være lettere å forstå hva som i de senere kapitlene foreslås endret. En mer detaljert redegjørelse for dagens organisering finnes i rapporten fra arbeidsgruppe 1, mens avsnitt 3.1 i denne utredningen gir et historisk blikk på organiseringen.

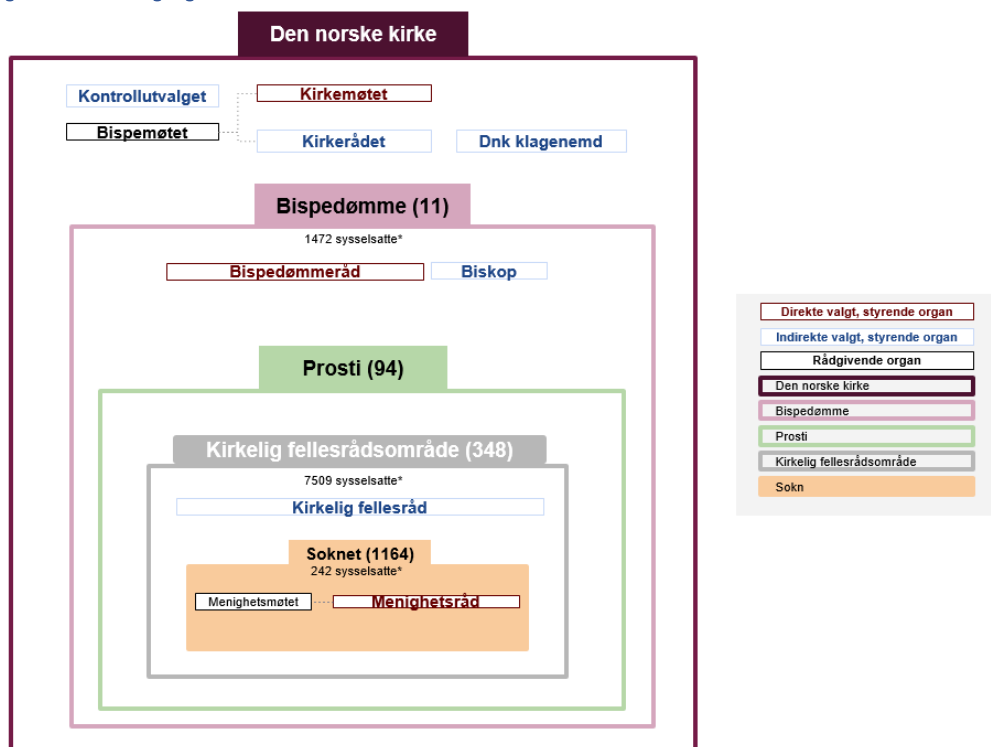
I dag er Den norske kirke finansiert både via staten og kommunene. Trossamfunnsloven slår fast at kirken fortsatt skal ha todelt finansiering, og dette vil også ligge til grunn for en ny kirkelig organisering.

4.1.1 Ett trossamfunn – to rettssubjekter

Som trossamfunn utgjør kirken en enhet, men som organisasjon består den av flere geografiske nivåer med ulike organer på hvert nivå. Disse organene har ulike oppgaver og ansvarsområder, og står i relasjon til hverandre, med det som gjerne omtales som styringslinjer fra ett organ til et annet.

De fem geografiske nivåene i Den norske kirke er soknet, fellesrådsområdet (som stort sett samsvarer med kommunen), prostiet, bispedømmet og Den norske kirke nasjonalt. De tre nivåene soknet, bispedømmet og kirken nasjonalt er organisert på en måte som gjenspeiler noen sentrale trekk i kirkeforståelsen til vårt trossamfunn, se avsnitt 3.2. Dette gjelder ikke nivåene fellesråd og prosti, som er rene administrative organer. De fem nivåene og organene på hvert nivå er illustrert i Figur 4.1. Den kirkelige rådsstrukturen er ikke hierarkisk i den forstand at de kirkelige rådene står i et generelt over- eller underordningsforhold til hverandre, men på samme tid er det tunge sammenbindende strukturer. Samtidig er Kirkemøtet RDNKs øverste organ, og dermed overordnet andre organer for RDNK.

Figur 4.1 Nivåene og organene i Den norske kirke



4 Dagens kirkelige organisering

Sokn og menighetsråd

Det lokale nivået er soknet. Soknet er den geografiske rammen for den lokale menigheten, og omtales gjerne som kirkens grunnenhet. Ved inngangen til 2021 var det 1164 sokn som varierer i geografisk utstrekning og antall medlemmer – men hvert sokn har minst en kirke som «sin». Et menighetsråd velges blant kirkemedlemmene i soknet og består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer, sammen med soknepresten. Menighetsrådet opptrer på vegne av medlemmene i soknet, og har ansvaret for arbeidet i menigheten. I kirkeordningen, som er kirkens egen lovgivning, er menighetsrådets fremste oppgave beskrevet i § 12:

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådets oppgaver omtales ofte som menighetsrådets virksomhetsansvar. Kirkeordningen trekker spesielt frem ansvaret for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Rent rettslig er soknet et selvstendig rettssubjekt, som vil si at soknet selv har «rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter», slik det står i trossamfunnsloven § 11.

Kommune og kirkelig fellesråd

Alle soknene innenfor én kommune utgjør ett fellesrådsområde, men på enkelte steder omfatter fellesrådsområdet to eller flere kommuner. Kirkelige fellesråd har røtter tilbake til 1897, men ble formelt etablert i 1997²⁵ og overtok da ansvaret for kirken som tidligere hadde ligget i kommunen. Ved inngangen til 2021 var det 348 fellesråd. Kirkelige fellesråd representerer kirkens medlemmer i området, og velges gjennom indirekte valg fra menighetsrådene. Hvert fellesråd har dessuten en geistlig representant oppnevnt av biskopen, og kommunene har også anledning til å oppnevne en kommunal representant.

En ordning med kirkeverge fantes så tidlig som på 1100-tallet. I begynnelsen var det i utgangspunktet et ulønnet verv med ansvar for å vedlikeholde kirkene, og med krav om å avlegge årlig regnskap.²⁶ I dagens ordning er kirkevergen leder av den daglige driften av fellesrådet. Gjennom kirkeordningen har fellesrådet fått ansvar for utvalgte oppgaver på vegne av soknet, som forvaltning av kirkebygg og gravplasser, og en del administrative og økonomiske oppgaver. Fellesrådet er arbeidsgiver for de som jobber i soknene, med unntak av prestene og enkelte andre som er ansatt direkte av menighetsrådet. Fellesrådet har dermed mange ulike ansattgrupper, som kirkemusikere, menighetspedagoger, diakoner, kirketjenere, renholdere, gravplassmedarbeidere, rådgivere, sekretærer og koordinatore. Disse ansettes av fellesrådet, etter innspill fra menighetsrådet, og kirkevergen er deres leder.

Prosti

Hvert sokn er del av et prosti i tillegg til et kirkelig fellesråd. Ved inngangen til 2021 var det 94 geografiske prostier i Norge.²⁷ De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempel på store kommuner som utgjør ett prosti, eller der det er flere prosti innad i en kommune.

Prostiet ble etablert som enhet i Den norske kirke allerede på 1200-tallet, og er et administrativt nivå uten formelle rådsorganer.²⁸ Prosten er leder for prestatjenesten i prostiet, fungerer som arbeidsgiver for prestene i prostiet og bistår biskopen. Prosten er en kirkelig leder som skal samvirke med de kirkelige rådene i prostiet, og bidra med

²⁵ Lov om kirker og kirkegaarde av 1897 § 45.

²⁶ NOU 1989:7 Den lokale kirkes ordning, side 44

²⁷ I tillegg utgjør Døveprostiet et ikke-geografisk prosti organisert etter en særskilt ordning fastsatt av Kirkemøtet, se avsnitt 5.10.2.

²⁸ Det finnes riktignok en mulighet for å etablere frivillige prostiråd for å fremme samarbeid mellom menighetsrådene i prostiet, se [Retningslinjer 11. april 2016 for prostiråd og prostimøter](#).

4 Dagens kirkelige organisering

faglig veiledning, råd og støtte.²⁹ Både prosten og prestene som arbeider i prostiet blir ansatt av bispedømmerådet. Prosten har gjerne en sekretærressurs som bistår i å koordinere prestene i prostiet.

Bispedømme og bispedømmeråd

Norge har elleve bispedømmer, hver med en biskop og et folkevalgt bispedømmeråd.³⁰ Bispeembetet har vært en del av kirken siden oldkirken, med hovedoppgave å inspirere, rettlede og verne om kirkens tro og liv lokalt. Biskopen er den kirkelige lederen i bispedømmet. I dag utøver biskopen sin ledelse gjennom å føre tilsyn med menighetene og de kirkelige medarbeiderne, og dels gjennom å lede prestatjenesten og være arbeidsgiver for prester og proster.

Bispedømmerådet representerer kirkemedlemmene i bispedømmet, og velges ved direkte valg i kirkevalget. På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i soknet, har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i menighetene og i hele bispedømmet. Bispedømmerådet ivaretar sitt «vekke og nære»-ansvar blant annet gjennom strategiarbeid og ansettelse av menighetsprestene, etter at både menighetsråd og prost har gitt innspill.

I hvert bispedømme finnes det et bispedømmekontor som fungerer som sekretariat for bispedømmerådet og biskopen. Bispedømmekontoret ivaretar personalfunksjoner for prestene og prostene i bispedømmet, og har fagstillinger som fungerer som rådgivere for biskop og bispedømmeråd og som bidrar til faglig utvikling i bispedømmet. Stiftsdirektøren er daglig leder for bispedømmekontoret, og rapporterer både til bispedømmerådet og biskopen.

Nasjonalt nivå med Kirkemøtet, Kirkerådet og Bispemøtet

Kirkemøtet er kirkens øverste demokratiske myndighet. De som velges til å være folkevalgte i bispedømmerådet, velges samtidig til å være medlemmer av Kirkemøtet. Kirkemøtet gjennomføres normalt én gang årlig, og kan gjøre vedtak bl.a. om kirkens lære og liturgier, og etter at ny trossamfunnslov trådte i kraft, hvordan kirken skal organisere seg som trossamfunn. På samme måte som soknene er selvstendige rettssubjekt, er også Den norske kirke nasjonalt (RDNK) et rettssubjekt, der Kirkemøtet er øverste organ. Den norske kirke nasjonalt mottar et rammetilskudd fra staten, som Kirkemøtet disponerer.

Kirkemøtet velger et Kirkeråd som er det utøvende og saksforberedende organ mellom Kirkemøtene. Kirkerådet har et sekretariat (som også kalles Kirkerådet), der ansatte gjør saksforberedende arbeid til både Kirkerådet og Kirkemøtet. Sekretariatet innehar også ansvaret for fellestjenester for alle som er ansatt i det nasjonale rettssubjektet (lønn og økonomi), og arkivtjeneste for bispedømmerådene og Kirkerådet.

Bispemøtet er også et nasjonalt organ bestående av alle landets biskoper. Det har et særskilt ansvar for kirkens lære, noe som bl.a. kommer til uttrykk ved at Bispemøtet har en særlig rolle ved behandling av lære- og liturgisaker i Kirkemøtet og Kirkerådet. Bispemøtet skal også bidra til å fremme enhet i kirken og med andre kirker. Bispemøtet er dessuten et samordningsorgan for biskopene. Bispemøtet ledes av preses, og har et sekretariat som ledes av en generalsekretær.

Kirkemøtet velger også Samisk kirkeråd etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv og har som oppgave å fremme, verne og samordne samisk kirkeliv i Den norske kirke. Det har felles sekretariat med Kirkerådet.

²⁹ På bakgrunn av erfaringer som ble gjort med forsøk med en ny organisering av prestatjenesten, ble det i 2004 vedtatt en prostereform som hadde som hovedformål å legge til rette for å styrke prostens rolle som leder av prestatjenesten i prostiet, samt stimulere til økt samarbeid mellom prestene. Prostiet ble fastsatt som prestens tjenestedistrikt, men med særskilt ansvar for et avgrenset område (ett eller flere sokn). Som en del av reformen ble det lagt vekt på å utvikle prostens lederkompetanse.

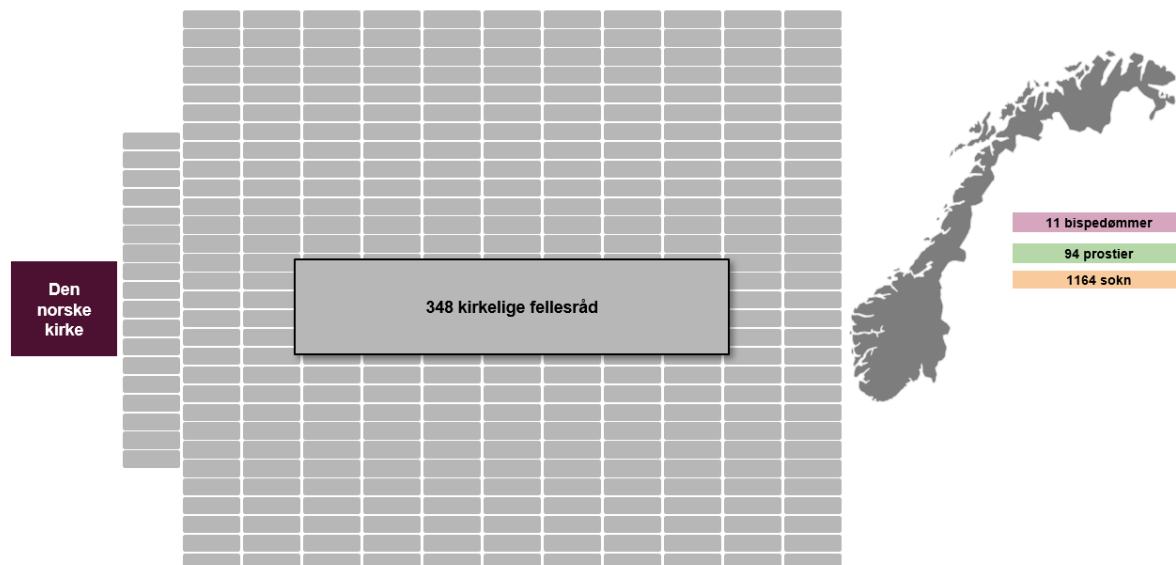
³⁰ I Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet, som er biskop i Nidaros domprosti.

4 Dagens kirkelige organisering

4.1.2 Den norske kirke som arbeidsgiver

Selv om Den norske kirke er én kirke og ett trossamfunn, er ikke kirken én arbeidsgiver, se Figur 4.2. De fleste som har kirken som arbeidssted, er ansatt i et kirkelig fellesråd (ca. 7 500 ansatte). Disse varierer i størrelse, med både små, mellomstore og store virksomheter. Størst er likevel RDNK (ca. 1 600 ansatte), som arbeidsgiver for prestene, prostene og de ansatte i sekretariatene for bispedømmene og Kirkerådet.

Figur 4.2 Ett trossamfunn – 349 arbeidsgivere



I hvert av de 1 164 soknene i kirken finnes det dermed medarbeidere fra to ulike arbeidsgivere: En eller flere prester som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, og flere ansatte i fellesrådet. Både kirkemusikere, trosopplærere, diakoner og ansatte med ansvar for kirkebygg, gravplass, økonomi og administrasjon er ansatt i fellesrådet. Menighetsrådene kan også velge å ansette egne diakoner, prester og andre, som gir en tredje arbeidsgiver. Det er de to første, RDNK og fellesrådene, som er hovedtema for denne utredningen, og som gir de to «arbeidsgiverlinjene».

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter organiserer kirkelige fellesråd, RDNK og en del menighetseide barnehager og organisasjoner med kirkelig tilknytning. KA-sektoren er et selvstendig tariffområde. Både menighetsråd, kirkelige fellesråd og Kirkemøtet har overdratt sitt partsansvar etter arbeidstvistloven til KA. Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Den norske kirke reguleres som følge av dette etter forhandlinger mellom KA og de arbeidstakerorganisasjoner som har kirkeansatte blant sine medlemmer. KA bistår både de lokalkirkelige arbeidsgiverne og kirken nasjonalt/regionalt med opplæring, veiledning og råd særlig knyttet til arbeidsgiveransvar, med vekt på arbeidsrettslig rådgivning, personalsaker og lederopplæring. KA og Kirkerådet har en samarbeidsavtale som har som overordnet formål å sørge for god samhandling og samlet ressursutnyttelse.

4.1.3 Relasjoner og styring i Den norske kirke

Som organisasjon består Den norske kirke av fem nivåer og en rekke stillinger, råd og administrative organer, som står i ulike former for relasjoner til hverandre. Relasjonene i form av arbeidsgiverlinjer og styringslinjer er tegnet inn i Figur 4.3. De tykkeste strekene viser arbeidsgiverlinjene, og illustrerer at det er to arbeidsgiverlinjer i to ulike rettssubjekt. De tynnere strekene viser styringslinjene. Dette er linjer mellom organer som står i en sammenheng, i den forstand at et organ kan fastsette mål og prioriteringer, tildele budsjettmidler til en annen enhet, og innhente rapportering om bruken av midlene.

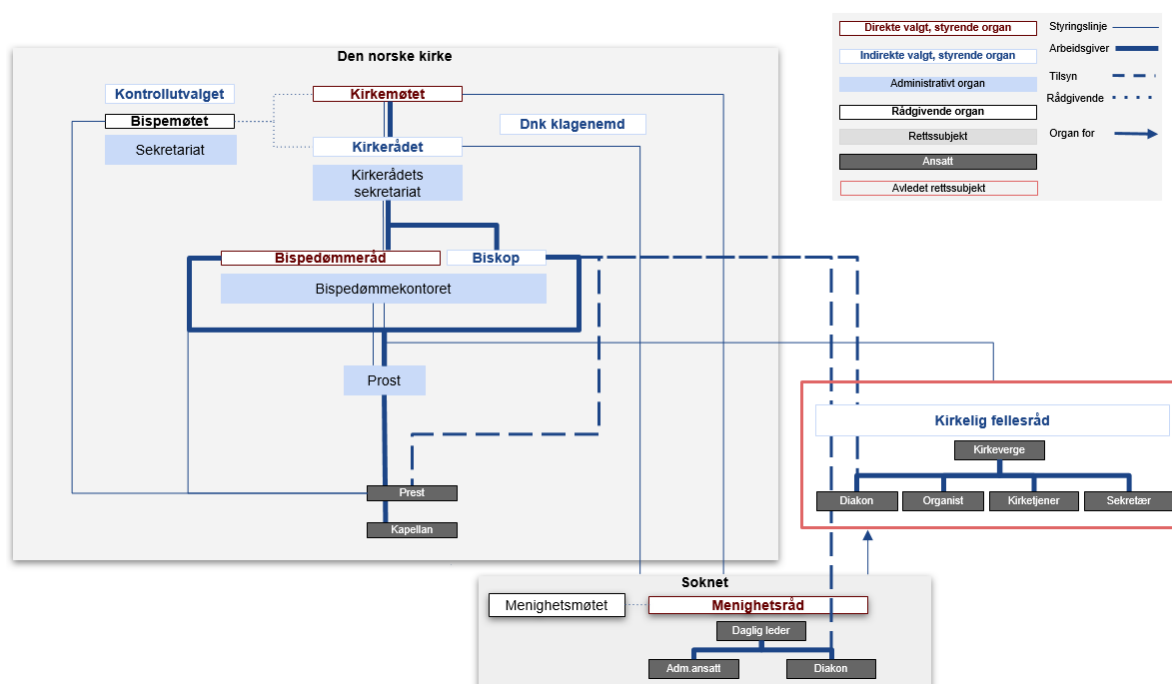
Noen steder mangler det styringslinjer, men det kan fortsatt være etablerte relasjoner mellom de ulike enhetene. Det skjer for eksempel en viss samordning mellom de to arbeidsgiverlinjene lokalt selv om dette ikke fremgår av figuren: Menighetsrådet vedtar mange planer som både menighetsprest og andre ansatte vil måtte forholde seg til, bl.a. for diakoni, trosopplæring og gudstjenesteliv. I tillegg har prostene i sin tjenesteordning fastsatt at de «i samvirke med

4 Dagens kirkelige organisering

kirkelig råd og utvalg [skal] bidra til godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet» samt at de skal «sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet». Tilsvarende har sokneprester i sin tjenesteordning at de skal sørge «for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet». Biskopen har også et ansvar for å sørge for nødvendig samordning med de kirkelige rådenes virksomhet, mens bispedømmerådet har et ansvar for å fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd. Samtidig har kirkelig fellesråd samordningsansvaret for arbeidsmiljøet lokalt i henhold til arbeidsmiljøloven.³¹

Det gjennomføres årlige utviklingssamtaler mellom Kirkerådet ved preses, direktør og assisterende direktør og bispedømmet ved biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør.

Figur 4.3 Arbeidsgiverlinjer og styringslinjer i Den norske kirke³²



De fleste organisasjoner er bygget opp med enheter i et hierarki der arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er samlet. Forholdet mellom rådsorganene i Den norske kirke har aldri vært hierarkisk, og i kirken er styringshierarkiet brutt opp av at arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er splittet fra hverandre, og at personell som jobber sammen i samme organisatoriske enhet, både på kirkelig fellesrådsnivå og på menighetsnivå, har ulike arbeidsgivere. Finansieringsmodellen følger heller ikke en tradisjonell hierarkisk struktur der øverste organ formelt sett disponerer helheten i virksomhetens budsjett. De ulike enhetene i trossamfunnet mottar og disponerer finansiering fra ulike kilder, både stat, kommune, gaver og tilskudd fra Opplysningsvesenets fond, og det er den mottakende enheten som disponerer midlene. I andre komplekse organisasjoner vil det gjerne være laget en fullmaktoversikt som definerer og formaliserer hvilket ansvar og hvilke fullmakter til å disponere midler som ligger til de ulike rollene, men dette er ikke gjort for Den norske kirke.

4.1.4 Demokrati og legitimitet

Den norske kirke er en demokratisk styrt folkekirke. Kirkestyret er lagt til demokratisk valgte organer både på lokalt nivå (soknets organer), regionalt nivå (bispedømmerådet) og nasjonalt nivå (Kirkemøtet og tilhørende organer på

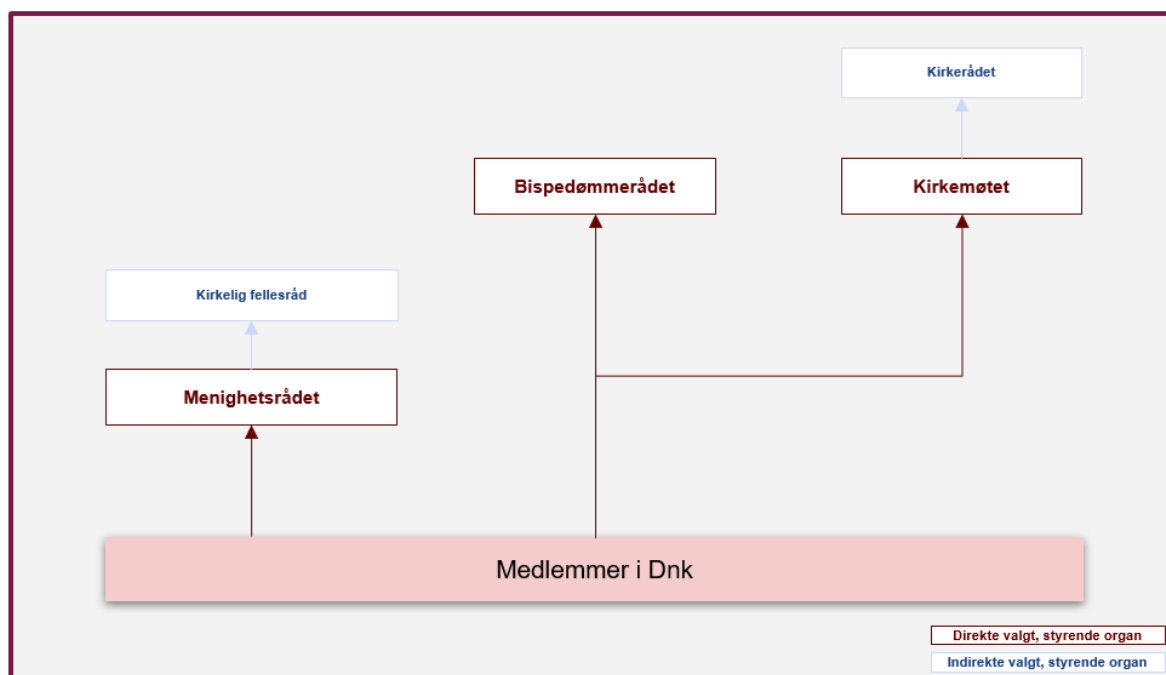
³¹ Arbeidsmiljøloven § 2-2.

³² Figur 4.3 må ses i sammenheng med nærmere beskrivelse av organene i rapporten. Det gjelder særlig Bispemøtet, som ikke bare er et rådgivende organ for Kirkemøtet. Bispemøtet er også både et samordningsorgan for biskopens tjenesteutøvelse, inkludert deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, og har et nasjonalt ansvar for prestenes etter- og videreutdanning.

4 Dagens kirkelige organisering

nasjonalt nivå). I tråd med prinsippet om embete og råd, er prestedtjenesten (embetet) også representert i kirkens demokratisk valgte styringsorganer. I Den norske kirke har ethvert kirkemedlem et medansvar for kirken, og muligheten til å la sin stemme høres. At kirken styres av et samvirke mellom prester (embete) og folkevalgte (råd), og deres sekretariater, viser kirkens særpreg som organisasjon. Hvert fjerde år gjennomføres kirkevalget, der det gjennom direkte og indirekte valg velges medlemmer til rådsorgan som nevnt over. Blant de fem nivåene i kirkens organisering, er det rådsorgan på fire av disse.

Figur 4.4 Demokrati og legitimitet i Den norske kirke



Gjennom kirkevalget er det medlemmene som velger hvem som skal sitte i det styrende organet. Menighetsrådet, bispedømmerrådet og Kirkemøtet henter sin legitimitet gjennom kirkevalget, der alle medlemmer over 15 år kan velge hvem som skal sitte i disse organene. Kirkelig fellesråd henter sin legitimitet fra menighetsrådene i fellesrådsområdet, og Kirkerådet henter sin legitimitet fra Kirkemøtets medlemmer. Gjennom en kombinasjon av direkte og indirekte valg av representanter til styrende organer, kan man legge til rette for at styringen av trossamfunnet både har legitimitet i medlemsmassen og at styringen av trossamfunnet kan fungere på en effektiv måte.

Gjennom å være organisert som en folkekirke med valgte styrende organer legger trossamfunnet til rette for at utviklingen av organisasjonen kan orienteres mot medlemmenes ønsker og behov. Medlemmene kan gjennom kirkedemokratiet oppleve representativitet og tilhørighet, og medvirke i kirkens beslutningsprosesser. De valgte kirkelige styringsorganer representerer Den norske kirkes øverste organer.

4.1.5 Finansiering

Den norske kirke blir i hovedsak finansiert gjennom tilskudd fra stat og kommune. I tillegg har menighetene inntekter gjennom gaver og innsamlinger, lokale fond, leieinntekter o.l., og Opplysningsvesenets fond gir tilskudd til Den norske kirke. De økonomiske forpliktelsene stat og kommune har til kirken er regulert i trossamfunnsloven.

Staten har ansvar for å gi tilskudd til prestedtjenesten, virksomheten i de regionale og sentrale rådene samt til andre kirkelige formål. Bevilgningen fra staten gis i form av et rammetilskudd som Kirkemøtet disponerer. På bakgrunn av Kirkemøtets budsjettvedtak, stiller Kirkerådet midler til disposisjon for bispedømmerådene gjennom tildelingsbrev. Om lag 500 millioner kroner blir gitt i tilskudd via bispedømmerådene til soknene, til kirkelige formål som trosopplæring, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. På nasjonalt nivå er det satt av midler til aktiviteter

4 Dagens kirkelige organisering

felles for alle enheter i Den norske kirke, inkludert drift av folkevalgte organer på nasjonalt nivå, Den norske kirkes medlemsregister og enkelte fellestjenester.

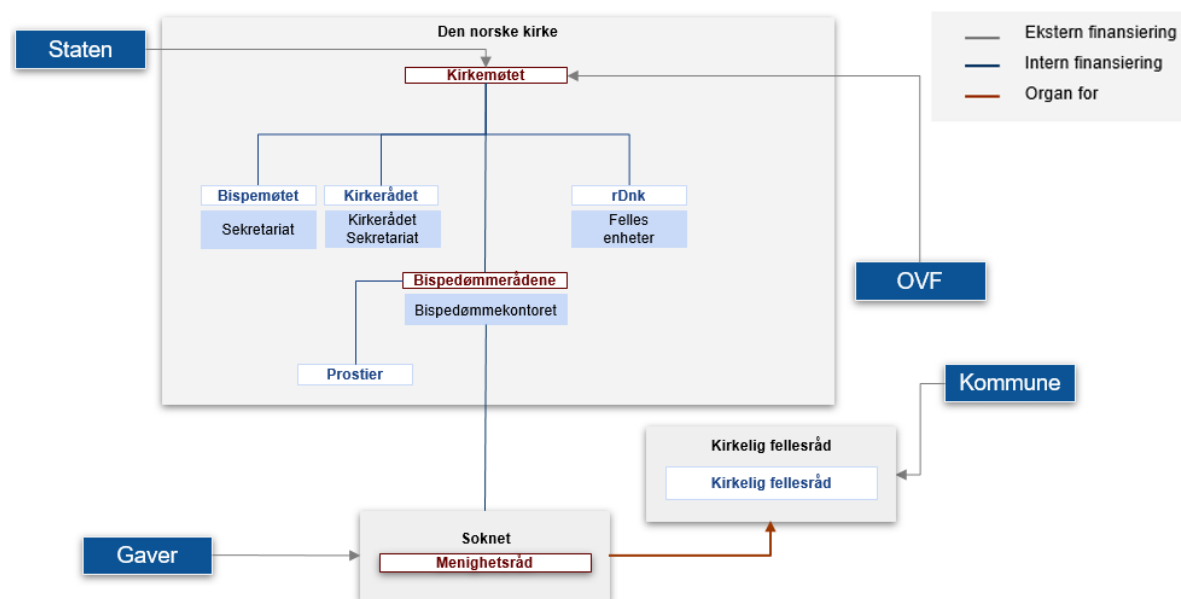
Kommunen har ansvar for å gi tilskudd til kirkens virksomhet lokalt. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger, og det skal sørge for at soknene har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger samt tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunen gir også tilskudd til soknet som dekker utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet, det vil de fleste steder si kirkelig fellesråd. Det statlige tilskuddet til Den norske kirke nasjonalt dekker lønnen til prestedtjenesten, mens Den norske kirke lokalt sørger for kontor og administrative tjenester for prester og lokalt tilsatte.

Ut over statlige og kommunale tilskudd får Den norske kirke et finansielt tilskudd fra Opplysningsvesenets fond til felleskirkelige oppgaver. Tilskuddet disponeres av Kirkemøtet, som fordeler det til bispedømmerådene og Kirkerådet.

Menighetene får også en del inntekter gjennom gaver og innsamlinger, givertjeneste, brukerbetaling og andre inntekter fra lokale fond og leie m.m. Givertjeneste, ofringer m.m. er omfattet av den generelle ordningen for skattefradrag for gaver til frivillige organisasjoner. Beløpene som samles inn i menighetene omfatter ikke bare gaver til menighetene, men også til kirkelige formål utenfor menighetene, blant annet til frivillige kristelige organisasjoner.

Trossamfunnsloven gir departementet myndighet til å fastsette om andre regler enn regnskapsloven skal gjelde for det nasjonale rettssubjektet og for soknene. Departementet har fastsatt egne forskrifter for hhv. for regnskapsføring av pensjonsutgifter for RDNK og for økonomiforvaltning i sokn i Den norske kirke.³³

Figur 4.5 Finansieringen av Den norske kirke



4.1.6 Frivillighet i Den norske kirke

I Den norske kirke utgjør frivilligheten om lag 1 000 årsverk fordelt på 100 000 frivillige, noe som utgjør 2,5 prosent av medlemmene.³⁴ Selvstendig og i fellesskap med kirkelig ansatte driver de frivillige mye av kirkens arbeid, både i trosopplæring, gudstjenester, diakoni, musikk- og kulturarbeid, og med kirkebygg og gravplasser.

³³ Forskrift 19. januar 2021 nr. 193 om rekneskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja (rettssubjektet Den norske kyrkja) og forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke.

³⁴ Lorentzen, H. (2015). Kirke, idrett og frivillige. I: K. Fretheim (red.). Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke. Oslo: IKO-forlaget: 109–119

4 Dagens kirkelige organisering

Forskning på frivillighet i Den norske kirke argumenterer for at det har skjedd en utvikling fra en kollektivistisk («gammel») til en refleksiv («ny») frivillighet.³⁵ Denne dreiningen innebærer at frivilligheten i dag ofte er mer kortvarig og prosjektbasert fremfor livslang og regelmessig. Den er også mer refleksiv enn før, i betydningen at lyst og egne behov erstatter plikt og lojalitet, og mer samspillende ved at likeverd og empowerment erstatter veldedighet og hierarki. Det store flertallet av kirkens frivillige uttrykker en stor tilfredshet med å være frivillig, uavhengig av «frivillighetstype».

Det er i dag stor variasjon i hvordan menighetene rekrutterer, koordinerer og følger opp de frivillige. Omfanget av frivillig innsats varierer i landet, og kirken har et stort potensial for å involvere flere i frivillig tjeneste i kirken. Arbeidet med å rekruttere, utruste og følge opp frivillige er blant annet nedfelt i ulike tjenesteordninger for kirkelig ansatte, og er også et tverrfaglig arbeid.

4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING

Det er trekk ved dagens organisering som kan gjøre det vanskeligere for Den norske kirke å utføre sitt oppdrag på en god måte. Selve strukturen er ikke tradisjonelt hierarkisk, men gjenspeiler ulike hensyn, som at det skal være et visst forhold mellom embete og råd. Strukturen gir en mer kompleks fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom ulike nivåer og aktører enn i de fleste andre organisasjoner i Norge. Fordelingen av roller, ansvar og myndighet er heller ikke oppsummert skriftlig noe sted, for eksempel i en fullmaktsmatrise. Noe av kompleksiteten følger av Den norske kirkes folkekirkelige karakter der både kirkelige og samfunnsmessige oppdrag inngår, men organiseringen gir også reelle utfordringer. Fra forskning på andre organisasjoner er det kjent at strukturell uklarhet kan gjøre det vanskeligere å utvikle og gjennomføre felles strategier og prioriteringer, svekke de lavere nivåenes handlefrihet og beslutningsmyndighet, gi tregere beslutninger og gjøre det mer krevende å få oversikt over ressursbruken og føre internkontroll.

Hva betyr dette i praksis for Den norske kirke? Hovedutvalget har vært opptatt av å identifisere de utfordringene som følger av delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt og at mange av fellesrådene i dag har få ansatte, siden de er disse forholdene som utvalget først og fremst er bedt om å foreslå endringer i. Hovedutvalget vil særlig få peke på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid: Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass: Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering: De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettfærdig for alle involverte.

³⁵ Sirris, S. (2015). Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse.

4 Dagens kirkelige organisering

Svakere rekruttering enn ønskelig: En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet: Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Hovedutvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt. Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

DEL 2: SENTRALE TEMAER



Kirkegårdsarbeidere utenfor Hustad kirke i Møre bispedømme. Foto: © Bjarne Nygård/Samfoto

5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER

5.1 INNLEDNING

Hovedutvalget har fått i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken, som bl.a. skal erstatte dagens kirkelige fellesråd. I denne rapporten omtales dette organet som prostifellesrådet. Dette blir et nytt kirkelig organ, som vil føre til nye relasjoner både til soknene, kommunene, biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt.

I arbeidet med å opprette et nytt organ må det tas en rekke valg. Noen problemstillinger følger av mandatet og de fastsatte målene, se kapittel 2. Hovedutvalget har identifisert følgende temaer som særlig viktige å ta stilling til: Hva skal prostifellesrådets ansvar og myndighet være? Hvordan skal det være sammensatt? Hvordan vil dette påvirke menighetsrådenes rolle? Hva er en egnet ordning for daglig ledelse av det nye organet? Hvilke hensyn er viktige å ivareta i ledelse av arbeidsplassen lokalt i det enkelte sokn? Hvordan skal relasjonen til kommunen ivaretas når prostifellesrådene blir kommuneoverskridende? Hvilke roller skal biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor ha, og hvordan skal de kunne ivareta sitt ansvar overfor menigheter og vigslede ansatte uten arbeidsgiveransvar for prestene? Hvordan vil kirken nasjonalt med Kirkemøtet, Bispemøtet og Kirkerådet påvirkes? Dette er sentrale temaer som direkte er knyttet til felles arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan som vil drøftes i det følgende. Et viktig valg som utvalget ikke har hatt kapasitet til å utrede, er det geografiske området. Dette pekes på som et av flere temaer for videre utredning i kapittel 13.

Med etableringen av felles utøvelse av arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan utløses også andre spørsmål, særlig knyttet til det kirkelige demokratiet, men også til mer avgrensede temaer som samisk kirkeliv, spesialprestetjeneste og døvemenighetene. Spørsmålet om prostifellesrådets rettslige tilknytning er behandlet i neste kapittel. Noen problemstillinger i dette kapitlet avhenger av den rettslige tilknytningen, og dette blir presisert underveis.

5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET

5.2.1 Formål og rolle

Kirkerådet har i utredningsmandatet bedt hovedutvalget om å særlig «utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke».

Etter dagens ordning er de fleste kirkelige fellesråd et fellesorgan for flere sokn i en kommune. I utvalgets forslag vil prostifellesrådet overta de oppgaver fellesrådene har i dagens ordning. Samtidig vil det også overta arbeidsgiveroppgaver for menighetsprestene fra RDNK. I tillegg vil de bli finansiert av både kommunene i prostiet og av RDNK. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan både for de som i dag er ansatt i kirkelige fellesråd og menighetsprestene som arbeider i det enkelte sokn. Ved at prostifellesrådet både skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået, er det viktig å understreke at dette organet vil være en ny type organ. Prostifellesrådet blir ikke bare større enn dagens kirkelige fellesråd, men vil også få et bredere ansvarsområde.

I dagens kirkeordning er det en gjennomgående formulering om hva som er formålet for menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet, de skal «vekke og nære». Formålsbestemmelsen sier at disse organene skal «ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv» i menighetene. En tilsvarende formålsbestemmelse er ikke gitt til kirkelig fellesråd. Selv om fellesrådene i dag blant annet skal formulere mål og planer for den kirkelige virksomheten, har de også et særlig ansvar for økonomiske og administrative oppgaver på vegne av soknene. Prostifellesrådet er foreslått som et nytt organ som både skal overta fellesrådenes og enkelte av bispedømmenes oppgaver. Hovedutvalget mener derfor at prostifellesrådet også bør ha en lignende formålsbestemmelse om å «vekke og nære».

5 Nytt organ med nye relasjoner

For å unngå utydelige ansvarsforhold mellom prostifellesråd og menighetsråd og mellom prostifellesråd og bispedømmeråd, er det viktig at det etableres en tydelig sammenheng mellom formålsbestemmelsen og de oppgaver som prostifellesrådet skal løse. Dette må blant annet ses i sammenheng med særlig hvilke oppgaver som skal tillegges menighetsråd, se avsnitt 5.4, og oppgaver som skal tillegges bispedømmenivået, se avsnitt 5.8.

For å tydeliggjøre forskjellen mellom menighetsråd og prostifellesråd foreslår hovedutvalget følgende formulering på en formålsbestemmelse for prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

5.2.2 Faglig ledelse og koordinering

Prostifellesrådet vil være et arbeidsgiverorgan for de som arbeider lokalt i menighetene og som det fremgår av forslag til formålsbestemmelse vil det stå i nær relasjon til øvrige organer i trossamfunnet. Prostifellesrådets ansvar for faglig ledelse og koordinering må ses i sammenheng med menighetsrådets ansvar og bispedømmenivåets ansvar. Begge disse nivåene har sentrale roller i faglig utvikling og ledelse i soknene. Menighetsrådets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.4 og bispedømmenivåets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.8. Som lokalt arbeidsgiverorgan vil prostifellesrådet likevel ha ansvar for å koordinere og utøve faglig ledelse i sitt prosti. Denne faglige ledelsen vil bli diskutert videre under avsnitt 5.6.

5.2.3 Økonomiforvaltning

I trossamfunnsloven § 14 slås det fast at kommunen plikter å gi tilskudd til kirken lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. «Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp».

Et slikt tilskudd fra kommunen gis etter budsjettforslag fra soknet. I soknets budsjettforslag skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå. Etter den gjeldende kirkeordningen er det kirkelig fellesråd som har i oppgave å «ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene» samt å «ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen», herunder å fremme et samlet budsjettforslag fra soknene i kommunen.³⁶ Dersom prostifellesrådet besluttes som det nye styringsnivået i kirken, vil dette rådet ivareta de administrative og økonomiske oppgaver som i dag utføres av kirkelig fellesråd. Det må fortsatt gjøres en betydelig budsjettforberedende innsats fra kirkens side inn mot den enkelte kommune for slik å sikre en fortsatt forsvarlig finansiering av prostiets virksomhet. Se nærmere om dette i avsnitt 5.5.1.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet får de økonomioppgavene som kirkelig fellesråd har i dag på vegne av soknene. Et spørsmål som reiser seg da, er hvilken regnskapsskikk organet skal følge. Det nasjonale rettssubjektet følger reglene etter regnskapsloven, mens forskriften om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke fastsetter at soknenes regnskaper skal føres i tråd med god kommunal regnskapsskikk.³⁷ I dag er det altså ulike regnskapsprinsipper for trossamfunnets ulike typer rettssubjekter. For nærmere omtale av kommunale regnskapsprinsipper, vises det til rapporten fra arbeidsgruppe 4 del 4.1. Forskriften som gjelder for

³⁶ Kirkeordningen § 17.

³⁷ I høringen til forskriften pekte departementet på at det er et spørsmål om forskriften, «i framtida bør delast i éin del fastsett av Kyrkjemøtet og éin del fastsett av departementet». I den sammenheng hadde en departemental arbeidsgruppe også i oppdrag å utrede og vurdere «konsekvensene av å gå over fra kommunale regnskapsprinsipper til regnskapsloven». Dette arbeidet ville kunne gi departementet grunnlag til å vurdere om det på lengre sikt vil være hensiktsmessig å endre regnskapsprinsipp, og også dette forslaget ville ifølge høringsnotatet bli sendt på høring på vanlig måte. I et brev fra Barne- og familiedepartementet 8. mars 2021, varslet departementet at det «vil avvente Kirkemøtets vedtak av ny kirkeordning før [departementet] planlegger utredning av endringer i økonomiforskriften.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke innebærer blant annet at menighetsrådet og kirkeligfellesråd/prostifellesråd som er organ for soknet³⁸ må vedta eget økonomireglement, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning og rapportere opplysninger fra de kirkelige regnskapene til departementet eller den departementet bestemmer.

Kirkelig fellesråd mottar i dag tilskudd fra RDNK til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Tilskuddet utgjør om lag kr 500 millioner kroner årlig. Barne- og familiedepartementet har fastsatt retningslinjer for økonomiforvaltningen til rettssubjektet Den norske kirke, hvor det blant annet er fastsatt at:

«Tilskuddet skal støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. Tilskuddet skal finansiere kirkens prestetjeneste og annen virksomhet som hører inn under oppgavene til rettssubjektet Den norske kirke. Tilskuddet skal også anvendes til kirkens trosopplæring, diakoni og annen virksomhet som bidrar til å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke. Tilskuddet kan ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver etter lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) § 14 annet ledd.»

Videre heter det at «Dersom Den norske kirke disponerer deler av tilskuddet gjennom å gi økonomisk støtte til andre mottakere, skal Kirkerådet ha utarbeidet egne retningslinjer for dette». Kirkelig fellesråd rapporterer på bruken av midlene i tråd med krav i tilskuddsbrev fra bispedømmerådet.

Ved etablering av prostifellesråd må lønnsmidler for menighetsprestene tilføres prostifellesrådet. Reguleringen av en slik overføring vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering.

5.2.4 Kirkebyggforvaltning

Kirkebyggene er normalt soknenes eiendom. Soknets eiendomsrett innebærer at soknet har rett til å eie, kontrollere og styre eiendom. Eierens rettigheter til å bruke og råde over eiendommen er bare begrenset av det som det ved lov er bestemt at skal være unntatt eiers rådighet, eller på annen måte er overlatt til andre. I trossamfunnsloven § 15 er Kirkemøtet gitt myndighet til å gi regler som regulerer soknets eierbeføyelser over kirkene som tilsvarer den som tidligere var hjemlet i kirkeloven §§ 17–21. I lovforslagene til trossamfunnsloven ble det lagt til grunn at det at kirkebyggene er i soknets eie, innebærer at Kirkemøtet i alminnelighet ikke vil kunne gis adgang til å legge ansvar for kirkebygget til noe annet organ enn et organ for soknet, ut over enkelte godkjennings- og klageordninger.³⁹ Hovedutvalget legger til grunn at prostifellesrådet generelt bør få et tilsvarende ansvar for å ivareta kirkebyggforvaltningen som kirkelig fellesråd har i dag.

5.2.5 Lokal gravplassmyndighet

Fra kristendommen kom til Norge for om lag 1000 år siden har det vært tradisjon at gravplassene har ligget i tilknytning til kirkebygget. Dette har også medført en sterk tilknytning mellom kirkebygget og gravplassene når det gjelder forvaltning og drift. I ny kirkelig organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret som lokal gravplassmyndighet istedenfor dagens kirkelige fellesråd.

Ved fristillingen mellom kirke og kommune i 1996, ble denne tradisjonen videreført. Den offentlige gravplassmyndigheten ble lagt til kirkelig fellesråd, og ansvaret for å finansiere gravplassdriften ble en del av kommunenes utgiftsansvar overfor kirkelig fellesråd. Soknene i Den norske kirke beholdt dermed ansvaret for et offentlig lovregulert velferdstilbud for alle innbyggere etter fristillingen, uavhengig av den enkeltes tros- og livssynsmessig tilhørighet.

³⁸ Forskriften omtaler soknets organer, dvs. menighetsrådet, jf. trossamfunnsloven § 11 tredje ledd, eller fellesorgan for flere sokn opprettet i medhold av trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd, jf. § 12 annet ledd, og organ for soknet på kommunenivå, dvs. organ for ett eller flere sokn som til sammen dekker minst én kommune. I praksis vil dette også inkludere prostifellesrådet, gitt at det er et fellesorgan for flere sokn.

³⁹ Se Kulturdepartementets høringsdokument til Kirkemøtet 15. februar 2018 om [Særskilte lovbestemmelser om Den norske kirke i forslaget til felles lov om tros- og livssynssamfunn](#) side 62 og Prop. 130 L (2018–2019) side 229–230.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Også i utviklingen av ny religionspolitikk og overgang til ny trossamfunnslov 01.01.2021 er ordningen videreført som normalordning. Bakgrunnen for dette må dels forstås ut fra den brede tillit kirken lokalt har bygget opp på feltet gjennom mange år, som bl.a. kom til uttrykk i høringen til ny lov som viste bred oppslutning om ordningen fra flertallet av høringsinstanser. Særlig vesentlig synes det å være at de lokale gravplassforvaltningene har vist at de evner å opptre med respekt og imøtekommenhet overfor den enkelte i et samfunn preget av økende tros- og livssynsmangfold, slik den nye faneparagrafen i gravplassloven forutsetter. Den frivillige ordningen med kommunal tjenesteyting i stedet for tilskudd videreføres i gravplassloven. Utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser må utredes av kommunen etter budsjettforslag fra soknet. Kommunen kan yte tjenester i stedet for å gi tilskudd etter avtale med soknet.

Kirkemøtet har videreført ordningen med at det er kirkelig fellesråd som på vegne av soknene i en kommune er ansvarlig gravplassmyndighet. jf. kirkeordningen § 17. Kirkemøtet har også uttalt et tydelig ønske om at ordningen med kirkelig gravplassdrift bør videreføres.

I om lag 1/3 av kommunene er det en tjenesteytingsavtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen som innebærer at kommunen utfører visse praktiske oppgaver i driften av gravplassene. Det er videre kommunal gravplassforvaltning i 5 kommuner (Bærum, Modum, Sandefjord, Vennesla og Gjesdal). Gravplasslovens §23 åpner for at ansvaret for gravplass kan bli overført til kommunen dersom kommunen ønsker. Myndigheten til å vedta dette ligger til statsforvalteren, som må høre berørte parter før det gjøres vedtak om endret ansvarsfordeling. Tidligere forutsatte slik overføring avtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen, og godkjenning fra departementet. Gravplasslovens § 23 fastsetter følgende:⁴⁰

I en undersøkelse fra KA i 2018 svarte kun 3 % av fellesrådene at det i de foregående 4 årene hadde vært drøftelser mellom kommune og kirke om å overføre gravferdsforvaltningen til kommunen.⁴¹ Dette kan tyde på at det i utgangspunktet ikke er et stort antall kommuner som ønsker å overta forvaltningsansvaret. En rekke praktiske spørsmål må også løses konkret dersom forvaltningsansvaret skal overføres fra soknet til kommunen, blant annet som følge av at gravplassene som hovedregel er soknets eiendom. Mange steder er gravplassansvaret også viktig for å opprettholde hele stillinger i fellesrådet (f.eks. kombinasjonsstillinger som kirketjener og gravplassarbeider). Gravplassforvaltningen utgjør rundt 20-35 % av andel årsverk lokalt, med små fellesråd med en høyest andel. I de fleste fellesråd er det tilsatte som både arbeider med oppgaver knyttet til gravplassforvaltning og til den ordinære kirkelige virksomhet. En eventuell kommunal overtagelse av gravplassforvaltningen vil i derfor berøre mange tilsatte og medføre oppsplittelse av stillingsforhold i mindre deltidsstillinger for to ulike arbeidsgivere.

Et overveldende flertall av menighetsråd og kirkelig fellesråd, samt Kirkemøtet, har gitt tydelig uttrykk for et ønske om å videreføre ansvaret for gravplassforvaltningen som del av kirkens oppgaveportefølje lokalt. Det er derfor et selvstendig hensyn at etablering av et kommuneoverskridende prostifellesråd skjer på en måte som bidrar til å opprettholde kommunenes positive holdning og tillit til kirkelig gravplassforvaltningen. Enkelte risikoer ved ny organisering knyttet til denne relasjonen er nærmere beskrevet i avsnitt 5.5. Ny organisering kan også bidra til å styrke kirkens posisjon som en pålitelig gravplassmyndighet. Ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd vil kirken ha større potensial til å levere bedre kvalitet på gravferdstjenester enn hva mange, spesielt små, kommuner har mulighet til alene. Kirken vil kunne tilby ansatte flere heltidsstillinger og større fagmiljøer til gravferd som kan øke kvaliteten.

5.2.6 Arbeidsgiveroppgaver

I henhold til utredningsmandatet skal det nye fellesorganet være et felles arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet, både de som lønnes over fellesrådenes budsjett i dag og de som er tilsatt i det nasjonale rettssubjektet. Dette er uavhengig av om de i fremtiden skal løse oppgaver tillagt menighetsrådet (f.eks.

⁴⁰ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 268. At den kirkelige gravplassmyndigheten må høres, følger av at vedtaket skal fastsettes i forskrift, jf. forvaltningsloven § 37.

⁴¹ [Gravplassundersøkelsen 2018 \(KA, 2018\)](#), side 11.

5 Nytt organ med nye relasjoner

trosopplæring), oppgaver tillagt fellesrådet (f.eks. gravplassvirksomhet) eller oppgaver for begge (f.eks. økonomioppgaver)

En grundig beskrivelse av ulike oppgaver og hva som ligger i arbeidsgivers styringsrett finnes i avsnitt 4.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Her trekkes det frem arbeidsgiveroppgaver som prostifellesrådet kan ha:

- Tilsetting av alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Suspensjon, oppsigelse og avskjed for alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Lønnsplikt
- Plikt til å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø
- Plikt til likebehandling og beskyttelse mot diskriminering, aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Plikt til individuell tilrettelegging
- Plikt til å sørge for at arbeidstakeren tar ferie og fritid
- Opplæring og utvikling
- Omsorgsplikt for de tilsatte
- Medbestemmelse
- Varsling/ytringsfrihet
- Rapporteringsplikter overfor det offentlige mv.

I hvilken grad prostifellesrådet skal ha alle eller utvalgte arbeidsgiveroppgaver, vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering og hvilket ansvar en eventuelt velger å legge til prostifellesrådet, se kapittel 6.

Noen av oppgavene vil også måtte ses i sammenheng med biskopens tilsyn og ledelse, se avsnitt 5.8.2.

5.2.7 Samisk kirkeliv

I hovedutvalgets mandat påpekes det at samisk kirkeliv skal ivaretas. Dette betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er et hensyn som spesielt gjelder for områder som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk, men også generelt for samisk kirkeliv i alle deler av landet.

Et av de viktigste virkemidlene for å ivareta samisk kirkeliv er å gi prostifellesråd ansvar for at det ytes kirkelige tjenester på samisk språk i de sokn som ligger i samisk språkforvaltningsområde. Dette er et ansvar som ligger til dagens fellesråd i samiske områder. I dette ansvaret handler det blant annet om å ha tilstrekkelig samiskspråklig kompetanse i staben til å kunne avholde gudstjenester, gjennomføre trosopplæring og drive diakonalt arbeid på samisk. Fordi det vil være flere ansatte i prostifellesrådet enn i dagens fellesråd, vil det være grunnlag for spesialisering økt ressurser til utadrettet arbeid. Dette vil også komme samisk kirkeliv til gode ved at enkelte medarbeidere i større grad har mulighet til å spesialisere seg rettet mot samisk kirkeliv.

5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Prostiet vil ha et folkevalgt organ, kalt prostifellesråd, som vil være sammensatt av ulike representanter. I det følgende vil det utvalgets vurdering av representasjon presenteres. Det er to overordnede spørsmål som må vurderes på tvers av spørsmålet om hvem som bør representeres og hvordan de velges: Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet, og størrelse på prostifellesrådet.

Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet

Et av de overordnede spørsmålene er i hvor stor grad det skal gis lokal frihet til å definere sammensetningen og i hvor stor grad det skal være nasjonale føringer. En kan se for seg en rekke løsninger på en skala fra at prostifellesrådet kan bestemme hele sammensetningen selv, til at det skal være en ferdig mal som alle prostifellesråd må følge. Hovedutvalget foretrekker en mellomløsning, som sikrer tilstrekkelig fleksibilitet for lokalkirken og som samtidig bevarer noen felles rammer. Flexibilitet er viktig fordi det vil være stor variasjon mellom prostiene når det kommer til geografi, antall sokn, antall kommuner osv. Felles rammer er viktig for å sikre forutsigbarhet og gjenkjennerbarhet på tvers, som bidrar til at kirken fremstår enhetlig som ett trossamfunn. Dette bidrar blant annet til å

5 Nytt organ med nye relasjoner

svare på målsetningene om ha en fleksibel kirkeordning – som samtidig gir nasjonale føringer der det trengs. En beskrivelse utvalgets forslag til sammensetning blir presentert i slutten av dette avsnittet, når ulike representasjoner er diskutert.

Størrelse på det folkevalgte prostifellesrådet

Et annet overordnet spørsmål som blir reist av arbeidsgruppe 3 er knyttet til størrelsen på det nye organet, med tanke på antall medlemmer. Det er sannsynlig at mange prostifellesråd vil bli for store til å være effektive styringsorgan. Det er derfor nødvendig å beskrive hvordan et utøvende organ vil kunne se ut der styringsorganene blir for store. En kan tenke seg to ulike alternativer for hvordan et slikt utøvende organ kan se ut. Det kan enten være et arbeidsutvalg som henter sin myndighet fra prostifellesrådet og opptre på vegne av det, eller et styre som er et uavhengig organ fra prostifellesrådet. Hovedutvalget støtter vurderingene til arbeidsgruppe 3, og mener det er mest hensiktsmessig å beskrive modell med arbeidsutvalg når prostifellesrådet blir for stort. Det er også fordi dette i størst grad oppnår å lage en enkel og fleksibel løsning som kan tilpasses ulike behov.

I de påfølgende avsnittene diskuteres det representasjon fra henholdsvis soknene, geistlig linje og kommunene. I tillegg til representasjon fra disse gruppene har hovedutvalget vurdert representasjon fra eller til rettssubjektet Den norske kirke v/bispedømmerådene.

5.3.1 Representasjon fra soknene/menighetsråd

For sikre målbildet om at kirken fortsatt skal stå sterkt lokalt må det være representasjon fra det nivået som best kjenner kirken lokalt. Hovedutvalget ser det derfor som helt naturlig at alle menighetsrådene er representert med én representant hver i prostifellesrådet. Et spørsmål som er drøftet av arbeidsgruppe 3 er om representantene bør være valgt direkte eller indirekte inn i prostifellesrådet. Mandatet slår fast at direkte valg skal vektlegges i utredningen. Likevel peker både arbeidsgruppe 3 og de åpne innspillmøtene på at det ikke ønskelig med flere enn to direkte valg, både av hensyn til de kirkelige ansatte som gjennomfører valget og de som stemmer. Hovedutvalget går derfor inn for en løsning med indirekte representasjon fra menighetsrådene til prostifellesrådet.

I prostifellesråd der det er for mange representanter til å kunne være et effektivt styringsorgan ser hovedutvalget muligheten for at noen sokn kan representere hverandre. Dette kan løses på flere måter. Arbeidsgruppe 3 har beskrevet en nærliggende løsning, der ett sokn i hver kommune i prostiet representerer de andre soknene i kommunen. I et prosti som strekker seg over fire kommuner og ti sokn vil det med en slik løsning være fire sokn representert i arbeidsutvalget. Samtidig vil dette være en løsning som ikke vil kunne passe godt alle steder, der det er stor variasjon i antall sokn i ulike kommuner. I et prosti med to kommuner hvor det er ett sokn i den ene kommunen og åtte sokn i den andre kan dette slå skjevt ut. I dette tilfellet vil ettsoknskommunen alltid være sikret plass i arbeidsutvalget, mens de andre soknene må rullere med syv andre sokn. Dette eksemplet illustrer hvordan én lik modell for alle prostifellesråd kan slå feil ut. Derfor mener hovedutvalget at det ikke skal være én nasjonal modell for hvilke menighetsråd som skal være representert i arbeidsutvalget. Dette bør heller bestemmes lokalt ut ifra lokale forhold.

Hovedutvalget vil likevel anbefale at menighetsråd er betydelig representert i arbeidsutvalget og menighetsrådsrepresentanter bør utgjøre flertallet av medlemmene. Representantene bør også være jevnt fordelt mellom kommuner, størrelse og andre lokale forhold slik at arbeidsutvalget blir mest mulig representativt.

5.3.2 Representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet

I rapporten fra arbeidsgruppe 3 diskuteres det om RDNK bør ha en representant i prostifellesrådet. Arbeidsgruppen anbefaler at RDNK bør kunne oppnevne ett eller flere medlemmer til prostifellesrådet, fordi dette kan bidra til en større grad av sammenbinding av trossamfunnet på tvers av nivåer. Det kan også tenkes at en sammenbinding kan styrkes ved å gjøre det motsatte: at prostifellesrådet kan oppnevne en representant til bispedømmerådet og dermed et organ for RDNK. Et tredje alternativ er at bispedømmerådet kan bestå av både medlemmer fra prostifellesrådet og medlemmer av Kirkemøtet. Alle disse løsningene sees på som aktuelle, og de har styrker og svakheter avhengig av hva slags funksjon en slik representasjon skal ha.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Hvilke av disse løsningene som vurderes som mest hensiktsmessige kan være avhengig av rettslig modell for prostifellesrådet som beskrevet nærmere i kapittel 7. Samtidig kan valg av representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerrådet være uavhengig av rettslig tilknytning. Dette drøftes i utvalgets vurdering av bispedømmerrådets sammensetning, i avsnitt 5.8.5.

5.3.3 Geistlig representasjon

Geistlig representasjon, en prest, i kirkelig demokrati bygger på samvirkeprinsippet mellom embete og råd hvor biskop, prost eller sokneprest sitter som representant sammen med det folkevalgte rådet. Mandatet peker på at en ny kirkeordning skal «inneholde en god balanse mellom embete og råd», og hovedutvalget anbefaler derfor at det skal være geistlig representasjon i prostifellesrådet. Hovedutvalget ser det naturlig at den geistlige representanten også sitter i arbeidsutvalget. Hvem dette skal være har sammenheng med den daglige ledelsen i prostifellesrådet, se avsnitt 5.6. Den geistlige representanten er medlem i rådet i kraft av å representere tjenesten med Ord og sakrament som prest, ikke som ansatt.

5.3.4 Kommunal representasjon

Forholdet mellom kirke og kommune har vært nært helt siden etableringen av kommunalt selvstyre. Da formannskapslovene av 1837 ble vedtatt, fulgte disse som hovedregel daværende prestegjeldsinndeling. Samtidig ble det opprettet soknekommuner med soknestyre, knyttet til de enkelte kirkesokn. De nye kommunene overtok den retten menighetene hadde fått i 1818 til å innkreve skatt for å dekke utgifter til kirkenes drift og vedlikehold, og kommunene opptrådte etter dette som styringsorgan på vegne av soknene. Frem til 1922 var menighetene alene representert ved soknestyrene og kommunestyrene, men også etter at loven om menighetsråd og menighetsmøter trådte i kraft i 1922, behold kommunestyret ansvar for å representere menighetene i forvaltningsmessige og økonomiske saker. Med kirkeloven av 1996 ble det presisert at soknene fikk en rettslig selvstendighet i forhold til kommunene, samtidig som det ble videreført en kommunal representasjon i kirkelige fellesråd. I gjeldene kirkeordning har Kirkemøtet fastsatt at kommunene *kan* oppnevne en representant til fellesrådet, i §§ 9 og 15. Etter gjeldende rett er det også et vilkår at kirkelige ombud,⁴² inkludert den kommunale representanten,⁴³ er medlem i Den norske kirke, men biskopen kan dispensere fra kravet når særlige grunner tilsier det.⁴⁴

Barne- og familiedepartementet har pekt på at kommunal representasjon kan være naturlig med tanke på oppgaven som mange fellesorgan (prostifellesråd) vil ha som lokal gravplassmyndighet på vegne av samfunnet. I forarbeidene til ny trossamfunnslov uttaler departementet at det vil: «være fornuftig å legge til rette for at et kirkelige organ som skal ha ansvar i gravplassaker, fortsatt har en kommunal representant».⁴⁵

Kirken er lokalt finansiert av kommunen og er avhengig av et godt samarbeid for å opprettholde en velfungerende drift. Selv om finansiering fra kommunen ikke alene kan begrunne kommunal representasjon, er det mange fordeler ved å ha en fast representant fra kommunen i fellesrådet i dag. Kommunal representasjon er med å styrke kommunens finansieringsvilje ved at de kan påvirke beslutninger som angår økonomi og er med på å kontrollere bruken av midlene. En trygg kommunal finansiering gjør det lettere å nå målsetningene om en sterk kirke lokalt. Ved å opprettholde nære bånd til kommunen kan også kirken utvikle sin rolle som samarbeidspartner med kommunen i å løse lokale utfordringer gjennom samskaping. Dette kan igjen bidra til å styrke kirken som en relevant samfunnsaktør og en attraktiv arbeidsplass.

⁴² Et ombud er en betegnelse på en tillitsvalgt eller en folkevalgt som har plikt til å ta imot valg og plikt til å utføre vervet når vedkommende først er valgt. Det må ikke forveksles med ombud som Likestillings- og diskrimineringsombudet eller Barneombudet. Se mer om ombudsplikten i avsnitt 6.8.

⁴³ I forarbeidene til den gjeldende kirkeordningen er det uttrykkelig presisert at kommunal representant regnes som kirkelig ombud etter § 40, jf. sak KM 06/19 side 43.

⁴⁴ Se kirkeordningen § 40. Dette er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i kirkeloven § 29, hvor det var tydeliggjort i lovforarbeidene at medlemskapskravet også dekket kommunens representant (Ot.prp. nr. 64 (1994–1995) s. 54).

⁴⁵ Prop. 130 L (2018–2019) side 248

5 Nytt organ med nye relasjoner

Av flere grunner er det spesielt viktig å sikre en god relasjon til kommunene i ny organisering. Fordi prostifellesrådet mange steder vil dekke flere kommuner, er det en risiko for at opplevd avstand til hver enkelt kommune øker. Kommunal representasjon vil derfor kunne være en løsning som kan bidra til å videreføre den tette og gode relasjonen mellom kirken og kommunen. Både arbeidsgruppe 3 og 4 diskuterer dette og anbefaler kommunal representasjon i prostifellesrådet. I tillegg er rammene for kirken som lokal gravplassmyndighet noe endret etter en endring i gravplassloven knyttet til kommunenes mulighet til å bli lokal gravplassmyndighet (se nærmere beskrivelse under avsnitt 5.2.5). I denne sammenheng vil kommunal representasjon i prostifellesrådet kunne styrke kommunens forståelse av kirken som en god forvalter av denne myndigheten.

Selv om det er mange fordeler ved en kommunal representasjon har enkelte medlemmer pekt på noen prinsipielle motforestillinger. Det at Den norske kirke er et selvstendig trossamfunn, skilt fra både staten og kommunen, kan tilsa at det ikke bør være kommunal representasjon i kirkelige styringsorganer. Det kan svekke kirkens troverdighet som en selvstendig aktør, uavhengig av det offentlige. Kommunal representasjon setter også Den norske kirke i en særstilling sammenlignet med andre tros- og livssynssamfunn, og en slik ordning vil kunne komme under press til tross for at det er særlige tilknytningspunkter mellom kommunen og Den norske kirke.

Utvalgsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at det bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. En mindretallsanbefaling på dette punktet er beskrevet nederst i dette avsnittet.

Utforming av kommunal representasjon

Når et flertall anbefaler kommunal representasjon, reiser det seg to spørsmål om hvordan dette bør utformes. Det gjelder både antall kommunale representanter i prostifellesrådet og hva slags type stemmerett representanten(e) skal ha.

Det at prostifellesrådet dekker flere kommuner reiser spørsmålet om hvor mange kommuner som bør være representert. Det vil være problematisk hvis et prostifellesråd f.eks. består av like mange kommunale representanter som representanter fra menighetsrådene. Kommunene bør ikke være for dominerende i et råd som er demokratisk valgt blant kirkens medlemmer. Kommunene i prostiet bør derfor gis mulighet til å ha en kommunal representant som representerer kommunene i fellesskap. I prostier med mange kommuner, som f.eks. seks eller flere, kan det være hensiktsmessig å gi kommunene mulighet for to representanter. Kommunene bør selv velge hvem som skal representere kommunene i prostifellesrådet i fellesskap. Når alle kommunene ikke er representert kan det svekke selve utgangspunktet og begrunnelsen for representasjonen, nemlig å skape nærhet til de enkelte kommunene. Derfor mener hovedutvalget at prostifellesrådet i tillegg bør initiere jevnlig møter med både hver enkelt kommune og alle kommunene i fellesskap for å opprettholde god dialog. Flertallet i utvalget som støtter kommunal representasjon, støtter en slik ordning med antall kommunale representanter.

Det er noe forskjellig syn i hovedutvalget knyttet til kommunenes stemmerett i prostifellesrådet.

Utvalgsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i alle saker i prostifellesrådet. Disse medlemmene kan ikke se at det er vektige grunner til at de kommunale representantene skal ha begrenset stemmerett. Medlemmene legger også til grunn at de kommunale representantene er medlemmer av Den norske kirke, og at de således også representerer trossamfunnet og den lokale kirke.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Medlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener at de kommunale representantene i prostifellesrådet har møte- og talerett, men ikke stemmerett. De prinsipielle spørsmålene som knytter seg til kommunal representasjon i et valgt kirkelig organ, taler for en tydelig og konsekvent deling av ansvar og roller. Det svarer til endringene i forholdet mellom stat og kirke som er gjennomført de senere årene. Disse medlemmene mener at kommunale ombud ikke kan pålegges krav om tilhørighet til noe trossamfunn. Dessuten vil det kunne oppstå uklarhet i relasjonene mellom et selvstendig kirkelig organ og kommunen(e) dersom en representant for sistnevnte i prostifellesrådet skal gjøres ansvarlig gjennom stemmegivning for det kirkelige organets vedtak. Samarbeidet med kommunen er svært viktig, og det må uansett primært bygge på tillitsfull dialog og avtaler.

Utvalgsmedlemmet Enstad, støtter ikke anbefalingen om å gi kommunene representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn, som det er redegjort for ovenfor, og vil i tillegg anføre følgende motargumenter:

Knyttet til prinsippet om likebehandling bør det også påpekes at det ikke er statlig representasjon i kirkelige organer selv om kirken er finansiert med statstilskudd. Kirken nasjonalt er derfor prinsipielt likestilt med andre trossamfunn ved at samhandlingen mellom stat og kirke skjer gjennom dialog og rapportering. Selv om Den norske kirke er i en særstilling med tanke på kommunal finansiering, bør ikke dette bety at formene for samhandling bør være annerledes på kommunalt nivå. Hensynet til samskaping (jf. 3.4 og 5.5.3) tilsier nettopp ikke kommunal representasjon i prostifellesrådet, siden det er et begrep for samarbeid mellom offentlige og private aktører, nettopp som selvstendige aktører. En slik ordning vil også kunne komme under press der en stor del av kommunens innbyggere ikke er medlemmer av Den norske kirke. Et unntak fra denne vurdering kan være i saker som angår gravferdsforvaltningen, fordi dette er en oppgave kirken forvalter på vegne av samfunnet, men her vil en binding av den kommunale representanten til å være medlem i Den norske kirke ikke være prinsipielt sakssvarende.

Fra et kirkelig perspektiv er det også problematisk at kommunen kan få stemmerett i saker som angår kirkens anliggender. Ikke minst gjelder dette oppgaver knyttet til å vekke og nære det kristelige livet i soknene. En avgrensning til stemmerett i budsjettsaker vil ikke være tilfredsstillende, da budsjettforslaget til kommunen vil omfatte stillinger og andre budsjettposter knyttet til «vekke og nære»-dimensjonen ved prostifellesrådets arbeid. Dette vil innebære en uakseptabel innflytelse fra offentlig myndighet i trossamfunnet Den norske kirkes virksomhet. Det vil også være paradoksalt hvis kommunen skal ta del i arbeidsgiveransvaret overfor prestene i en kirke som er selvstendiggjort fra staten. Det er også problematiske demokratiske sider ved at prostifellesrådet vil være det eneste kirkelige styringsorgan som har medlemmer som ikke er valgt av kirkens medlemmer eller forpliktet gjennom vigsling. Ved at den kommunale representanten også representerer den økonomiske tilskuddsyteren vil det oppstå maktasymmetri blant organets medlemmer.

Forslag om kommunal representasjon uten stemmerett ivaretar noen av dette medlems anliggende og har dette medlemssekundære støtte.

5.3.5 Samisk representasjon

Hovedutvalget har vurdert om det skal være samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk, ettersom disse prostifellesrådene vil ha et ansvar for samisk kirkeliv. I dag er det ingen formell samisk representasjon til fellesrådene som ligger i kommunene i forvaltningsområdet for samisk språk. Samisk kirkeliv har likevel i større eller mindre grad blitt ivaretatt her fordi det er en større bevissthet knyttet til samisk kirkeliv i slike kommuner. For de fleste fellesråd/kommuner som tilhører samisk språkforvaltningsområde er de alene i sitt prosti til å tilhøre samisk språkforvaltningsområde. Når det opprettes et organ på prostinivå, er det derfor en risiko for at oppmerksomheten knyttet til samisk kirkeliv vil kunne svekkes. For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, er det vurdert hensiktsmessig å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som dekker sokn som ligger i forvaltningsområde for samisk språk. Dette vil i større grad kunne sikre stabiliteten til et livskraftig samisk kirkeliv i prostier som tidligere ikke har hatt et særskilt ansvar for dette.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Et spørsmål relatert til samisk representasjon i prostifellesrådet er hvordan og hvem som kan velges. Fordi samisk kirkeliv i dag er organisert ulikt for de ulike samiske språkene, anser hovedutvalget det ikke som hensiktsmessig å lage felles retningslinjer for hvordan den samiske representanten velges. I prostifellesråd som ligger i sørsamisk språkområde vil det kunne være naturlig at representanten velges av sørsamisk menighetsråd. En slik kategorialmenighet finnes ikke i lulesamisk eller nordsamisk område, og en bør ta sikte på å utvikle andre representative ordninger her. Valgordning for samisk representant bør utredes videre med involvering av samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Det er viktig å påpeke at denne representanten kommer i tillegg til representantene fra menighetsrådene. Når det gjelder hvem som kan velges som samisk representant bør dette avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell.⁴⁶

Samisk representasjon er foreslått videreført i bispedømmerådet og i Kirkemøtet, se hhv. avsnitt 5.8.5 og 6.5. Leder av Samisk kirkeråd møter også med tale- og forslagsrett i Kirkerådet.

5.3.6 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen av prostifellesrådet:

Tabell 5.1 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.2.

Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon er utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgets flertall mener at det bør være kommunal representasjon. Utvalgets mindretall mener at det ikke bør være kommunal representasjon.

Utvalgets flertall er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Et flertall av medlemmene som er for kommunal representasjon (og i utvalget forøvrig) mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Et mindretall i utvalget, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha tale- og møterett i prostifellesrådet, men ikke stemmerett.

Begrunnelsen for de ulike valgene er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.4.

⁴⁶ I [regler for Samisk kirkelig valg møte § 1-3 fjerde ledd](#) er følgende fastsatt om valgbarhet:

Valgbar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4 MENIGHETSRADET

5.4.1 Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptrer på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. I kommuner med mer enn ett sokn er kirkelig fellesråd i dag et organ for soknet for å ivareta økonomiske og administrative oppgaver og samarbeid med kommunen. Menighetsrådets oppgaver er isteden rettet mot «alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet» og har virksomhetsansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Menighetsrådet har en negativ avgrenset kompetanse til å opptre på vegne av soknet om det ikke er bestemt at myndigheten er lagt til et annet organ for soknet. Rådet har følgende oppgaver spesifisert i dagens kirkeordning:

«§ 12. Menighetsrådets oppgaver

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.

Menighetsrådet avgjør om det skal tas opp offer eller foretas innsamling i kirken og forvalter de midler som blir samlet inn, bevilget eller gitt som gave til kristelig virksomhet i soknet, med mindre annet er fastsatt. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet. Avgjørelse om opprettelse av stillinger skal godkjennes av kirkelig fellesråd.

Menighetsrådet medvirker ved tilsetting i kirkelige stillinger etter de regler som gjelder til enhver tid.

Menighetsrådet innbyr minst en gang i året de tilsatte i soknet til å ta del i rådets drøftinger om menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.

Menighetsrådet forbereder og gir innstilling til avgjørelse i alle saker som legges frem for menighetsmøtet, jf. § 13, eller som menighetsmøtet selv tar opp.

Menighetsrådet gir hvert år menighetsmøtet en orientering om det kristelige arbeidet i soknet.

Menighetsrådet skaffer til veie de opplysninger og gir de uttalelser som kirkelig myndighet ber om.»

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd. Det er likevel noen endringer i oppgaver og ansvar som hovedutvalget foreslår. Som tidligere nevnt, og nærmere beskrevet i 5.2.1 vil det nye fellesorganet få en formålsbestemmelse for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å «vekke og nære». Dette betyr ikke at det skal være en innskrenkelse i oppgaver og ansvar for menighetsrådet – men det vil være nødvendig med presis avklaring av ansvarsfordelingen mellom de to organene. En slik presisering av oppgaver og ansvar bør utredes i det videre arbeidet.

Et spørsmål som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Menighetsrådet har i dag oppgaver som er nært beslektet med ansvaret for å gjennomføre gudstjenester og kirkelige handlinger. Det vil derfor være logisk og naturlig at menighetsrådet også skal få ansvar for dette i en ny organisering. I tillegg bygger det opp under en av målsetningene i mandatet som er å «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Hovedutvalget mener at dette bidrar til å styrke det enkelte sokn faglig og strategisk, men ser samtidig at spørsmålet om plassering av innholdsansvaret har nær sammenheng med spørsmålet om løsning for arbeidsgiverorganisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

En viktig målsetning for hovedutvalgets arbeid er å videreføre kirken som en organisasjon med lokal forankring, hvor det enkelte menighetsråd har innflytelse over beslutninger som berører dem. Som beskrevet i 5.3.1 skal hvert menighetsråd velge en representant som skal sitte i prostifellesrådet, og de vil på den måten være med på å avgjøre saker i prostiet. Siden prostifellesrådet de fleste steder vil inkludere flere sokn enn i dagens fellesråd kan avstanden til prostifellesrådet oppleves større. For å styrke det enkelte menighetsråd og den enkelte menighetsrådsmedlem i det kirkelige demokratiet, foreslår hovedutvalget at det opprettes årlige prostimøter for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, se avsnitt 5.4.3

5.4.2 Arbeidsgiveransvar

Hovedutvalgets oppgave er å utrede en modell der arbeidsgiveransvaret for alle som jobber i lokalkirken utøves av et fellesorgan på prostinivå. Det vil likevel være noen områder knyttet til dette hvor menighetsrådet har en større rolle som må avklares. Dersom et menighetsråd i dag disponerer midler, kan det opprette stillinger etter å ha fått godkjenning fra fellesrådet. Hovedutvalget ser det som hensiktsmessig å videreføre en ordning hvor prostifellesrådet får denne godkjenningsmyndigheten. Det er begrunnet i at dette gir menighetsrådet frihet til å bruke innsamlede midler på satsningsområder i menigheten, samtidig som det sikrer prostifellesrådets behov for å koordinere ressurser og aktivitet i flere sokn.

I kraft av å være et eget rettssubjekt har soknet rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter.⁴⁷ Dette omfatter eiendomsrett, arbeidsgivermyndighet, avtalekompetanse og søksmålskompetanse. Kirkemøtets organiseringskompetanse gir Kirkemøtet myndighet til å avklare hvilket av soknets organer som skal ivareta oppgaven som arbeidsgiver. Det er ikke noe i veien for at menighetsrådet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for enkelte stillinger som blir finansiert av menighetsrådet selv, slik ordningen er i dag.⁴⁸ Dette vil imidlertid bety at noen få ansatte i lokalkirken ikke vil være ansatt i prostifellesrådet sammen med de andre ansatte. Dette trenger ikke være et problem, men kan være grunnlag for at ulike ansatte blir styrt av ulike mål, prioriteringer og instruks. Denne utfordringen vil ikke ha samme omfang som mellom dagens fellesrådsansatte og menighetsprester, men vil kunne ha potensial for å gi noen av de samme type utfordringene knyttet til ulike arbeidsgivere. Likevel kan utfordringene bli noe større enn i dag, både på grunn av økte avstander mellom sokn og fellesråd/fellessrådsadministrasjon, og fordi de menighetsrådstilsatte i dag kan nyte godt av at koordinering er noe som uansett må gjøres i dagens modell. Derfor bør det være mulig for menighetsrådet å avtale at prostifellesrådet utfører de oppgaver som blir overlatt det, herunder ivareta arbeidsgiveroppgaver for menighetsrådet, slik fellesrådet kan gjøre i dag.

I tilsetting av både prester og andre kirkelige stillinger til menigheten, og i fastsetting av instruks, har menighetsrådet hatt uttalerett. I en ny modell vil det nye prostifellesrådet bli utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte lokalt, og hovedutvalget anbefaler at menighetsråd fortsatt skal ha denne uttaleretten. Dette er fordi det sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i saker som berører dem, men samtidig gir det rom til å fokusere på oppgaver direkte knyttet til å vekke og nære det kristelige liv i soknet. Noe annet ville samtidig ha bidratt til å svekke menighetsrådets innflytelse.

Ved tilsetting av prester har menighetsrådet i dag i tillegg til uttaleretten, en representant i innstillingsrådet. Dette er nytt fra 2019 og ble vedtatt for å styrke menighetsrådets innflytelse. For å unngå å svekke denne innflytelsen, bør det vurderes om det skal fastsettes at menighetsrådet enten er representert i innstillingsrådet eller i partssammensatte utvalg/tilsetningsråd ved tilsetting av prester. Dette bør også utvides til å gjelde generelt for de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Se nærmere om denne problemstillingen i avsnitt 5.7.

⁴⁷ Trossamfunnsloven § 11 andre ledd

⁴⁸ Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet uttalte seg nærmere om kirkelig fellesråds ansvar for stillinger opprettet av menighetsråd i brev 17. juni 1999. Her understreket departementet bl.a. at ansvaret for slike stillinger «ligger alene hos menighetsrådet», og ikke til fellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4.3 Prostimøtet

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår hovedutvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, heretter kalt prostimøtet. Et slikt prostimøte kan bidra til å oppnå målsetningene for ny kirkelig organisering ved at man styrker det lokale engasjementet og deltakelse i kirkens folkevalgte organer. Et prostimøte kan organiseres ved at de inviterer alle menighetsrådsmedlemmer, ev. et visst antall fra hvert menighetsråd i prostiet til et årlig møte (eventuelt hvert annet år). Biskopen må også kunne møte. Prostifellesrådet informerer om styringen av prostiet og presenterer forslag til prioriteringer og strategi for kommende periode. Andre saker på agendaen kan bli foreslått av prostifellesrådet og menighetsrådsmedlemmer. Hovedtyngden av saker skal dreie seg om strategi og satsninger i prostiet. Prostimøtets myndighet er av rådgivende karakter, og beslutninger som tas av prostimøtet skal ikke kunne binde prostifellesrådet formelt. Det bør likevel vektlegges som et viktig hensyn.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at prostimøtet bør ha en sterkere formell myndighet. Dette medlem mener at prostimøtet skal vedta et rammebudsjett, samt godkjenne årsmelding og regnskap for prostifellesrådet. Å bli presentert for prioriteringer og strategi for den kommende perioden er en naturlig del av budsjettarbeidet. Prostimøtet må ha regelfestede oppgaver og en regelfestet sammensetning gjennom kirkeordning. Dette medlem legger avgjørende vekt på at man i den nye kirkeordningen bør styrke det direkte valgte menighetsrådet sin innflytelse ovenfor det indirekte valgte prostifellesrådet. Ordningen vil sikre en bredere demokratisk forankring av de strategiske valgene i prostiet, og styrke kunnskapen om prostiets felles muligheter og utfordringer. Dette medlem mener at økt innflytelse til menighetsrådets medlemmer vil gjøre det mer attraktivt å sitte i menighetsrådet. Siden prostifellesrådet i denne modellen får formell myndighet må det være et fast antall utsendinger med tale-, forslags og stemmerett fra hvert menighetsråd. Ved valg av denne modellen bør prostimøtets sammensetning utredes nærmere. Antall utsendinger fra menighetsrådene bør være lik for alle menigheter, for å gjenspeile sammensetningen av prostifellesrådet. Biskopen, eller en som er oppnevnt av biskopen bør ha møte- og talerett i prostimøtet.

5.4.4 Oppsummering av menighetsrådet

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd.

Spørsmålet som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Det vil avhenge av arbeidsgiverløsning.

Hovedutvalget anbefaler at det opprettes et årlig prostimøte for alle menighetsråd i prostiet.

5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE

En ny organisering kan ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. Det er viktig for kirken lokalt å videreføre et nært forhold til den enkelte kommune, også i en ny organisering. Derfor har representanter for hovedutvalget vært i dialog med KS gjennom arbeidet. I denne dialogen har man fått innsikt i hva som kan være viktig for kommunene i dette samarbeidet.

Den største risikoen med en ny organisering er kommuneoverskridende prostifellesråd. Derfor blir det mange steder ikke et en-til-en-forhold mellom kirke og kommune. Dette kan øke avstanden til kommunen og få noen uheldige konsekvenser. Fordi en god relasjon til kommunen er særlig viktig for kirken lokalt vil det i dette avsnittet beskrives hvordan dette kan motvirkes.

I dag ivaretas forholdet mellom kirke og kommunene gjennom dialog mellom fellesrådet og kommunen. Dette var presisert i kirkeloven og er videreført i kirkeordningen for Den norske kirke. I forslaget til ny organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret for å samarbeide med kommunen, og de fleste steder vil prostifellesrådet få ansvar for flere kommuner. En ny mulig utfordring vil derfor være å ivareta en god dialog med alle kommunene i prostiet. Dette er en utfordring som hovedutvalget har vært svært oppmerksom på, og hovedutvalget peker derfor på

5 Nytt organ med nye relasjoner

alternativer som i størst mulig grad legger til rette for godt samarbeid med kommunen – samtidig som de andre målene for arbeidet oppnås.

Ett av virkemidlene for å videreføre og utvikle forholdet til kommunen ligger til kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette er diskutert i avsnitt 5.3.4 og et flertall i utvalget (med unntak av medlemmet Enstad) anbefaler at det fortsatt skal være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette kan bidra til å opprettholde kirkens sterke posisjon lokalt og dermed det vil også ivareta målsetningene om å være en landsdekkende kirke.

5.5.1 Økonomi

Kommunenes finansieringsansvar for kirken lokalt, knyttet til tilskudd til kirkebygg og tilsatte, er videreført i trossamfunnsloven Selv om ordlyden i loven er endret, betyr ikke dette en endring i kommunenes finansieringsansvar. Barne- og familiedepartementet har i brev av 3. desember 2020⁴⁹ sendt en orientering til kommunene om forholdet mellom Den norske kirke lokalt og kommunen etter ny trossamfunnslov, hvor de presiserer at

«Bestemmelsen er formulert annerledes enn kirkeloven § 15 første til tredje ledd, men kommunenes finansieringsansvar endres ikke. Vi viser til at kommunesektoren ikke er trukket i rammetilskudd ved lovendringen, hvilket tilsier en statlig forventning om videreført ressursinnsats.»

Det er derfor ikke en stor grunn til bekymring for redusert kommunal finansiering på kort sikt, men utvalget ser det likevel viktig å legge til rette for en god relasjon mellom prostifellesrådene og kommunene. En viktig faktor i dette er å også gjenspeile ny kommunestruktur når de nye prostifellesrådene etableres.

Budsjettprosess

Budsjettprosessen mellom prostiet og kommunen vil i stor grad kunne gjenspeile dagens prosess mellom fellesråd og kommune. Prostifellesrådene må koordinere budsjettinnspillene fra soknene, for å så gå i dialog med kommunene. Den største forskjellen fra dagens situasjon er at prostifellesrådet skal få finansiering fra flere kommuner, og også antall sokn i fellesorganet vil være betydelig økt de fleste steder. Det er derfor flere ting som bør gjøres for at man sikrer en god budsjettprosess. Arbeidsgruppe 4 peker på, basert på samtaler med representanter fra Kommunenes Sentralforbund (KS), at prostifellesrådet må etablere en-til-en relasjoner til hver enkelt kommune i budsjettprosessen. Det kan også være hensiktsmessig å skille mellom drift og investeringer i budsjettene. På den måten vil kommunene være sikre på en stor del av tilskuddet ikke brukes til f.eks. kirkebygg i nabokommunen, men til kirken i deres kommune. Arbeidsgruppe 4 diskuterer dette og hovedutvalget støtter arbeidsgruppe 4s vurderinger knyttet til budsjettprosess som sier:

«Arbeidsgruppen ser det som naturlig at prosti-/storfellesrådet utarbeider budsjettforslag på vegne av soknene. Praxis fra kommuneoverskridende fellesråd tilsier at en har gode erfaringer med driftsbudsjett hvor en opererer med en fast prosentvis fordeling mellom kommunene. Samtidig har en med hensyn til investeringsbudsjettet (investeringer i kirkebygg/gravplasser) lagt opp til et system hvor dette budsjettes i en bilateral dialog mellom kirkelig fellesråd og den aktuelle kommune hvor investeringsprosjektet hører hjemme. Arbeidsgruppen mener dette vil være en god modell for budsjettering i prosti-/storfellesrådene.»

En annen forskjell fra dagens fellesråd er at prostifellesrådet sannsynligvis må koordinere mange flere budsjettinnspill fra soknene. Dette krever en større grad av koordinering fra prostifellesrådets side.

5.5.2 Tjenesteytingsavtaler

Trossamfunnsloven åpner for at kommunene kan yte tjenester til kirken (tjenesteytingsavtaler) istedenfor å betale tilskudd, på samme måte som kirkeloven gjorde det. Det er både fordeler og utfordringer knyttet til tjenesteytingsavtaler, både i prosessen med å etablere ny organisering og på lengre sikt. Dette er et spørsmål hvor

⁴⁹ Se [brev av 3. desember 2020 fra Barne- og familiedepartementet til kommunene.](#)

5 Nytt organ med nye relasjoner

hovedutvalget kun peker på de ulike fordelene og utfordringene, slik at beslutningstakere har et godt grunnlag i den videre prosessen lokalt og nasjonalt.

En av de klart største fordelene ved tjenesteytingsavtaler er at dette har gitt mange fellesråd gode og rimelige tjenester innenfor områder som lønn og regnskapstjenester, og systemløsninger innen IKT og kontorlokaler. Disse løsningene har gitt fellesrådet lokalt forankrede tjenester som har vært tilpasset det enkelte fellesråd, uten at fellesrådet selv har måttet drifte løsningene.

En utfordring som er beskrevet av arbeidsgruppe 4 ligger i prosessen når fellesråd oppløses og det skal etableres nye kommuneoverskridende prostifellesråd. Når man da må avvikle tjenesteytingsavtaler med flere kommuner vil det kunne være krevende å få omgjort disse til rene tilskuddsmidler. I denne sammenheng vil man peke på at det kan være grunn til å tro at å skulle ivareta funksjonene selv, eller kjøpe dem alene eller sammen med flere prostifellesråd, ikke nødvendigvis vil dekkes av den økning i tilskuddsmidler som eventuelt kan utløses.

En annen utfordring er at dokumentering av utnyttelse av offentlige midler knyttet til tjenesteytingsavtaler på merkantile funksjoner kan være krevende. Kirken mottar en stor andel statlige og kommunale tilskudd, og med det følger det krav om at kirken dokumenterer effektiv ressursbruk. Dette blir i dag ivaretatt gjennom kirkens rapporteringsplikt, regnskap/revisjon og KOSTRA/SSB. Mange fellesråd får tjenester fra den enkelte kommune, og det kan således være vanskelig å få frem en samlet ressursbruk på et helhetlig nivå.

En relatert utfordring knyttet til tjenesteytingsavtaler til f.eks. IKT er personvern. Når kirkelig fellesråd benytter seg av kommunen som databehandler har de en plikt til å inngå en databehandleravtale (personvernforordningen artikkel 28 nr. 3). En sjekk med noen utvalgte fellesråd viser at flere ikke har en slik databehandleravtale. Kommunen kan lovlig behandle generelle personopplysninger med en slik databehandleravtale, men kan være i strid med personvernforordning hvis de ikke har en. Det er viktig å sikre at det nye fellesorganet har gode databehandleravtaler med kommunen, og at det sikres at kommunen ikke får tilgang på personopplysninger som er sensitive (f.eks. religion) etter personvernforordningen art. 9.

Når det opprettes kommuneoverskridende prostier, vil tjenesteytingsavtalene med den enkelte kommune sies opp eller reforhandles. Her kan en tenke seg flere ulike muligheter for kirken å løse dette på en god måte. Prostifellesrådene kan inngå nye avtaler med en eller flere kommuner som vil gjelde for hele prostiet. Kirken kan da fortsatt nyte godt av rimelige og gode tjenester som kommunene kan tilby, selv om enkelte tjenesteytingsavtaler må sies opp. En ny organisering vil også gi mulighet til å opprette rimelige fellesfunksjoner for hele kirken. Et felles system for f.eks. IKT eller lønn vil kunne styrke kirkens posisjon som en profesjonell og fremtidsrettet organisasjon og arbeidsgiver. Hvordan dette løses i praksis i det videre arbeidet bør sees i sammenheng med lokale prosesser og ønsker, samt nasjonale strategier som f.eks. Kirkerådets digitaliseringsstrategi.

5.5.3 Samskaping og relasjonen til lokalsamfunnet

Samskaping er en samarbeidsform som har blitt mer og mer vanlig i kommune-Norge. Det bygger på at offentlige og private aktører sammen utarbeider løsninger på problemer eller utfordringer i kommunene. Arbeidsgruppe 4 beskriver flere eksempler på at kirken har blitt en samskappingsaktør, blant annet i Bærum hvor kirken har opprettet et samtaletilbud til ungdom som har nasket, som kommunen finansierer. Samskaping med kommunen er en viktig arena for å gjøre kirken til en relevant aktør i lokalsamfunnet, f.eks. gjennom kirkens diakonale arbeid. Derfor er det viktig å legge til rette for at kirkens organisering muliggjør dette på best mulig måte.

Hovedutvalget anerkjenner at det kan ligge en utfordring i å gjøre fellesorganet kommuneoverskridende, og dermed potensielt fjernere fra administrasjon og politikere i den enkelte kommune. Dette understreker viktigheten av å sikre en tett og forutsigbar relasjon med kommunen i en ny modell. Hovedutvalget tror likevel også at det kan ligge en mulighet til samskaping i å skape større fagmiljø i kommuneoverskridende fellesorgan. Dette kan øke kirkens kompetanse og evne til å møte de lokale utfordringene som kommunene står overfor. Med større fagmiljø kan man i større grad prioritere hva som skal være satsningsområder som kan løse spesifikke lokale utfordringer. I tillegg vil en

5 Nytt organ med nye relasjoner

ny organisering legge mer til rette for at prostifellesrådet kan bli en enda mer profesjonell aktør som jobber målrettet inn mot kommunene, for eksempel knyttet til samfunnsdelen av kommuneplanen. Det kan igjen bidra til å gjøre kirken en relevant og attraktiv aktør lokalt, som styrker kirkens rekruttering av ansatte og frivillige. Hvis nye enheter reflekterer naturlige samarbeidsregioner mellom kommuner og lokalsamfunn, vil det også legge godt til rette for å videreføre det gode arbeidet som gjøres knyttet til samskaping i dag.

5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET

5.6.1 Innledning

Mandatet ber eksplisitt om at daglig ledelse i prostiet utredes, og temaet står sentralt i hovedutvalgets målbylde for ny kirkelig organisering. Ett av de fem målene er «God ledelse på alle nivå», konkretisert som: «Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at de ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse.» Mandatet fremhever mål om at ny ordning skal «sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse», «være enkel og funksjonell», «gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt» og «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Målene reflekterer at daglig ledelse både handler om styring og arbeidsmiljø. Videre skal organiseringen bidra til forenkling, noe som igjen handler om lokal frihet og god ressursutnyttelse.

Et folkevalgt prostifellesråd vil være avhengig av en administrasjon for å utrede og følge opp vedtak fattet av prostifellesrådet. En slik prostiadministrasjon vil ledes av en daglig leder.⁵⁰ I dette avsnittet vil utvalget peke på ulike sider ved den daglige ledelsen av prostiet. Spørsmålet om daglig ledelse og organisering av det enkelte sokn/kontorsted, er blant de temaene hovedutvalget mener bør utredes videre, se kapittel 13.

Ansvaret til daglig leder vil være avledet av det folkevalgte rådets ansvar og oppgaver. Prostifellesrådet vil være et nytt organ med en tydelig kirkelig profil. Organet skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået. Rådet vil få et bredt ansvarsområde, se beskrivelse i avsnitt 5.2. I avsnitt 5.2.1 har utvalget foreslått følgende formålsbestemmelse for prostifellesrådet: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig.»

Rådet vil derved få et noe mer eksplisitt ansvar for å understøtte menighetsrådene i deres «vekke og nære»-oppgaver enn det kirkelig fellesråd har hatt hittil⁵¹ og skal samtidig videreføre tilsvarende administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene samt forvaltning av statlige tilskudd. Nytt vil være at hvert råd må forholde seg til flere kommuner i forhandlinger om økonomisk tilskudd og i arbeidet med å etablere samarbeid om felles utfordringer i de ulike lokalsamfunnene. Samtidig skal prostifellesrådet ivareta relasjonen til biskopen, og tilrettelegge for at biskopens ledelse og tilsyn kan utøves på en god måte i soknene. Prostifellesrådet vil også ha en relasjon til bispedømmerrådet gjennom ordninger for representasjon (se avsnitt 5.8.5) og når det gjelder ordninger for kompetanseutvikling. Forslaget om å legge virksomhetsansvar for preste-tjenesten til menighetsrådet (avhengig av modell for arbeidsgiverorganisering) og arbeidsgiveransvar til prostifellesrådet, vil bety en utvidelse av rådets ansvar til også å omfatte helhetlig lokal styring og strategiske beslutninger om prioriteringer av de samlede kirkelige ressursene i prostiet, så vel som en mer helhetlig kirkefaglig ledelse enn i dag. Daglig ledelse av prostifellesrådet representerer dermed både kontinuitet og fornyelse med hensyn til utfordringer, kompetanse og kapasitet.

Prostifellesrådene vil få arbeidsgiveransvar for ansatte med ulik kompetanse og i mange tilfeller også fordelt på flere arbeidsplasser/kontor. Ved at rådet også skal ha en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, forsterkes denne variasjonen. Arbeidsgiveransvaret innebærer både ansvar for rekruttering, tilsetting og oppfølging, inkludert å sørge for å ivareta de krav de ansatte har for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø, et oppgaveorientert, konfliktløsende og

⁵⁰ Begrepet «daglig leder» er hentet fra blant annet foretaksregisterloven, og viser til den som er registrert som ansvarlig daglig leder for virksomheten.

⁵¹ Kirkelig fellesråd har i henhold til tidligere kirkelov § 14 hatt ansvar for å utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen og fremme samarbeid mellom menighetsrådene. Bestemmelsen er videreført i kirkeordningen § 17.

5 Nytt organ med nye relasjoner

motiverende lederskap og lønns- og arbeidsvilkår i henhold til lov- og avtaleverk og lokal arbeidsgiverpolitikk. Ansvarer omfatter også å korrigere og ev. utvikle arbeidsforhold. Rådet skal utøve gravplassmyndigheten for hele befolkningen og skal forvalte eksisterende kirkebygg og gravplasser samt være ansvarlig byggherre for oppføring av bygg og etablering av nye gravplasser. Rådet skal også utføre enkelte administrative og økonomiske oppgaver på vegne av kirken nasjonalt, så som å være lokal behandlingsansvarlig for kirkens medlemsregister, bistå ved kirkevalg osv.

Oppsummert kan det sies at prostifellesrådet vil bli et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner, lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet. Rådets samlede ansvar skal utøves innenfor de rammer som generelt er fastsatt i lov og avtaleverk, samt det regel- og rammeverk som er fastsatt av Kirkemøtet. Prostifellesrådet vil i utøvelsen av dette ansvaret være avhengig både av et høyt kompetent sekretariat i prostiadministrasjonen, samt av høy, tverrfaglig kompetanse hos personalet som arbeider utadrettet både i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager, diakonale tiltak osv.

5.6.2 Krav om daglig leder og fastsetting av dennes myndighet

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Som arbeidsgruppe 1 påpeker, er et velfungerende demokrati avhengig av en godt fungerende administrasjon for å utrede og følge opp vedtak. I ny kirkeordning fastsatt av Kirkemøtet i 2019, videreføres kravet om at de valgte arbeidsgiverorganer på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå skal ha en daglig leder. Daglig leder vil være den som i prostifellesrådets sted kan lede de tilsatte i arbeidet med å ivareta prostifellesrådets ansvar og oppgaver mellom møtene i prostifellesrådet. Ledelsen skal utøves på fullmakt fra prostifellesrådet, og daglig leder rapporterer til dette.

Hovedutvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte. Et slikt krav må bli stilt også til prostifellesrådene. Rollen som daglig leder for kirkelige organer har ut over dette ikke vært utfyllende beskrevet, verken i lov, forskrift eller annet nasjonalt regelverk. I «regler om formene for menighetsrådet og kirkelig fellesråds virksomhet» § 10, fremgår det at det er kirkelig fellesråd selv som fastsetter hvilken myndighet som er tildelt daglig leder i særskilt delegasjonsreglement. Tilsvarende gjelder for nasjonalt og regionalt nivå.

Hovedutvalget legger til grunn at det også for prostifellesrådene må være et krav at det utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet. Dette bør i utgangspunktet fastsettes av det enkelte prostifellesråd. Hovedutvalget ser likevel muligheten for at kirkeordningen bør definere noen felles rammer for hvilke fullmakter som bør tillegges en fremtidig daglig leder for prostifellesrådet og andre valgte kirkelige organer. Det kan begrunnes ut fra ønsket om å sikre noen felles standarder for hele Den norske kirke når det gjelder den demokratiske forankring av og kontroll med daglige lederes myndighetsutøvelse.

I arbeidet med felles bestemmelser om daglig leder-rollen, kan det være relevant å se til ny kommunelov som trådte i kraft 1.1.2020. Den inneholder enkelte bestemmelser om rollen som kommunedirektør.⁵² Kommunedirektørens hovedoppgaver er å påse at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Videre skal kommunedirektøren sørge for at virksomheten drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, samt er gjenstand for betryggende kontroll. Kravet om betryggende kontroll innebærer et krav om internkontroll. Hovedutvalget legger til grunn at det er behov for å sikre lignende fellesstandarder også for eventuelle fremtidige prostifellesråd som viktige demokratiske styringsorganer i Den norske kirke. Konkret utforming av denne type bestemmelser i kirkeordningen må utarbeides som ledd i implementeringen.

Prostifellesrådet vil normalt være arbeidsgiver for daglig leder, men dette henger sammen med tilsettingsmyndigheten, se omtale under modellene i kapittel 8. Arbeidsgiveransvaret omfatter både tilsettings- og

⁵² Den øverste administrativt ansatte lederen i kommunen, tidligere omtalt som rådmann eller administrasjonssjef.

5 Nytt organ med nye relasjoner

oppsigelsesmyndighet samt ivaretagelse både av arbeidsgiver styringsrett og omsorgsplikt for vedkommende. Dette følger naturlig av at daglig leders ansvar utøves i arbeidsgivers sted på fullmakt fra styringsorganet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 som fastslår at «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» er omfattet av de samme rettigheter og plikter som tilligger formell arbeidsgiver. Spørsmålet om medinnflytelse på tilsetning av daglig leder fra et annet organ enn prostifellesrådet har samtidig vært drøftet i utvalget.

Prostifellesrådet har ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen som daglig leder (se avsnitt 5.6.4). Generelt legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn for tilsetninger, det vil si at det er den kandidaten som samlet sett vurderes som best kvalifisert som skal tilsettes. Daglig leder vil ut fra alminnelig styringsrett kunne delegere oppgaver og myndighet videre til andre, med mindre denne adgangen er begrenset i f.eks. kirkeordningen. Daglig leder vil som øverste leder beholde full instruksjonsmyndighet over de oppgaver som er delegert, og delegeringen kan helt eller delvis trekkes tilbake.

5.6.3 Sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse i prostiet

Behov for fleksibilitet

Den store variasjonen i prostienes størrelse og rammevilkår gir behov for atskillig fleksibilitet i ordningen for daglig ledelse. Det kan gis rom for lokal tilpasning i hva daglig leder selv skal ha ansvar for, og hva som delegeres til andre i virksomheten (for eksempel i form av personalansvar og ansvar for spesifikke fagområder). Samtidig må organiseringen være så enhetlig at det er tilstrekkelig klart for omverden hva daglig leder har ansvar for, og slik at for eksempel bispedømmet kan innrette sin relasjon til prostier og menigheter rimelig likt over hele bispedømmet. Det er også grenser for hvor stor variasjon det kan være i prostens rolle.

En ordning som gir god ledelse

God ledelse er viktig for de ansattes arbeidsmiljø og dermed for den enkelte ansatte. En daglig leder må ha kompetanse og tid til å være en god personalleder. Ledelsen påvirker lokalkirkens arbeid, rekrutteringen til ledige stillinger og kostnadene knyttet til konflikter og sykefravær. God ledelse er også viktig for at de ansatte skal få brukt sin kompetanse best mulig. God ledelse gir balanse mellom rammer og rom for kreativitet når de arbeider alene, stimulerer til tverrfaglig samarbeid og samarbeid innad i faggrupper på tvers av sokn og prostier. Dette vil igjen ha stor betydning for lokalkirkens oppgaveutførelse og rekruttering av nye ansatte. Der ansatte ledes av flere ledere, må det være avklart for alle involverte hvilket ansvar som tilligger hvilken leder, slik at det er tydelig hvem som har siste ord i prioriteringer og konflikter, ansvar for den enkeltes faglige utvikling mv. Denne klarheten er blant de forholdene som ikke er på plass i dag.

God ledelse ivaretar bredden i organisasjonens virksomhet, med alt fra gudstjenester, kirkelige handlinger og frivillighet til gravplassforvaltning, kirkebyggdrift, økonomi og administrasjon. Det betyr at daglig leder som et utgangspunkt må ha kompetanse innenfor hele det spekteret av ansvar og arbeidsoppgaver som prostifellesrådet vil ha ansvar for. En ny kirkelig organisering vil medføre at prostifellesrådet vil være (formelt og/eller utøvende) arbeidsgiverorgan også for menighetsprestene, og prostifellesrådets relasjon til bispedømmenivået vil bli annerledes enn det det er for dagens kirkelige fellesråd. Samtidig skal oppgavene til dagens fellesråd videreføres med minst samme kvalitet som i dag.

God ledelse er ledelse som legger til rette for et godt strategiarbeid i prostifellesrådet, som ser prostiet inn i en større sammenheng i bispedømmet og kirken nasjonalt, og som utformer lokalkirkens særpreg ut fra prostiets rammer og muligheter. Ledelsen skal med utgangspunkt i prostifellesrådets vedtatte strategier bidra til et velfungerende strategiarbeid mellom ulike nivåer, men også på andre måter skal ledelsen bidra til god sammenheng og styrket mulighet for samhandling både horisontalt og vertikalt i hele kirkeorganisasjonen. God ledelse er videre å sørge for at hver enkelt av de ansatte får et eierskap til vedtatt visjon, mål og strategier og vet hva som er vedkommendes plass i det større hele. Da vil hver enkelt ansatt trekke i samme retning, uten detaljert styring ovenfra. Ledelsen kan dermed i større grad bygge på tillit i stedet for styring og kontroll, som gir rom for den enkeltes selvstendighet og kreativitet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Særlig overfor ansatte med høy kompetanse og ønske om selvstendighet kan dette være helt avgjørende for god oppgaveutførelse og trivsel.

God ledelse legger til rette for effektiv bruk av ressursene i prostiet, i form av mennesker, bygg, teknologiske løsninger, penger mv. God ledelse er også å skaffe ressurser, gjennom budsjettforhandlinger, rekruttering og anskaffelser.

God ledelse av prostiet har dermed flere dimensjoner, med hovedvekt på god ledelse av den enkelte ansatte og virksomheten i prostiets sokn. I tillegg kommer utstrakt samarbeid med kirken ellers; med soknene, andre prostier, aktørene på bispedømmenivået og nasjonalt, så vel som med aktører utenfor kirken som kommunene og frivillige organisasjoner.

Ledelse av profesjonsgrupper med faglig selvstendighet

Ledelsen må skje med respekt for profesjonsgruppene faglige selvstendighet. Menighetsprester har en tjenesteordning som regulerer tjenesten som prest og det ansvar som tilligger denne, jf. særlig §§ 2, 7-13. Prester utøver sin tjeneste ut fra stor grad av faglig selvstendighet, slik det også er forutsatt i trossamfunnsloven § 16 andre ledd.⁵³ Kateketer, diakoner og kantorer er gjennom særskilt fastsatte tjenesteordninger gitt et lederansvar innenfor sitt faglige ansvarsområde og har innenfor de planer som er fastsatt nasjonalt og lokalt og arbeidsgivers bestemmelser et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av de arbeidsoppgaver som tilligger stillingen (Tjenesteordningene §§ 2 og 3).

Det er tidligere dokumentert⁵⁴ at kirkelig personell i begge arbeidsgiverlinjer gjennomgående verdsetter den autonomi i den daglige arbeidsutførelse som kirkelige arbeidsplasser gjennomgående ser ut til å kjennetegnes av.

Hovedutvalget legger til grunn at en tillitsbasert ledelse som gir stor grad av autonomi i arbeidsutførelsen fortsatt bør være et viktig mål i det kirkelige arbeidsliv og at også kirkelige profesjonsgruppers fagkompetanse blir anerkjent og lagt til grunn som premisser for arbeidet med fremtidig organisering. Dette kan etter utvalgets mening godt ivaretas innenfor et demokratisk styringssystem der de folkevalgte gjør overordnede politiske veivalg og strategiske ressursprioriteringer, daglig leder sørger for at arbeidet er hensiktsmessig organisert og ledet, og de ulike ansattgrupper utfører arbeidet med stor grad av faglig selvstendighet.

5.6.4 Kompetansebehov i den daglige ledelsen

Generelt

Hovedutvalget har ovenfor redegjort for kompleksiteten i den oppgaveportefølje som daglig leder vil ha ansvar for og andre viktige hensyn som bør vektlegges når ordning for daglig ledelse skal besluttes. Rollen som daglig leder i et prostifellesråd vil bli en viktig kirkeleder både i lys av det ansvar som tilligger prostifellesrådet som folkevalgt kirkelig organ og det som følger med ansvaret som daglig leder internt, overfor soknets tilsatte, overfor bispedømmet og nasjonalkirken og eksternt overfor kommunene og de ulike lokalsamfunn. I det videre vil utvalget omtale kompetansebehovet for «den daglige ledelsen», dvs. for den eller de som skal sitte i prostiadministrasjonens «toppleidelse».

Som arbeidsgiver har prostifellesrådet ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen og som er nærmere beskrevet foran. Kompetanse kan defineres som evnen til å løse og mestre komplekse utfordringer. Kompetanse handler i hovedsak om potensial, og er et sammensatt begrep som rommer både kunnskap (hva vi vet), ferdigheter (hva vi kan i praksis), egenskaper (de personlige karakteristika vi har), tro og holdninger (innstilling, vilje og mening). For å sikre at øverste leder i prostifellesrådet lykkes i rollen vil det være naturlig å definere hvilke kritiske

⁵³ Trossamfunnsloven § 16 annet ledd slår fast at «All prestetjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser».

⁵⁴ Lau, Bjørn (2012). *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport 17/2012

5 Nytt organ med nye relasjoner

kompetanser vedkommende skal oppfylle. Kravene som stilles vil legge føringer for hvilke personer som vurderes egnet til å inneha rollen.

Utvalget har generelt drøftet hvorvidt det bør oppstilles nasjonale krav til daglig leder, eventuelt til den daglige ledelsen av prostiet. Det er per i dag ikke fastsatt nasjonale kvalifikasjonskrav til stilling som kirkeverge. Kompetanse- og kvalifikasjonskrav vurderes i stedet konkret av det enkelte kirkelige fellesråd ved utforming av utlysningstekst og tilsetting. Praksis viser at det normalt stilles krav både til høyere utdanning, personlig egnethet og god kjennskap til Den norske kirkes virksomhet og organisering. For prostene stilles det nasjonale krav gjennom tjenesteordningen for prost, og gjennom kravene til utdanning og egnethet for prester. Tilsvarende som for daglig leder i kirkelige fellesråd, stiller bispedømmerådene som arbeidsgiver i økende grad ytterligere krav til prosters lederkompetanse ved utlysning.

Utvalget mener det fortsatt bør være slik at arbeidsgiver har hovedansvaret for å vurdere og fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet. Utvalget peker samtidig på noen allerede eksisterende bestemmelser i nasjonalt regelverk som foreslås konkretisert inn mot stillingen som daglig leder. Utvalget vil også foreslå at det fastsettes noen utfyllende bestemmelser i kirkeordningen til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens ledelse.

Utvalget har konkludert med at følgende minimumskrav må stilles til enhver som har en rolle i den daglige ledelsen i de ulike ledermodellene som nevnes nedenfor.

1. Krav til daglig leder om medlemskap til Den norske kirke: Utvalget legger til grunn at de generelle regler som allerede er fastsatt i kirkeordningen § 40 om medlemskap i Den norske kirke, gjøres gjeldende for stilling som daglig leder av prostifellesrådet.
2. Plikt til å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag tilsvarende som den som følger av rådets forpliktelse: Det legges videre til grunn av den plikt som i kirkeordningen § 37 gjelder arbeidet i de valgte kirkelige råd om å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag, også vil regulere daglig leders arbeid. Unntak vil her gjelde når rådet/daglig leder utøver den offentlige gravplassmyndighet. Her vil gravplasslovens faneparagraf §1 om at arbeidet skal skje «med respekt for avdødes religion eller livssyn» være bestemmende for arbeidsutførelsen.

Behov for kirkefaglig kompetanse

For å sikre den faglige forsvarlighet i den kirkelige forvaltning i alle prostifellesråd, ser hovedutvalget behov for å stille krav om kirkefaglig kompetanse i ledelsen. Med kirkefaglig kompetanse menes først og fremst kompetanse i teologi, jf. prestenes sentrale rolle i lokalkirken, men om mulig på andre av de kirkefaglige områdene diakoni, kateketikk og kirkemusikk. Hovedutvalget ser imidlertid ulikt på hvor sentralt et slikt krav bør være. Lederen av prostiet kan ses først og fremst som en kirkeleder, ut fra en tenkning om prostiet som et helt sentralt nivå i trossamfunnet Den norske kirke. En annen innfallsvinkel er å legge vekt på prostiadministrasjonen som et organ med mange ulike oppgaver, der det kirkefaglige i mindre grad ses i en særstilling sammenliknet med kirkebygg- og gravplassforvaltning, økonomi og administrasjon mv.

Følgende eksempler kan tjene som illustrasjon på henholdsvis svak nasjonal regulering i alternativ a) til gradvis sterkere regulering til alternativ e):

- a) Kirkeordningen fastsetter at det skal være en daglig leder for prostifellesrådet og at vedkommende skal være medlem i Den norske kirke.
- b) Kirkeordningen fastsetter i tillegg at dersom daglig leder ikke har teologisk eller annen kirkefaglig formell kompetanse, skal det være en kirkefaglig rådgiver i daglig leders stab (jf. bl.a. lignende bestemmelser ved sykehus og kommuner om medisinskfaglig rådgiver). Hva som defineres som kirkefaglig kan presiseres til teologisk rådgiver eller mer bredt til å omfatte en bredere omtale av kirkefag
- c) Kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prest (prost) i daglig leders stab og at dette er en lederstilling.
- d) Kirkeordningen regulerer i tillegg prostens lederansvar og øvrige fullmakter i tjenesteordning

5 Nytt organ med nye relasjoner

- e) Kirkemøtet bestemmer at daglig leder i prostifelleskapet skal være en ordinert prest, tittelen benevnes prost og denne får sine fullmakter fastsatt i tjenesteordning.

Utvalget er enige om at det må stilles nasjonale krav til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens lederstruktur. Utvalget har imidlertid delt seg i synet på hvordan dette skal ivaretas.

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud viser til at det i alle valgte kirkelige råd sitter en geistlig representant ut fra prinsippet om embete og råd. Det er blant annet begrunnet i at rådet skal ha teologisk kompetanse i sin midte. Det er videre slik at stilling som kantor, kateket og diakon har et selvstendig ansvar for den faglige utførelse av tjenesten som er nedfelt i tjenesteordninger fastsatt av Kirkemøtet. Behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets ledelse/administrasjon vil være begrunnet i behovet for at det også i det daglige skal være en person som på vegne av daglig leder ivaretar et samlet kirkefaglig ansvar. Disse medlemmene mener samtidig at et nasjonalt krav må ha som forutsetning at prostifellesrådet som arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å finne frem til en tjenlig organisering av egen virksomhet. Det vil også være store forskjeller mellom prostiene både med hensyn til størrelsen på en ledergruppe/administrasjon og kompetanseprofil på tilgjengelig personell. Uten betydelig lokal fleksibilitet, vil det bli langt mer krevende for prostifellesrådet som arbeidsgiver å kunne ivareta ansattes krav etter arbeidsmiljøloven hva gjelder fortrinnsrett til ny stilling etter omorganisering for ev overtallige ledere. Spørsmålet vil også til en viss grad henge sammen med hvilke rammer som er fastsatt for øvrige tilsatte i prostiet. Disse medlemmene har derfor konkludert med å anbefale at kirkeordningen ikke bør gå lenger i regulering enn at det stilles krav om at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Prosten tillegges overordnet kirkefaglig ansvar i prostiet. Prostens arbeidsgiverfunksjoner forutsettes fastsatt lokalt etter bestemmelse av arbeidsgiver (prostifellesråd/daglig leder). Ordningen gjøres gjeldende også i de tilfeller der det er tilsatt person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stilling som daglig leder. Disse medlemmene legger dermed til grunn at rollen som prost og rollen som daglig leder normalt ikke skal kombineres, men defineres som to atskilte lederroller. Disse medlemmene mener også at en ny organisering gjør det nødvendig med en grundigere gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å bedre avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganers kompetanse, daglig leders ansvar for den samlede virksomhet, prostens selvstendige ansvar på det kirkefaglige området sett i sammenheng med profesjonsgruppenes faglige selvstendighet osv. med sikte på en enklere og mer helhetlig underliggende styringsmodell.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen, og Skjelbred mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen i prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere. Prostifellesråd vil både ha behov for lederkompetanse innenfor de fagområdene som kirkevergene i dag har ansvar for og de som prostene har ansvar for. I tillegg vil prostifellesrådene ha behov for at den daglige ledelsen kan håndtere det utvidede ansvarsområdet som prostifellesrådene vil få sammenliknet med dagens prostier og kirkelige fellesråd. Disse medlemmene mener at det må stilles krav om at en av lederne har kirkefaglig kompetanse. De begrunner dette med at den daglige ledelsen på en ny måte «samvirker» med biskopens ledelse og tilsyn, se avsnitt 5.8.2 og bispedømmet for øvrig se avsnitt 5.8.3 og 5.8.4. Ved overføring av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene og klargjøringen av biskopens leder- og tilsynsrolle, vil det bli et økt behov for kirkefaglig kompetanse hos den daglige ledelsen i prostifellesrådet fordi:

- Den som skal lede de kirkefaglige ansatte, må selv ha kirkefaglig kompetanse.
- Den som skal ivareta dialogen med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige forhold, må selv ha kirkefaglig kompetanse.

5.6.5 Om bruk av titlene prost, kirkeverge og daglig leder i den videre uttegningen av alternative ledermodeller

Dagens prostestilling og kirkevergestilling vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Det behøver derfor ikke nødvendigvis være dagens proster og kirkeverger som fyller de nye lederstillingene. Sammenslåing av fellesråd og prostier vil gjøre noen lederstillinger overflødige. Konsekvenser av dette beskrives i avsnitt 11.2.1.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prostens rolle må vurderes særskilt, jf. også mandatet. I dag er prosten ansatt i RDNK og avlaster biskopen både med arbeidsgiver- og tilsynsoppgaver. Hovedutvalget anbefaler at prosten rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet, med tilhørende arbeidsgiveroppgaver. En slik løsning vil legge til rette for god kirkefaglig ledelse, og gir en god utnyttelse av prestens kompetanse. Prosten kan fortsatt bistå i biskopens tilsyn, om enn mer i form av å legge til rette for tilsynet enn som biskopens medhjelper, se avsnitt 5.8.2. Et alternativ er å reservere prostetittelen for ansatte i biskopens stab som bistår biskopen i tilsynet. Dette anser utvalget som mindre ønskelig både fordi det kan gi en dårligere bruk av menneskelige ressurser, og fordi det lar behovet for kirkefaglig ledelse på prostinivå stå udekket. Uansett vil det være viktig at prestens funksjon er entydig i hele landet, også av hensyn til tilsynsarbeidet.

Utvalget foreslår at betegnelsen daglig leder brukes i kirkeordningen på prostifellesrådets daglige leder, på samme måte som kirkeordningen i dag, bruker betegnelsen daglig leder for kirkelige fellesråd. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering, og den kan gis ulikt innhold. Dette illustreres i ledelsesalternativene nedenfor.

Utvalget vil presisere at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering.

5.6.6 Ulike mulige ledelsesalternativer

Utvalget har vurdert ulike konkrete ordninger for daglig ledelse i prostiet opp mot målene og hensynene som er omtalt over. Utvalget mener det bør velges én ordning som skal gjelde for alle prostier, men at det innenfor denne ordningen må være stort rom for lokal fleksibilitet. Siden medlemmene av utvalget legger ulik vekt på de forskjellige målene og hensynene, har de også ulike syn på hvilken ordning som de kan anbefale foretrekke. Det er vurdert tre ulike alternativer.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder. Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for det som er lagt til prostiadministrasjonen. Dette er daglig leder. Samtidig er det to ledere i staben, ved at daglig leder har med seg ytterligere en leder i «stab», dvs. på et nivå som er over et eventuelt neste nivå av mellomledere. Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på en slik lederstruktur finnes f.eks. hos statsforvalterne som har med seg en assisterende statsforvalter i toppledelsen, eller hos sysselmann på Svalbard som har en assisterende sysselmann i stab. Fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder vil kunne variere med behov og de enkelte leders kompetanseprofil.

Prosten vil ha det helhetlige ansvaret for det kirkefaglige arbeidet i prostiet og vil holde i den faglige dialogen med de kirkefaglige ansatte og med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige spørsmål. Prosten har myndighet og forpliktelser gjennom resten av kirkeorganisasjonen og i kraft av tjenesteordning (må endres ift. dagens). Det er prosten som ivaretar relasjonen til bispedømmet, bl.a. i forbindelse med biskopens tilsyn med menigheten og de ansatte. Kirkevergen vil ha oppgaver som er likeartet de som i dag ligger hos dagens kirkeverger, men i et større geografisk område, betydelig flere arbeidstakere og flere kommuner å forholde seg til.

Den av de to som ikke også er daglig leder vil rapportere til daglig leder og står under daglig leders instruksjon. Det betyr bl.a. at fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder og øvrig ledergruppe, vil kunne variere og må ut fra arbeidsgivers styringsrett nærmere avklares og fastsettes lokalt. Prestens ansvar for å lede prestetjenesten samt prestens faglig selvstendige ansvar mv. reguleres fortsatt i nasjonal tjenesteordning. Selv om alternativet bygger på at man skal ha to ledere med ulik kompetanseprofil, er dette ikke til hinder for at man kan gi en lokal frihet også i fordelingen av ansvar mellom de to lederne. I større prostier kan det dessuten være naturlig at lederne delegerer mer fagansvar og personalansvar til gruppeledere enn i mindre prostier.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet. Avhengig av valg av modell for arbeidsgiverorganisering, vil prosten kunne få et smalere eller bredere ansvarsområde. Prosten har daglig leder som nærmeste overordnede.

Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på slik lederstruktur er tilsvarende som i alternativ 1.

Nærmere fordeling av oppgaver mellom daglig leder og prost vil variere etter nærmere bestemmelser av arbeidsgiver ut fra lokale behov og de enkelte lederes kompetanseprofil. Tjenesteordning for prost vil måtte gjennomgå særskilt ikke minst for å klargjøre den faglige selvstendighet som tilligger prostestillingen samtidig som prosten vil ha daglig leder som sin nærmeste overordnede. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig leder i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar. Ansvar og oppgaver som tillegges prost som arbeidsgiver overfor øvrige ansatte, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder.

Som nevnt over, vil en enhetlig ledermodell ha som utgangspunkt en ordning med felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte. Både daglig leder og prost tilsettes av prostifellesrådet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering, vil bispedømmet kunne være involvert i tilsetting av prost, se avsnitt 8.2.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet viderefører både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

Alle prostier har to ledere: Prosten er kirkeleder på prostinivå, som i alternativ 1, med helhetlig ansvar for det kirkefaglige arbeidet i prostiet, og med egen tjenesteordning. I dette alternativet er prosten også geistlig representant i prostifellesrådet. Kirkevergen og dennes prostadministrasjon rapporterer til prostifellesrådet. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer mv. Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Rollene som kirkeverge og prost balanseres ved at begge møter i rådet, en som daglig leder som rapporterer til rådet, og prosten som medlem av rådet. Behovet for en tydelig ansvars- og rollefordeling mellom prostifellesråd, prost og kirkeverge må ivaretas gjennom kirkeordning, tjenesteordning for prost og lokale ordninger. Dette er dermed den ledermodellen der prinsippet om embete og råd også gjenspeiler seg i ledermodellen i prostiet. Modellen anerkjenner behovet for både kirkefaglig ledelse og administrativ ledelse. Modellen tvinger ikke disse rollene inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Behovet for lokal variasjon ivaretas her

5 Nytt organ med nye relasjoner

ved muligheten for ulik fordeling av ansvar mellom de to lederne, og ulik delegasjon av ansvar nedover i administrasjonen.

Oppsummering

Flere av utvalgets medlemmer mener at flere av de ulike alternativene for daglig ledelse som er beskrevet kan fungere godt, mens andre mener at kun én løsning er å anbefale. Oppsummert er hovedutvalgets anbefalinger for daglig ledelse disse:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at den sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på én person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Medlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen anbefaler alternativ 1. Dette begrunnes med at en slik løsning for daglig ledelse i stor grad gir enhetlig ledelse av alle som arbeider lokalt i kirken, samtidig som modellen sikrer tilstrekkelig ledelseskapasitet på bredden av kirkens mange ulike kompetanser og oppgaver. I tillegg sikrer en tydelig lederrolle for prost mulighet for god ivaretagelse både av kirkefagenes utvikling i prostiet og en kirkefaglig/geistlig sammenheng fra menighet, via prosti til bispedømmekontor og biskop.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer vil påpeke at modellen er gjenkjennelig fra andre nivå i kirken. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreget som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Prosten vil i denne modellen bli en leder for det kirkefaglige arbeidet med myndighet til å drive arbeidsledelse overfor alle kirkefaglige ansatte. Prosten vil samtidig kunne være en samlende kirkefaglig leder i møte med menighetsrådene og menighetene. Dette er anliggende som også kan ivaretas i lederalternativ 1. Men i denne modellen vektlegger man at det er prosten som er den naturlige representanten for embetet i prostiet, og at det vil svekke embetets plass i rådet hvis dette skal ivaretas av en av prostens underordnede. Disse medlemmer mener derfor de ulike lederrollenes særpreget og dere forhold til rådet «faller på plass» i denne modellen. Disse medlemmer vil påpeke at i denne modellen tvinges ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Modellen bidrar til klar rollefordeling, med tydelige overordnede ansvarsområder. Det vil være behov for grensdragning mellom de to lederrollene, dette må ivaretas gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling.

Disse medlemmer mener at denne ledermodellen bidrar til å styrke måloppnåelsen for flere av delmålene i mandatet:

- Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige (jf. 9.2.3)
- God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte (jf. 9.2.3)
- Styringslinjer og ansvarsdelegering som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører (jf. 9.2.3)
- Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt (jf. 9.2.4)
- God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker (jf. 9.2.5)

Disse medlemmer ser at deler av deres anliggende også er ivaretatt i alternativ 1, og støtter dette subsidiært.

5.6.7 Konsekvenser for valgarhet og geistlig representasjon

Prosten vil i forslagene over kunne ha en rolle i den daglige ledelsen i prostifellesrådene, og vil i de fleste løsninger ansettes av prostifellesrådet selv. Spørsmålet er om prosten også kan være geistlig representant i prostifellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prinsipielt er det et spørsmål om den daglige ledelsen selv kan sitte i rådet. Utvalget har herunder vurdert hvorvidt det bør tas inn i kirkeordningen lignende bestemmelser som i kommunelovens § 7-3 om hvem som bør være utelukket fra å kunne stille til valg til prostifellesrådet. Av særlig betydning for drøftingen av spørsmål knyttet til daglig ledelse, er her at kommunedirektøren er utelukket fra kunne velges til medlem i kommunestyret. Det samme gjelder ansatte ledere på lavere nivå i kommunens administrasjon og andre med direkte ansvar for regnskap, revisjon og kontrollfunksjoner.

Både arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har problematisert at den daglige lederen også kan være medlem av prostifellesrådet. Arbeidsgruppe 2 skiller mellom hhv. løsning 1 og 3 for daglig ledelse, hvor den ikke har problematisert sistnevnte løsning. For løsning 1 har arbeidsgruppe 2 pekt på følgende:

«Dersom prosten blir øverste daglige leder i et nytt prosti/storfellesråd vil dette kunne medføre en ny praksis for samvirket mellom embete og råd ettersom han/hun da i egenskap av daglig leder vil være saksforbereder for rådet og være den som er ansvarlig for å følge opp vedtak i rådet. Det er ikke tradisjon i norsk forvaltningsvirksomhet at øverste daglig leder har stemmerett i styret (jf. ansvarsfordeling mellom direktør og styreleder), og i kirkelig virksomhet har ikke Kirkerådets direktør stemmerett i Kirkerådet, stiftsdirektør stemmerett i bispedømmerådet eller kirkeverge stemmerett i fellesrådet. Sedvane vil derfor tilsi at prosten i en slik rolle ikke kan ha stemmerett i et prostiråd/storfellesråd. Vi vil fremheve at dette vil være en uheldig utvikling og viser til Embete og råds problematisering om at embetet «påpeker» mens rådet «gjør noe med det». Dette kan løses ved at andre prester i prostiet/storfellesråd har sete i rådet».⁵⁵

Arbeidsgruppe 3 har også gitt uttrykk for at det «ikke vil være naturlig etter norsk forvaltnings- og organisasjonspraksis at daglig leder også skal være medlem av organet, selv om det finnes enkelte andre modeller fra bl.a. universitets- og høyskolesektoren. Hvis det er slik at prosten skal være daglig leder, anses det som lite aktuelt at vedkommende også blir medlem av organet».⁵⁶

Heller ikke i et tilfelle hvor prosten ikke er daglig leder, men en leder i stab i alternativ 1 og 2 vil det være naturlig at prosten sitter som medlem med stemmerett i prostifellesrådet. Det vil kunne medføre en rollekonflikt mellom prosten og daglig leder, hvor prosten kan gå til rådet for å få «overprøvd» beslutninger truffet av den øverste lederen. Hvis prosten ikke skal være geistlig representant, vil det bli opp til biskopen å oppnevne en annen prest til dette. Det vil være mest nærliggende at biskopen oppnevner en av prestene i prostiet til å ivareta oppgaven som geistlig representant. Selv om også denne presten vil være underordnet den daglige ledelsen, vil det være en lengre avstand mellom en slik prests daglige virke og rollen som geistlig representant i prostifellesrådet. Det vil derfor i større grad bli en parallell til geistlig medlem av bispedømmerådet.

De fleste i hovedutvalget er enige om at prosten i både alternativ 1 og 2 for daglig ledelse ikke samtidig kan være geistlig representant i rådet. En innebygd forutsetning i alternativ 3 er at prosten også er geistlig representant.

Et mindretall i utvalget bestående av medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten som geistlig representant i prostifellesrådet også i alternativ 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet. Disse medlemmene mener at det ikke er riktig å sammenlikne prostens plass i rådet med forholdet mellom en daglig leder og direktør. At det finnes andre ledermodeller i for eksempel Universitets- og høyskolesektoren viser at institusjoner med et styringsmessige særpreg og lange tradisjoner kan finne det mest hensiktsmessig med andre ledermodeller enn modellen direktør/styreleder. For Den norske kirke er embete/råd et slikt styringsmessig særpreg, der embete ut fra kirkens bekjennelse og ordning er tillagt noen særlige oppgaver. Disse medlemmene vil påpeke at på alle andre nivå i kirken møter rådet en representant for embete som et

⁵⁵ Rapporten fra arbeidsgruppe 2 side 56.

⁵⁶ Rapporten fra arbeidsgruppe 3 side 34.

5 Nytt organ med nye relasjoner

har sammenfallende ansvarsområde med rådet (menighetsrådet – soknepresten, bispedømmerådet – biskopen, Kirkerådet – preses).

5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER

Prostifellesrådet vil få det overordnede ansvaret for å foreta tilsetninger av både menighetsprester og de som tidligere var tilsatt av kirkelig fellesråd. Tilsetting av daglig ledelse er omtalt i avsnitt 5.6. Menighetsprester blir i dag tilsatt etter en annen prosedyre enn andre kirkelig tilsatte.

I dagens ordning delegerer gjerne kirkelig fellesråd tilsettingsmyndigheten av andre enn daglig leder til et partssammensatt utvalg. Det partssammensatte utvalget består av representanter for rådet og representanter for de tilsatte, hvor representantene fra rådet utgjør flertallet og har leder- og nestledervervet. Det partssammensatte utvalget er hjemlet i kirkeordningen og nærmere omtalt i avsnitt 7.5. Enkelte steder er det også etablert ordninger hvor daglig leder tilsetter etter fullmakt dersom det er enighet mellom menighet, tillitsvalgte og daglig leder, mens det partssammensatte utvalget foretar tilsetting hvis det er uenighet mellom disse.

Menighetsprester tilsettes i dag av bispedømmerådet selv i møte. I forkant avgir menighetsrådet uttalelse om hvilke kandidater rådet ønsker tilsatt. Deretter avgir et innstillingsråd innstilling om hvem som bør tilsettes. Innstillingsrådet består av prosten, en representant fra menighetsrådet, en tillitsvalgt og stiftsdirektøren.

Kirkemøtet innførte i 2019 en representasjon fra menighetsrådet i innstillingsrådet for tilsetting av prester. Dette var et tiltak for å styrke menighetsrådets innflytelse. Til sammenligning har menighetsrådet i utgangspunktet kun uttalerett ved tilsetting av andre stillinger. Det bør vurderes om menighetsrådet også bør få større innflytelse for alle de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Menighetsrådets involvering sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i tilsettingssaker som berører dem, samtidig som menighetsrådene slipper å ta det tunge ansvaret som følger med arbeidsgiverfunksjonene.

Det er et spørsmål om hva slags tilsettingsordning som bør benyttes i den nye organiseringen.

Hovedutvalget mener at ulikhetene i tilsettingsordningene for menighetsprester og fellesrådstilsatte tilsier at en ny tilsettingsordning bør gjennomgås nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger. Hovedutvalget vil likevel peke på at det mener at menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Det kan for eksempel vurderes om menighetsrådet i tilsetting av prest eller stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør kunne oppnevne en representant til et partssammensatt utvalg, med fulle rettigheter. Hovedutvalget mener også at det bør vurderes nærmere hvordan biskopens rolle i tilsettingssaker, kan ivaretas, herunder hvilke typer stillinger biskopen skal ha en rolle i.

Noen av utvalgets medlemmer, Enstad, Fykse Tveit, Skjelbred og Müller-Nilssen mener at det allerede nå bør klargjøres at biskopen eller den biskopen gir fullmakt til, bør få sete i det partssammensatte utvalget ved tilsetting av vigslede/kirkefaglige stillinger. Disse medlemmene legger vekt på at dette henger godt sammen med anbefalingene fra arbeidsgruppe 2, begrunnet i at disse stillingene i utgangspunktet krever vigsling, og vil stå under biskopens særlige tilsyn. En kommunikasjon mellom biskop og prostifellesråd i tilsettingsprosessen vil derfor være viktig og nyttig for begge parter.

5.8 BISPEDØMMENIVÅET

5.8.1 Om bispedømmenivået og betydningen av endringsforslagene

Hovedutvalget skal i henhold til mandatet utrede biskopens rolle i ny kirkeordning, og bispedømmerådets rolle, funksjon, sammensetning og valgordninger. Det er presisert at bispedømmerådet skal bestå. Utvalget ser også behov for å utrede bispedømmekontorenes rolle i ny organisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Dersom utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte samles og legges til prostifellesrådet, får dette flere konsekvenser for bispedømmenivået. Konsekvensene vil avhenge av hvor prostifellesrådet rettslig forankres (i soknene, i RDNK eller en mellommodell, se kapittel 7) og av hvilke ordninger som velges for sammensetning av prostifellesrådet og daglig ledelse i prostiet. Forankring i soknene innebærer at arbeidsgiveransvaret for prester og muligens proster flyttes ut av bispedømmet. Dermed flyttes oppgaver fra både biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor. Forankring i RDNK innebærer at bispedømmene får en formell arbeidsgiverrolle. De vil også ha ansvar for fordeling av midler og fastsetting av prioriteringer og føringer for prostiene i bispedømmet, for oppgaver som ikke er lagt til soknet. Konsekvensene for bispedømmenivået vil imidlertid også avhenge av andre forhold ved ny organisering.

Utvalget ser behov for å drøfte følgende forhold ved bispedømmet i lys av ny kirkelig organisering:

1. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
2. Relasjonen mellom bispedømmenivået og lokalkirken, henholdsvis soknet og prostiet
3. Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling, med vekt på kompetanseutvikling

5.8.2 Biskopens rolle – tilsyn og ledelse

Innholdet i biskopens tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar er beskrevet i tjenesteordning for biskoper (TOB), der § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerådet:

«§ 1. Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslent til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådernes virksomhet.

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

Biskopen sørger for at ledige prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.»

I dagens organisering er biskopen kirkeleder på bispedømmenivå, arbeidsgiver for prestene og tilsynsorgan for både menighetene og ansatte. Biskopens pastorale ledelse overfor menighetene er det mest sentrale i biskopens tjeneste. Biskopens ledelse har også mange andre dimensjoner, som kirkefaglig ledelse, strategisk ledelse, institusjonell ledelse og administrativ ledelse, se omtale i rapporten fra arbeidsgruppe 2, avsnitt 2.2. Biskopens ledelse utøves både innad i kirken og i et videre perspektiv overfor samfunnet. Mye av ledelsen utøver biskopen gjennom sitt *tilsynsansvar* overfor bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det *arbeidsgiveransvaret* biskopen i dag har for prostene og prestene. Skillet er riktignok ikke presist, og biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Biskopen har flere roller i dagens organisering. Biskopen har oppgaver knyttet til godkjenning av ombygging og utvidelse av kirker, anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr. Biskopen godkjenner trosopplæringsplaner og godkjenner lokale grunnordninger som avviker fra vedtatt ordning. Videre er bruken av kirkene i bispedømmet underlagt biskopens tilsynsmyndighet, og biskopen avgjør i forlengelsen av dette klager over menighetsrådets vedtak og uenighet om presters bruk av kirken. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene, og har i slike tilfelle fortrinnsrett til bruk av kirken. Videre kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap for ombud og tilsatte, og avgjøre tvilstilfeller om medlemskap. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

Hovedutvalget foreslår at utøvelsen av arbeidsgiveroppgaver samles i prostifellesrådet. Utvalgets flertall foreslår også at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen. Alle de tre modellene for arbeidsgiveransvar som beskrives i neste kapittel kan utformes slik, men den ene modellen (modell 2) gir også rom for at visse arbeidsgiverfunksjoner legges til biskop eller bispedømmeråd på beslutning fra RDNK. Biskopen kan for eksempel være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, se avsnitt 7.4.2 for nærmere om dette.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener også at biskopen skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 (jf. 7.4.2) eller modell 3 (jf. 7.4.3). Men i begge modeller er dette medlem enig i at utøvelsen av de fleste arbeidsgiverfunksjoner skal samles i prostifellesrådet

I arbeidsgivermodell 2 vil det være naturlig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller flere grupper av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle som arbeidsgiver minst bør utvides fra å lede prestatjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Medlemmet mener at i arbeidsgivermodell 3 vil RDNK beholde få arbeidsgiverfunksjoner, men RDNK vil beholde det fulle arbeidsgiveransvaret for prestene og prostene. Dette vil som et minimum gjøre at man beholder en nasjonal vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, og man vil måtte ha kontaktmøter i henhold til avtaleverket. Selv om funksjonene vil være færre, mener dette medlem at tjenestelinjen fra prest og prost fortsatt bør gå til biskopen i delegasjonsmodellen. I en ellers omfattende endringsprosess vil det bidra til mer ro hvis tjenestelinjen for prest og prost ikke endres. Dette vil også sikre at biskopene beholder noe av den myndighet og ansvaret – både ovenfor ansatte og kirkens øvrige organisasjon – som ligger i det å være arbeidsgiver.

Biskopens rolle som kirkeleder vil uansett ligge fast, og sentrale dimensjoner ved biskopens ledelse påvirkes ikke av at det meste av biskopens arbeidsgiveransvar flyttes. Ved at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster slik som i dag, kan biskopen forholde seg mer samlet til alle de kirkelig ansatte, og fremstå tydeligere som en kirkefaglig leder for alle. Dermed får også biskopen et bedre utgangspunkt for å bidra til samhandling i kirken. Biskopen får dessuten frigjort kapasitet, slik at biskopene kan være mer tilgjengelige for alle ansatte i kirken, menighetene og samfunnet for øvrig.

Biskopens tilsynsrolle må tydeliggjøres i alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering. Hovedutvalget understreker viktigheten av et tilsyn som er forebyggende, styrkende og relasjonelt, i tillegg til tilsyn i form av kontroll og disiplinærtiltak. Denne vektleggingen er i tråd med hvordan biskopene utøver sitt arbeid i dag.

Arbeidsgiveransvaret har gitt biskopen flere verktøy i tilsynet med menighetsprestene og prostene. Som arbeidsgiver har biskopen hatt styringsrett selv om den i praksis har vært utøvet av prosten. Biskopen er også medlem av

5 Nytt organ med nye relasjoner

bispedømmerådet. Grensegangen mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar ikke er skarp på alle punkter i dag. Kompetanseutvikling er for eksempel et område som er relevant både for biskopens arbeidsgiveransvar og tilsynsrolle. Hovedutvalgets vurdering er at endret arbeidsgiveransvar gir behov for en gjennomgang av mandatet og virkemidlene for biskopens tilsyn, slik at tilsynet blir tilstrekkelig utformet til å skape den nødvendige relasjon mellom biskop og både ansatte og lokalkirke. Rapporten fra arbeidsgruppe 2 vil utgjøre et viktig grunnlag for en slik gjennomgang, se også konkrete forslag under.

Hovedutvalgets forslag om å ilegge prostifellesrådet et medansvar for å «vekke og nære» det kirkelige liv, gjør at biskopens visitasregime som er etablert for menighetene, også gjøres gjeldende for prostiene. Hvor ressurskrevende dette vil være, vil avhenge av hyppigheten av visitaser på de to nivåene og antallet prostifellesråd.

Biskopens arbeidsgiveransvar utøves i dag i nært samarbeid med prost. Det er prosten som utøver arbeidsgivers styringsrett i det daglige. Prostens tjenesteordning § 1 slår fast at «Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.» Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet i den forstand at prosten er biskopens «øyne» ved å formidle inntrykk av lokalkirken gjennom prostemøtet og direkte kontakt, ved å bistå i visitaser og ordinasjoner mv., men prosten utøver ikke selvstendig tilsyn. Prostens arbeidsgiverrolle i dag er en av grunnene til at hovedutvalget ser det som naturlig å samle arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte i kirken på prostinivået.

Dersom prosten skal være kirkeleder lokalt, se avsnitt 5.6, vil prostens rolle som medhjelper i biskopens tilsyn endres. Prosten vil naturligvis fortsatt stå under biskopens tilsyn i sin rolle som vigslet prost og med alle de lederoppgaver som prosten vil ha. Prostens oppgaver vil være definert av tjenesteordning og de spesifikke oppgaver som prostifellesrådet vedtar og som prosten skal utføre, og prosten rapporterer til prostifellesrådet i så måte. Prosten vil fortsatt kunne bistå med informasjon og tilrettelegging ved stedlige tilsyn. Som følge av at domprosten er biskopens faste vikar, bør domprosten tilsettes av bispedømmerådet. Det kan være behov for å vurdere domprostens rolle som biskopens faste vikar nærmere i en ny kirkelig organisering, se kapittel 13. De konkrete endringene i prostens rolle vil avhenge av hvilken ordning som velges for daglig ledelse, hvem som blir prostens arbeidsgiver, og hvilke roller hhv. prostifellesrådet og biskop og bispedømmeråd spiller i tilsettingen, se drøfting i avsnitt 5.6.

Hovedutvalget er opptatt av at rettssikkerheten til ansatte under tilsyn må ivaretas. Mens det stilles klare krav til forsvarlig saksbehandling i utøvelsen av arbeidsgiveransvar, er ikke dette like tydelig for alle elementer i utøvelsen av biskopens vigslings- og tilsynsansvar. Avgjørelse om vigsling ligger fullt og helt hos den enkelte biskop. Dersom en prest fratas sine vigslingsfullmakter, vil dette i praksis kunne utgjøre et yrkesforbud. I dag er det ikke fastsatt nærmere regler for fremgangsmåten for hvordan kirken kan frata diakoner, kateketer og kantorer deres vigslingsfullmakter. Hovedutvalget ser derfor behov for en gjennomgang av saksbehandlingskrav for blant annet å sikre de vigsledes rettssikkerhet i biskopens tilsyn.

Hovedutvalget ser også behov for å utrede nærmere hvordan biskopens tilsyn, herunder ev. bindende pålegg, skal følges opp av berørte arbeidsgivere. På den ene siden må en forutsette at biskopens pålegg blir fulgt opp, men på den andre siden vil arbeidsgiver ha et selvstendig ansvar for å vurdere på hvilken måte en konkret sak skal følges opp arbeidsrettlig, for eksempel vurdere om vilkårene for en arbeidsrettlig reaksjon er oppfylt i det enkelte tilfellet.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. 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
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab

5 Nytt organ med nye relasjoner

3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisiter for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

5.8.3 Relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken

Relasjonene mellom de ulike nivåene i kirken er bestemmende for at Den norske kirke skal fungere som ett kirkelig fellesskap, og som en sammenhengende kirke både vertikalt, fra sokn til nasjonalkirke, så vel som innad i det enkelte bispedømme. Viktige tiltak for å styrke relasjonen er omtalt i anbefalingene i avsnittet over, men det er også andre elementer som kan bidra til å styrke relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken i ny kirkelig organisering.

Prostifellesrådet og den daglige ledelsen av prostiadministrasjonen vil utgjøre et nav i denne relasjonen, som bindeledd mellom soknene og menighetsrådene på den ene siden, og bispedømmene og nasjonalkirken på den andre. Biskopen kan også samle de kirkelige lederne av prostiadministrasjonene i sitt bispedømme jevnlig, for å diskutere det kirkelige arbeidet i bispedømmet, og for deling av informasjon på tvers av prostier og mellom prostiene og bispedømmenivået.

Bispedømmerådets sammensetting kan ha stor betydning for relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken. Dette utdypes i avsnitt 5.8.5.

Hovedutvalget ser et stort potensial i å videreutvikle bispedømmekontorene som kompetansesentre, se også punkt 2 i listen over anbefalinger i forrige avsnitt. Bispedømmekontorene bør ha en kompetanse og kapasitet som både kan sette biskopen i stand til å utøve sine roller innen ledelse og tilsyn, fungere som kompetanseorgan for sokn og prostier, og betjene sentrale kirkelige organer med statistikk og kunnskap om forholdene i bispedømmet. Noen bispedømmekontorer er allerede kommet langt i å hente inn og analysere informasjon om sine prostier og menigheter. Det arbeides også aktivt med gode relasjoner til ansatte lokalt, bl.a. i forbindelse med den opplæringen bispedømmekontorene driver.

5.8.4 Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. I lys av mandatet konsentreres drøftingen her om hvilke roller bispedømmeråd og bispedømmekontor bør spille i ny organisering. Oppgavefordelingen mellom bispedømmenivå og de øvrige nivåene omtales mer overordnet, i lys av de mer helhetlige målene om en sammenhengende og ressurseffektiv kirke.

Kirkerådets mandat forutsetter at bispedømmerådene skal bestå, men deres rolle i ny organisering er ikke blitt utredet av noen av arbeidsgruppene. I dag har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, noe som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådet har flere ulike roller:

- Budsjettmyndighet bl.a. i behandlingen av prestetjenesten, tilskudd til diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og kirkelig undervisning
- Vedtaksmyndighet ved endring av sokneinndeling og prostiinndeling, samt endring av navn på kirke, sokn og prosti
- Godkjenningsinstans for felles menighetsråd og myndighet ved sammenslåing av fellesråd

5 Nytt organ med nye relasjoner

- Tilsettings- og disiplinærmyndighet for menighetsprester og proster
- Økonomikontroll overfor soknet samt godkjenningsmyndighet for regler om betaling for benyttelse av kirken til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjeneste
- Valgmyndighet
- Klageinstans etter offentleglova og kirkevalgreglene over vedtak truffet av soknets organer
- Dispensasjonsmyndighet etter kirkevalgreglene
- Myndighet til å samtykke ved avhending av eiendom som ikke er nødvendig for kirken
- Godkjenningsmyndighet for å benytte avkastning fra kirkefond til andre kirkelige formål enn til kirkens drift og vedlikehold.

Bispedømmerådet ivaretar også andre oppgaver av felleskirkelig karakter på bispedømmenivå, ved å delta som oppdragsgiver og være representert i styrende organer for diakonale institusjoner som Kirkens Bymisjon, Kirkens Nødhjelp, Nord-Norges Diakonistiftelse m.m. Bispedømmerådet er også en viktig uttaleinstans og rådgiver for Kirkerådet, i forbindelse med at Kirkerådet forbereder saker til behandling i Kirkemøtet. Bispedømmerådet har også en viktig rolle i å implementere nasjonale strategier og satsninger vedtatt av Kirkemøtet/Kirkerådet.

Kirkemøtet fordeler tilskudd til prestatjenesten og andre kirkelige formål til bispedømmerådene gjennom vedtatte fordelingsnøkler. Bispedømmerådene fordeler midler til stillinger og gir tilskudd til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni mv. til kirkelige fellesråd.

Arbeidsgiveransvaret har utgjort en betydelig del av ressursbruken på bispedømmenivået. Hovedutvalget har gjort en enkel kartlegging av bispedømmekontorenes ressursbruk på arbeidsgiveroppgaver ved å spørre stiftsdirektørene. Resultatene viser at ressursbruken varierer betydelig. Variasjonen ser delvis ut til å være reell, men kan også i noen grad tilskrives at bispedømmekontorene har ulik forståelse av hva som ligger i arbeidsgiveroppgaver. Hovedutvalget ser dette i sammenheng med at arbeidsgiveransvaret er tett forbundet med andre av bispedømmenivåets ansvarsområder roller som drøftet over, slik at det ikke er et fullstendig tydelig skille mellom arbeidsgiveroppgaver og andre oppgaver bispedømmekontorene utfører.

Dersom arbeidsgiveransvaret i ny kirkelig organisering ikke skal forankres i RDNK, vil bispedømmerådene miste den delen av sine oppgaver som er knyttet til arbeidsgiveransvaret.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Kompetanseutvikling handler både om etter- og videreutdanning, annen utvikling av kompetansen til de lokalt ansatte i kirken, og om etablering og videreutvikling av fagmiljøer i forskjellige enheter. Et viktig prinsipp må uansett være at oppgaveløsningen skjer på riktig nivå i den forstand at det tas hensyn både til nasjonalt overblikk og stordriftsfordeler på den ene siden, og geografisk nærhet og lokal tilpasning på den andre. Et annet viktig prinsipp må være at det unngås dobbeltarbeid.

Hva som er en hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Med samlet arbeidsgiveransvar skapes et større potensial for å samordne kompetanseutviklingen for de ansatte i lokalkirken på tvers av faggrupper, og for mer tverrfaglig kompetanseutvikling.

Rapporten fra *Kirkerådets utvalg for gjennomgang av kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt i Den norske kirke*, avgitt til Kirkerådets direktør 27. februar 2020, slår fast at bispedømmet er en viktig arena for læring og har konkrete forslag til hvordan dette arbeidet kan understøttes. Rapporten identifiserer flere arenaer for organisert læring i Den norske kirke: Etter- og videreutdanning i regi av utdanningsinstitusjonene, nasjonale konferanser og fagdager, regionale tverrfaglige konferanser, fagdager i bispedømmene, regionale profesjonsdelte samlinger i bispedømmene, arbeidsveiledning, samlinger på prosti- og fellesrådsnivå og samlinger for ansatte i den enkelte menighet.

For alle vigslede bør det være et system for etter- og videreutdanning, på samme måte som det er for prester i dagens organisering. Etter hovedutvalgets syn bør dette som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå, fordi dette

5 Nytt organ med nye relasjoner

gir et volum og koordineringsmuligheter som legger til rette for å kunne utvikle og tilby de kursene det er behov for. Noe avhengig av arbeidsgiverorganisering, kan bispedømmenivået fortsatt ha roller i tildelingen av kurs innad i bispedømmet. På fellesrådsområdet er det i dag tariffestet en egen nasjonal OU-ordning med etter- og videreutdanning som del av formålet, der arbeidslivspartene samarbeider om initiering av nasjonale kompetanseutviklingstiltak skreddersydd for kirkelig sektor.

Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, utover etter- og videreutdanning. Dette kan blant annet være å utvikle og arrangere kurs, fagdager og konferanser for de ansatte lokalkirken. I ovennevnte rapport spørres det «om det er behov for en nedskalering av nasjonale konferanser og legge til rette for mer faglig utviklingsarbeid nærmere soknet.» (side 30). Det kan for eksempel utarbeides maler på konferanser og opplæringsmoduler, og en kan dra nytte av nye, digitale verktøy. Hovedutvalget støtter denne vurderingen, og føyer til at bispedømmet ofte vil være et mer hensiktsmessig nivå enn prostiet for antallet deltakere skal bli tilstrekkelig høyt og mangfoldig til meningsfull fagutvikling og inspirasjon.

For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske insentiver. Pliktig deltakelse på kompetanseutvikling kan være et viktig element i videreutviklingen av biskopens tilsyn, se pkt. 4 i listen over kompensende tiltak i avsnitt 5.8.2. Et konkret tiltak er at biskopene må kunne innkalle også andre vigslede medarbeidere enn prestene, og ikke bare invitere som i dag. Økonomiske insentiver kan ta flere former. I systemet for etter- og videreutdanning av prester er de økonomiske insentivene rettet mot prestene selv, og knyttet opp mot deres rett til lønnet permisjon.

Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansetilgjørere for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres. I dag er bispedømmekontorene tett involvert i prestejenseten i bispedømmet, både rekrutteringen og andre sider ved arbeidsgiverforholdet. Bispedømmekontorene er også involvert i «Veien til vigsling» der studenter veiledes og tilbys praksis i løpet av studiene. Ved å være tett på disse prosessene får bispedømmekontoret god innsikt i viktig kompetanse for ansatte i bispedømmet.

5.8.5 Bispedømmerådets sammensetning og valgordning

Arbeidsgruppe 3 har pekt på ulike måter bispedømmerådet kan settes sammen på. Som i dag kan det være en sammenheng mellom de som sitter i Kirkemøtet og de som sitter i bispedømmerådene, men det trenger ikke være det. Som det fremgår i avsnitt 5.8.1 har hovedutvalget lagt opp til at bispedømmerådets oppgaver, ut over arbeidsgiveransvaret, videreføres. I enkelte modeller kan det også være aktuelt at bispedømmerådet ivaretar enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Sammensetning 1: Kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet

Et slikt alternativ innebærer at bispedømmerådet settes sammen av kirkemøtemedlemmene fra de enkelte bispedømmene. Det er i utgangspunktet en videreføring av sammenhengen mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet som gjelder i dag, men hvor kirkemøtemedlemmene utgjør bispedømmerådet i stedet for at bispedømmerådsmedlemmene utgjør Kirkemøtet.⁵⁷ Det vil innebære en fortsatt gjennomgående representasjon mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet. Den konkrete sammensetningen av det enkelte bispedømmeråd vil

⁵⁷ Se rapporten fra arbeidsgruppe 3, kapittel 6.4.1 og 6.5.

5 Nytt organ med nye relasjoner

avhenge av sammensetningen i Kirkemøtet. Se mer om hovedutvalgets forslag til Kirkemøtets sammensetning i avsnitt 6.5.

I et slikt alternativ vil det kunne være aktuelt at det etableres en representasjon fra bispedømmerådet til prostifellesrådet, ved at bispedømmerådet velger en representant til prostifellesrådet. En slik løsning kan ha flere begrunnelser. En begrunnelse kan være at siden RDNK avgir arbeidsgiveransvaret for prestene til prostifellesrådet bør de få representasjon i prostifellesrådet. Prestetjenesten vil fortsatt være finansiert av statlige midler gjennom RDNK og det vil derfor være naturlig å ha representasjon i rådet. Det kan også i større grad bidra til at prostifellesrådet kan bli et bindeledd mellom soknene og RDNK. På den måten kan man skape en bedre sammenbinding i hele trossamfunnet. Motargumenter mot representasjon fra RDNK er at dette vil bidra til flere representanter og interesser i et organ som allerede vil ha mange representanter og interesser. Det vil av soknene kunne oppleves som unødvendig styring ovenfra.

Arbeidsgruppe 3 presenterte ulike løsninger for hvordan bispedømmerådet kan bli representert i prostifellesrådet. Den første løsningen går ut på at biskopen oppnevner en representant, som f.eks. en prost eller prest, som representerer RDNK i tillegg til, eller istedenfor, å representere embetet i rådet. Den andre løsningen er at bispedømmerådet oppnevner en eller flere representanter fra RDNK, fortrinnsvis blant bispedømmerådsmedlemmene.

Ett av de viktigste formålene for en slik representant vil være å følge opp RDNKs interesser og planer for den strategiske utviklingen av kirken. Det vil også være en kanal for å gi tilbakemelding til RDNK fra prostifellesrådet. Man vil altså trenge en representant som har tilstrekkelig forståelse for RDNKs interesser og er posisjonert på en slik måte at representanten kan fungere som et reelt bindeledd mellom de to nivåene.

Den første løsningen kan potensielt bidra til en rollekonflikt for en prost eller prest som allerede er ansatt i prostifellesrådet. Hvis vedkommende da skal representere RDNK i prostifellesrådet kan dette bidra til å videreføre den todelingen som man i dag prøver å organisere seg vekk fra. For den andre løsningen er den største utfordringen knyttet til det praktiske aspektet. Hvis bispedømmerådsmedlemmer skal sitte i bispedømmerådet, Kirkemøtet og hvert sitt prostifellesråd kan det av mange oppleves som for stor arbeidsbyrde. En mulig løsning vil da kunne være at bispedømmerådet oppnevner en representant til hvert prostifellesråd fra medlemmer av bispedømmerådet eller av ansatte på bispedømmekontoret. På den måten sikrer man en demokratisk kontroll på oppnevningen, samtidig som man ivaretar kapasitet og kompetanse hos representanten. Dette vil også i stor grad sikre at representanten fungerer som et reelt bindeledd som kan følge opp saker på tvers av nivåene. Samtidig vil representanten fra RDNK inngå som et ordinært medlem av rådet, med samme ansvar for å ivareta prostifellesrådets ansvarsoppgaver som de øvrige medlemmene.

Sammensetning 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti i tillegg til biskopen

I et slikt alternativ består bispedømmerådet av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd, i tillegg til biskopen. I de tre nordligste bispedømmene vil det fortsatt være en samisk representant også i et slikt forslag, og i Oslo bispedømmeråd vil også døvemenighetenes representant være representert.

Ved at hvert prostifellesråd gjennom indirekte valg velger et prostifellesrådsmedlem som kan representere prostiet i bispedømmerådet, vil man få gjennomgående representasjon fra menighetsråd gjennom prostifellesråd til bispedømmeråd. Dette kan styrke sammenhengen i kirken og de som sitter i bispedømmerådet kan ta med seg de lokale erfaringene og behovene fra menighetsråd og prostifellesråd. Dette alternativet vil sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, ved at prostifellesrådene blir representert i bispedømmerådet, et organ for RDNK. Dette kan også gi lokalkirken en større innsikt i satsningene og prioriteringene fra bispedømmenivå, og gi representanter fra de folkevalgte i prostifellesrådene en institusjonalisert samarbeidsarena med biskopen. Alternativet vil også la prostifellesrådene delta via sine representanter i bispedømmerådets strategiske utvikling og arbeid med ressursfordeling i sitt eget bispedømme.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Ved at medlemmene av bispedømmerådene vil være både menighetsrådsmedlem, prostifellesrådsmedlem og bispedømmerådsmedlem, legger alternativet opp til at disse medlemmene kan få relativt mye å gjøre. Samtidig kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere når tilsettingssakene for menighetsprester ikke lenger behandles av bispedømmerådet, noe som gjør at rollekombinasjonen ikke trenger å bli altfor stor belastning på rådsmedlemmene. Løpende saker imellom møtene vil eventuelt kunne behandles av et arbeidsutvalg.⁵⁸ En konsekvens av at de valgte medlemmene av Kirkemøtet ikke lenger vil være medlem av bispedømmerådet i dette alternativet, til forskjell fra sammensetning 1 og 3, vil være at det ikke lenger blir noen formell kontakt mellom Kirkemøtets valgte medlemmer og øvrige kirkelige nivåer. Det kan ha betydning for utviklingen av Kirkemøtet. Samtidig innebærer alternativet at biskopene vil være et bindeledd mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Sammensetning 3: Kirkemøtemedlemmene og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti

Dette alternativet er en kombinasjon av de to foregående alternativene, ved at bispedømmerådet består av to grupper, kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet (direkte valgt) og av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (indirekte valgt), i tillegg til biskopen. Et slikt alternativ kombinerer derfor også fordelene med de to foregående alternativene.

Et slikt alternativ vil bidra med en god forbindelse mellom rettssubjektene ved at folkevalgte fra prostifellesrådet og Kirkemøtet møtes i et felles styringsorgan. Det vil samtidig sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, og at helhetlige strategier og satsninger nasjonalt og regionalt når prostifellesrådene og soknene. Praksisen med at bispedømmerådet drøfter kirkemøtesakene i forkant av Kirkemøtet, kan for eksempel bidra til at representanter fra prostifellesrådene kan bidra med viktige perspektiver til medlemmene. Videre vil det også sikre en sammenheng mellom bispedømmeråd og prostifellesråd. Samtidig bidrar det til at kirkemøtemedlemmene får en institusjonalisert forankring i et annet kirkelig styringsorgan enn Kirkemøtet, som normalt bare møtes en gang årlig. Bispedømmerådet kan bli et viktig strategisk organ for samhandling i trossamfunnet, både mellom prostiene i bispedømmet og mellom rettssubjektene.

Samtidig vil sammensetningen bety at bispedømmerådet blir sammensatt av to ulike grupper folkevalgte, valgt på ulikt grunnlag og ut fra ulike logikker. Arbeidsgruppe 3 pekte på at der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil Kirkemøtet i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert gjennom listevalg. I dette alternativet vil det i praksis bety at noen av bispedømmerådets medlemmer sannsynligvis vil være tilknyttet en liste med et partiprogram, mens andre ikke vil være det, valgt ut fra et annet grunnlag. Det vil også være noen som er valgt direkte av kirkemedlemmene, mens andre er valgt indirekte fra indirekte valgte prostifellesråd, dvs. valgt indirekte gjennom to ledd. Konsekvensene av dette bør utredes. Det bør sikres at bispedømmerådet får en balansert sammensetning av medlemmer fra både prostifellesrådene og Kirkemøtet.

En slik sammensetning vil innebære at bispedømmerådet blir større enn i dag. Dette vil ha konsekvenser for hvordan bispedømmerådet vil kunne fungere. Når de fleste tilsettingssakene forsvinner, kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere, f.eks. fire ganger per år. Løpende saker kan om nødvendig håndteres av et arbeidsutvalg i henhold til et delegasjonsreglement, hvor arbeidsutvalget f.eks. kan bestå av biskopen pluss en eller flere fra hver av de to gruppene som utgjør bispedømmerådet, med stiftsdirektør som saksforbereder. Et slikt alternativ vil kunne skape en god sammenheng fra sokn opp til bispedømmeråd. I tillegg vil Kirkemøtet fortsette å bestå av medlemmer forankret i bispedømmenivået.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant) (sammensetning 3). Siden medlemmene vil være valgt på

⁵⁸ Dagens kirkeordning § 25 fastsetter at «Bispedømmerådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

5.8.6 Oppsummering av bispedømmenivået

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres. Flertallet i utvalget foreslår at biskopens tilsynsansvar skilles fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges.

Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør også vurderes dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtmedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døveamenighetenes representant) (sammensetning 3). Utvalget ser behov for at noen sider ved dette alternativet må utredes videre.

5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT

Hovedinnretningen på denne utredningen handler om hvordan man kan organisere kirken lokalt, særlig med tanke på å få et felles arbeidsgiverorgan på prostinivå. Mandatet handler i mindre grad om å se på endringer i oppgavene til organer som representerer RDNK, eller samle oppgaver under nasjonal ledelse. Unntaket er endringer på bispedømmenivå som er beskrevet i forrige avsnitt.

Samtidig setter mandatet målformuleringer som «frigjøre ressurser til møter med folk lokalt», «legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget», «være enkelt og funksjonell», «inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig». I dette kan det ligge en forventning om at utvalget også skal se hen til hvilke oppgaver som må løses på nasjonalt nivå. Som påpekt i avsnitt 7.3.3. handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Slik utvalget forstår det handler dette om oppgaver som normalt omtales som administrative oppgaver. I dag løser Kirkerådets sekretariat noen slike oppgaver, som i hovedsak dekker RDNK sitt behov. Disse oppgavene kan grovt sett deles i tre grupper:

Styringsoppgaver

Som påpekt under 3.4 har norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven har blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. Selv om trossamfunnsloven regulerer Den norske kirke sin organisering og sentrale styringsmekanismer, foreligger ingen særskilte bestemmelser knyttet til krav om f.eks. risikostyring eller etterlevelse. Utvalget har drøftet om det bør foreslås en nærmere gjennomgang av slike styringsoppgaver for å få en nærmere forståelse av om, og i tilfelle hvilke styringsoppgaver som det kan være aktuelt å legge til et nasjonalt nivå.

Som en sentral samfunnsinstitusjon som i hovedsak finansieres av statlige og kommunale midler, og også i stor grad er avhengig av gaver og donasjoner fra det private, er det likevel avgjørende at trossamfunnet Den norske kirke fremstår som effektiv og transparent i forvaltningen av sitt samfunnsoppdrag og økonomistyring. KA gjør en stor jobb på vegne av hele kirken ved å tilby informasjon, standarder, rutiner og opplæring for bl.a. å sikre etterlevelse hos de

5 Nytt organ med nye relasjoner

kirkelige arbeidsgiverne. Det tilbys systematisk opplæring av verneombud (40 timer) i samarbeid med fagmiljøet på VID og Fagakademiet. Samtidig er bruken av disse løsningene i all hovedsak basert på frivillighet fra de lokale arbeidsgiverne. For å sikre god etterlevelse av lover, forskrifter mv, bør det vurderes om en sentral enhet i kirken bør ha ansvar for å legge til rette for at ulike krav som hviler på den enkelte kirkelige arbeidsgiver implementeres ensartet, og at etterlevelse ivaretas på tvers av trossamfunnet. Dette vil kunne omfatte utarbeidelse av interne retningslinjer som tilpasser eksterne lovkrav til Den norske kirkes virksomhet og organisasjon. Det er samtidig viktig å peke på at en slik eventuell nasjonal funksjon ikke vil frata den enkelte arbeidsgiver det ansvar som er pålagt dem gjennom lov og forskrift.

En oppgave for en nasjonal enhet kan eventuelt være å sikre jevnlig risikovurderinger av Den norske kirkes for å avdekke hvilke områder som det vil være særlig behov for å håndtere nasjonalt, eller der det må sendes ut retningslinjer mv. Det kan også vurderes om det skal etableres en nasjonal varslingskanal. Varslingskanaler for arbeidstakere er ansett som en viktig rettighet i arbeidsmiljøloven, og erfaring tilsier at slike saker er krevende å håndtere lokalt. Det samme kan gjelde systematisk opplæring av verneombud. Disse medlemmene mener på denne bakgrunn at utvalget bør peke på et videre utredningsbehov.

Stordriftsfordeler

Noen oppgaver bør vurderes å bli samlet for å sikre riktig kostnad og kvalitet til hele trossamfunnet. Det behøver ikke å bety at ansvaret for oppgaven flyttes i sin helhet, men at selve oppgaveløsningen samles. F.eks. kan man ha ett fakturamottak i hele trossamfunnet uten at ansvaret for budsjettering og budsjett disponering flyttes. Samling av oppgaveløsning behøver heller ikke å bety at de som arbeider med oppgaveløsning av likeartede oppgaver trenger å være samlokalisert. Det sentrale er at de som arbeider med likeartede oppgaver samles under felles ledelse som har ansvar for at oppgavene løses på en riktig og kostnadseffektiv måte. Oppgaveløsning innenfor fagområdene økonomi, lønn og arkiv i RNDK ble i 2019 slått sammen til en tjeneste som dekker både nasjonalt nivå og bispedømmenivå. Denne organisasjonsendringen har medført en årlig besparelse på anslagsvis 20 millioner kroner. Dette er midler som er blitt benyttet til økte tilskudd til diakoni i soknene. De ansatte som arbeider med disse administrative oppgavene har beholdt sine fysiske arbeidsplasser på det enkelte bispedømmekontor, men arbeider under felles ledelse av Kirkerådet.

Utvikling av kirkefag/kompetanseutvikling

Som det fremgår av avsnitt 5.8.4 vil det også fremover være behov for at bispedømmenivå driver kompetanseutvikling i bispedømmet. Digitale løsninger gir imidlertid i økende grad mulighet for å gi et opplæringstilbud til lokalt ansatte fra nasjonalt nivå. Det vil være behov for at Kirkerådets sekretariat også fremover kan bidra med støtte til gjennomføring av nasjonale, felles satsninger besluttet av Kirkemøtet og Kirkerådet. Det kan videre være behov for at det etableres en kompetansepool for bispedømmene som enten ligger nasjonalt eller at et bispedømmekontor gis et nasjonalt ansvar. I vurdering av en fremtidig organisering av oppgaver knyttet til kompetanseutvikling, vil det være sentralt å forhindre dublering av fagmiljøer i Kirkerådet og på bispedømmenivå.

Kirkemøtet har også etablert en ordning med en internrevisor som har som formål å sørge for effektivitet i ressursbruk og utførelse av pålagte oppgaver fra Kirkemøtet, ivareta uavhengighet og sikre robuste kontrollrutiner i organisasjonen RDNK, samt sikre god oppgavefordeling og medvirkning mellom regionale og nasjonale organer. Kontrollutvalget og internrevisjonen sitt ansvarsområde er i dag begrenset til hhv. Kirkerådets virksomhet og RDNK.

Det ligger ikke innenfor hovedutvalgets mandat å utrede en samling av oppgaver og ansvar som pekt på over. Utvalget har likevel pekt på et videre utredningsbehov under kapittel 13.

5.10 ANDRE TEMAER

5.10.1 Organisering av spesialprestetjeneste

I tillegg til stillingen som menighetsprest, er det en del ordinerte prester som i dag utøver prestetjeneste utenfor menighetene. Disse prestene utøver det som gjerne kalles spesialprestetjeneste. Disse spesialprestestillingene kan deles inn i to kategorier:

5 Nytt organ med nye relasjoner

1. Spesialprester som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet. Dette gjelder blant annet fengselsprester, sykehjemsprester (i Oslo), studentprester og enkelte andre spesialprestestillinger (f.eks. gateprest for unge, pilegrimsprest, spesialprest for inkluderende kirkeliv). Per 31. desember 2019 var det 77 spesialprester ansatt i det nasjonale rettssubjektet.
2. Spesialprester som er tilsatt av andre arbeidsgivere. Det gjelder blant annet sykehusprester, sykehjemsprester (andre steder enn i Oslo), feltprester, politiprest, sjømannsprester, enkelte studentprester, bymisjonsprester og organisasjonsprester.

Denne utredningen er avgrenset til å vurdere organisering av spesialprestetjeneste for de som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet, fordi det er disse prestestillingene som blir direkte berørt av endringer i den kirkelige organiseringen. Det betyr altså at utredningen ikke går inn på aktuelle spørsmål om tilsyn med sykehusprester o.l., men også disse prestene vil være underlagt biskopens tilsyn som i dag.

Det er særlig to typer spesialprestestillinger hvor det kan vurderes om man bør organisere prestetjenesten på annet vis i dag; fengselsprester og studentprester. Disse stillingene er i dag tilsatt av bispedømmerådet og organisert som en del av prestetjenesten med prostiet som tjenestested, men det er et spørsmål om dette bør være tjenester med en nasjonal overbygning, eller om det bør forbli lokalt organisert i det nye prostiet.

Fengselsprester og studentprester

Straffegjennomføringsloven § 23 slår fast at Kriminalomsorgen skal gi innsatte i fengsler mulighet til å utøve religion og livssyn. Det er utgangspunktet for at Den norske kirke har tilsatte fengselsprester, og Kirkemøtet har vedtatt en egen tjenesteordning for fengselsprester.⁵⁹ Før 2017 fulgte det med bevilgninger til fengselsprester når nye fengsler ble etablert, men fra 2017 er det opp til Den norske kirke selv å prioritere hvor mange fengselsprestestillinger en skal ha i fremtiden. Per 31. desember 2018 var det 23 fengselsprester i det nasjonale rettssubjektet.

Det er om lag 25 studentprester tilsatt i Den norske kirke. I tillegg er det noen utdanningsinstitusjoner som har egne studentprestestillinger (f.eks. MF vitenskapelig høyskole og Lovisenberg Diakonale Høyskole). I denne sammenheng er det studentprestene tilsatt i Den norske kirke som blir vurdert. Noen av stillingene er deltidsstillinger som kombineres med en jobb som menighetsprest, andre er heltidsstillinger som betjener campuser spredt rundt i hele bispedømmet.

Et argument for organisering på nasjonalt nivå er at fengselsprestene og spesialprestene har en arbeidshverdag som skiller seg fra ordinær menighetsprestetjeneste. Når stillingene er organisert individuelt, uten noen nærmere nasjonal overbygning, får denne typen prestetjeneste liten grad av muligheter til å se tjenesten i sammenheng. I praksis blir det derfor opp til fagutvalg innen Presteforeningen å koordinere fagutvikling m.m.⁶⁰

Ved å organisere spesialprestetjenesten på prostinivå, oppnår man fordeler som i dagens organisering, for eksempel at det ivaretar kontakt og felleskap mellom spesialprestene og menighetsprestene. Det er noe som kan bidra til en helhetlig forståelse av prestetjenesten og et bredere teologisk fagmiljø som kan berike prostifelleskapet. Det vil også kunne være enklere å organisere vikartjeneste ved sykdom, permisjon o.l. ved at det er et lokalt organ som har ansvar for dette. En slik ordning gir også en mulighet for en nærmere lederoppfølging av den enkelte spesialprest fra en leder som har kontor i relativ nærhet.

Hovedutvalget mener organisering av fengselsprester og studentprester bør vurderes nærmere i dialog med fagmiljøene, og trekker derfor ikke noen konklusjon på spørsmålet. Uavhengig av hvordan dette blir organisert, er det viktig å finne en enhetlig løsning for hvordan Den norske kirke følger opp disse fagmiljøene, som nasjonale fagmiljø.

⁵⁹ Tjenesteordning 11. april 2016 for fengselsprester.

⁶⁰ Presteforeningen har et fagutvalg for studentprester og et fagutvalg for prester i kriminalomsorgen.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Andre spesialprestestillinger ansatt av det nasjonale rettssubjektet

Enkelte spesialprestestillinger er spesielt opprettet for å ivareta noen grupper eller funksjoner, uten at det uten videre vil være aktuelt å komme med generelle løsninger for hvordan disse forholdene bør organiseres. I tilfeller hvor det eksisterer en eller to spesialprestestillinger av samme type i landet, må arbeidsgivertilknytning vurderes konkret i det enkelte tilfellet. For noen prestestillinger som har et ansvar for spesialprestetjeneste i hele bispedømmet, kan det være naturlig at stillingen organisatorisk plasseres på bispedømmenivå. Det kan for eksempel gjelde spesialprest for inkluderende kirkeliv, presten for sørsamer i Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) e.l.

For stillinger som har sitt virkeområde innenfor et prosti, vil det kunne anses som mer hensiktsmessig at stillingen plasseres organisatorisk på prosti. Eksempler på sistnevnte kan være gateprest for unge, prest for unge voksne e.l.

Hovedutvalget mener disse spesialprestestillingene må vurderes konkret fra tilfelle til tilfelle.

5.10.2 Døvemenighetene og døveprostiet

I tillegg til de geografiske soknene og prostiene, har Den norske kirke etablert to typer katedralmenigheter, døvemenighetene og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).⁶¹ Katedralmenigheter er menigheter som søker å tilby tjenester til en kategori av Den norske kirkes medlemmer. Kirkemøtet har fastsatt en særskilt forskrift om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten. Her heter det at den kirkelige betjening av døve er organisert i døvemenigheter, og døvemenighetene har et fellesorgan kalt døvekirkenes fellesråd. Døvekirkenes fellesråd samsvarer med døveprostiet. Kirkemøtet har åpnet for at Kirkerådet kan godkjenne forsøk med en annen organisering for døvemenighetene enn det som følger av den gjeldende ordningen, og Kirkerådet godkjente i juni 2020 en avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd om forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken.

Forsøket innebærer at døveprosten er daglig leder av Døvekirkenes fellesråd. Kirkeforvalter (tidligere kirkeverge) er nestleder og har delegert ansvar som sekretær og saksforbereder for Døvekirkenes fellesråd. Tilsvarende er sokneprestene daglig leder for døvemenighetene, med menighetsforvaltere som nestledere. Ifølge avtalen som regulerer forsøket, innebærer forsøket ikke virksomhetsoverdragelse eller formelt skifte av arbeidsgiver. Døveprosten ivaretar arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i døvemenighetene i tråd med arbeidsbeskrivelse vedtatt av Døvekirkenes fellesråd og godkjent av biskop, tjenesteordning for proster og delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd. Tilsetting av prester skjer i Oslo bispedømmeråd, mens for trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler er tilsettingsmyndigheten delegert i forsøksperioden fra bispedømmerådet til Døvekirkenes fellesråd.⁶² Forsøksperioden er for tre år fra iverksettelse, med mulighet for forlengelse. I vedtaket om godkjenning fra Kirkerådet ble det samtidig bestemt at det skal gjennomføres midtveiseevaluering og sluttevaluering av forsøket. I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot rollen som daglig leder, og det må også foretas en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter.

Forsøket i døvekirken har noen av de samme målsetningene som prosjektet for kirkelig organisering, med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Organiseringen av døvekirken har bygd på et prinsipp om at de alminnelige bestemmelsene i kirkeordningen bør gjelde for døvekirken så langt de passer. Det kan være naturlig å videreføre dette prinsippet i lys av det forslaget Kirkemøtet forventes å vedta om kirkelig organisering, samtidig som det vil være naturlig å ta hensyn til de erfaringer som gjøres i forsøksperioden.

Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten som bygger på de generelle ordninger for kirkelig organisering i tråd med forslaget fra hovedutvalget, med de tilpasninger som anses som nødvendige på bakgrunn av de erfaringer som blir høstet i forsøksperioden.

⁶¹ Den andre katedralmenigheten som finnes er etablert ved forskrift om ordning for Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).

⁶² Forskrift for ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten fastsetter at tilsetting av døveprost, prester og annet personell i rettssubjektet Den norske kirke som er knyttet til den kirkelige betjening av døve, foretas av Oslo bispedømmeråd. Dette har inkludert trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler.

6 KIRKELIG DEMOKRATI

6.1 INNLEDNING

Den norske kirkes organisasjon er demokratisk oppbygd med folkevalgte organer på soknenivå, fellesrådsnivå, bispedømmenivå og nasjonalt nivå. Det kirkelige demokratiet bygger på at kirkens ordnings- og styringsmandat er et felles ansvar for hele kirken, som har sin basis i det allmenne prestedømme og i den offentlige tjeneste med ord og sakrament. Kirkemøtet har i forlengelsen av dette uttalt at:

«Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått seg overdratt det kirkelige embete. Det er menighetens valg av sine ansvarlige ledere i rådsorganene, og kirkens kall og oppdrag til embetsbærerne, som uttrykker at hele kirken bærer ansvar for kirkestyret og kirkens ordninger» (sak KM 05/84).

Den norske kirkes selvforståelse som en demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke har kommet til uttrykk i trossamfunnsloven § 10, som slår fast at formålet med bestemmelsene i lovens kapittel 3 «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». ⁶³ Det er også lovfestet i trossamfunnsloven § 13 at «ethvert medlem i Den norske kirke som vil ha fylt 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg». De stemmeberettigede medlemmene i Den norske kirke har i dag mulighet til å velge både menighetsrådet og bispedømmerådet og Kirkemøtet, noe som innebærer at alle disse organene henter sin legitimitet fra det samme demokratiske grunnlaget. Det er også fastsatt at Kirkemøtet gir regler om «kirkelige organer og valg til disse organene» i trossamfunnsloven § 12 annet ledd.

Kapitlet om kirkelig demokrati er avgrenset til å handle om de sammensetning og valgordninger til menighetsrådet, Kirkemøtet og Kirkerådet, samt enkelte generelle demokratispørsmål, da dette i alminnelighet vil være uavhengig av hvilken modell for organisering av arbeidsgiveransvaret som blir valgt.

6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET

I mandatet slås det fast at den nye kirkelige organiseringen skal inneholde et godt samvirke mellom embete og råd. Hovedutvalget har derfor lagt til grunn at det såkalte «embete-og-råd»-prinsippet ligger fast. Arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har redegjort for forståelsen av «embete-og-råd»-prinsippet i hhv. avsnitt 3.2 i vedlegg 2 og avsnitt 3.3 i vedlegg 3. Med henvisning til en anbefaling fra Bispemøtet fra 2010, la arbeidsgruppe 3 til grunn at det er bedre å snakke om samvirkemodellen eller samvirkeprinsippet mellom den viglede tjeneste med ord og sakrament og valgte rådsmedlemmer, enn å referere til «embete-og-råd»-modellen. Dette ut fra at begrepet «embete», som kommer fra «det kirkelige embete» i Den augsburgske bekjennelse, skaper assosiasjoner i retning av makt og hierarki. ⁶⁴ I det følgende blir modellen derfor karakterisert som samvirkemodellen.

Arbeidsgruppe 2 viste til at utredningen *Kirkens embete og råd* (1988) inneholdt noen hovedideer som arbeidsgruppen mener vil være sentrale i utformingen av ny kirkelig organisering.

1. «Embete (prestetjenesten) og råd (de valgte organer) er et samvirke som ikke kan eller bør sees separat fra hverandre. Det må ikke forstås som en prinsipiell todelt ansvarslinje som har ansvar for hver sine områder, men at de sammen ivaretar et helhetlig ansvar for kirkens virksomhet.

⁶³ Kirkemøtet tok til orde for dette fortsatt burde lovfestes i sak KM 11/15 *Behovet for fremtidig lovgivning om Den norske kirke – Stortingets rolle i kirkestyret* og ga i sak KM 10/18 tilslutning til den konkrete utformingen av lovbestemmelsen i høringsuttalelsen sin til trossamfunnsloven.

⁶⁴ «Som en følge av at prestene i lang tid var kongelige embetsmenn, skaper ordet lett assosiasjoner i retning av makt og hierarki (...). Bispemøtet tilrå derfor at man i framtiden unnlater å omtale den konkrete stillingskategori «prest» med betegnelsen «embete» (...), fra Bispemøtets vedtak i sak BM 03/10.

6 Kirkelig demokrati

2. Rådene er, ettersom de også inneholder representasjon fra embete og det allmenne prestedømme, det beste uttrykk for kirkens styringsansvar. Denne styringen går ikke bare på forvaltningssaker, men omfatter også kirkens åndelige liv.
3. Embetet har en frihet i lære og sakramentsforvaltning som ikke er styrt av rådene. Rådene kan derimot uttale seg om embetsutførelsen.»⁶⁵

Kirkemøtet uttalte følgende om samvirkeprinsippet i sak KM 11/88:

«Kirkemøtet vil særlig understreke at fremveksten av rådene er et uttrykk for at mennesker som gjennom dåpen har blitt kirkemedlemmer, tar ansvar for sin kirke. [Dette] innebærer en sterk understrekning og oppvurdering av det ansvar lekfolket har og skal ha i kirkestyret og i kirkens virksomhet. Gjennom medansvar og representativ medvirkning blir de leke lemmer på Kristi legeme trukket inn i oppgavene med å bygge Guds menighet. Samtidig understreker Kirkemøtet at embetet er en nødvendig forutsetning for at forvaltning av Ord og sakrament kan føres videre som en offentlig tjeneste i kirken» (sak KM 11/88).

En uttalelse fra Bispemøtet fra 2016 oppsummerer samvirkeprinsippet slik:

«Kirkens oppgave er på denne måten et ansvar som er gitt, ikke bare til prestatjenesten, men til kirken som en helhet. Samtidig bygger samvirkemodellen på det prinsipp at presten i rådet ikke sitter der som ordinært medlem, men som representant for den, av Gud innsatte, særskilte tjeneste med Ord og sakrament. I rådsorganet er det derfor prestens oppgave å være tilstede som lærer, veileder og forkynner. Presten utøver gjennom dette et pastoralt lederansvar (lat. pastor, hyrde), og må ut fra denne tankegang ha en viss selvstendighet i forhold til rådsorganet.» (sak BM 08/16.)

Samvirkemodellen har således fått sitt uttrykk i den gjeldende kirkeordningen ved at soknepresten sitter som medlem i menighetsrådet, prosten eller en annen prest oppnevnt av biskopen sitter som medlem i kirkelig fellesråd, biskopen sitter som medlem i bispedømmerådet, biskopene sitter som medlemmer av Kirkemøtet og en biskop valgt av Bispemøtet (i praksis preses) sitter som medlem av Kirkerådet.

6.3 ANTALL DIREKTE VALG

Gjennomføring av flere direkte valg samtidig vil bidra til en kompleksitet for velgerne, ved at det er flere organer med ulik beslutningsmyndighet og ulike antall kandidater og/eller lister som velgeren må sette seg inn i hva mener. På bakgrunn av innspill i innspillsrundene, har arbeidsgruppe 3 anbefalt at det kun gjennomføres to direkte valg; til menighetsrådet og til Kirkemøtet.

Hovedutvalget er enig i denne vurderingen, se nedenfor.

6.4 MENIGHETSRAÅD

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet, med mindre noe annet er fastsatt i medhold av lov. Dette følger av trossamfunnsloven. Det ligger derfor fast at menighetsrådet skal bestå. Arbeidsgruppe 3 redegjorde for at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd. I 2019 hadde kun 27,8 prosent av soknene flere kandidater enn antallet som skulle velges som medlem og varamedlemmer, mot 49,3 prosent i 2015. Se nærmere i rapporten fra arbeidsgruppe 3 kapittel 4.

Hovedutvalget har merket seg at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd, men er i likhet med arbeidsgruppe 3 enig i at det neppe er valgordningen til menighetsrådet som er årsaken. Hovedutvalget går derfor inn for å videreføre sammensetningen og valgordningen til menighetsrådet.

⁶⁵ Vedlegg 2 side 55.

6 Kirkelig demokrati

6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Som Den norske kirkes øverste representative og besluttsende organ, er Kirkemøtet et særlig uttrykk for Den norske kirkes synodale dimensjon. Kirkemøtet har et ansvar for å treffe beslutninger som gjelder for hele trossamfunnet, noe som tilsier at Kirkemøtets sammensetning bør avspeile bredden i kirken.

Arbeidsgruppe 3 har foretatt en bred utredning av mulige måter Kirkemøtet kan sammensettes og velges på, som er inntatt i vedlegg 3 til hovedutvalgets rapport. Hovedutvalget viser til denne rapporten for en nærmere redegjørelse for ulike alternativer.

6.5.1 Vurdering av spørsmålet om direkte valg til Kirkemøtet

Det er førende for hovedutvalgets utredning at direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges ved utredningen av sammensetning og valgordninger til kirkelige organer, jf. utredningsmandatets punkt 6. Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at de folkevalgte medlemmene av Kirkemøtet (i dag kalt leke medlemmer) bør velges gjennom direkte valg med bispedømmene som valgkrets.

Arbeidsgruppe 3 har vist til at ulike kirkelige organer vil kunne velges ut fra ulike logikker. Der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil andre organer som Kirkemøtet etter arbeidsgruppens vurdering i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert. Ved et indirekte valg til Kirkemøtet, ville kirkemedlemmene i større grad måtte legge vekt på hva de enkelte kandidater til menighetsrådene mener i aktuelle kirkelige spørsmål, hvis de vil ha innflytelse på hvem som skal bli valgt inn i Kirkemøtet.

Valget av Kirkemøtet har en side til spørsmålet om hvordan en kan sikre en sammenhengende kirke. Det er en del som vil mene at en ordning med indirekte valg, gir en bedre sammenheng i den kirkelige strukturen. Arbeidsgruppe 3 viste til at de ikke nødvendigvis var enig i det. Det kan forstås ulikt hva en mener med sammenhengende kirke. I arbeidsgruppe 3 mente noen at en sammenhengende kirke kan ivaretas ved at det er sammenheng mellom organene menighetsråd og Kirkemøtet, altså ved at menighetsrådet også velger Kirkemøtet. Andre mente sammenhengen ivaretas ved at det er soknet ved deres stemmeberettigede medlemmer som velger både menighetsråd og Kirkemøtet, dvs. at det er de samme velgerne som står bak og gir de ulike organene i kirken sitt demokratiske mandat.

Arbeidsgruppe 3 viser til at det også vil være et selvstendig argument at når kirkemedlemmene først har fått stemmerett til valget av bispedømmeråd og Kirkemøtet, vil det kunne oppleves som en svekkelse av kirkemedlemmenes innflytelse og demokratiske rettigheter hvis de mister stemmeretten ved valg av Kirkemøtet igjen. Det kan forventes at det vil bli oppfattet av mange som en svekkelse av det kirkelige demokratiet.

Hovedutvalget mener at ordningen med at Kirkemøtet velges direkte av kirkemedlemmene må videreføres.

6.5.2 Valgkrets

To forskjellige valgkretser for Kirkemøtet har blitt vurdert av arbeidsgruppe 3; prostiet som valgkrets og bispedømmet som valgkrets.

Hvis alle prostier skal være representert i Kirkemøtet i dagens prostistruktur, ville det innebære at det er én representant fra hvert prosti, totalt 95 representanter. Størrelsen på prostiene med tanke på både medlemstall og areal ville i så fall medføre at medlemmenes innflytelse på valget av Kirkemøtet vil være forskjellig avhengig av hvilket prosti velgerne bor i. Siden det kun skal velges én representant fra hver krets, vil en slik ordning ikke kunne sikre en balansert representasjon av menn og kvinner, mindretallsrepresentasjon eller ungdomsrepresentasjon. Dette fordi valget av et mandat fra hver valgkrets vil måtte gjennomføres som et flertallsvalg, hvor den som har flest stemmer vil være valgt, uavhengig av hvor mange stemmer andre kandidater har («the winner takes it all»). En fordel med et slikt alternativ ville være at hvert prosti var representert i Kirkemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Med bispedømmet som valgkrets vil det derimot være mulig å gjennomføre valget som et direkte valg i flerpersonekretser, på samme måte som leke medlemmene velges i flerpersonekretser i dag. Ordningen med flerpersonekretser vil kunne legge til rette for en balansert representasjon av kvinner og menn og for at mindretall blir tilnærmet forholdsmessig representert i Kirkemøtet.

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

6.5.3 Betegnelsen folkevalgte medlemmer

Etter gjeldende ordning omtales de som ikke er valgbare som prest eller lek kirkelig tilsatt, som leke. Arbeidsgruppe 3 anbefaler at betegnelsen «leke» bør utgå å erstattes av begrepet folkevalgte medlemmer, for å understreke at disse medlemmene er valgt av kirkemedlemmene i folkekirken.

Hovedutvalget mener at medlemmene som velges bør omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet.

6.5.4 Sammensetning

I dag har Kirkemøtet 116 medlemmer, som består av 77 medlemmer valgt av kirkemedlemmene i bispedømmene, elleve valgte prester, elleve andre valgte kirkelig tilsatte, tolv biskoper, lederen av Samisk kirkeråd, tre andre samiske representanter og døvemenighetenes representant.

Prester og andre kirkelig tilsatte velges i dagens ordning to separate, særskilte valg. Disse gruppene har bidratt med viktig kompetanse inn i Kirkemøtet, for eksempel gjennom behandling av liturgisaker og saker om kirke og kultur. Den særskilte representasjonen har samtidig betydd en begrensning i antallet kirkelige tilsatte i Kirkemøtet. Arbeidsgruppe 3 vurderte det slik at ordningen med valg på leke kirkelig tilsatte ikke burde videreføres, men den var delt i spørsmålet om ordningen med valg av prester til Kirkemøtet burde videreføres. Hovedutvalget viser til arbeidsgruppe 3 sin rapport avsnitt 7.4.4 og 7.6.

Det er et prinsipp at alle kirkemedlemmer bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt inn i Kirkemøtet. Det er viktig at Kirkemøtet sikres god kompetanse i sin behandling av saker, men mener at et slikt argument ikke er tilstrekkelig til å videreføre en ordning med særskilte valg av prester og kirkelig tilsatte. Hovedutvalget går derfor inn for at den særskilte ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, bør avvikles. Det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbare. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør eller dennes stedfortreder, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Uavhengig av hva slags modell for arbeidsgiverorganisering, vil en slik avvikling innebærer at prester og andre kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer.⁶⁶ Samtidig vil enkelte kirkelig tilsatte være utelukket fra valgbarhet, slik som enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret.⁶⁷ Det nøyaktige omfanget av disse stillingene vil bli avklart i kirkevalgreglene.

Avviklingen av den særlige ordningen med valg av prester og kirkelig tilsatte vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Hovedutvalget legger avgjørende vekt på dette prinsippet. Det er viktig at ulike yrkesgrupper er representert i Kirkemøtet, men det er noe som vil måtte ivaretas gjennom nominasjonsprosessene. Det blir også opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet. Nærmere regler eller retningslinjer som legger til rette for geografisk representasjon, kjønnsrepresentasjon, ungdomsrepresentasjon og eventuelt også kompetanse er noe som vil kunne vurderes nærmere ved Kirkemøtets fastsettelse av nye kirkevalgregler.

⁶⁶ Dette gjelder også i modeller hvor Kirkemøtet blir øverste arbeidsgivermyndighet for prestatjenesten eller alle ansatte.

⁶⁷ Dette kan være en videreføring av dagens regler, hvor tilsatte i Kirkerådet og tilsatte ved bispedømmekontoret i en stilling på minst 15 timer i uken, er utelukket fra valgbarhet til bispedømmeråd og Kirkemøtet, jf. bl.a. kirkevalgreglene § 3-2.

6 Kirkelig demokrati

Biskopene forblir medlemmer av Kirkemøtet i tråd med samvirkeprinsippet mellom embete og råd, hvor biskopene representerer embetet.

Dette vil innebære en forenkling av valget, ved at antallet valg ved kirkevalget vil bli redusert med 22 (et valg på prest og et valg på lek kirkelig tilsatt i 11 bispedømmer utgjør 22 enkeltvalg).

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles. Det betyr at prester og leke kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og eventuelt enkelte stillinger ved bispedømmekontoret. Omfanget av dette avklares i kirkevalgreglene.

6.5.5 Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets

Etter gjeldende ordning er det i utgangspunktet like mange medlemmer i Kirkemøtet fra hvert bispedømme.⁶⁸ Etter gjeldende ordning er det 25 991 medlemmer som står bak hvert folkevalgte mandat i Nord-Hålogaland bispedømme, mot 66 674 medlemmer per mandat i Borg bispedømme.

Tabell 6.1. Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets og per mandat

Bispedømme	Antall medlemmer (2020)	Antall medlemmer per mandat (2020)
Oslo bispedømme	438 064	62 581
Borg bispedømme	466 716	66 674
Hamar bispedømme	297 688	42 527
Tunsberg bispedømme	331 011	47 287
Agder og Telemark bispedømme	316 283	45 183
Stavanger bispedømme	323 127	46 161
Bjergvin bispedømme	457 629	65 376
Møre bispedømme	203 822	29 117
Nidaros bispedømme	345 110	49 301
Sør-Hålogaland bispedømme	186 666	26 667
Nord-Hålogaland bispedømme	181 940	25 991
Totalt	3 548 056	46 079

Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at antallet mandater fra hvert bispedømme bør være differensiert ut fra medlemstallet i de enkelte bispedømmer. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt.

Hovedutvalget viser til de ulike alternativene arbeidsgruppe 3 har utredet i sin rapport del 7.4.3.1.1. Av disse alternativene anbefalte arbeidsgruppe 3 en modifisert versjon av Valglovutvalgets forslag til mandatfordeling ved stortingsvalg. Den modifiserte versjonen innebærer at hver valgkrets i utgangspunktet får ett mandat hver, og de resterende mandatene fordeles med St Lagués metode på grunnlag av medlemstallet, men ingen får mindre enn seks mandater. I forslagene som arbeidsgruppe 3 har utredet, vil det fortsatt være noe overrepresentasjon fra mindre folkerike bispedømmer, men det vil ikke lenger være slik at en stemme i Nord-Hålogaland bispedømme vil kunne veie mer enn dobbelt så mye som en stemme i Borg bispedømme. Hvis det er et ulikt antall medlemmer i Kirkemøtet fra de ulike valgkretsene, vil det ha overslag til bispedømmerådets sammensetning, hvis bispedømmerådet dels sammensettes av representanter fra prostifellesrådene og dels av medlemmene av Kirkemøtet fra bispedømmet. Se avsnitt 5.8.5. Hvis alternativet med et minimumsantall på seks folkevalgte mandater i Kirkemøtet velges, vil det minste bispedømmet bestå av seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet pluss biskopen, dvs. sju kirkemøtmedlemmer. I

⁶⁸ Unntaket er de tre nordligste bispedømmene og Oslo bispedømme, som i tillegg har en ekstra representant fra hhv. samisk kirkelig og døvemenighetene. Fra Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Nord-Hålogaland bispedømme vil det i et slikt alternativ bety at bispedømmerådet består av åtte prostifellesrådsrepresentanter, seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet, nordsamisk representant og biskopen.⁶⁹ Det vil med andre ord kunne medføre at det blir et flertall av indirekte valgte prostifellesrådsmedlemmer enn direkte valgte kirkemøtemedlemmer i bispedømmerådet, hvis man holder biskopen utenom.

Arbeidsgruppe 3 anbefalte at et av mandatene som tildeles valgkretsen ut fra medlemstallet i de tre nordligste bispedømmene og i Oslo, går til hhv. de tre samiske representantene og døvemenighetenes representant. På den annen side kan ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv og døvemenighetene karakteriseres som et nasjonalt ansvar, som ikke bør gå ut over fordelingen av mandater mellom bispedømmene. Det tilsier etter hovedutvalgets vurdering at de samiske representantene og døvemenighetenes representant bør komme i tillegg.

Utvalgsmedlemmene Eide, Enstad, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

6.5.6 Valgordning

Valget av Kirkemøtet gjennomføres i dag som flertalls- eller forholdsvalg. Hvis det er flere lister, gjennomføres valget som forholdsvalg (listevalg). Ved de siste kirkevalgene har det vært flere nomineringsgrupper som har stilt liste. Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

6.6 KIRKERÅDET

Arbeidsgruppe 3 har uttegnet ulike alternative sammensetninger av Kirkerådet som korresponderer med ulike forslag om Kirkemøtets sammensetning. I lys av at hovedutvalget har gått inn for en sammensetning av Kirkemøtet bestående av folkevalgte og biskoper, må Kirkerådets sammensetning endres. Sammensetningen bør sikre at antallet medlemmer er et oddetall, for å unngå at lederens stemme gjennomgående blir avgjørende ved stemmelikhet.

Valget til Kirkerådet har så langt blitt gjennomført som flertallsvalg hvor en rekke kriterier må oppfylles. Det har vært krav om en representant fra hvert bispedømme, elleve leke medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent blant de foreslåtte kandidatene på valglisten, og minst 20 prosent unge under 30 år. Hvis det er ulike nomineringsgrupper ved valget til Kirkemøtet, kan det være hensiktsmessig å innføre en ordning med forholdsmessig representasjon. Dette kan gjennomføres via avtalevalg eller forholdsvalg. Arbeidsgruppe 3 har i sin rapport avsnitt 8.5.4 vist hvordan det kan være komplisert å få til valg med forholdsvalg, hvis kravet om representasjon fra hvert bispedømme videreføres. De foretrukne kandidatene fra de ulike listene vil kunne komme fra samme bispedømme, men med bare ett medlem fra hvert bispedømme, vil det bare være en av listene som vil kunne bli representert. Samtidig er det et viktig prinsipp at Kirkerådet representerer alle bispedømmene i den landsdekkende folkekirken. Ved å beholde antallet medlemmer som det er i dag, vil det være fem flere medlemmer enn det er bispedømmer. Det vil kunne redusere kompleksiteten ved å gjennomføre forholdstallsvalg noe.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer, som i dag. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller

⁶⁹ Eksempelet tar utgangspunkt i dagens prostistruktur med åtte prostier i Nord-Hålogaland bispedømme.

6 Kirkelig demokrati

flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, bør det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke har hatt en satsning på ungdomsdemokratiet i Den norske kirke siden Kirkemøtet i 1993 behandlet en sak med overskriften *Ung i kirken*.⁷⁰ Dels har det vært en satsning på unges deltakelse i det ordinære kirkelige demokratiet, og dels har det vært en satsning på unges deltakelse i den kirkelige ungdomsstrukturen.

Kirkemøtet vedtok i 1993 en målsetning om at unge under 30 år skulle bli representert med minst 20 prosent i kirkelige rådsorganer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.⁷¹ Ved kirkevalget i 2015 var det en andel på 5,8 prosent valgte medlemmer til menighetsråd som var under 30 år, mot 4,9 prosent i 2019. Ved kirkevalget i 2015 var 20 prosent av medlemmene i bispedømmeråd og Kirkemøtet under 30 år, mot 12,1 prosent i 2019. Om man kun regner med andelen av de innvalgte leke medlemmene, var det 28,6 prosent innvalgte leke medlemmer under 30 år i 2015, mot 18,2 % i 2019.

Over tid har det etablert seg ungdomsting og ungdomsråd i hvert bispedømme, og et Ungdommens kirkemøte og Den norske kirkes ungdomsutvalg på nasjonalt nivå i Den norske kirke. Fra 1. januar 2021 har denne ungdomsstrukturen sin forankring i kirkeordningen § 36 og regler 10. oktober 2020 for ungdomsdemokrati i Den norske kirke. Reglene som ble vedtatt 10. oktober 2020 tydeliggjør de demokratiske ungdomsorganene som formelle kirkelige organer i kirkeordningens forstand og styrker den demokratiske legitimiteten ved at det er menighetsrådene som oppnevner representantene til ungdomstingene. Dette bidrar til å styrke den kirkelige ungdomsstrukturens plass i Den norske kirke.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner tilknyttet Den norske kirke driver mye av ungdomsarbeidet i Den norske kirke. Deres rolle er anerkjent ved at også disse organisasjonene er representert med fulle rettigheter i det kirkelige ungdomsdemokratiet på ungdomsting og Ungdommens kirkemøte.

Det kirkelige ungdomsdemokratiet gir unge i alderen 15–30 år mulighet til å medvirke i aktuelle saker regionalt, nasjonalt og internasjonalt i Den norske kirke. I tillegg til å gi deltakerne i ungdomsdemokratiet demokratisk innflytelse i Den norske kirke, fungerer ungdomsdemokratiet som en opplærings- og rekrutteringsarena til det ordinære kirkelige demokratiet.

Når det gjelder antall innvalgte medlemmer under 30 år i kirkelige organer på ulike nivåer, er tallet fortsatt langt unna målsetningen. På nasjonalt nivå var det lettere å oppnå ungdomsrepresentasjon så lenge det kun var én liste. Selv om det er krav om minst 20 prosent unge under 30 år på alle lister, er det mindre sjanse for at unge blir valgt. Arbeidsgruppe 3 drøftet muligheten for å fastsette en egen kvote for unge, men det vil kunne medføre at noen blir valgt som har få personstemmer sammenlignet med andre kandidater, slik at valgordningen legger begrensninger i velgernes mulighet til å velge kandidater. Andre vurderte forslag var et krav om at minst en av de tre øverste kandidatene på listeforslaget må være under 30 år, eller at en av de to kandidatene som får stemmetillegg, må være under 30 år.

På nasjonalt nivå kan dette kompenseres noe ved forslaget fra Ungdommens kirkemøte om at Ungdommens kirkemøte kan velge lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg eller en annen representant som medlem av Kirkemøtet med alle rettigheter (se avsnitt 6.5.4).

⁷⁰ Sak KM 11/93.

⁷¹ Sak KM 11/93.

6 Kirkelig demokrati

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

6.8 OMBUDSPLIKT

De som er stemmeberettigede medlemmer av Den norske kirke har over lang tid hatt en såkalt ombudsplikt. Ombudsplikten kan sies å ha tre sider; 1) en plikt til å stille til valg dersom en blir ført opp på en valgliste, 2) en rett og en plikt til å ta imot vervet hvis en blir valgt og 3) en rett og plikt til å fungere i vervet ut den perioden de er valgt for. Den som blir valgt til et slikt verv, omtale som et kirkelig ombud. Ordningen med ombudsplikt var et prinsipp som ble overført fra offentlige valg til kirkelige valg gjennom den tidligere lovgivningen fastsatt av Stortinget.⁷²

Arbeidsgruppe 3 har pekt på at ombudsplikten i Den norske kirke, i likhet med ombudsplikten ved offentlige valg, har vært sett på som et uttrykk for et viktig prinsipp som også gjelder for Den norske kirke. Det at alle kirkens medlemmer har et ansvar for kirkens felleskap er et viktig prinsipp i det kirkelige demokrati, og ombudsplikten kan være med på å motvirke problemer med rekruttering til kirkelige organer. Ombudsplikten ble fra 1. januar 2021 myknet opp, ved at den ble endret for å harmonisere med endringer i ombudsplikten til kommunestyret. Mens det tidligere kun var etter noen nærmere fastsatte vilkår det var mulig å få innvilget fritak fra ombudsplikten,⁷³ har nå den som avgir skriftlig erklæring om at vedkommende ikke ønsker å stille til valg på den aktuelle valglisten, rett til å kreve seg fritatt dersom erklæringen settes frem innen den frist menighetsrådet/bispedømmerrådet setter.⁷⁴ På grunn av at det etter den nye trossamfunnsloven ikke videreføres en lovbestemt rett til permisjon fra arbeid for å ivareta møteplikten, ble det i forarbeidene til kirkeordningen lagt til grunn at «forståelsen av hva som ligger i gyldig forfall må utvides til også å omfatte forfall på grunn av arbeidsplikt. Det innebærer også at det vil pålegge de kirkelige organene et særskilt ansvar for å fastsette datoer og tidspunkter som gjør det mulig å få gjennomført beslutningsdyktige møter».⁷⁵

Arbeidsgruppe 3 drøftet to alternativer; 1) en videreføring av dagens ordning eller 2) en revidering av ombudsplikten, slik at det kreves samtykke til valg. I sistnevnte alternativ vil en konsekvens av ordningen være at hvis en kandidat først har sagt ja til å bli valgt, vil vedkommende ha plikt til å motta vervet hvis hun eller han blir valgt, og plikt til å delta i organets møter med mindre det foreligger gyldig forfall. Forskjellen ligger altså i ombudspliktens første dimensjon; om det skal være plikt til å stille til valg eller ikke. Arbeidsgruppen viste til at selv om det i utgangspunktet er en streng ombudsplikt som ligger til grunn i den gjeldende ordningen, er praksisen i alminnelighet den at de som stiller valgliste sørger for å få kandidatenes samtykke før de setter opp valglisten, og det er i praksis relativt lett å få innvilget fritak. Den konkluderte derfor med at den ikke så grunnlag til å endre ordningen med ombudsplikt.

Hovedutvalget deler vurderingen av at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

⁷² Arbeidsgruppe 3 redegjør i sin rapport for det rettslige grunnlaget for at Den norske kirke kan videreføre ombudsplikt etter den nye trossamfunnsloven, se side 91.

⁷³ Etter kirkeloven § 4 annet ledd het det at «Rett til å kreve seg fritatt for valg til menighetsråd har den som har fylt 65 år før valgperioden tar til, den som har gjort tjeneste som medlem av menighetsrådet de siste fire år og den som påberoper seg hindring som menighetsrådet godkjenner.»

⁷⁴ Plikten til å ta imot valg gjelder både for menighetsrådet og bispedømmerrådet og dermed Kirkemøtet, jf. kirkeordningen § 9 tredje og fjerde ledd, jf. § 24 tredje ledd.

⁷⁵ Kirkerådets saksorientering i sak KM 06/19 side 73.

6 Kirkelig demokrati

6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE

Siden trossamfunnsloven ikke viderefører den lovbestemte retten kirkelige folkevalgte har hatt til å få fri fra arbeid, er det viktig å legge til rette for at et mangfold av kirkens medlemmer kan få reell mulighet til å delta på møter i kirkens demokratiske organer.

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går kommer i konflikt med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET

Et arbeidsforhold forutsetter at det eksisterer en virksomhet som trenger arbeidsinnsats for å løse oppgaver. Uten en virksomhet bortfaller behovet for arbeidskraft. Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 3.2.1 i sin rapport, henger derfor arbeidsgiveransvar og oppgaver tett sammen. Utredningen har så langt omhandlet hvilke oppgaver og hvilket ansvar som bør ligge på de ulike nivåene i kirken. I dette kapitlet skal det ses på spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvar og det juridiske grunnlaget for at et prostifellesråd kan ivareta arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte, både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene i prostiet.

Av hovedutvalgets mandat fremgår det at Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken. Det alminnelige utgangspunkt er at arbeidsgiver er den som arbeidstakeren har sitt formelle ansettelsesforhold hos, og at det er arbeidsgiver selv som utøver alle arbeidsgiverfunksjonene. Arbeidsgiverfunksjoner er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være ledelse, kontroll, retten til ansettelser og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø. Videre kan det være plikter overfor offentlige myndigheter, slik som plikt til å foreta skattetrekk, betaling av arbeidsgiveravgift mv. En samling av arbeidsgiverfunksjonene plasseres på en entydig måte arbeidsgiverrollen for de ansatte. Mandatets formulering om at organet må kunne «utøve arbeidsgiverfunksjoner», kan imidlertid forstås slik at Kirkerådet forventer at utvalget ikke bare skal utrede løsninger der det nye fellesorganet skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner selv, men også løsninger som deler arbeidsgiverfunksjoner mellom ulike arbeidsgivere. Det vises i denne sammenheng også til mandatets premiss om at utredningen skal konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Før ulike løsninger for organisering av arbeidsgiverrollen presenteres, vil det kort redegjøres for dagens arbeidsgiverorganisering i kirken og noen rettslige forutsetninger for å kunne være arbeidsgiver.

7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 3 redegjort nærmere for hva som i dag er soknets oppgaver og ansvar og hva som er nasjonalkirkens oppgaver på lokalt nivå i dagens kirkelige organisering. Videre har de i avsnitt 3.3 redegjort for dagens organisering av arbeidsgiveransvar i Den norske kirke. Her fremkommer det at dagens organisering innebærer at soknet har to organer med hver sine oppgaver, menighetsråd og kirkelig fellesråd. Menighetsrådets ansvarsområder er kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakonale tjenester, samt menighetsbyggende virksomhet og gudstjenesteliv i soknet. Fellesrådene ivaretar på sin side de administrative og økonomiske oppgavene på vegne av soknene i kommunen, herunder utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for soknets medarbeidere.

Arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke er formelt forankret i RDNK der Kirkemøtet er øverste organ. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestatjenesten er i all hovedsak delegert til bispedømmerådene, biskopene og prostene.

Særegent for kirken er derved at den har to arbeidsgiverlinjer for arbeidstakere som arbeider side om side i å løse kirkens oppdrag lokalt, og at man for soknet delvis har skilt mellom ansvar for å løse oppgaver og arbeidsgiverrollen ved at det i utgangspunktet kun er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvar.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

7.3 RETTSLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.3.1 Generelt om de rettslige rammene

Den nye trossamfunnsloven legger noen rammer for organisering av Den norske kirke, men lar det i stor utstrekning være opp til Kirkemøtet hvordan kirken nærmere skal organisere sin virksomhet, jf. lovens § 12 andre ledd.

«Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene.»

I tillegg må den organiseringen Kirkemøtet vedtar med hjemmel i trossamfunnsloven være i tråd med alminnelige arbeidsrettslige regler og prinsipper.

7.3.2 Krav i den alminnelige arbeidsretten

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 4 i sin rapport gitt en utførlig gjennomgang av arbeidsrettslige grunnprinsipper.

Kravet om at arbeidsgiver skal være et rettssubjekt

Utgangspunktet i norsk rett er at den formelle arbeidsgiveren må være et selvstendig rettssubjekt, se avsnitt 4.3.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Dette er således en alminnelig arbeidsrettslig forutsetning for utøvelsen av Kirkemøtets organiseringskompetanse. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt har sammenheng med at rettsreglene gjelder for subjekter som det kan rettes krav mot, og som selv kan ha krav. Rettssubjekter har rettsevne, dvs. de kan ha rettigheter og plikter, og de har rettslig handleevne, dvs. de kan etablere rettigheter og plikter, f.eks. inngå arbeidsavtale. Rettssubjekter kan også være part i saker for domstolene, f.eks. arbeidsrettssaker. I sum kan dette kalles rettssubjektivitet. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt gir derved også uttrykk for at arbeidsgivere må ha en autonomi for å kunne ivareta sin rolle som arbeidsgiver. En arbeidsgiver må for eksempel kunne inngå en bindende arbeidsavtale. Rettssubjekters autonomi kan i praksis variere ut fra juridiske og økonomiske rammebetingelser for virksomheten. Et soken kan for eksempel ikke løses fra Den norske kirke, jf. trossamfunnsloven § 11 første ledd. Kirkeordningen § 18 første ledd bestemmer at det bare kan tas opp lån på soknets vegne når det er godkjent av bispedømmerådet. En virksomhets autonomi vil også reelt sett begrenses av betingelser stilt i tilknytning til pengeoverføringer eller lån.

I trossamfunnsloven § 11 fremgår det at både soknet og RDNK er egne rettssubjekter. Rettssubjekter som er juridiske personer, må ha noen til å representere seg, normalt en type organ. Eksempler på slike organer er styrer i aksjeselskaper og kommunestyre i kommunene. Det følger av trossamfunnsloven at Kirkemøtet opptrer på vegne av RDNK, og menighetsrådet opptrer på vegne av soknet, når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov.

Det er heller ikke uvanlig at rettssubjekter med en omfattende virksomhet har flere representative organer med definert ansvar og myndighet. Dette gjelder f.eks. staten som har bl.a. Kongen i statsråd, departementer, direktorater, tilsyn osv. Felles for disse organene er at de henter sin rettslige handleevne fra det samme rettssubjektet, staten. I kirken har RDNK flere representative organer der man i tillegg til Kirkemøtet har Kirkerådet og bispedømmerådene som representative organer. I trossamfunnslovens forarbeider er det tydeliggjort at et fellesorgan opprettet av Kirkemøtet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for flere sokn. Særegent ved denne konstruksjonen er at fellesorganet er organ for flere rettssubjekter, mens den alminnelige løsningen er at ett rettssubjekt har flere organer.

Forutsetningen om tilstrekkelig økonomisk grunnlag for virksomheten

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsavtalen, er at arbeidsgiver har et tilstrekkelig økonomisk grunnlag for sin virksomhet. Utvalget har i avsnitt 4.1.5 pekt på regelverket for den offentlige finansieringen av kirken. Trossamfunnsloven § 14 første ledd angir statens plikt til å gi tilskudd til prestatetjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt. Her fremgår det også at staten kan gi tilskudd til andre kirkelig formål. Kommunenes plikt til å finansiere kirkens virksomhet lokalt fremgår av § 14 andre ledd. Her fremgår det også hva tilskuddet skal benyttes til. En ny arbeidsgiverorganisering må sikre at bevilgede midler fra både stat og kommune fordeles og anvendes i tråd med lovens forutsetninger for tilskudd og at krav og forventninger stilt i forbindelse med tilskuddene følges opp. En forutsetning for enhver løsning for at et organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

er at det sikres tilført både midler som staten bevilger til prestatjenesten og midler som kommunen bevilger til soknet.

Virksomhetsområdets betydning for partenes rettigheter og plikter

Et spørsmål som må vurderes når man ser på ulike former for arbeidsgiverorganisering er virksomhetsbegrepets betydning for arbeidsforholdet. En arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand utøver sine rettigheter og plikter innenfor rammen av en virksomhet, og arbeidstakerne har visse rettigheter og plikter knyttet til denne virksomheten. Hva som defineres som arbeidsgivers virksomhet vil f.eks. ha betydning ved spørsmål om nedbemanning og omplassering, fortrinnsrett ved oppsigelse, oppsigelsesfrister og varsling. Arbeidsgruppe 1 peker under avsnitt 4.5 på at det arbeidsrettslige virksomhetsbegrepet normalt følger rettssubjektet som er arbeidsgiver, men som det følgende vil vise, er det ikke alltid slik. Ved vurdering av en ny kirkelig organisering må man derfor vurdere hvordan organisering av virksomheten vil påvirke arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven.

Nedenfor i dette kapitlet vil det presenteres ulike løsninger for å «utstyre» prostifellesrådet med tilstrekkelig rettssubjektivitet. Videre vil det presenteres hvordan forutsetningen om at arbeidsgiver skal ha et tilstrekkelig økonomisk grunnlag kan oppfylles i de ulike løsningene for arbeidsgiverorganisering. Spørsmål om virksomhetsområdet i ulike løsningsvalg for arbeidsgiverorganisering, vil omtales i avsnitt 7.4 nedenfor.

7.3.3 Arbeidsgiverorganiseringen må skje innenfor rammen av trossamfunnsloven

Lovgivningen om Den norske kirke er redusert i omfang, og en følge av det er at Kirkemøtet har fått utvidet myndighet. Kirkemøtets myndighet har flere grunnlag. Kirkemøtet er både Den norske kirkes øverste representative organ og utøver myndighet over det sentrale rettssubjektet «Den norske kirke» når ikke annet er bestemt i lov. Den organiseringskompetanse som er tillagt Kirkemøtet i trossamfunnsloven § 12 andre ledd må forstås som en kompetanse som Kirkemøtet har fått som øverste representative organ for trossamfunnet.

Organiseringskompetansen er etter sin ordlyd vid, og det fremgår av forarbeidene til loven at det har vært lovgivers intensjon å gi Kirkemøtet en slik vid myndighet.

Arbeidsgruppe 1 påpeker at lovgiver i stor grad har overlatt til Kirkemøtet å regulere de interne myndighetsforholdene i trossamfunnet. Det er presisert at Den norske kirke på et selvstendig grunnlag skal kunne etablere sin organisasjon. Når det gjelder adgangen til å etablere et prostifellesråd, fremgår det eksplisitt av trossamfunnsloven § 11 siste ledd at Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om oppgavefordeling mellom soknets organer. I Prop. 130 L (2018–2019) s. 261 heter det bl.a.:

«Fjerde ledd tydeliggjør at Kirkemøtet kan fastsette at et organ skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om organisering av soknets organer og oppgavefordeling mellom dem. Denne myndigheten følger i og for seg allerede av § 12 andre ledd, men er likevel presisert her. Et slikt fellesorgan kan ivareta oppgaver for sokn innenfor samme kommune eller for sokn i flere kommuner, og organet kan blant annet ivareta økonomiske og administrative oppgaver og utøve arbeidsgivermyndighet på vegne av ett eller flere sokn. Hjemmelen åpner for eksempel for at Kirkemøtet viderefører den tidligere ordningen med et kirkelig fellesråd som opptre på vegne av flere sokn, og som har de samme oppgavene som etter tidligere lovgivning.»

I forarbeidene til trossamfunnsloven fremgår det at: «Kirkemøtet, som Den norske kirkes øverste representative organ, må få mer myndighet og «overta» myndighet som statens organer tidligere har utøvd».⁷⁶ Det fremgår videre at «Departementet ser det ikke som aktuelt å fremme forslag om at lovgivningen skal regulere interne maktforhold i

⁷⁶ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

trossamfunnet Den norske kirke. Slike utfordringer må nå og i fremtiden løses gjennom prosesser i kirkens egne valgte organer. Kirkemøtets myndighet er tatt inn i lovforslaget § 12.»⁷⁷

Hvor langt Kirkemøtets organiseringskompetanse strekker seg i relasjon til soknet, er et sentralt spørsmål. På side 261 i proposisjonen heter det videre:

«Enkelte bestemmelser i loven legger i tillegg eksplisitt myndighet til Kirkemøtet til å vedta regler som griper inn i soknets myndighet, dvs. soknets private autonomi. Bestemmelsen i § 11 fjerde ledd presiserer at Kirkemøtet også kan etablere fellesorganer for flere sokn som utøver myndighet på vegne av ett eller flere sokn. Loven legger også konkret myndighet til Kirkemøtet i §§ 12, 15 og 17. Disse bestemmelsene skal ikke tolkes uttømmende. Kirkemøtet vil i kirkeordningen kunne gi regler som også på andre områder griper inn i soknenes myndighet. For eksempel kan Kirkemøtet, som tidligere, fastsette tjenesteordninger for vigslende stillinger som skal ha soknet som arbeidsgiver.»

Trossamfunnsloven inneholder få oppgaver som eksplisitt er lagt til soknet. Departementet har ikke sett noe rettslig behov for å beskrive soknets oppgaver i lov, blant annet fordi slik regulering ville begrense sentralkirkelige organers mulighet til å påvirke menighetene i deres arbeid.⁷⁸ Også dette innebærer at Kirkemøtets organiseringskompetanse må forstås som en vid kompetanse, i relasjon til soknet. Dette fremgår dessuten ved å lese § 12 andre og tredje ledd i sammenheng. På den ene siden begrenser tredje ledd Kirkemøtets myndighet i enkeltsaker⁷⁹, men på den andres siden forutsetter bestemmelsen at Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som griper inn i soknets private autonomi.

Det finnes imidlertid noen viktige unntak. Trossamfunnsloven slår fast at soknet eier kirkebyggene, og at soknet skal gi budsjettforslag til kommunen. Videre fremkommer det av gravplassloven at soknet er gravplassseier, og at lokal gravplassmyndighet er det organet som etter Kirkemøtets beslutning opptrer på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser. Soknets organer skal også forvalte soknet eller soknenes økonomi forsvarlig, herunder vedta økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning.⁸⁰ Som et eget rettssubjekt vil soknet ha en privat autonomi, noe som bl.a. innebærer at rettssubjektet har en kompetanse til å disponere over egne ressurser gjennom eierrådighet og rett til å binde seg ved avtale.

Kirkemøtets organiseringskompetanse må dessuten forstås i sammenheng med Kirkemøtets øvrige myndighetsgrunnlag. Loven har noen konkrete bestemmelser om Kirkemøtets myndighet, for eksempel til å gi regler om kirkebygg eller kirkevalg. Proposisjonen gir også andre eksempler på saksområder der Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som binder soknets organer, for eksempel saksbehandlingsregler.⁸¹ Samtidig forutsetter proposisjonen at disse eksemplene ikke skal tolkes uttømmende.⁸² Videre er det Kirkemøtet som ivaretar Den norske kirkes øverste i myndighet som trossamfunn for eksempel i liturgisaker og andre læresaker. Kirkemøtet har myndighet til å gi ulike typer bestemmelser om organisering, også arbeidsgiverorganisering, i trossamfunnet.

Som vist her handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Kirkemøtet kan imidlertid ikke treffe vedtak eller gi instruksjoner i enkeltsaker som det ligger til organer for soknet å avgjøre. Det må antas at Kirkemøtet heller ikke kan fatte vedtak eller gi instruksjoner som fratår soknet enhver oppgave og ansvar, uten å komme i konflikt med premisset om soknet som selvstendig rettssubjekt. Men innenfor disse begrensningene mener hovedutvalget at Kirkemøtet gjennom organiseringskompetanse det er gitt i loven kan beslutte at oppgaver som i lov ikke er lagt til soknets organer, kan

⁷⁷ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁸ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁹ Prop. 130 L (2018–2019) side 262.

⁸⁰ Forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke

⁸¹ Prop. 130 L (2018–2019) side. 231.

⁸² Prop. 130 L (2018–2019) side. 261.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

løses av et organ som ikke er soknets eget. Dette kan f.eks. gjelde styringsoppgaver og samling av oppgaveløsning under nasjonal ledelse som pekt på i avsnitt 5.9, men det kan også gjelde oppgaver som i dag løses nasjonalt, men som i en fremtidig kirkelig organisering bør løses av soknene. Ved beslutninger som innebærer mer vidtrekkende endringer i oppgavefordelingen, bør det normale være at den som pålegges å utføre oppgaven, kompenseres for kostnader forbundet med dette. Utvalget vil videre peke på at rettslig bindende beslutninger ikke alltid verken er nødvendig eller hensiktsmessig for å få til ønsket endring. Det bør derfor gjøres konkrete vurderinger i hver enkelt sak om beslutninger bør tas av soknets organer, om Kirkemøtet bør fatte retningsgivende beslutninger eller om Kirkemøtet bør fatte vedtak som binder soknene.

Det at Kirkemøtet ikke kan gi soknene instruks i enkeltsaker er heller ikke til hinder for at Kirkemøtet kan beslutte felles systemer og rutiner for utøvelsen av ansvar, for eksempel innenfor utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 12 andre ledd.

Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 4.6 må en slik regulering ta hensyn til arbeidsgivers styringsrett, gitt at de ansatte vil ha soknet som arbeidsgiver. Arbeidsgivers rett til å lede og organisere egen virksomhet er et grunnleggende element i arbeidsgivers styringsrett, og helt sentralt i det å være arbeidsgiver. Det ligger allerede i dag mange begrensninger på fellesrådene i utøvelsen av styringsretten gjennom regelverk, tjenesteordninger mv. Utvalget er enig i at en omfattende uthuling av arbeidsgivers styringsrett fra Kirkemøtets side både vil kunne innebære redusert styringskraft lokalt, men vil samtidig peke på at disse hensynene må avveies mot behovet for å sikre læring, god kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiverrollen og god ressursutnyttelse i hele trossamfunnet. For nærmere omtale av et slikt behov se avsnitt 5.9. Før Kirkemøtet eventuelt beslutter slike systemer og rutiner for utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner må det derfor gjøres en konsekvensvurdering av forslag opp mot bl.a. rammene for arbeidsgivers styringsrett.

7.4 MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

Ved etablering av et nytt prostifellesråd på mellomnivå, som skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner, må det vurderes hvilket rettssubjekt prostifellesrådet skal hente rettslig handleevne fra.

Både menighetsråd og Kirkemøtet har prinsipielt sin legitimitet fra kirkens medlemmer gjennom kirkevalg, mens den rettslige handleevnen til de to organene hentes fra to ulike type rettssubjekter - sokn og RDNK. Som tidligere beskrevet, er det ikke noe i veien for at rettssubjektene har flere organer til å opptre på vegne av seg, noe de allerede har i dag. Soknet har menighetsråd og kirkelig fellesråd, mens RDNK har bl.a. Kirkemøtet, Kirkerådet og bispedømmerrådene.

Selv om utvalget har hatt begrenset tid til rådighet har utvalget vurdert flere ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering på prostifellesrådsnivå. Som nevnt gjelder det både alternativer med samling av arbeidsgiverfunksjoner og alternativer som fordeler arbeidsgiverfunksjoner mellom rettssubjekter. Hensikten har vært å finne løsninger som kan møte fleste mulig av mandatets målsetninger, herunder mandatets ønske om å finne løsninger som kan virke samlende. Følgende alternativer har vært vurdert.

1. Prostifellesrådet som eget rettssubjekt
2. Prostifellesråd som organ for soknet
3. Prostifellesrådet som organ for RDNK
4. Prostifellesrådet som organ for både soknene og RDNK
5. Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK
6. Delt arbeidsgiveransvar for arbeidstakerne
7. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet

Av de 7 alternative løsningene som er nevnt over, har utvalget kommet til at det er løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 som bør tas med videre i arbeidet med ny organisering og mer omfattende konsekvensvurderinger. De øvrige løsningsforslagene beskrives nærmere i vedlegg 6.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Løsningsforslaget i punkt 1 der prostifellesrådet etableres som eget rettssubjekt, antas å ikke kunne være et organ for soknet. Det kan derved ikke ivareta oppgaver som er lagt spesifikt til soknet i trossamfunnsloven og gravplassloven. Den samme begrunnelsen gjelder for forslaget i punkt 3. Når det gjelder alternativet i punkt 4, vil prostifellesrådet være organ for to typer rettssubjekter (sokn og RDNK). Det at prostifellesrådet vil måtte foreta en tydelig avgrensning av de beslutninger prostifellesrådet treffer på vegne av soknet og på vegne av det nasjonale rettssubjektet uten at de ansatte samles under én arbeidsgiver nasjonalt har gjort at dette forslaget ikke har fått oppslutning blant utvalgets medlemmer. Når det gjelder alternativet i punkt 6 viser utvalget til at den rettslige adgangen til å plassere arbeidsgiveransvar for samme person hos flere arbeidsgivere er snever, fordi lovgiver ikke ønsker løsninger som skaper uklarhet for arbeidstaker når det gjelder hvem som er hans/hennes arbeidsgiver. Dette er også bakgrunnen for at utvalget ikke har tatt dette forslaget videre.

I det følgende vil løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 bli omtalt som *alternativ 1*, 2 og 3.

7.4.1 Prostifellesrådet som organ for soknet (alternativ 1)

Prostifellesrådets ansvar og rettslige handleevne

Alternativ 1 viderefører løsningen fra kirkeloven og den gjeldende kirkeordningen med to sidestilte organ for soknet der begge henter sin rettslige handleevne fra soknet. Prostifellesrådet er et organ for soknene og får overført det oppgaveansvar som fellesrådene har i dag. Ansvaret for menighetsprestetjenesten overføres til soknet. Som det fremgår av avsnitt 5.4.1 vil det i dette alternativet være slik at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten (gudstjenesteliv og kirkelige handlinger), som ikke allerede er positivt lagt til et annet organ, legges til menighetsrådet som allerede har ansvar for menighetens undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet.

Selv om prostifellesrådet ikke er et eget rettssubjekt, er lovforarbeidene tydelige på at arbeidsgiveransvar på vegne av flere sokn kan ivaretas av et fellesorgan for soknet tilsvarende som dagens kirkelige fellesråd. Prostifellesrådet får sin rettslige handleevne fra alle soknene i prostiet etter nærmere bestemmelser gjort av Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 11, siste ledd og § 12 annet ledd. Prostifellesrådet vil opptre som selvstendig arbeidsgiver både for de som i dag er tilsatt i fellesrådene og menighetsprestene.

Vurdering av arbeidsrettslige konsekvenser ved slik overføring av ansatte til prostifellesråd følger av avsnitt 11.2.

Økonomisk grunnlag

Alternativet forutsetter at prostifellesrådet får tilført både kommunale midler og midler som RDNK mottar fra staten som gjelder finansiering av prestetjenesten og andre oppgaver i soknet. Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres. Når det gjelder tilskudd som vil bli overført til prostifellesrådene fra RDNK, kan tilskuddet ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver jf. redegjørelsen under avsnitt 5.2. Tilsvarende legges det til grunn at kommunale tilskudd ikke kan benyttes til å finansiere prestetjenesten eller andre oppgaver som det tilligger staten å finansiere.

Utvalget kan ikke se at det er noe i veien for at tilskudd som RDNK mottar fra staten for finansiering av prestetjenesten videreføres til prostifellesrådene som arbeidsgiverorgan for menighetsprestene. Prostifellesrådet får overført lønnsmidler og kan opprette stillinger innenfor sine ressursrammer. Slik videreføring skjer allerede i dag når det gjelder tilskudd til kirkens trosopplæring, diakoni mv. En forutsetning for videreføring er at det er etterprøvbart hva tilskuddet fra RDNK benyttes til. Også i dag rapporterer de kirkelige fellesrådene på bruken av midlene de mottar i tilskudd fra bispedømmerådene. Sett i lys av at en løsning som nevnt i dette punktet vil åpne for et betydelig større omfang på videreføring av statlige midler enn i dagens organisering, bør det utredes videre hvordan man kan sikre etterprøvbart på bruk av de statlige midlene, også i fremtiden. Det bør herunder vurderes om det bør gjøres en revisjon av retningslinjene for tilskuddsforvaltning i trossamfunnet.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I dette alternativet vil prostifellesrådets oppgaveansvar utvides sammenliknet med virksomheten i dagens kirkelige fellesråd. I Den norske kirke har det vært praktisert at de ansatte har sine arbeidsrettslige rettigheter og plikter innenfor rammen av det kirkelige fellesrådets samlede ansvarsområde, dvs. innenfor alle soknene i kommunen. Det betyr at arbeidstakerne kan påberope seg rettigheter innenfor fellesrådets samlede virksomhet. Selv om det kirkelige fellesrådet opptrer som arbeidsgiver for flere sokn, og det enkelte sokn som rettssubjekt vil kunne utgjøre en virksomhet i arbeidsrettslig forstand, begrenses altså ikke fellesrådets arbeidstakere sine rettigheter til det enkelte sokn. Som område for arbeidstakernes rettigheter, anses derfor fellesrådets nedslagsfelt (alle sokn) som én samlet virksomhet i arbeidsrettslig forstand. Det understrekes at dette er en beskrivelse av dagens praksis, men at praksisen så langt ikke har kommet på spissen, og derved prøvd av domstolene. Den underliggende arbeidsrettslige virksomheten for prostifellesrådet vil som i dag være den virksomheten som skjer innenfor den geografiske utstrekning for det aktuelle prostifellesrådet. For de som er ansatt i dagens fellesråd vil dette innebære et større virksomhetsområde, mens menighetsprestene som i dag har hele RDNK som virksomhetsområde, vil få et betydelig mindre virksomhetsområde. I praksis vil dette samsvare med det som i dag er prestenes tjenestedistrikt. Hovedutvalget foreslår at man ved valg av modell 1 bør vurdere å fastsette at prostifellesrådet har arbeidsgiveransvar for alle som lønnes over prostifellesrådets budsjett og at man også bør vurdere å fastsette at virksomhetsområdet følger prostifellesrådets nedslagsfelt. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

7.4.2 Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK (alternativ 2)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

I dette alternativet er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag overføres til RDNK. Prostifellesrådet utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som organ for RDNK og er et organ for soknet innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen. Her henter prostifellesrådet primært sin rettslige handleevne fra RDNK og blir følgelig et representativt organ for dette rettssubjektet, samtidig som det opptrer på vegne av soknet i noen nærmere bestemte saker. Hensikten med en slik ordning vil være å samle alle kirkens ansatte hos én nasjonal arbeidsgiver. Som nevnt, vil noen oppgaver måtte ivaretas av soknets organer, bl.a. kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjettforslag og økonomiforvaltning, avtalekompetanse og oppgaven som lokal gravplassmyndighet. Siden det er ønskelig at også disse oppgavene for soknene ivaretas av prostifellesrådet, innebærer denne løsningen at prostifellesrådet blir definert som et organ som henter sin rettslige handleevne både fra rettssubjektet Den norske kirke og fra soknet. Forskjellen blir at de fleste oppgavene defineres som nasjonale oppgaver, inkludert arbeidsgiveroppgavene for alle ansatte, mens oppgavene som det følger av loven at ligger til soknet, ivaretas som sokneoppgaver. Prostifellesrådet vil for eksempel være et organ for soknet når det treffer beslutninger om kirkebygg- og eiendomsforvaltning eller gravplassforvaltning. Det vil imidlertid være ansatte i RDNK som utfører oppgavene på oppdrag fra soknet, med prostifellesrådet som det organet som ivaretar de fleste arbeidsgiverfunksjoner som organ for RDNK. Tilsvarende vil de ansatte ivareta oppgaver som ligger til soknet ved menighetsrådet, på samme måte som ansatte i kirkelig fellesråd gjør i dag. Prostifellesrådet vil derfor både kombinere rollen som ansvarlig for de nærmere definerte oppgavene for soknet, med rollen som organ for RDNK med nasjonale oppgaver. Eksempler på nasjonale oppgaver vil være ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjoner. Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgaver prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre.

Kirkemøtets organiseringskompetanse er vidtrekkende, men det er et spørsmål om Kirkemøtets organiseringskompetanse rekker så langt at det kan bestemme at alle arbeidstakerne i soknet skal overføres/virksomhetsoverdras til RDNK, eller om en slik beslutning vil være i strid med lovgivers forutsetning om soknets stilling som selvstendig rettssubjekt. Alternativet vil innebære at man fordeler ansvar for oppgaver og arbeidsgiveransvar mellom ulike rettssubjekter. Arbeidsgiveransvaret vil legges til RDNK mens ansvaret for

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet fortsatt skal ligge til soknet v/menighetsrådet. Ansvar er skilt også i dag, men da mellom ulike organer for soknet.

Et spørsmål som da reiser seg er om Kirkemøtet kan benytte sin organiseringskompetanse, ikke bare til å flytte arbeidsgiveroppgaven til RDNK men også til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet slik at man kunne oppnå en samling av innholdsansvar i menighetsrådet på samme måte som i alternativ 1. Dette spørsmålet handler igjen om rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse.

Dersom Kirkemøtet ikke kan beslutte å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet, kan de alternativt velge å legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil også dette alternativet innebære en todelt finansiering, hvor staten primært finansierer prestatetjenesten og kirkelige formål i rettssubjektet, mens kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet. I denne løsningen vil det være prostifellesrådet ved soknet som gir budsjettinnspill til kommunene og som mottar tilskudd fra kommunene. Prostifellesrådet vil disponere midlene både for å finansiere oppgaver som det skal løse på vegne av soknet og på vegne av RDNK, bl.a. arbeidsgiveroppgaver. De kommunale midlene kan kun benyttes til å finansiere virksomheten i soknet.

Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres, så lenge tilskuddet benyttes til å finansiere virksomhet i soknet. For å sikre forsvarlig tilskuddsforvaltning må det også i dette alternativet være behov for å utarbeide et system for tilskuddsforvaltning som sikrer at tilskudd som soknene mottar fra kommunene forvaltes iht. de betingelser som følger med slike tilskudd og som gir mulighet for nødvendig rapportering på bruk av tilskuddene.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

Gitt at alle ansatte kan overføres til RDNK vil virksomhetsområdet for alle ansatte også bli hele RDNK. Det betyr at den ordningen menighetsprestene har i dag utvides til også å gjelde for de øvrige ansatte som arbeider lokalt. I denne løsningen vil det kunne være aktuelt at Kirkemøtet i kraft av sin organiseringskompetanse beslutter at virksomhetsområdet for de som arbeider lokalt skal være tilsvarende det aktuelle prostiet eller bispedømmet. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse, da en rekke arbeidsrettslige problemstillinger er knyttet til arbeidsgivers virksomhet. Dette gjelder bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse ved oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold, nedbemanning, omplassering, varsling, oppsigelsesfrister mv. For eksempel vil utvalgskretsen ved nedbemanning som den klare hovedregel være hele virksomheten. Dersom Kirkemøtet har definert prostifellesrådet som virksomhet, ikke hele RDNK, vil det innebære at ansatte med arbeidssted i et prosti bare skal vurderes opp mot andre ansatte i prostiet, ikke også øvrige ansatte RDNK, hvor arbeidsgiver utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dette vil naturlig nok medføre en innskrenkning for arbeidstakerne, og det kan reises spørsmål ved om Kirkemøtet har adgang til å begrense arbeidstakernes rettigheter på en slik måte. Dette bør utredes nærmere.

7.4.3 Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet (alternativ 3)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

Dette alternativet innebærer at prostifellesrådet er et organ for soknene og samordner arbeidsgiveroppgaver for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for menighetsprestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Arbeidsgiverfunksjonene kan delegeres til prostifellesrådet selv om organet ikke inngår i RDNK, og prostifellesrådet kan pålegges å utøve ansvaret. Arbeidsgruppe 1 har i sin rapport i avsnitt 6.3 pekt på at verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis har begrenset adgangen til å delegere utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner.

Delegasjon av arbeidsgivermyndighet til prostifellesrådet kan skje i regelverk som fastsettes av Kirkemøtet. Alternativet forutsetter at prostifellesrådet faktisk skal utøve arbeidsgiverfunksjonene også for menighetsprestene, slik at arbeidsgiveransvaret for alle de ansatte i praksis samordnes. Den faktiske utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestene skal dermed skje i prostifellesrådet og gjennom den daglige ledelsen. Det formelle arbeidsgiveransvaret vil imidlertid fortsatt ligge i RDNK. Det betyr at RDNK vil ha et overordnet ansvar for at arbeidsmiljølovens krav ivaretas i virksomheten, men RDNK skal altså ikke selv utøve myndighet som er delegert, eller instruere prostifellesrådet om utøvelsen med mindre det er nødvendig for å ivareta det formelle ansvaret. Det kan f.eks. være i situasjoner prostifellesrådene åpenbart ikke ivaretar arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø eller der det rettes søksmål for RDNK som har sitt opphav i prostifellesrådets håndtering av arbeidsgiveroppgaven. Adgangen til instruksjon er tenkt svært begrenset, da inngripen fra RDNK ville motvirke selve begrunnelsen for delegasjonen.

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan det også delegere innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om økonomisk grunnlag for virksomheten vurderes dette alternativet på lik linje med løsningen der menighetsprestene overføres til et prostifellesråd som organ for soknet, når det gjelder relasjonen mellom kommunene og prostifellesrådet. Når det gjelder relasjonen mellom prostifellesrådet og RDNK forutsetter også delegasjonsalternativet at statlig tilskudd til prestetjenesten følger delegasjonen og videreføres fra RDNK til prostifellesrådene. Når RDNK i alternativ 3 beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene, vil rettssubjektet imidlertid også selv være ansvarlig for prostifellesrådets økonomiske forpliktelser for prestetjenesten, for eksempel knyttet til et mulig erstatningsansvar.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I denne løsningen vil de ulike ansatte-gruppene som et utgangspunkt få forskjellige virksomhetsområder å forholde seg til. Også i denne løsningen bør det vurderes om man bør regulere at dagens fellesrådsansatte skal forholde seg til et virksomhetsområde som følger prostifellesrådets nedslagsfelt, og ikke soknets. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

Når det gjelder virksomhetsområdet for menighetsprestetjenesten, vil utgangspunktet være at virksomhetsområdet fortsatt vil være hele RDNK. Det reiser imidlertid noen problemstillinger ift. bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomheten, utvelgelseskreter ved nedbemanning, omplasseringsadgang, ved at f.eks. en fortrinnsrett kan påberopes i et annet prostifellesråd enn det som opprinnelig har tilsatt menighetspresten. Det bør derfor vurderes om en skal fastsette at virksomhetsområdet for deler av prestetjenesten skal samsvare prostiet i medhold av Kirkemøtets myndighet etter § 12 annet ledd. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse at de kan fastsette at virksomhetsområdet til prestenes arbeidsforhold begrenses til prostiet, jf. redegjørelsen over i avsnitt 7.3.2. Dette bør utredes nærmere.

7.5 MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING

Innledning

Medbestemmelse handler om at ansatte får innsikt og bidra i beslutningsprosesser på arbeidsplassen, gjennom tillitsvalgte i fagforeningene. Både arbeidsgruppe 1 og arbeidsgruppe 3 har omtalt ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hovedutvalget viser til deres utredninger. Både kirkelige fellesråd, menighetsråd med

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

fellesrådsfunksjoner og rettssubjektet Den norske kirke er medlemmer av KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, og inngår derfor i KAs tariffområde.

Gjeldende avtaleverk har fortsatt et tydelig offentlig preg med elementer både fra det kommunale og statlige avtaleverk. Det er imidlertid fremforhandlet en del tilpasninger i de tariffoppgjør som har vært gjennomført mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene siden 1997.

Hovedavtalen for KA-sektoren inneholder bestemmelser for ansatte i kirkelige fellesråd, og en tilleggsavtale for rettssubjektet Den norske kirke inneholder noen supplerende bestemmelser som gjelder for ansatte i RDNK. Hovedavtalen § 9-4 som gjelder kirkelige fellesråd inneholder for eksempel bestemmelser om arbeidsgivers plikter hva angår tillitsvalgte som bl.a. går ut på at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte, informasjonsprosedyrer, sammensetning av ad hoc-grupper, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger, orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger og sende søkerlister til tillitsvalgte.

For RDNK sin del er det fremforhandlet en bestemmelse som erstatter § 9-4 som inneholder mer detaljerte bestemmelser om arbeidsgivers informasjonsplikt og plikt til å drøfte saker med de tillitsvalgte. Informasjonsplikten går bl.a. ut på at arbeidsgiver skal gi tillitsvalgte informasjon om virksomhetens regnskap og økonomi, vedtak i styringsorgan og administrasjon med betydning for de tilsatte, de tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. Drøftelsesplikten omfatter bl.a. budsjettforslag, omgjøring av en ikke besatt stilling, byggeprosjekter, virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres, valg ved anskaffelser, opplæring, oppsetting av arbeidsplaner, interne organisasjonsendringer, opprettelse av nye stillinger og i forkant av fastsettelse av personalreglement. Medbestemmelsen på vegne av alle tilsatte i hele RDNK utøves på sentralt nivå, samt på det nivå der beslutningene som gjelder den enkelte blir tatt.

Det er altså forskjellige medbestemmelsesordninger for de som er tilsatt i kirkelige fellesråd og for de som er tilsatt i RDNK, noe som er et resultat av forhandlinger mellom partene. Det har bakgrunn i at de ansatte i RDNK i stor grad fikk med seg ordlyden i statens hovedavtale ved virksomhetsoverdragelsen og at fellesrådsansatte fikk med seg ordlyd fra de kommunale tariffavtalene. Det arbeides med en harmonisering av avtalene. Hvilke medbestemmelsesordninger som skal fastsettes, er opp til partene.

Kirken er demokratisk styrt gjennom folkevalgte organer. Medlemmene av folkevalgte organer er valgt direkte eller indirekte gjennom representative valg. Derfor er det normalt ikke er ansatterepresentasjon i folkevalgte organer. Medbestemmelsesordninger handler derfor ikke om ansatterepresentasjon i folkevalgte organer, slik det er organisert i aksjeselskaper, men om de forhold som er regulert i lovgivningen, kirkeordningen og ikke minst i tariffavtaler. Personalreglementet for Den norske kirke inneholder også bestemmelser om arbeidstakerrepresentasjon ved tilsetting av arbeidstakere i RDNK.

Det er fastsatt i tilleggsavtalen til hovedavtalen for RDNK at:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.⁸³

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse ved ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, utover kirkeordningens krav til partssammensatte utvalg, er det opp til partene å finne ut av.

Hovedutvalget legger til grunn at prinsippet om avtalefrihet mellom partene om lønn og arbeidsvilkår vil bli videreført i Den norske kirke i tråd med alminnelige spilleregler i norsk arbeidsliv.

Partssammensatte utvalg

På lokalt nivå fastsetter kirkeordningen § 41 i dag bestemmelser om partssammensatte utvalg. Det vil si at det er fastsatt at det i hvert kirkelig fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner skal være partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver. Det er også fastsatt at representanter for de tilsatte har møte- og talerett i kirkelig fellesråd og menighetsråd samt i underutvalg oppnevnt av slikt organ når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og fellesråd/menighetsråd som arbeidsgiverorgan. Ordningen svarer langt på vei til den ordningen for medbestemmelse som finnes i kommuner, jf. kommuneloven §§ 5-11 og 13-4. Etter kirkeordningen § 17 tredje ledd kan kirkelig fellesråd tildele partssammensatte utvalg myndighet til å foreta tilsetning og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.

Spørsmålet om videreføring av partssammensatte utvalg i kirkeordningen var på høring i 2018. Det fremkom da noe ulike vurderinger av hvorvidt det er hensiktsmessig med en videreføring av denne type bestemmelse. Kirkemøtet valgte i 2019 å la ordningen videreføres som del av kirkeordningen.

Arbeidsgruppe 3 berørte spørsmålet:

Medlemmene av et arbeidsutvalg vil kunne delta som arbeidsgivers representanter i et partssammensatt utvalg (kirkelig administrasjonsutvalg) sammen med representanter fra arbeidstakerorganisasjoner, men det trenger ikke være arbeidsutvalgets medlemmer som har denne rollen. Rollen til partssammensatte utvalg ligger utenfor arbeidsgruppens mandat, og vil derfor måtte vurderes nærmere av andre.

Arbeidsgruppe 1 uttalte følgende om spørsmålet:

I og med at det ikke foreligger en kjent evaluering av ordningen med partssammensatt utvalg, har arbeidsgruppen kommet til at det er vanskelig å gi klare råd i spørsmålet om partssammensatt utvalg bør videreføres som en permanent ordning i tilknytning til prostifellesrådene. Arbeidsgruppen vil imidlertid peke på at kirken, dersom en ny kirkelig organisering blir besluttet, vil stå foran en omstillingsfase der behovet for å ivareta dialog og samhandling mellom partene i arbeidslivet blir særlig viktig. Stabilitet rundt eksisterende samarbeidsordninger vil da kunne være ønskelig. Arbeidsgruppen vil derfor foreslå at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres for inntil videre. På sikt bør ordningen evalueres for å se om den bør videreføres i nåværende form, eller erstattes av andre formaliserte møtepunkter mellom arbeidslivets parter.

Spørsmålet om en videreføring av ordningen med partssammensatte utvalg bør også vurderes i sammenheng med spørsmål om tilsetning av ulike ansattegrupper i prostifellesrådet. Dette er nærmere omtalt i avsnitt 5.7.

Hovedutvalget deler vurderingen av at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre. Samtidig bør ordningen evalueres på sikt.

⁸³ Supplerende bestemmelse til § 9-3 for RDNK.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke og arbeidslivspartene

Arbeidsgruppe 1 pekte på at det vil være et behov for formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Hovedutvalget slutter seg til vurderingen av at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

8 SAMMENSTILTE MODELLER

I utformingen av ny kirkelig organisering er det en rekke temaer som må vurderes, slik drøftingene over har vist. Hovedutvalget har valgt å utforme tre sammenstilte modeller for å gi et mest mulig helhetlig bilde av de ulike handlingsalternativene. De tre modellene tar utgangspunkt i de tre alternativene for rettslig tilknytning for det nye prostifellesrådet fra kapittel 7, slik at modell 1 korresponderer med alternativ 1 osv.

Et viktig formål er å få frem de avhengighetene som finnes mellom prostifellesrådets rettslige tilknytning og de ulike temaene i kapittel 5. Mange av temaene i kapittel 5 kan riktignok ses uavhengig av prostifellesrådets rettslige tilknytning (som også er bestemmende for forankring av arbeidsgiveransvaret), mens flere har slike avhengigheter. Det er også noen avhengigheter mellom de ulike temaene som ble diskutert i kapittel 5, og de er drøftet fortløpende der.

8.1 MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet er beskrevet i avsnitt 7.4.1. Modell 1 forutsetter at prostifellesrådet er et organ for soknet og at prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt, inklusive menighetsprestene. De økonomiske forutsetningene er oppfylt ved at organet er et organ for soknet og at det får tilskudd til prestetjenesten i prostiet fra RDNK.

Prostifellesrådet vil ha det ansvar og de oppgaver som er beskrevet i avsnitt 5.2 med følgende formålsbestemmelse: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig.»

Prostifellesrådets oppgaver vil være knyttet til økonomiforvaltning, kirkebyggforvaltning, lokal gravplassmyndighet og arbeidsgiveroppgaver inklusive arbeidsgiver styringsrett. Prostifellesrådet vil ha alle arbeidsgiverfunksjonene, se tabellen nedenfor.

I modell 1 er prostifellesrådet rettslig forankret i soknene, og modellen legger godt til rette for lokal handlefrihet. Dagens sammenheng fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir i denne modellen svekket. De etablerte kontaktflatene i dag blir påvirket av at arbeidsgiveransvaret flyttes. For å sikre fortsatt god dialog og nær relasjon mellom bispedømmenivå, biskop og lokalkirken, foreslår utvalget at dette avbøtes gjennom en sum av tiltak som er omtalt flere steder i rapporten. Det bør også vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Prostiet skal ha et folkevalgt organ kalt prostifellesråd. Dette settes sammen av representanter fra menighetsrådene i prostiet og en geistlig representant. Det skal være samisk representasjon i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor samisk forvaltningsområde. Et flertall i utvalget mener det er ønskelig med kommunal representasjon.

Spørsmålet om sammensetning og valgordning til prostifellesrådet kan løses uavhengig av spørsmålet om arbeidsgiverorganisering, men har sammenheng med løsning for daglig ledelse, se nedenfor.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. Hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesrådene videreføres i relasjonen mellom menighetsråd og

8 Sammenstilte modeller

prostifellesråd. Det gjelder også menighetsrådenes adgang til å opprette stillinger for midler som rådet disponere, se nærmere om dette i avsnitt 5.4.

I arbeidsgiveralternativ 1 overføres arbeidsgiveransvar for menighetsprestene til soknet v/ prostifellesrådene, mens ansvaret for menighetsprestetjenesten (innholdsansvar) legges til soknet v/menighetsrådet.

For å styrke hvert enkelt menighetsråd etableres et årlig fellesmøte for menighetsrådsmedlemmene i prostiet, kalt prostimøte.

Menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Ulikhetene i tilsetningsordningene for menighetsprester og fellesrådstitilsette tilsier at en ny tilsetningsordning bør gjennomgå nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger.

Daglig ledelse

Utvalget har pekt på tre mulige alternative løsninger for en daglig ledelse i avsnitt 5.6. Alle disse tre løsningene for daglig ledelse kan anvendes i modell 1. Fordi den vertikale sammenhengen i kirken blir svekket i modell 1, siden sammenhengen fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir brutt, vil et viktig tiltak for å styrke båndet mellom lokalkirken og bispedømmenivået, kunne være å utforme en ordning for daglig ledelse som legger til rette for en tett og god relasjon mellom daglig leder, biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor.

I modell 1 er prostifellesrådet et organ for soknet og utgår fra dette. Det følger av dette at myndigheten til å tilsette de som inngår i den daglige ledelsen (daglig leder/prost/kirkeverge) må ligge til prostifellesrådet selv.

Når det gjelder spørsmålet om en prost i den daglige ledelsen, også kan være geistlig representant i prostifellesrådet mener et flertall i utvalget at dette ikke er ønskelig i alternativ 1 og 2 for daglig ledelse. I alternativ 3 ligger det innebygd at prosten også er geistlig representant.

Bispedømmenivået

I modell 1 har bispedømmenivået ikke lenger en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. 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.
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet.
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes.
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene.
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisiter for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

Bispedømmerådet har flere ulike roller i dagens organisering. Med unntak av bispedømmerådenes arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, foreslår hovedutvalget å videreføre disse rollene. Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i

8 Sammenstilte modeller

kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet, se avsnitt 5.8.5. Dette er valg kan gjøres uavhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges.

Bispedømmekontorets oppgaver vil endres når biskopens og bispedømmerådets ansvarsområder endres.

Det nasjonale nivået

Stor lokal handlefrihet innebærer en svekkelse av Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet ved at Kirkemøtet får færre virkemidler til å ivareta styring gjennom ikke lenger å være øverste arbeidsgivermyndighet for prestene. Det kan gi økt fare for fragmentering med ulikhet mellom menighetene også på måter som ikke er formålstjenlig. Det er heller ikke opplagt at stordriftsfordeler blir realisert dersom hvert enkelt prostifellesråd kan velge å beholde de oppgavene de har i dag. Visse styringsoppgaver bør vurderes lagt nasjonalt. Dette kan blant annet være aktuelt for oppgaver der offentlige myndigheter stiller særlige krav til kvalitet, transparens og etterprøvnbarhet. Et eventuelt ønske om for eksempel å innføre felles systemer og løsninger samt beslutninger om samling av oppgaveløsning i trossamfunnet, særlig innenfor administrative støttetjenester, må besluttes av Kirkemøtet innenfor rammene av trossamfunnsloven eller ved bruk av rammestyring. Kirkemøtet vil samtidig i større grad enn det hadde før 2021, ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå.

8.2 MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 2 er beskrevet i avsnitt 7.4.2. I denne løsningen er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag, overføres til RDNK. Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil utvalget peke på at denne løsningen for arbeidsgiverorganisering vil bli vanskeliggjort fordi kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet, mens soknet må videreføre tilskuddet til RDNK for å lønne de ansatte.

Som organ for soknet utfører også prostifellesrådet oppgaver innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen.

RDNK v/Kirkemøtet beslutter hvilket organ i RDNK som skal utøve de ulike arbeidsgiverfunksjonene for den enkelte ansatte. I denne modellen vil prostifellesrådet som organ for RDNK utøve de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som arbeider lokalt i soknene. Modellen åpner for at RDNK kan beslutte at visse arbeidsgiverfunksjoner skal legges til f.eks. biskop eller bispedømmeråd. Biskopen vil f.eks. kunne være definert som øverste leder av prestedtjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, hvis det er ønskelig. Det kan f.eks. bety ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Arbeidsgivermyndighet i det daglige vil være delegert til prostifellesrådet, slik at arbeidstakerne vil oppleve prostifellesrådet som sin arbeidsgiver.

Hovedutvalget vil særlig peke på at Modell 2 i mindre grad enn modell 1 og 3 understøtter soknets selvstendighet i trossamfunnet. Det viktigste tiltaket for å understøtte soknets selvstendighet i modell 2 er at Kirkemøtet beslutter at de fleste arbeidsgiverfunksjonene skal legges til prostifellesrådet og å begrense omfanget av instruksjon over prostifellesrådet i saker som RDNK kan instruere på. Det bør også i denne modellen vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmenivået, og i denne modellen bør det være et særlig siktemål å styrke soknets initiativ og påvirkning.

8 Sammenstilte modeller

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt ifm. budsjettildeling fra nasjonalt nivå i RDNK, og vil kunne være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Selv om organet er en del av RDNK, vil prostifellesrådet får legitimitet fra det lokale ved at det i hovedsak settes sammen av medlemmer fra menighetsrådene.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1, men med følgende forskjell:

Det må tas stilling til om Kirkemøtets organiseringskompetanse hjemler adgang til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet. Dersom dette ikke er mulig kan Kirkemøtet legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at modell 2 åpner for at et annet organ i RDNK enn prostifellesrådet kan ha siste ord i tilsettingen av prosten, for eksempel bispedømmerrådet. Dette vil i så fall være en likeartet løsning som den som gjelder på bispedømmenivå, der stiftsdirektør tilsettes av bispedømmerrådet mens biskop tilsettes av Kirkerådet.

Hovedutvalget mener at det bør være prostifellesrådet som også i denne modellen tilsetter den daglige ledelsen inklusive prosten.

Bispedømmenivået

Bispedømmenivåets ansvar og oppgaver avhenger av hva Kirkemøtet ser som mest hensiktsmessig. Kirkemøtet kan velge å legge noen arbeidsgiverfunksjoner for prestene til bispedømmenivået, som for eksempel at biskopen vil kunne være definert som øverste leder av prestetjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Kirkemøtet kan imidlertid også velge å legge alle arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådet, og da blir bispedømmenivåets ansvar og oppgaver tilnærmet like som i modell 1.

Det nasjonale nivået

Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet vurderes som styrket sammenlignet med i dag, ved at RDNK v/Kirkemøtet i tillegg til å være arbeidsgiver for prestene, også blir arbeidsgiver for andre kirkelig tilsatte. Det gir andre virkemidler og muligheter for styring. Modellen vil bl.a. sannsynligvis også kunne gi Kirkemøtet hjemmel til å beslutte felles nasjonale HMS-systemer, nasjonale lønns- og personalsystemer og nasjonale systemer for medbestemmelse for alle ansatte i Den norske kirke, i kraft av rollen som øverste arbeidsgiverorgan. Modellen åpner for en plassering av arbeidsgiverfunksjoner og systemer ut fra hensiktsmessighet.

8.3 MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 3 er beskrevet i avsnitt 7.4.3. Prostifellesrådet vil i denne modellen være et fellesorgan for soknene på samme måte som i modell 1, men vil i tillegg utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene med grunnlag i delegasjon.

Hovedutvalget har valgt å fokusere på en variant der prostifellesrådet i praksis utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle som arbeider lokalt. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene fra RDNK til prostifellesrådene fastsettes av Kirkemøtet. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene. Delegasjonen fratras ikke RDNK for det ansvaret det er å være arbeidsgiver, noe som innebærer at RDNK bl.a. ikke vil

8 Sammenstilte modeller

kunne delegere fra seg et mulig erstatningsansvar. Den nærmere fordelingen av oppgaver og myndighet er redegjort for i tabellen nedenfor.

Modell 3 innebærer at atskillig myndighet delegeres fra RDNK til kirken lokalt, noe som bidrar til en vertikal sammenheng i kirken. Behovet for sammenheng kan et stykke på vei håndteres gjennom rammebetingelser for delegasjonen, men for øvrig vil den være lik modell 1 når det gjelder konsekvenser og behov for tiltak. Til tross for omfattende delegasjon vil modellen kunne score noe svakere enn modell 1 og 2 når det kommer til prinsippet om at roller, ansvar og myndighet i organisasjonen skal være tydeliggjort og følge hverandre. Grunnen til dette er at modellen, til tross for forslag om omfattende delegasjon, i stor grad viderefører dagens løsning med to formelle arbeidsgivere for de som arbeider lokalt i kirken. Det mest relevante tiltaket her vil være å utvikle et delegasjonsreglement som kan klargjøre roller og ansvar.

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Dette kan også ha sammenheng med at prestene som et utgangspunkt vil ha rettigheter og plikter i et større virksomhetsområde enn prostifellesrådet. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt i et delegeringsreglement eller og vil være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1 med følgende unntak:

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan RDNK også delegere utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, men det er behov for å klargjøre følgende:

I modellen kunne man se for seg at også prosten beholdt sitt formelle ansettelsesforhold i RDNK på samme måte som menighetsprestene. I den grad prosten har en del av den daglige ledelse, må prostifellesrådet tilsette prosten. Det skyldes at det normalt er det respektive kirkelige styringsorgan (rådet) som i dag er arbeidsgiver for egen daglige leder og øvrige medarbeidere underlagt denne. Daglig leder representerer virksomheten i det daglige, og prostifellesrådet må derfor selv inneha styrings- og instruksjonsretten over daglig leder, inkludert både tilsetnings- og oppsigelsesmyndighet. Utvalget har derfor ikke sett det som en aktuell løsning at et organ for RDNK skulle ha et formelt ansettelsesforhold for prosten når prostifellesrådet er et organ for soknet. Samtidig må biskopen eller den denne utpeker ha en rolle i tilsettingsprosessen.

Bispedømmenivået

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at det i modell 3 er RDNK v/Kirkemøtet som beslutter hvilket organ i RDNK som skal forvalte den formelle arbeidsgiverrollen overfor prestene. Dersom denne rollen legges til bispedømmenivået, bør det vurderes om bispedømmet skal gis noen form for myndighet knyttet til omdisponering av prestestillinger mellom prostifellesrådene. Dette blir særlig viktig dersom virksomhetsområdet for prestatjenesten er RDNK.

Det nasjonale nivået

En mer funksjonell oppgavefordeling med mer tid til kjerneoppgaver lokalt og mindre dobbeltarbeid administrativt, kan oppnås ved å legge en del styringsoppgaver nasjonalt, eller ved å samle oppgaveløsning på et nasjonalt nivå. Mulighetene for dette vurderes i hovedsak likt som i modell 1.

8 Sammenstilte modeller

8.4 OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE

Nedenfor følger en sammenstilling av hvordan oppgaver og myndighet fordeles i de tre modellene. Oversikten er ment som en overordnet fremstilling. Innholdet vil måtte gjennomgå og kvalitetssikres i detalj før en ny kirkeordning utformes.

Tabell 8.1 Oppsummering av de tre modellene

Tema	Modell 1	Modell 2	Modell 3
PFR er organ for soknet	Ja	Ja	Ja
PFR er organ for RDNK	Nei	Ja	Nei (delegert)
Økonomiforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Kirkebyggforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Lokal gravplassmyndighet	Ja	Ja	Ja
Samarbeid med kommunen	Ja	Ja	Ja
Kommunalt tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
Statlig tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
PFR kan forplikte RDNK ut over ressursrammene	Nei	Ja	Nei
Formelt arbeidsgiveransvar for prester	PFR	RDNK	RDNK
Formelt arbeidsgiveransvar for andre	PFR	RDNK	PFR
PFR utøver arbeidsgiverfunksjoner for alle	Ja	Ja	Ja
Innholdsansvar for menighetsprestetjenesten	MR	MR alternativt PFR ⁸⁴	RDNK delegert til MR
PFR utøver arbeidsgivers styringsrett	Ja	Ja	Ja ⁸⁵
Styringsretten må avstemmes mot biskopens tilsyn	Ja	Ja	Ja
PFR tilsetter alle, inkl. prester	Ja	Ja	Ja
Suspensjon/oppsigelse/avskjed	PFR	PFR	PFR
Rettslig adgang til omdisponering av stillinger mellom prostier	Krever tiltak	Ja	Ja for prester + Krever tiltak for øvrige
Virksomhetsområde prester	Prostiet	Hele RDNK	Hele RDNK
Virksomhetsområde øvrige	Prostiet	Hele RDNK	Prostiet
PFR har lønnsplikt	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til forsvarlig arbeidsmiljø	Ja	Ja ⁸⁶	Ja
PFR har plikt til likebehandling m.m.	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til individuell tilrettelegging	Ja	Ja	Ja
PFR påser at det tas ut ferie og fritid	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for opplæring og utvikling	Ja	Ja	Ja
PFR har omsorgsplikt for de tilsatte	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for medbestemmelse	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for varslings-/ytringsfrihet	Ja	Ja	Ja
PFR rapporterer overfor det offentlige mv.	Ja	Ja	Ja
Prostimøte	Ja	Ja	Ja
Biskopens tilsyn og arbeidsgivers oppfølging ⁸⁷	Mulig	Mulig	Mulig
Felles nasjonale systemer (internkontroll, HMS, personvern, tjenesteleveranser etc.)	Mulig	Mulig	Mulig

⁸⁴ Avhenger av rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse, se avsnitt 7.4.2

⁸⁵ I samsvar med delegasjonen av arbeidsgiverfunksjonene

⁸⁶ Vil avhenge av hvilken myndighet og ansvar som plasseres på prostifellesrådsnivå innenfor RDNK. Øverste leder i RDNK kan ikke fraskrive seg ansvaret.

⁸⁷ Det vil være mulig å få til begge deler i alle modeller, men behovet for formaliserte ordninger vurderes størst i modell 1. I modell 2 kan dette i større grad løses ved fordeling av ansvar og myndighet mellom nivåene mens det i modell 3 vil kunne uttrykkes i et delegeringsreglement.

DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER



Kantorvigsling i Heggen kirke i Tunsberg bispedømme. Foto: Bo Mathisen/Den norske kirke

9 Måloppnåelse

9 MÅLOPPNÅELSE

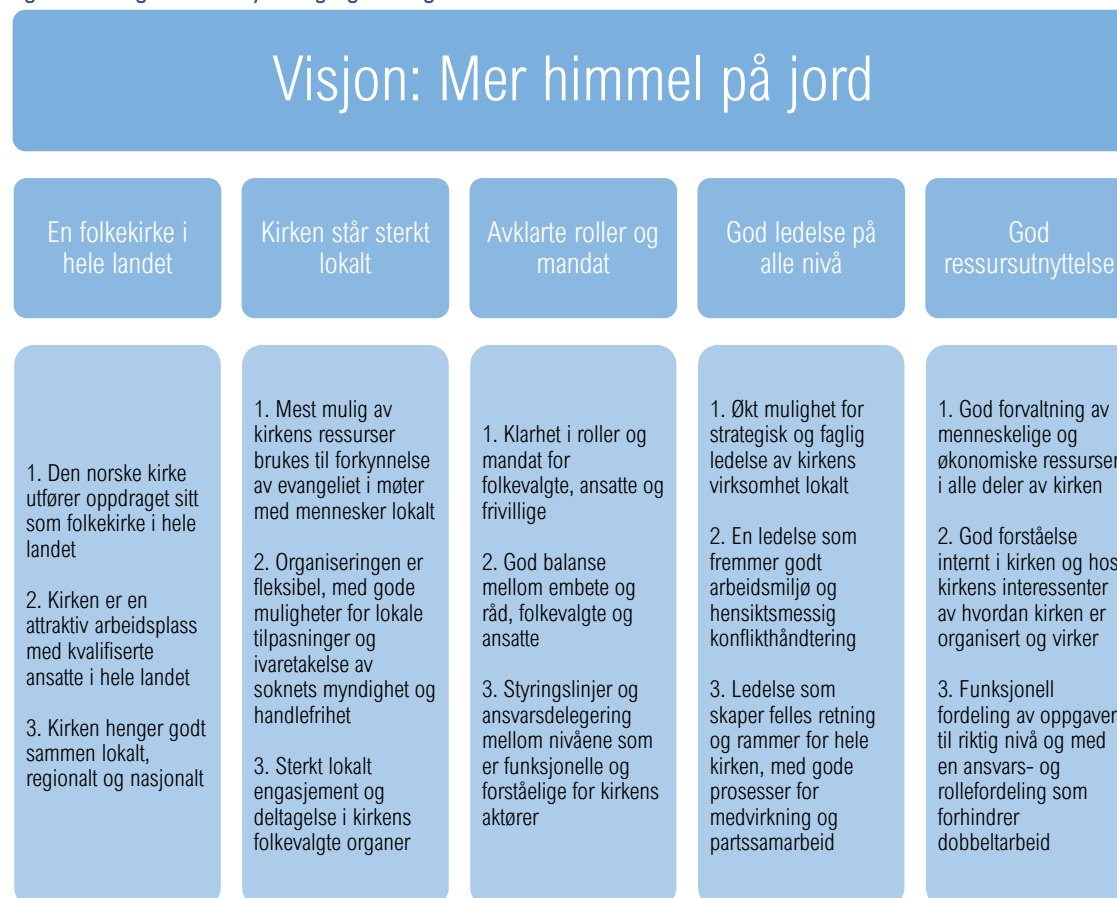
9.1 INNLEDNING

Kirkerådet har fastsatt ti mål for arbeidet med ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har videreutviklet disse målene, som beskrevet i avsnitt 2.3. Hovedutvalgets mål er at ny kirkelig organisering skal bidra til at Den norske kirke i årene som kommer vil være «en folkekirke i hele landet» som «står sterkt lokalt», har «avklarte roller og mandat», «god ledelse på alle nivå», og «god ressursutnyttelse». Innholdet i målene er deretter konkretisert til tre *delmål* for hvert av de fem målene, se Figur 9.1. De totalt 15 delmålene beskriver til sammen alle de viktigste målene med ny organisering.

Hovedutvalget har vurdert hvordan utvalgets forslag kan ventes å bidra til å realisere de ulike målene. Forventet måloppnåelse har betydning for om det bør gjøres endringer fra dagens organisering, og hvilke endringer som eventuelt bør gjøres. Den faktiske måloppnåelsen vil blant annet avhenge av hvordan modellene implementeres. Analysene er gjort i tråd med anbefalingene i det statlige økonomistyringsregelverket med utredningsinstruksen, og er for en stor del basert på arbeidet til konsulentfirmaet PwC, se deres rapport i vedlegg 7. Forslagenes økonomiske konsekvenser, arbeidsrettslige konsekvenser mv. er beskrevet i kapittel 11.

I analysene av måloppnåelse er forslagene hele tiden vurdert opp mot å skulle videreføre dagens organisering. Når det står at «Modell 1 har følgende konsekvenser ...», menes dermed at dette er konsekvensene av å innføre Modell 1 sammenliknet med å videreføres dagens organisering. Modell 1-3 viser til de tre modellene i kapittel 8.

Figur 9.1 Mål og delmål for ny kirkelig organisering



9 Måloppnåelse

9.2 VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE

Alle modellene ventes å gi betydelig høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvaret lokalt i nye, større prostifellesråd, og begge disse endringene kan ventes å gi bedre måloppnåelse.

For enkelte mål og delmål er det likevel store forskjeller. Modell 1 vil blant annet gi høyere måloppnåelse på å legge til rette for at kirken står sterkt lokalt, mens 2 modell vil bedre legge til rette for en ledelse som skaper en felles retning. Modell 3 tar opp i seg aspekter fra begge de andre modellene.

Hvilken modell som vurderes som best, vil dermed avhenge av hvilke mål som anses som viktigst, og hvordan ulike hensyn veies mot hverandre.

9.2.1 En folkekirke i hele landet

Målet er formulert som følger: «Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.» Målet har tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet», at «kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet» og at «kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt».

Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet

Den norske kirkes oppdrag som folkekirke favner bredt, og handler blant annet om å forkynde evangeliet, tjene og møte mennesker i alle slags livssituasjoner og skape felleskap gjennom gudstjenester, undervisning, misjon og diakonalt arbeid. Kirkens oppdrag handler også om å være der folk bor og lever i hele landet, se nærmere beskrivelse av kirkens oppdrag i avsnitt 3.2. Dette delmålet er dermed det mest grunnleggende av de alle.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon. Utvalgets forslag til ny kirkelig organisering forventes å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal kunne utføre oppdraget sitt som folkekirke, enn dagens organisering. Det å opprette prostifellesråd og la utøvelsen av arbeidsgiveransvar skje her, antas å ha en positiv effekt på flere av utfordringene ved dagens situasjon beskrevet i avsnitt 4.2. Prostifellesrådet vil ha bedre mulighet til å tilby ansatte heltidsstillinger, større fagmiljø og mindre sårbare arbeidsplasser, og har potensial til å forvalte ressurser på en bedre måte. Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret vil gjøre det lettere å unngå dobbeltarbeid og ulik styring og prioritering. Det er stor grunn til å tro at disse faktorene påvirker kirkens mulighet til å utføre oppdraget som folkekirke i hele landet.

Kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet

De to store endringene fra dagens situasjon, med opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, ventes å gjøre kirken til en mer attraktiv arbeidsplass. Virkningene er i stor grad uavhengig av modell for arbeidsgiverorganisering, fordi de følger av at det blir flere heltidsstillinger, større fagmiljø, mindre sårbare arbeidsplasser og felles styring og prioritering.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon, men modell 2 gir en noe høyere måloppnåelse enn de andre to. Modell 2 vurderes å gi særlig god måloppnåelse på dette delmålet, fordi denne modellen legger bedre til rette for å la strategiske HR-tjenester være likt på tvers av trossamfunnet og gir større frihet til å definere hvilket nivå i organisasjonen det er mest hensiktsmessig å bygge opp spesialistkompetanse.

Kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt

Likt for alle modellene er at prostifellesrådet representerer en bedring fra dagens situasjon med tanke på å en sammenhengende kirke. Prostifellesrådet vil kunne bidra til økt sammenheng mellom ulike sokn innad i prostiet, og derfor bidra til en styrket måloppnåelse for alle modeller. Også tydeliggjøring av biskopens tilsyn vil bidra til en mer sammenhengende kirke.

9 Måloppnåelse

Ulik organisering av arbeidsgiveransvaret gjør at de ulike modellene oppnår ulik måloppnåelse på dette delmålet. I modell 1 brytes den geistlige arbeidsgiverlinjen som bidrar til sammenbinding fra nasjonalt til regionalt og lokalt nivå, noe som svekker den vertikale sammenbindingen fra dagens situasjon. Sammen med de modelluavhengige positive endringene beskrevet over, betyr det at dette at måloppnåelsen i modell 1 ikke er betydelig høyere enn dagens situasjon. For modell 2 vil det at det formelle arbeidsgiveransvaret for alle er samlet nasjonalt og at det går en arbeidsgiverlinje fra nasjonale til det regionale og lokale nivået, representere en styrking av den vertikale sammenbindingen. Derfor gir modell 2 en vesentlig høyere måloppnåelse enn dagens situasjon for dette delmålet. I modell 3 er det kun det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene som går på tvers av nivåer, ikke veldig forskjellig fra i dag. Sammen med de modelluavhengige positive konsekvensene oppnår derfor modell 3 en noe høyere måloppnåelse enn dagens organisering, men ikke like høy som modell 2.

9.2.2 Kirken står sterkt lokalt

Målet er formulert som følger: «Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt», at «organisasjonen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet» og «sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer».

Mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt

Ny organisering vil gjøre det mulig å bruke mer av kirkens ressurser til forkynnelse av evangeliet lokalt. Færre organer gir mindre ressursbruk på administrasjon og ledelse, og felles arbeidsgiveransvar gir mindre ressursbruk på samordning mellom arbeidsgiverlinjene. Ny organisering vil frigjøre ressurser, og det antas ikke å være store forskjeller mellom modellene. Hvor mye ressurser som faktisk vil bli frigjort, og hvor mye av disse ressursene kirken får beholde, er usikkert og vil blant annet være avhengig av hvordan ny organisering blir implementert.

Organiseringen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet

Hovedutvalgets forslag viderefører flere elementer som sikrer fleksibilitet og mulighet for lokale tilpasninger. På prostinivå legges det opp til stor lokal frihet i utformingen av ordning for daglig ledelse, og en viss fleksibilitet i sammensetningen av prostifellesrådet. Det enkelte sokn vil dessuten ha frihet til å bestemme størrelse på menighetsråd og hvilke prioriteringer som gjøres i menighetsarbeidet.

Modell 1 er den modellen som gir størst lokal handlefrihet. Det er fordi prostifellesrådet da vil være et organ for soknet og mest myndighet vil ligge til soknet, enten ved prostifellesrådet eller menighetsrådet. Modell 2 legger større myndighet til RDNK, slik at mulighetene for lokale tilpasninger svekkes. Modell 3 vil ligge mellom modell 1 og 2 med tanke på muligheter for lokale tilpasninger. Selv om valg av arbeidsgivermodell vil kunne påvirke mulighetene for lokale tilpasninger, foreslår hovedutvalget flere trekk som gir en grunnleggende fleksibilitet i organisasjonen. Dette påvirker alle modellene i positiv retning.

Sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer

For å ivareta og styrke et lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer er det viktige at de folkevalgte har reell innflytelse over viktige og relevante beslutninger for kirken. Et fellesråd på prostinivå gjør at beslutninger tas lenger unna hvert enkelt menighetsråd. Det kan oppleves fjernere fra menighetene og livet lokalt enn et fellesråd på kommunenivå, som i dag. Dette kan svekke det lokale folkevalgte engasjementet, i alle de tre modellene. Som et kompenserende tiltak er det foreslått et årlig prostimøte for menighetsrådsmedlemmer. Dette kan styrke innflytelsen til hvert enkelt menighetsrådsmedlem og bidra til å øke engasjement og deltagelse.

9 Måloppnåelse

I modell 1 og 3 får menighetsrådet overført eller delegert innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten. Dette er med på å styrke menighetsrådets betydning og legger derfor bedre til rette for et sterkere lokalt engasjement enn dagens organisering. I modell 2 er det noe usikkerhet knyttet til om innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten kan legges til menighetsrådet. Det gjør at modell 2 har noe mer usikkerhet heftet ved seg på dette punktet.

9.2.3 Avklarte roller og mandat

Målet er formulert som følger: «Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organ er gjennomtenkt og begrunnet.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for «klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige», «god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte» og «styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører».

Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte i lokalkirken vil gjøre de ansattes roller og mandat tydeligere enn med dagens organisering. Det vil ikke lenger være ulike arbeidsgivere som kan ha ulike prioriteringer, og det vil bli tydeligere hvem det skal rapporteres til. Dette vil øke måloppnåelsen i alle modeller. Også folkevalgte kan få tydeliggjort sine roller og mandater i forbindelse med etableringen av prostifellesrådene og den foreslåtte gjennomgangen av bispedømmerrådets ansvarsområder. I modell 2 introduseres riktignok en klarhet ved at prostifellesrådet vil være et organ for soknene i saker som gravplass og kirkebygg, mens det vil være et organ for RDNK i arbeidsgiver spørsmål. De praktiske konsekvensene av dette er imidlertid ikke opplagte.

God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte

Alle de tre modellene viderefører balansen mellom embete og råd, og styrker balansen mellom folkevalgte og ansatte noe. Embete og råd-prinsippet videreføres på alle de samme kirkelige nivåene som vil videreføres i en ny organisering. Kirkelig fellesråd, hvor embete og råd-prinsippet ligger til grunn, blir ikke videreført, men vil erstattes av prostifellesrådet. Her vil også embete og råd-prinsippet videreføres. Det er derfor ikke noen vesentlige endringer i balansen mellom embete og råd, men videreføring av den balansen som ligger til grunn i dagens organisering.

Balansen mellom folkevalgte og ansatte blir mer tydeliggjort i en ny organisering, uavhengig av modell. Det er fordi dagens prostinivå ikke har et folkevalgt organ. Dagens prostinivå vil erstattes med prostifellesrådet som både vil ha et folkevalgt organ og være et nivå med ansatte. Denne endringen gjør at alle kirkens nivåer både har folkevalgte og ansatte, og vil representere en noe forbedret balanse mellom folkevalgte og ansatte, sammenlignet med dagens situasjon.

Styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører

Dette er et punkt hvor varierende faktorer har ulike konsekvenser i modellene, men alle representerer en bedring fra dagens situasjon. I modell 1 vil prostifellesrådets ansvar være tydeliggjort, og styringslinjene fra soknene vil ligne på hvordan relasjonen mellom sokn og fellesråd i dag. Dette vil gi en struktur som både er mer forståelig og funksjonell. I modell 1 vil likevel en usikkerhet om kirkemøtets myndighet og rolle bli forsterket. Hvis arbeidsgiveransvaret for alle legges til prostifellesrådet, som er forankret i soknene, forsterker dette klarheten om hvilken myndighet da Kirkemøtet har over soknene og prostifellesrådet, for eksempel i arbeidet med felles strategier for kirken. I modell 2 snus dette på hodet. Prostifellesrådet vil da være et organ for soknene på noen områder, mens det vil være et organ for RDNK på andre. Det kan bidra til klarhet i styringslinjer og ansvar. Kirkemøtets myndighet vil på den annen side bli tydeliggjort når arbeidsgiveransvaret for alle kirkens ansatte ligger til RDNK. I modell 3 vil prostifellesrådet få sin myndighet fra soknene, mens arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten delegeres fra RDNK til prostifellesrådet. Prostifellesrådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene, men de vil fortsatt være formelt ansatt i RDNK. Kirkemøtets myndighet vil verken være betydelig styrket eller svekket sammenlignet med dagens situasjon.

9 Måloppnåelse

9.2.4 God ledelse på alle nivå

Målet er formulert som følger: «Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.» Målet er operasjonalisert med følgende tre delmål: Organiseringen skal legge til rette for «økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt», «en ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering» og «ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid».

Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt

Opprettelsen av prostifellesråd vil gi økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt, sammenliknet med dagens fellesråd. Når soknenes ressurser samles på færre enheter blir det lettere å se hele prostiet i sammenheng, og å sette av ressurser til prostiets egne strategiske prioriteringer utover lovpålagte oppgaver. Flere ansatte gir større fagmiljøer og rom for mer faglig ledelse innad i prostiet. Endringene vil være særlig merkbare for de gruppene som i dag er ansatt i små fellesråd. Også felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner gir økt mulighet for strategisk og faglig ledelse, fordi det ikke lenger vil være nødvendig å koordinere med en annen arbeidsgiver.

Modell 1 gir høyere måloppnåelse enn de andre fordi prostifellesrådet her vil være et organ for soknene, og arbeidsgiver for alle ansatte som jobber lokalt. Med det formelle og reelle arbeidsgiveransvaret for alle vil det være størst mulighet for å lede prostiet strategisk og faglig. I modell 2 vil RDNK være arbeidsgiver, og vil dermed også ha mulighet for å legge føringer for den strategiske og faglige ledelsen i prostiene. I modell 3 legges det opp til en bred delegasjon, slik at prostifellesrådet vil ha det reelle arbeidsgiveransvaret for alle. Dermed vil mulighetene for strategisk og faglig ledelse lokalt være større enn i dag.

En ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering

Ved å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret lokalt blir det betydelig lettere å håndtere konflikter enn i dagens organisering, fordi de som er i konflikt vil ha én felles leder med beslutningsmyndighet over begge. Én felles ledelse gjør også at de ansatte slipper å forholde seg til ulike prioriteringer og mål. Begge deler antas å legge bedre til rette for et godt arbeidsmiljø enn dagens organisering. De positive konsekvensene på dette punktet gjelder likt for alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering, men vil naturlig nok avhenge av den daglige ledelsen både på prostinivå og på den enkelte arbeidsplass.

Ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid

Modellene gir noe ulik måloppnåelse for dette delmålet. I modell 1 legges mye myndighet lokalt, og det kan gjøre det vanskeligere å få til en ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken. Modell 2 legger bedre til rette for dette, fordi mer myndighet legges nasjonalt. Modell 3 gir ikke nødvendigvis noen endringer fra dagens situasjon på dette punktet. Alle modellene legger til rette for at medvirkning og partsamarbeid skal skje på mer tilfredsstillende måte enn med dagens fellesråd, fordi større fellesråd kan gjøre det enklere å styrke de kanalene dette skjer igjennom.

9.2.5 God ressursutnyttelse

Målet er formulert som følger: «For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: «god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken», «god forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker» og «funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid».

9 Måloppnåelse

God forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken

Alle modellene vil legge vesentlig bedre til rette for god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i kirken enn dagens organisering. Opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, er utslagsgivende for dette. Færre og større fellestrådsadministrasjoner gjør det mulig å frigjøre ressurser ved at oppgaver og funksjoner samles, samtidig som felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner reduserer behovet for koordinering. Ressursbehovet antas å bli betydelig redusert, se vedlegget fra PwC (vedlegg 7). Grepene gjør det også mulig å tilby flere heltidsstillinger, legge bedre til rette for tverrfaglig samarbeid, drive strategisk og faglig ledelse mv., som gjør det mulig å forvalte de menneskelige ressursene i form av ansatte og frivillige på en bedre måte.

God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker

Selv om historiske og kontekstuelle forhold legger føringer for hvor enkel kirkens organisering kan være, er det mulig å forenkle organiseringen noe, slik at den blir enklere å forstå for ansatte, folkevalgte, medlemmer, stat, kommune og andre. Forslagene om å gå fra fem til fire nivåer og å samle arbeidsgiveransvaret for ansatte lokalt, gir en enklere og mer forståelig organisasjon uavhengig av hvilken modell som velges for arbeidsgiverorganisering. Modell 3 skiller seg likevel noe negativt ut fordi reell og formell arbeidsgiver her ikke er den samme for menighetsprestene, noe som kan oppleves forvirrende.

Funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid

Felles arbeidsgiverfunksjoner gjør det lettere å forhindre dobbeltarbeid enn i dagens organisering, og vil være positivt uavhengig av hvilken modell som velges. Også antallet arbeidsgivere har imidlertid stor betydning for dette delmålet. Modell 2 kan antas å gi bedre måloppnåelse enn de andre, fordi én arbeidsgiver gjør det enklere å fordele administrative og andre oppgaver til riktig nivå i den kirkelige organisasjonen, og opprette fellesløsninger for eksempel for lønn og IKT.

10 ANBEFALINGER

Hovedutvalgets arbeid har vist at det er en rekke spørsmål som må vurderes og besvares når ny kirkelig organisering med utgangspunkt i et fellesorgan på prostinivå skal foreslås. Hovedutvalget har i kapitlene foran gjort rede for ulike spørsmål og problemstillinger som til sammen gir tre ulike modeller for arbeidsgiverorganisering og det er gitt en vurdering av hvordan disse modellene møter målene for arbeidet mv. I dette punktet vil utvalget oppsummere sine viktigste anbefalinger basert på mandatet resultatmål til utredningen. For helhetlige modeller vises til kapittehl 8.

1. Prostifellesrådet – formålsbestemmelse, ansvar og oppgaver

Utvalget anbefaler at Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 12 andre ledd beslutter at det skal etableres prostifellesråd som skal være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt i kirken. Organet overtar ansvar for oppgaver som fellesrådene i prostiene har i dag og oppgaver som RDNK har i dag knyttet til menighetsprestetjenesten. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene. Prostifellesrådet får en tydelig kirkelig profil og hovedutvalget anbefaler at rådet får følgende formålsbestemmelse: «Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet for øvrig».

2. Prostifellesrådet – alternativer for arbeidsgiverorganisering

Utvalget presenterer tre ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering, og er delt i spørsmålet om hvilken løsning som er best egnet for å nå målene. Valg av løsning for arbeidsgiverorganisering har også betydning for enkelte andre spørsmål som nevnes eksplisitt nedenfor. Medlemmene i utvalget vurderer alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering ulikt når det kommer til spørsmålet om Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel til å vedtak en slik arbeidsgiverorganisering. Det vises her til drøftelsen under avsnitt 7.4.2.

Utvalgsmedlemmer Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud, mener at prostifellesrådet bør være et organ for soknene i prostiet (arbeidsgiveralternativ 1) og hente sin rettslige handleevne derfra og at de ansatte får sitt ansettelsesforhold hos dette organet. Medlemmene legger vekt på at Modell 1 er den modellen som samlet sett best realiserer Kirkemøtets vedtatte mål om å styrke den lokale kirke, noe et stort flertall av soknets organer har bedt om gjennom flere høringer. Den representerer derfor den løsningen for soknene og RDNK som vil kunne samle bredest oppslutning, jfr. utvalgets mandat.

Modellen er den som i størst grad vil sikre fortsatt lokal forankring av Den norske kirke som folkekirke, og det vurderes som vesentlig for å kunne opprettholde og videreutvikle fortsatt god kontakt mellom kirken og den enkelte kommune. Denne kontakten er viktig både i arbeidet med felles utfordringer i lokalsamfunnet, og særlig med tanke på kommunens finansieringsansvar for lokalkirken.

Disse medlemmene legger vekt på at løsningen sikrer at målsettingen om felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i lokalkirken, blir gjennomført, slik Kirkemøtet har gjort vedtak om, jf. vedtak i sak KM 08/05: «Kirkemøtet mener at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning».

Løsningen gir kirken en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret, samtidig som den åpner for lokal fleksibilitet i den videre organisering av kirkens virksomhet i prostiet.

Alternativ 1 vil legge bedre til rette for at biskopene kan ivareta sitt pastorale tilsynsansvar overfor kirkens medlemmer i bispedømmet, overfor menighetene og deres styringsorganer og overfor tilsatte og frivillige medarbeidere.

Disse medlemmene mener at modellen vil på en helt ny måte bidra til å få kirken lokalt til å henge sammen; både ved å samle det strategiske styringsansvaret for den lokale kirke økonomi og personalressurser i samme demokratisk valgte organ, og ved at alle ansatte hører til i den samme virksomheten.

10 Anbefalinger

Sammenhengen i hele Den norske kirke ivaretas særlig gjennom biskopens tjeneste for å fremme kirkens enhet, felles læregrunnlag, liturgier og ordninger fastsatt av Kirkemøtet og en felles nasjonal kirkeledelse. Det er også slik at trossamfunnsloven slår fast at Den norske kirke er ett trossamfunn og at soknene ikke kan skilles fra denne.

Den organisatoriske sammenhengen i kirken skapes også gjennom sammensetningen av de demokratiske organene. Dette blir ytterligere styrket dersom utvalgets forslag om sammensetningen av bispedømmerrådet blir vedtatt.

Kirkemøtet beholder myndigheten som er nedfelt i ny trossamfunnslov og vil i langt større grad enn tidligere ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk, samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå. Rollen som øverste representative organ i Den norske kirke vil med modell 1 bli tydeligere når den frikobles fra å være arbeidsgivere for prestene, som én av flere kirkelige yrkesgrupper. Når det gjelder vedtak om nasjonale planer og satsningsområder, vil Kirkemøtet fortsatt gjøre vedtak på overordnet nivå, som soknene må innrette sin virksomhet etter, innenfor rammene av kirkeordningen.

Konsekvensene for de ansatte i begge linjer er avklart, alle blir virksomhetsoverdratt til ny arbeidsgiver.

Modellen vil gi kirken arbeidsgivere som vil være nære nok til å kunne opptre på vegne av soknene, fordi de vil ha kjennskap til situasjonen i den enkelte menighet. Samtidig blir enhetene store nok til å kunne håndtere administrative og personalmessige oppgaver på en profesjonell måte. Disse medlemmene er trygge på at prostifellesrådene vil ha god kompetanse både når det gjelder det formelle rundt ansettelser, og i oppfølgingen av de ansatte.

Biskop, bispedømmerråd og kirken nasjonalt vil fortsatt bidra til å tilrettelegge for kompetanseutvikling, i samarbeid med arbeidsgivere og de ansattes organisasjoner.

Løsningen vil styrke menighetsrådene ved å legge det samlede virksomhetsansvaret for menighetslivet til menighetsrådet og samtidig nær relasjon til de ansatte i soknene.

Modellen vil som følge av klarhet om ansvarsforhold, forenkle arbeidet med å finne løsninger når det oppstår konflikter i arbeidsmiljøet, og hindre at disse eskaleres til nye organisatoriske nivå.

Disse medlemmene mener at sammenliknet med dagens situasjon vil denne modellen frigi tid og krefter fra administrativt dobbeltarbeid. En vil slippe forhandlinger som følger av at det er to linjer. De frigitte ressursene kan da settes inn i utadrettet arbeid i lokalkirken.

Utvalgets medlemmer Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener i likhet med flertallet at prostifellesrådet bør være et organ for soknet, og at det skal samordne arbeidsgiveroppgavene for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for prestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene. Vid delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for prestene til prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 3) sørger for felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret i praksis for dem som arbeider lokalt. Medlemmene legger vekt på at en slik vid delegasjon er en forutsetning for å gi mulighet for strategisk og faglig ledelse lokalt.

Videre fremheves at modellen legger godt til rette for biskopens faglige ledelse og tilsyn med alle som arbeider i kirken, og for samspill mellom prostiet og bispedømmet i både faglige og økonomiske spørsmål. Særlig vil modellen kunne bidra til hensiktsmessig koordinering på tvers av prostier i temaer knyttet til prioritering av statlige midler til prestatjeneste og kompetanseutvikling.

Disse medlemmene legger vekt på at dette alternativet gir god sammenheng mellom rettssubjektene og legger til rette for at prostifellesrådet kan bli et nav som binder sammen kirkeorganisasjonen. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan bli et stort løft for mange lokale enheter. Dette alternativet kan bidra til å styrke de nye prostifellesrådenes muligheter til å løse sine oppgaver, både ved at prostiene kan dra nytte av bispedømmenivåets ressurser og derved unngå å bygge opp kostbar dobbeltadministrasjon, og ved at det sentrale rettssubjektet holdes ansvarlig for å bidra til løsninger.

10 Anbefalinger

Disse medlemmene mener at dette alternativet er det beste nå. Men modellen er også fleksibel og åpner for at endringene kan stadfestes eller revideres etter evalueringer eller endrede rammebetingelser for kirkelig organisering. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan være krevende og gi flere utfordringer enn man ser nå. Medlemmene legger også vekt på at modellen er en naturlig forlengelse av den skrittvis utviklingen av kirkens organisering de siste årene, og at det er naturlig med en kompromissmodell som forholder seg til den to-delte finansieringen og de ulike juridiske enhetene som også i fortsettelsen vil være de formelle rammebetingelsene for kirken.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at prostifellesrådet bør hente sin rettslige handleevne fra både soknene og RDNK og derved bli et organ for begge typer rettssubjekter, men at det er RDNK som blir arbeidsgiver for de som arbeider lokalt (arbeidsgiveralternativ 2). Medlemmet legger vekt på at denne modellen gir lokalkirken (soknet) og den nasjonale kirke (RDNK) et felles styringsorgan, samtidig som den sikrer avklarte ansvarlinjer gjennom hele kirken. Denne modellen skaper de beste forutsetningene for samhandling mellom kirkens lokale, regionale og nasjonale nivå.

Det avgjørende for prostifellesrådets legitimitet lokalt er ikke hvilket rettssubjekt det er knyttet til, men dets sammensetning. Ved å ha et styringsorgan som opptre på vegne av RDNK som arbeidsgiver i prostiet, men som består av representanter fra soknene, får soknene økt innflytelse over RDNK i forhold til dagens situasjon. Dette beskrives godt i rapporten når det står «Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgavene prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre» (7.4.2, 4. avsnitt.)

Samtidig som modellen sikrer soknenes innflytelse er dette også den modellen der man enklest kan hente ut effektiviseringsgevinster og kvalitetsgevinster ved felles systemer for lønn-, personal og regnskap, felles personalreglement, felles HMS-systemer, HR, rekruttering, og etter- og videreutdanning (EVU) for ansatte, samt etablere relevant felles lederstøtte for ledere på ulike nivå. Dette vil frigjøre tid og ressurser i menighetsrådet og prostifellesrådet til det avgjørende oppdraget om å «vekke og nære det kristelige liv i soknet».

Dette medlem legger også avgjørende vekt på at Den norske kirke fortsatt har behov for å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering av ansatte med LHBT+-identitet. Hvis arbeidsgiveransvaret er samlet i RDNK så kan man gjøre nasjonale grep som sikrer arbeidet for likestilling og mot diskriminering med en arbeidsgivers myndighet og verktøy.

Modellen etablerer også én arbeidsgiverlinje, og vil dermed løse de utfordringene knyttet til prioriteringer, konflikter og ulikt avtaleverk som er knyttet til de to linjene.

Kirken står ovenfor store rekrutteringsutfordringer særlig knyttet til de vigslede stillingene. Utfordringen er så stor at den må løses gjennom felles nasjonale strategier. Dette medlem viser her til flere gode anbefalinger fra PwC rapporten «Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver», og oppfølgingen av rekrutteringsprosjektet i den varslede kirkemøtesaken om «Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke» (KR 05/21). Uten en felles nasjonal arbeidsgiver vil kraften i mange av disse tiltakene reduseres til vennlige anbefalinger til selvstendige kirkelige arbeidsgivere.

I denne modellen vil det også være mulig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller deler av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle bør utvides fra å lede prestatjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Dette er også den modellen som gir alle ansatte mulighet for medbestemmelse på alle nivåer i kirken. Medbestemmelse sikrer at de ansattes kunnskap og erfaring kommer virksomheten til gode før beslutninger fattes. For de ansatte i fellesrådet vil denne modellen styrke medbestemmelsen ved at man får medbestemmelsesordninger som også omfatter bispedømmet og nasjonalt nivå.

10 Anbefalinger

Dette medlem legger til slutt vekt på at dette er den modellen som har størst omstillingsevne i møte med en eventuell endret finansieringsmodell. Dette medlem mener det er underkommunisert innad i Den norske kirke hvor politisk usikker dagens finansieringsløsning er. Det vises her til at departementet i Prop 130 L (2018–2019) *Lov om tros- og livssynssamfunn* skriver: «Departementet vil derfor mene at det delte finansieringsansvaret mellom stat og kommune ikke nødvendigvis bør videreføres på lengre sikt» (15.5 departementets vurderinger, side 159).

Også komiteens flertall merket seg dette, og samlet seg om følgende merknad: «Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, støtter en videreføring av dagens finansieringsordning, men merker seg at samfunnsendringer kan kreve tilpasning på sikt» (Innst. 208 L (2019–2020), side 22).

Med et synkende medlemstall og den pågående religionspolitiske utviklingen mot likebehandling ser dette medlem det som sannsynlig at den særegne todelte finansieringen for Den norske kirke vil komme under press over tid. Dette medlem ser det som sannsynlig at det neste skrittet vil være at Den norske kirke får en statlig finansiering på linje med andre tros- og livssynsamfunn. I en slik situasjon vil det være meget uheldig om kirken er splittet opp i 90 selvstendige arbeidsgiverenheter.

Delegasjonsmodellen ivaretar delvis noen av dette medlem sine anliggende, og har dette medlem sin sekundære støtte.

3. Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen og valgordningen til prostifellesrådet uavhengig av alternativ for arbeidsgiverorganisering:

Tabell 10.1 (Lik som tabell 5.1)

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger av løsning for daglig ledelse
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.8.5.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon vurderes dette likt i alle alternativene for arbeidsgiverorganisering, men utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Solberg, Skjelbred og Sønsterud mener at det bør være kommunal representasjon. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4.

Utvalget er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Utvalgsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Utvalgsmedlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha møte- og talerett og ikke stemmerett i prostifellesrådet. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4. Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se punkt 5 nedenfor.

4. Ansvarsdeling mellom menighetsråd og prostifellesråd

Utvalget mener at dagens arbeidsdeling mellom menighetsrådene og fellesrådene bør videreføres som en tilsvarende arbeidsdeling mellom menighetsrådene og prostifellesrådene. Det samme gjelder menighetsrådets adgang til å ansette egne medarbeidere for innsamlede midler. Utvalget anbefaler at det innføres et årlig prostimøte for alle medlemmer i prostiet. Utvalget anbefaler også at menighetsrådets rolle ved tilsetninger av de som arbeider i soknet klargjøres slik at en representant for menighetsrådet tiltrer partssammensatt utvalg med fulle rettigheter ved tilsetting både i prestestillinger og andre stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for.

Utvalget har i avsnitt 5.4 gitt uttrykk for et ønske om at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten skal legges til menighetsrådet. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Dette ansvaret ligger i dag hos RDNK og innholdsansvar for menighetsprestetjenesten og arbeidsgiveransvar for de som utøver den følges at. Utvalget har kommet til at spørsmålet om dette er mulig, og hvordan det eventuelt kan gjennomføres, er avhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I et arbeidsgiver-alternativ 1 foreslår utvalget å plassere ansvaret hos menighetsrådet. I et arbeidsgiveralternativ 2 kan ansvaret plasseres hos menighetsrådet dersom Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel for å beslutte dette, alternativt kan ansvaret plasseres hos prostifellesrådet som organ for RDNK. I arbeidsgiveralternativ 3 må ansvaret formelt sett beholdes hos RDNK, men Kirkemøtet kan beslutte å delegerer utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

5. Ordning for daglig ledelse i prostifellesrådet

Ulike ledermodeller

Hovedutvalget presenterer tre alternative ledermodeller som alle kan anvendes i de tre alternativene for arbeidsgiverorganisering. For nærmere beskrivelse av alternativene vises til avsnitt 5.6.6.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

10 Anbefalinger

Utvalget har delt seg når det kommer til hva som er anbefalt løsning:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at det sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på en person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Utvalgsmedlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen foretrekker alternativ 1. Medlemmene mener at enhetlig ledelse bedre støtter opp under målene om avklarte roller og mandat og at dette er viktig både for de ansatte, prostifellesrådet og andre i og utenfor kirken som skal forholde seg til prostiadministrasjonen. Delt ledelse der ledelsen av de kirkefaglige ansatte kommer på siden av den øvrige ledelsen, bærer med seg noe av det som skaper utfordringer i dagens modell, selv om prosten i dette alternativet flyttes inn i fellesorganet og prostens ledelse skulle utvides til å gjelde også andre kirkefaglig ansatte enn prestene.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Denne modellen tvinger ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Tydeligere rolleavklaring mellom kirkeverge og prost kan skje gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreg som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner.

For ytterligere detaljering av alternativer og begrunnelse vises det til merknaden i avsnitt 5.6.6.

Tilsetting av prost

Ordning for tilsetting av prost i den daglige ledelsen vil kunne avhenge av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I alternativ 1 og 3 for arbeidsgiverorganisering vil prostifellesrådet måtte tilsette både prost og kirkeverge. Når det gjelder alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering kan det også være mulig at tilsetting av prost skjer fra bispedømmenivået.

Geistlig representasjon

For å ivareta prinsippet om embete og råd, må den geistlige representanten i prostifellesrådet være en prest. Hovedutvalget mener at prosten ikke kan være geistlig representant i prostifellesrådet i lederalternativ 1 og 2, uavhengig av om prosten er øverste leder eller ikke. I stedet bør biskopen oppnevne en annen geistlig representant. I lederalternativ 3 mener hovedutvalget at det vil være mulig for prosten å være medlem av prostifellesrådet.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten som geistlig representant i prostifellesrådet i modell 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet.

6. Biskopens rolle i ledelse av medarbeiderne i prostifellesrådet

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse bør tydeliggjøres. Utvalgets flertall foreslår at biskopens tilsynsansvar i hovedsak skiller fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges. Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre de nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget mener at dette spørsmålet må utredes videre, se avsnitt 5.8.2.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener videre at biskopen fortsatt skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle i modell 2 og 3. I modell 2 bør denne arbeidsgiverrollen utvides fra at biskopen leder prestedtjenesten til at biskopen leder det kirkefaglige arbeidet i prostiet. I modell 3 vil biskopens arbeidsgiverrolle begrenses til prestene og prostene, og de oppgavene som «henger igjen» som en følge av at arbeidsgiveransvaret for prester og proster forblir i RDNK. Oppgavene knyttet til biskopens arbeidsgiverrolle vil uansett være annerledes enn i dag siden tunge arbeidsgiverfunksjoner vil være flyttet til prostifellesrådet. For nærmere begrunnelse for dette vises det til avsnitt 5.8.2. Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør vurderes også dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

7. Bispedømmerådenes oppgaver, relasjon til det nye fellesorganet og valgordning

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. Utvalget foreslår å videreføre bispedømmerådets ansvar for å vekke og nære det kirkelige liv, som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, fordeling av midler til stillinger og andre ressurser, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådets øvrige roller som godkjenningssinstans, valgmyndighet mv. videreføres også. I alle løsninger for arbeidsgiverorganisering forutsettes det at prostifellesrådet vil få ansvar for de sentrale arbeidsgiverfunksjonene. Det betyr at vil bispedømmerådene vil miste en del av sine oppgaver.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Hva som er hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Etter- og videreutdanning bør etter hovedutvalgets syn som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå. Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, i å utvikle og arrangere kurs, fagdager mv. for de ansatte lokalkirken. For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske insentiver. Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansemiljøer for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres.

Relasjonen til det nye fellesorganet berøres også av forslag til sammensetning av bispedømmeråd. Utvalget legger her frem 3 alternative forslag til sammensetning:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Utvalgets går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme) (sammensetning 3). I alle modellene vil det være et behov for felles koordinering, strategi og planer særlig knyttet til fordeling av den økonomiske bevilgningen fra nasjonalt, og for å følge opp Kirkemøtets vedtak om planer og strategier. Et bispedømmeråd som både består av kirkemøtemedlemmene og en representant fra hvert prostifellesråd vil være en arena der man kan skape forståelse og omforente løsninger som tar hensyn til behov på tvers av bispedømmet og mellom kirkens ulike nivåer. Siden medlemmene vil være valgt på forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

10 Anbefalinger

8. Kirkelig demokrati – sammensetning og valgordninger i øvrige organer

Spørsmålet om sammensetning og valgordning for prostifellesråd og bispedømmeråd følger av punkt 4 og 7.

Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg og at disse bør være til menighetsrådet og Kirkemøtet.

Menighetsråd

Hovedutvalget går inn for å videreføre dagens sammensetning og valgordning til menighetsrådet.

Kirkemøtet

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

De fleste av hovedutvalgets medlemmer mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

Medlemmene som velges omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet

Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles, noe som betyr at prester og leke kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbar som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådets sekretariat og ved bispedømmekontorene.

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

Kirkerådet

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, må det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

Ombudsplikt

Hovedutvalget deler vurderingen til arbeidsgruppe 3 om at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

10 Anbefalinger

Rammebetingelser for de folkevalgte i Den norske kirke

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går sammen med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

11 KONSEKVENSER AV FORSLAGENE

Hovedutvalgets forslag til ny kirkelig organisering kan antas å få en rekke konsekvenser av ulik art. I dette kapittelet gis en overordnet gjennomgang av de økonomiske, administrative og arbeidsrettslige konsekvensene. I tillegg drøftes problemstillinger knyttet til tjenestepensjon og finansiering. Gjennomgangen supplerer beskrivelsen av måloppnåelse i kapittel 9 som beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i arbeidet med ny organisering. Vurderingene er basert på den beste informasjonen tilgjengelig innenfor rammene av prosjektet, og må anses som foreløpige. I det videre arbeidet med ny kirkelig organisering må konsekvensene utredes nærmere i lys av en konkretisering av forslagene. Det gjelder også omstillingskostnadene og fordelingen av finansieringsansvaret for omstillingen. Implementeringen av ny organisering er drøftet i kapittel 12.

11.1 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

De økonomiske og administrative konsekvensene av hovedutvalgets forslag er vurdert av konsulentfirmaet PwC, og oppsummeringen her baserer seg i stor grad på deres rapport i vedlegg 7. Oppsummeringen i dette kapittelet er konsentrert om de økonomiske konsekvensene. Det vises til PwCs rapport for en omtale av administrative konsekvenser, og mer detaljerte redegjørelser også for de varige økonomiske konsekvensene.

Noen av de økonomiske og administrative konsekvensene er tilsiktet, og særlig knyttet til målene om god ressursutnyttelse og avklarte roller og mandat, se kapittel 9. Andre konsekvenser kan være mer utilsiktet. Konsekvensene kan inntre umiddelbart etter implementering, eller først på lengre sikt. Som ved andre reformer, kan det ventes betydelige omstillingskostnader i forbindelse med implementeringen, mens innsparinger først kan skje etter at reformen har fått virke, og mulighetene for bedre ressursbruk er tatt i bruk. De budsjettmessige konsekvensene av reformen kan dermed være negative de første årene, men likevel sterkt positive samlet sett.

Flere av konsekvensene vil være usikre. Erfaringer fra andre reformer viser at ikke alle muligheter nødvendigvis tas i bruk, og at dette kan ha mange ulike årsaker. Det kan også skje at reformen gjør det mulig å frigjøre ressurser, men at innsparingene resulterer i reduserte bevilgninger i stedet for at kirken får beholde de frigjorte ressursene selv. Dette betyr ikke at det å frigjøre ressurser er meningsløst, fordi fortsatt finansiering fra stat og kommune kan forutsette effektiv ressursbruk. På kort sikt betyr det likevel at anslag på økonomiske konsekvenser nødvendigvis vil være usikre.

Vurderingene er ment som et utgangspunkt for videre analyser, og formålet er først og fremst å peke på de viktigste konsekvensene. Der konsekvensene antas å avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret, er dette påpekt. Enkelte av konsekvensene er tallfestet, mens de øvrige er beskrevet tekstlig.

11.1.1 Prostifellesråd

Det anslås å være stordriftsfordeler ved å etablere færre og større fellesrådsadministrasjoner. Antallet nye prostier vil ha stor betydning for hvor store besparelser en ny organisering kan gi. Også de foreslåtte endringene i det folkevalgte rådet kan ha økonomiske konsekvenser, men disse vil være betydelig mindre. Færre fellesråd tilsier lavere utgifter til møtgodtgjørelse mv., men de samlede konsekvensene vil også avhenge blant annet av rådernes sammensetning.

Samtidig vil etablering av prostifellesråd innebære mange kvalitative forbedringer som det er vist til i kapittel 9.

11.1.2 Felles utøvelse av arbeidsgiveransvar

Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret for de lokalt ansatte i kirken (med unntak av menighetsrådstilsatte) gir mindre dobbeltarbeid. Det vil også være oppgaver som lettere vil kunne standardiseres og effektiviseres. Besparelsene antas å kunne bli betydelige, selv om de er vanskelige å tallfeste.

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner kan også innebære at ressurser flyttes fra ett nivå til et annet. I modell 1 vil ikke bispedømmenivået lenger ha arbeidsgiveransvar for menighetsprestene, og flyttingen av oppgaver tilsier behov

11 Konsekvenser av forslagene

for færre ansatte ved bispedømmekontorene. I modell 2 vil i stedet arbeidsgiveransvaret for alle ansatte bli overdratt til RDNK, og bispedømmenivået vil få en stor del av arbeidsgiveransvaret for alle. I modell 3 vil det kun være det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten som vil ligge til bispedømmenivået, og behovet for ressurser vil være begrenset, og lavere enn i dag.

11.1.3 Andre økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag

I dag benytter mange fellesråd tjenesteytingsavtaler med kommunene for å løse oppgaver knyttet til blant annet IKT, lønn eller regnskap. Disse oppgavene blir i dag noen steder priset lavere enn hva kirken måtte betalt uten disse avtalene. Med opprettelse av prostifellesråd vil tjenesteytingsavtalene måtte gjennomgå, og en del kan bli sagt opp. Dette vil gi økte kostnader med mindre kommunene vil gjøre om subsidiene til rene tilskuddsmidler.

Dersom det skal opprettes et prostimøte, vil dette gi noe økte kostnader blant annet til planlegging, møtegodtgjørelser og lokaler.

11.2 ARBEIDSRETTSLIGE KONSEKVENSER

11.2.1 Arbeidsrettslige konsekvenser ved virksomhetsoverdragelse

Ved en ny kirkelig organisering vil ulike grupper av medarbeidere kunne få ny arbeidsgiver. Arbeidsgruppe 1 har redegjort for reglene om virksomhetsoverdragelse og hva som vil være konsekvensene av dette, se kapittel 5 i deres rapport. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at en overføring skal vurderes som en virksomhetsoverdragelse, arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.»

De tre vilkårene er dermed:

1. For det første må virksomheten eller en del av virksomheten overføres til en annen arbeidsgiver som følge av «overdragelse»
2. For det andre må virksomheten eller den delen av virksomheten som overføres utgjøre «en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen»
3. For det tredje må overføringen skje «til en annen arbeidsgiver»

Ved en virksomhetsoverdragelse vil arbeidsavtaler med alle rettigheter og plikter, automatisk blir overført til den nye arbeidsgiveren, som i dette tilfellet er prostifellesrådet. Ny arbeidsgiver blir i utgangspunktet bundet av de tariffavtaler tidligere arbeidsgiver var bundet av, såfremt ny arbeidsgiver ikke skriftlig erklærer overfor fagforeningen at de ikke ønsker å bli bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtaler, senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (2). De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen løper ut eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne.

Når det gjelder arbeidsgivers reservasjonsrett vises det til arbeidsgruppe 1 som i punkt 5.7 i sin rapport påpeker at den praktiske betydningen av denne er mindre i Den norske kirke da alle arbeidsgiverne inngår i samme tariffområde og er bundet av samme tariffavtale.

Når det gjelder pensjon har arbeidstakerne rett til at videre opptjening av alders-, etterlatte og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon ved overføring til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver kan imidlertid velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger i egen virksomhet gjeldende overfor de nye overførte arbeidstakerne. I og med at alle arbeidsgiverne i Den norske kirke inngår i samme tariffområde, og gjeldende tariffavtale stiller innholdsmessige krav til den pensjonsordningen arbeidsgiver skal tilby sine ansatte, vil en samling av ansatte på prostifellesrådsnivå ha mindre betydning for de ansatte. Spørsmål om pensjon behandles særskilt og felles for alle modeller i avsnitt 11.3.

11 Konsekvenser av forslagene

Etableringen av et prostifellesråd, vil medføre særlige endringer for arbeidsforholdet til dem som i dag er tilsatt i lokalkirkelige lederstillinger. Dette gjelder i alle modeller som er beskrevet over. Endringene vil særlig berøre de nåværende daglige ledere i kirkelige fellesråd og øvrige mellomledere samt prostene. Ny organisering vil også berøre ansvar og oppgaver på bispedømmenivå, men ikke på tilsvarende måte. Situasjonen for de lokalkirkelige lederne vil kunne være krevende ettersom de samtidig vil ha hovedansvar for den lokale gjennomføring av endringsprosessene. Det vil derfor være vesentlig at de respektive arbeidsgivere (folkevalgte organer og biskop) vier særlig oppmerksomhet på ivaretagelsen av egne tilsatte ledere i prosessen.

Det understrekes at en virksomhetsoverdragelse i seg selv ikke danner grunnlag for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-4 (1). Arbeidsforholdet for de lokalkirkelige lederne vil dermed videreføres med nytt prostifellesråd som arbeidsgiver. Opprettelsen av prostifellesrådene vil imidlertid kunne medføre at ansatte, herunder særlig de lokalkirkelige lederne, blir overtallige, slik at det må foretas nedbemanning. Arbeidsgiver (nytt prostifellesråd) vil i slike tilfeller ha en plikt til å undersøke om det finnes annet passende arbeid i virksomheten å tilby den overtallige. For eksempel vil arbeidsgiver kunne ha en plikt til å tilby kirkeverger eller proster stillingen som daglig leder i prostifellesrådet før det ansettes en eksternt. Fastsettelsen av organisasjonsstruktur vil dermed måtte være gjenstand for en grundig vurdering i hvert prosti. I den forbindelse må det utarbeides bemanningsplaner som skal drøftes med de tillitsvalgte med sikte på å kunne tilby de overførte arbeidstakere mulighet for innplassering i en ny stilling.

11.2.2 Arbeidsrettslige konsekvenser som varierer mellom de tre modellene

Modell 1

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Menighetsprestene overføres fra RDNK til prostifellesrådene. Hovedutvalget har kommet til at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse både på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd og på overføringen av menighetsprestene i prostiet, jf. § 16-1 (1). Det vises i denne sammenheng til vurderinger i punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1

Modell 2

Arbeidsgruppe 1 har i sin modell 2, som også omhandler overføring av ansatte fra soknene til RDNK, gitt uttrykk for at det er noe usikkerhet knyttet til om kravet til at virksomheten må beholde sin identitet etter overføringen kan anes oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Løsningen som arbeidsgruppe 1 utredet innebar imidlertid at kun deler av de ansatte skulle overføres til RDNK. Foreliggende modell 2 innebærer en overføring av samtlige ansatte, men ikke ansvar for alle oppgaver. Det er derfor noe usikkert om vilkårene i § 16-1 (1) er oppfylt ved en slik overføring som er nevnt i modell 2. Under enhver omstendighet vil hovedutvalget påpeke at Kirkemøtet kan beslutte at både arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha tilsvarende rettigheter og plikter som etter reglene for virksomhetsoverdragelse ved en eventuell overføring.

Modell 3

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Hovedutvalget har også kommet til at arbeidsmiljølovens regler om kommer til anvendelse på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd til prostifellesrådene, jf. § 16-1 (1), og viser til punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Menighetsprester beholder sitt ansettelsesforhold hos RDNK.

11.2.3 Andre arbeidsrettslige konsekvenser

En ny arbeidsgiverorganisering får også betydning for arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven, se avsnitt 7.3.2. Hva som blir virksomhetsområde i de ulike løsninger for arbeidsgiverorganisering er beskrevet i avsnitt 7.4 .

11.3 TJENESTEPENSJON

Hovedutvalget har fulgt opp anmodningen fra arbeidsgruppe 4 om å utrede pensjonsspørsmål som utløses av forslag til ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har lagt vekt på å undersøke om det er forhold ved pensjon som kan utløse særlige problemer for noen av de alternativene for ny arbeidsgiverorganisering som presenteres i denne rapporten,

11 Konsekvenser av forslagene

og om disse forholdene i så fall bør påvirke utvalgets anbefalinger. Hovedutvalget vil peke på at alle de skisserte alternativene for arbeidsgiverorganisering reiser spørsmål ved pensjon som må adresseres i forbindelse med en eventuell implementering. Ingen av spørsmålene er imidlertid av en slik art at de med stor sannsynlighet vil vanskeliggjøre den nye organiseringen. I det videre gis en kort omtale av de viktigste av disse spørsmålene.

Utredningen er gjort i samråd med Kirkerådets sekretariat og KA, og er avgrenset opp mot Kirkerådets pågående arbeid i forbindelse med at RDNKs avtale med Statens pensjonskasse (SPK), som utløper i 2022. Det er innhentet bistand fra konsulentfirmaet Aon. Hovedutvalget er bevisst på at spørsmål om pensjonsordning er opp til tariffpartene, mens valg av pensjonsleverandør er opp til den enkelte virksomhet.

I dag har alle ansatte i Den norske kirke rett på offentlig tjenestepensjon i henhold Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke. Det er ulike tilbydere av denne type tjenestepensjon (SPK, KLP, Storebrand mv.) og det er opp til den enkelte arbeidsgiver selv å velge pensjonsleverandør/pensjonskasse. En ny kirkelig organisering vil ikke innebære endringer i denne avtalen, men vil kunne innebære endring av leverandør av tjenestepensjonen for den enkelte ansatte fordi den ansatte vil få ny arbeidsgiver. En slik endring av leverandør vil være mindre viktig, siden pensjonsordningene i det vesentlige er like når det gjelder ytelsesspekteret, uavhengig av leverandør. SPK har enkelte andre vilkår, blant annet for arbeid på pensjonistvilkår, men forskjellene er små, og det er ikke slik at den ene ordningen vurderes som systematisk bedre enn den andre.

Felles arbeidsgiveransvar utløser spørsmål om håndteringen av historiske pensjonskostnader. Både i de tilfeller der arbeidsforholdene skal overføres fra RDNK til de nye prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 1) og i de tilfeller der arbeidsforholdene overføres fra fellesrådene til RDNK (arbeidsgiveralternativ 2), vil det være behov for å vurdere hvilke forpliktelser og pensjonsmidler som skal overføres.⁸⁸ Dette vil gi et behov for å klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene. I ny økonomiforskrift som gjelder fra 1.1.2021 er det forskriftsfestet at det i note i regnskapene skal opplyses om størrelsen på pensjonsforpliktelsene. Selv om den nye forskriften i seg selv vil innebære at fellesrådene vil måtte klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene, legges det til grunn at en overføring av arbeidsforhold fra fellesrådene til RDNK vil innebære en betydelig arbeidsinnsats for å få klargjort forpliktelsene. Også dette er forhold som må hensyntas i implementeringen.

Dersom fellesråd skal slås sammen til nye prostifellesråd, vil de nye prostifellesrådene automatisk svare for de gamle fellesrådenes forpliktelser. Størrelsen på de ulike prostifellesrådenes forpliktelser ved sammenslåingen kan beregnes med etablert metodikk, slik det bl.a. gjøres i forbindelse med kommunesammenslåinger. Et forhold som bør vies oppmerksomhet i forbindelse med implementeringen, er eventuelle tilfeller der fellesrådene som skal slås sammen har ulike forpliktelser av betydning. I dag er praksis i KLP slik at utjevningsmekanismer maskerer underliggende forskjeller i betydelig grad: Fellesrådene inngår i KS' ordinære utjevningsfelleskap sammen med kommuner og andre virksomheter, og fellesrådenes egenart får beskjeden praktisk betydning. I den grad det er nødvendig å beregne forpliktelsene til de enkelte fellesrådene spesifikt, kan de reelle kostnadene dermed vise seg å avvike fra de forventede, og dette kan skape pedagogiske utfordringer. De økonomiske konsekvensene av en sammenslåing bør derfor gjennomgås nøye, fellesråd for fellesråd.

11.4 FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE

Hovedutvalgets forslag om ny organisering reiser noen spørsmål knyttet til den kommunale finansieringen som det kan være viktig å ta hensyn til ved implementering av reformen.

⁸⁸ I denne sammenheng bør man særlig se hen til dom fra Høyesterett, HR-2021-61-A, hvor det slås fast at reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-2, også innebærer en plikt for ny arbeidsgiver til å oppregulere opptjente rettigheter – altså fremtidige reguleringspremier.

11 Konsekvenser av forslagene

Kommunene finansierer i dag 60-70 pst. av aktiviteten i Den norske kirke. Kommunenes finansieringsansvar er definert i trossamfunnsloven § 14:

Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

Mange kommuner må i dag gjøre krevende prioriteringer i budsjettprosessene, når knappe budsjettmidler skal fordeles mellom et stort antall lovpålagte oppgaver. Prioriteringene antas å bli enda mer krevende fremover, når en større andel av innbyggerne trenger helse- og omsorgstjenester. Omfanget av den kommunale finansieringen av Den norske kirke er derfor til en viss grad avhengig av viljen til den enkelte kommune, selv med dagens lovbestemte finansieringsansvar.

Dersom Den norske kirke ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. I dag er det ett fellesråd per kommune i de aller fleste av landets kommuner, og fellesrådsadministrasjonen er mange steder tett knyttet sammen med kommunen gjennom samarbeid, tjenesteytingsavtaler og samskaping. Med hovedutvalgets forslag vil det kirkelige fellesorganet legges på prostnivå (ikke nødvendigvis etter dagens prostiinnndeling), vil dette for de aller fleste kommuner innebære økt avstand mellom kommune og prostifellesråd både organisatorisk og geografisk. En kommune kan risikere at de midlene som ble bevilget til fellesrådet, blir brukt til å utvikle et tjenestetilbud i en annen kommune.

Økt geografisk avstand mellom prostifellesråd og kommuneadministrasjon kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillitt og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. Samtidig kan en ny organisering bidra til at kommunenes folkevalgte er trygge på at de tildelte midlene blir brukt mest mulig effektivt, med minst mulig dobbeltarbeid og administrasjon. Hovedutvalget ser dermed at spørsmålet om kommunenes finansieringsvilje ikke har et entydig svar, men at det ligger en risiko som må tas på alvor i forbindelse med implementeringen og i kirkens tilnærming til videre samarbeid med kommunene.

12 IMPLEMENTERING

12.1 INNLEDNING

Det ligger utenfor hovedutvalgets mandat å foreslå prosesser for implementering av vedtak om ny kirkelig organisering. Implementeringen ligger frem i tid, i etterkant av Kirkemøtets vedtak, og det vil være Kirkerådet som har ansvar for å lage en implementeringsplan med nærmere tidslinjer. Arbeidsgruppe 3 har pekt på at spørsmål om gjennomføring av en eventuell ny organisering må ses i sammenheng med valgperiodene. Arbeidsgruppe 4 har vektlagt at en prosess som sikrer et sterkt lokalt løsningsvalg vil være en forutsetning for å lykkes i en eventuell omorganiseringsprosess. Hovedutvalget vil derfor peke på noen vurderinger som gis som innspill til Kirkerådets arbeid med en implementeringsplan.

Kirkemøtet 2022 vil etter planen behandle en sak om overordnede veivalg og prinsippvedtak for kirkelig organisering, basert på hovedutvalgets forslag og den etterfølgende høringen. Kirkerådet vil deretter følge opp vedtaket og forberede konkrete regelendringer i kirkeordningen mv. til Kirkemøtet 2023, som også vil bli sendt på høring. Som utvalget vil komme tilbake til nedenfor, er det et spørsmål om implementeringen først kan starte ved det formelle vedtaket i 2023, eller om det kan starte allerede etter det overordnede prinsippvedtaket i 2022.

Kirkevalget 2023 vil påvirke tidspunktet for implementeringen. Gjennomføringen av kirkevalget starter allerede våren 2023 i forbindelse med kandidatmobilisering, frister for innlevering av listeforslag, opplæring osv. Kirkemøtet vil med andre ord kun rekke å gjøre vedtak om ny kirkelig organisering i form av endringer i kirkeordningen etter at gjennomføringen av kirkevalget i 2023 allerede er i gang. Det innebærer at Kirkerådet har lagt til grunn at kirkevalget i 2023 må gjennomføres på basis av den gjeldende sammensetningen til menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet.⁸⁹ Det betyr også at menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet vil være direkte valgt for perioden 2023/2024–2027. Kirkelige fellesråd vil også i utgangspunktet velges for perioden 2023–2027. For å få personer til å stille til valg, kan det være viktig å ha avklart med tydelighet hva slags ansvar og myndighet organene kandidatene stiller til, vil ha. Etter nåværende regler vil nyvalgte menighetsråd tre i funksjon fra 1. november 2023, nyvalgte kirkelige fellesråd fra 1. desember 2023 og nyvalgte bispedømmerråd og Kirkemøtet fra 1. januar 2024.

Teoretisk ville det vært mulig å gjennomføre et nytt kirkevalg høsten 2025 for å få samsvar med valgperioden og etablering av den nye organiseringen. Det ville også innebære en endring fra samtidighet med kommunestyrevalg til samtidighet med stortingsvalg. Det vil imidlertid ha store personalmessige og økonomiske kostnader. Hovedutvalget anser det derfor ikke som aktuelt å anbefale et nytt valg i 2025.

Noen deler av forslagene fra hovedutvalget vil kunne tre i kraft før andre. Etablering av organisasjonsendringer bør skje fra et årsskifte, av hensyn til budsjetter, regnskap, statistikk mv.

Det at menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkemøtet velges gjennom direkte valg i 2023, tilsier at medlemmene av disse organene sitter som medlemmer av organene ut fireårsperioden. Også medlemmene av kirkelig fellesråd velges for fire år, men disse velges av og blant menighetsrådsmedlemmene gjennom indirekte valg. Det vil være en mindre omfattende prosess å gjennomføre et nytt indirekte valg fra menighetsrådene til et prostifellesråd i valgperioden. Hovedutvalget legger derfor til grunn at det vil være mulig å etablere et prostifellesråd midt i valgperioden.

Hovedutvalget legger til grunn at Kirkerådet lager en nærmere implementeringsplan som klargjør nærmere tidslinje og hvilke organer som vil ha ansvar for hva.

Hovedutvalget anser det som viktig å få satt i verk den nye kirkelige organiseringen så tidlig som mulig, der det er mulig å sikre god lokal forankring og involvering.

⁸⁹ Se sak KR 12/21.

12 Implementering

12.1.1 Tidspunkt for etablering av prostifellesråd

Hovedutvalget legger som sagt til grunn at prostifellesrådet vil kunne bli etablert midt i valgperioden 2023–2027. Det betyr også at de berørte kirkelige fellesrådene vil bli lagt ned midt i valgperioden, og at det vil måtte bli gjennomført et nytt valg i menighetsrådene på hvilke menighetsrådsmedlemmer som skal bli medlemmer av prostifellesrådet.

Om prosessen før vedtak om endret prostistruktur

Det må gjennomføres gode lokale prosesser som kan føre til et vedtak om endring av prostistrukturen (se avsnitt 12.2). Det er i denne sammenheng viktig å få en god lokal forankring og involvering i prosessen frem mot vedtak. For å få en god fremdrift, kan det vurderes om disse prosessene kan settes i gang allerede etter at Kirkemøtet 2022 treffer sitt prinsippvedtak om ny kirkelig organisering, dvs. før Kirkemøtet treffer vedtak om de konkrete regelendringene i kirkeordningen. I så fall kan man for eksempel se for seg at vedtak om endret prostistruktur vil kunne skje tidligst høsten 2023, dvs. om lag ett og et halvt år etter prinsippvedtaket og et halvt år etter kirkeordningsvedtaket.

Om prosessen etter vedtak om endret prostistruktur

Når det er truffet en individuell beslutning om etablering av det enkelte prostifellesråd, kan det være nærliggende å trekke nytte av erfaringene fra etablering av nye kirkelige fellesråd i forbindelse med kommunesammenslåing. Det betyr at det kan etableres en prostifellesnemnd med representanter fra berørte kirkelige fellesråd og andre involverte organer som får i oppgave å forberede etableringen av det nye prostifellesrådet, forberede årsbudsjett, etablere ny organisasjonsstruktur, tilsette en prosjektledelse for etableringen av det nye organet mv. Hovedutvalget viser til mer informasjon om dette i rapporten fra arbeidsgruppe 4 kapittel 3.2. Erfaringer fra tidligere sammenslåing av kirkelige fellesråd og kommuner har vist at det kan være hensiktsmessig med ca. to år fra vedtak om sammenslåing til iverksetting for å lage gode prosesser for å forberede organisasjonsendringene.

Nærmere om tidspunkt for etablering

Prosessene frem mot etablering av nye prostifellesråd må ta den tid de trenger for å bli gode og sikre lokal forankring, samtidig som hovedutvalget vektlegger at endringene bør skje så snart som mulig. Hvis implementeringen tar for lang tid, vil det kunne skape unødvendig usikkerhet for ansatte og kunne medføre problemer for rekrutteringen til ulike kirkelige stillinger. Nøyaktig tidspunkt for etablering vil måtte vurderes nærmere. Hovedutvalget legger til grunn at det antakelig vil kunne etableres fra et sted mellom 1. januar 2025 til 1. januar 2028, avhengig av ulike forhold. Hvis prosessene med å finne en god prostistruktur starter allerede etter prinsippvedtaket på Kirkemøtet i 2022, vil prostifellesrådet for eksempel kunne etableres tidligere enn om prosessene først starter etter at Kirkemøtet har truffet sitt formelle vedtak om endringer i kirkeordningen i april 2023. Det vil også være et spørsmål om man bør avvente de lokale prosessene for å finne gode prostier til etter at valget i 2023. Det vil kunne gi de nyvalgte medlemmene av soknets organer og kommunestyret innflytelse på hvilke områder som bør velges til nye prostier, for å sikre at disse har eierskap til beslutningene. Alternativt vil de sittende rådene og kommunestyrene kunne ta seg av disse prosessene, noe som i så fall vil kunne korte ned på tidsbruk. Det vil med andre ord avhenge både av hvor lang tid de lokale prosessene vil ta i forkant av vedtak om etablering av nytt råd, og hvor lang tid prosessen med å forberede etableringen vil kunne skje.

Det vil også kunne vurderes om nye prostifellesråd kan etableres enkelte steder hvor prostistrukturen i dag samsvarer med kommunestrukturen, dvs. hvor det fremstår som klart hva som vil bli prostiet i fremtiden, på et tidligere tidspunkt enn andre steder. Det vil muligens kunne gjelde prostier som Karmøy, Asker og Bærum. Det vil kunne være lettere å gjennomføre etableringen av et nytt prostifellesråd slike steder. Dette fordi det i disse prostiene ikke vil være behov for å gjennomføre lokale prosesser med tanke på å finne naturlige prostier, og heller ikke være behov for å slå sammen ulike kirkelige fellesråd til et nytt prostifellesråd. I disse tilfellene kan det vurderes om etableringen kan skje allerede fra 1. januar 2024.

12.1.2 Tidspunkt for endring av sammensetning i bispedømmerrådet

Tidspunktet for endring av sammensetning av bispedømmerrådet vil kunne avhenge av hva slags sammensetning som blir valgt. Hvis bispedømmerrådet skal bestå av både kirkemøtemedlemmene og representanter fra

12 Implementering

prostifellesrådene, vil det kunne la seg gjøre å utvide bispedømmerådets sammensetning midt i valgperioden ved å legge til prostifellesrådsmedlemmene. Det anses som mindre aktuelt å frata de direktevalgte medlemmene i bispedømmerådene vervene sine midt i valgperioden, hvis bispedømmerådet skal bestå av medlemmer fra prostifellesrådene, og ikke fra Kirkemøtet.

12.1.3 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkemøtet

For at Kirkemøtets sammensetning skal kunne endres, vil det være nødvendig å gjennomføre et nytt valg basert på den nye sammensetningen. Fordi det ikke vil være mulig å endre sammensetningen til Kirkemøtet ved kirkevalget i 2023, betyr det i praksis at Kirkemøtets endrede sammensetning først vil kunne tre i kraft fra etter kirkevalget i 2027.

12.1.4 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkerådet

Det neste ordinære valget av Kirkerådet vil være på Kirkemøtet 2024. Ved prinsippvedtak i 2022 og endringer i kirkeordningen og valgreglene til Kirkerådet i 2023, vil valget på Kirkemøtet 2024 kunne gjennomføres i tråd med ny sammensetning og nye valgregler. Selv om Kirkemøtet i 2024 vil være sammensatt etter de gamle reglene, vil det være mulig å gjennomføre valget i tråd med ny sammensetning.

12.1.5 Overgangsordninger

Kirkeordningen åpner opp for at Kirkerådet⁹⁰ kan treffe de bestemmelser som er nødvendige for gjennomføring av inndelingsendringer, og samtidig foreta de nødvendige lempinger i anvendelsen av kirkeordningen. I forbindelse med implementeringen bør det vurderes om det er hensiktsmessig å fastsette noen overgangsbestemmelser. Hvis det gjøres endringer midt i en valgperiode, må det for eksempel gjennomføres et nytt valg for en overgangsperiode frem til neste ordinære valg. Det kan også vurderes ulike tiltak i en overgangsperiode, f.eks. om det bør fastsettes et midlertidig antall medlemmer som avviker fra normalordningen i perioden frem til første ordinære valg. Det kan også vurderes individuelle overgangsordninger for ansatte, f.eks. med midlertidige åremål eller krav om, og støtte til, videreutdanning mens man står i stilling.

12.1.6 Vurderinger

Hovedutvalget anbefaler at etableringen av nye prostifellesråd iverksettes så fort det vil være forsvarlig, det vil si at det er nødvendig å foreta en avveining mellom fremdrift og lokal forankring. Det er avgjørende å sikre lokal forankring og involvering, både før vedtak om endring av prostistrukturen og i etterkant av vedtaket, før prostifellesrådet formelt etableres. Hovedutvalget anbefaler at det etableres en prostifellesnemnd for hvert nye prosti med representanter fra de berørte menighetsrådene/fellesrådene og eventuelt andre organer, med oppdrag å forberede etableringen av prostifellesrådet. Bispedømmerådet vil enten kunne endre sammensetning midt i valgperioden, eller i etterkant av kirkevalget 2027, avhengig av rådets sammensetning. Kirkemøtets sammensetning vil først kunne endres fra etter kirkevalget 2027, mens Kirkerådets sammensetning vil kunne endres fra valget av nytt Kirkeråd i 2024.

12.2 ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN

12.2.1 Hensyn som bør vektlegges

Mandatet ber hovedutvalget utrede et «nytt, felles kirkelig organ på prostinivå». Navnet «prosti» skal angi retningen på utredningsarbeidet, men hovedutvalget er ikke bundet til å legges dagens prostistruktur til grunn. Mandatet sier:

Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur

Derfor er det naturlig å vurdere hva som er en «egnet størrelse» for de nye prostiene. Det er av mange grunner ikke hensiktsmessig for hovedutvalget å foreslå en ny ferdig struktur. Hovedutvalget har ikke utredet dette, men det kan være nyttig å peke på viktige hensyn som bør ligge til grunn i det videre utredningsarbeidet med prostistruktur. Det

⁹⁰ Det følger av kirkeordningen § 3 fjerde ledd at denne myndigheten ligger til Kirkerådet, men Kirkerådet har i vedtak 4. desember 2020 delegert myndigheten til bispedømmerådene.

12 Implementering

bør legges til rette for en lokalt forankret prosess innenfor et gitt nasjonalt rammeverk. Etter kirkeordningen fastsetter bispedømmerådene prostiinnndelingen, og det er naturlig at de får en rolle som koordinerende organ i utviklingen av en ny prostistruktur. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, samt balansere hensynene beskrevet nedenfor.

Som et førende prinsipp for utarbeidelsen av hensynene er at et nytt nivå bør være *stort nok* og *nært nok*. Det bør være stort nok til drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og flere hele stillinger. Det bør være nært nok for å forstå lokale forhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. I dag er det 94 prostier og 348 fellesråd. Med en tilnærming om at prostiet bør være stort nok og nært nok tror hovedutvalget at det vil bli mellom 90 og 150 prostier. Hensynene som er listet opp nedenfor kan noen ganger stå i motstrid med hverandre, og alle trekker nødvendigvis ikke i samme retning. Dette vil slå forskjellig ut i ulike deler av landet, og hovedutvalget vil ikke gi en mal som skal passe for alle. Det er derfor viktig å vurdere alle hensynene i sammenheng og ikke som enkeltvis absolutte kriterier. Dette er hensyn som hovedutvalget bør vektlegges i det videre arbeidet:

- Medlemsstørrelse
- Geografisk størrelse
- Identitet/naturlig område
- Antall sokn
- Antall prostier i bispedømmet
- Antall kommuner
- Kjente strukturer i kirken og samfunnet
- Andre særlige hensyn

Hovedutvalget viser ellers til rapporten fra arbeidsgruppe 4.

Medlemsstørrelse

Et viktig hensyn i en ny inndeling er hvor mange medlemmer som bor i det nye prostiet. Hvor mange medlemmer som bor i prostiet er ikke så viktig i seg selv, men det sier mye om hvor godt rustet det nye organet vil være til å løse de oppgavene som det blir tillagt. Analyser av dagens fellesråd viser at små fellesråd har enkelte utfordringer som skiller seg fra større fellesråd på flere områder. Blant annet har fellesråd med under 10-15 000 medlemmer en betydelig høyere andel stillinger på administrasjon og ledelse, og derfor en mindre andel til utadrettede stillinger. De har også færre ansatte som i større grad har lavere stillingsprosent. Større fellesråd har en lavere andel stillinger tilknyttet administrasjon, flere hele stillinger og flere ansatte. Det er derfor stor grunn til å tro at man får mer utadrettet virksomhet, flere hele stillinger og mer robuste fagmiljøer hvis de nye områdene er på en viss størrelse. Det er derfor tilrådelig at nye prostier har minst 10 000 medlemmer, og gjerne over 20 000. Det er videre ingen store indikasjoner på at fellesråd som er betydelige større enn 20 000 får noen ytterligere gevinster sammenlignet med de rundt 20 000. Det er likevel viktig å presisere at medlemsstørrelse i seg selv ikke er et altoverskyggende hensyn, men at det er en god indikator på om organet kan være i stand til å løse de oppgavene som det blir tillagt.

Geografisk størrelse

Den fysiske størrelsen på prostier er et viktig hensyn i ny inndeling. Hvis prostiet er for stort kan det være praktisk krevende å drive kirken lokalt. Det kan derfor ikke legges opp til enheter hvor de geografiske avstandene er for store.

Identitet/naturlig område

Et relatert hensyn til geografisk størrelse er at det er et naturlig område som innbyggerne kan kjenne en tilhørighet til. Hovedutvalget vil fremheve begrepet «hverdagsregion» for å antyde størrelsen og hvilken type område et prosti bør være. Prostier som oppleves kunstige og fjernt fra folks liv har ikke like gode forutsetninger som naturlige og enhetlige prostier. Det å lage prostier basert på naturlige «hverdagsregioner» er derfor viktig for å sikre en forankring og et eierskap lokalt hos medlemmer, folkevalgte, frivillige og ansatte. Hvis innbyggerne i prostiet opplever en fellesskapsfølelse med hverandre vil det lettere kunne skape lokalt eierskap og engasjement for et slikt nytt nivå.

12 Implementering

Antall sokn

Et annet viktig hensyn er hvor mange sokn det vil være i et prosti. For mange sokn i et prosti vil kunne øke avstanden og innflytelsen for det enkelte sokn i forhold til prostifellesrådet. En av målsetningene for arbeidet er at kirken fortsatt skal være lokal og da er det viktig å sikre det enkelte sokns nærhet til prostifellesrådet.

Antall prostier i bispedømme

Et hensyn som må veies opp mot antall sokn i prostiet er hvor mange prostier det bør være i hvert bispedømme. Jo færre prostier i et bispedømme - jo enklere er det å holde en god dialog mellom nivåene. Dette vil legge til rette for mer institusjonalisert kontakt, men det vil også bli lettere å skape personlige relasjoner mellom alle prostier og bispedømmet.

Antall kommuner

Hvor mange kommuner prostiet omfatter vil også være et viktig hensyn i en ny prostistruktur. Høyere antall kommuner i hvert prosti vil potensielt øke avstanden til prostifellesrådet. Fordi kommunen finansierer kirken lokalt er det viktig å sikre en god relasjon mellom kirke og kommune slik at man opprettholder kommunenes finansieringsvilje. En god relasjon til kommunen er også viktig for å videreutvikle kirkens rolle som en relevant samskappingsaktør. Derfor bør ikke en ny inndeling organisere seg for fjernt fra kommunene.

Kjente strukturer i kirken og samfunnet

Som ramme bør en ny inndeling ta hensyn til allerede eksisterende strukturer i kirken og samfunnet. Dette er fordi dette er kjente størrelser for ansatte og innbyggere som kan forenkle en overgangsprosess og legge bedre til rette for varig samarbeid. Dagens prostistruktur er et utgangspunkt for dette arbeidet og bør ligge til grunn for utarbeidelsen av ny prostistruktur. Arbeidsgruppe 4 løfter frem naturlige bo- og arbeidsmarkedsregioner som vil kunne være en inndeling å se hen til. De har vist at omtrent en tredjedel av slike områder sammenfaller med dagens prostier, en tredjedel av prostiene har forankring i to ulike bo- og arbeidsmarkedsregioner, mens en tredjedel av prostiene er i fragmenterte bo- og arbeidsmarkedområder. Dette er viktig å hensynta i arbeidet med en ny prostiinndeling. For å lettere kunne opprettholde en god relasjon til kommunen er et hensyn å organisere seg på en måte som kommunene er kjent med. Interkommunalt samarbeid eller regionråd er eksempler på dette.

Andre særlige hensyn

Det er også noen hensyn som gjelder særlige tilfeller. Et av disse er å ivareta samisk kirkeliv. Indre Finnmark prosti består i dag bare av kommuner som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Derfor har dette prostiet hatt en særskilt rolle for å ivareta samisk kirkeliv og spesielt på nordsamisk språk. En ny prostistruktur bør rettes inn slik at samisk kirkeliv blir ivaretatt.

Et annet særlig hensyn gjelder storbyene. Fire storbyer (Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger) i dag har flere prostier innenfor fellesrådsområdet. Hovedutvalget mener det ikke er hensiktsmessig at disse prostiene videreføres og deler byene mellom seg, blant annet for å kunne drive god kirkefaglig ledelse. Det bør i samråd med dagens fellesråd og prostier i storbyene sees på om en kan opprette et prosti for hver by som i stor grad samsvarer med hva som er en «hverdagsregion».

Et siste særlig hensyn gjelder kommuner hvor det allerede er gjennomført kommunesammenslåing. Dette gjelder noe over 100 kommuner som er blitt til 47. Her har også fellesrådene vært gjennom en krevende sammenslåingsprosess. Dette bør hensyntas i utarbeidelsen av ny prostistruktur.

12.2.2 Avgjørelsesmyndighet ved endringer i prostistrukturen

Etter gjeldende kirkeordning har bispedømmerådet ansvar for å foreta endringer av den kirkelige inndelingen innenfor bispedømmet, inkludert prostijusteringer, og utøve den myndighet som i inndelingslova er lagt til Statsforvalteren (tidligere Fylkesmannen) ved endringer i kommunegrenser eller sammenslåing av kommuner. Dette tilsier at det kan være nærliggende at bispedømmerådet får et ansvar for endringene av prostistrukturen.

12 Implementering

Etter gjeldende regler skal berørte instanser som menighetsråd, menighetsmøte, kirkelig fellesråd, tillitsvalgte mv. uttale seg i saker om endring av kirkelig inndeling, avhengig av hva slags sak det gjelder. Kommunen skal også gis anledning til å uttale seg i saker som vil kunne berøre kommunens økonomiske ansvar etter trossamfunnsloven § 14 annet ledd.

Arbeidsgruppe 4 har anbefalt at endringer i den kirkelige inndelingen bør skje etter konsultasjon med og enighet blant involverte sokn og kommuner, og de har anbefalt at prostifellesrådet etableres etter lokalt initiativ, innen 5 år etter rammevedtak i Kirkemøtet.

Hovedutvalget vil legge vekt på at det er viktig å gjennomføre gode lokale prosesser som sikrer at det oppnås bred enighet blant de involverte sokn og kommuner, hvor frivillighet vil være det beste. For at den nye kirkelige organiseringen skal kunne implementeres, vurderer hovedutvalget det likevel som nødvendig å ha muligheten til å gjennomføre sammenslåinger uten fullstendig enighet. Det bør derfor etableres lokale samarbeidsprosesser for å finne frem til egnede prostier ut fra hensynene nevnt i 12.2.1. Disse prosessene bør koordineres av bispedømmerådene og legge opp til størst mulig grad av lokal enighet, før bispedømmerådet treffer vedtak om endret kirkelig inndeling.

12.3 MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING

Etter hovedavtalen i KA plikter arbeidsgiver å ivareta medbestemmelse i forbindelse med vedtaket om ny organisering og de ulike leddene av implementeringen av ny organisering, både nasjonalt, regionalt og lokalt. I de gjeldende regler for endring av kirkelig inndeling fremgår det også at det «viktig at også hensynet til medbestemmelse ivaretas». Både i forbindelse med vedtaket om ny organisering og implementeringen av organiseringen vil arbeidsgiver på vanlig vis følge de til enhver tid gjeldende bestemmelsene om medbestemmelse.

12.4 GJENNOMFØRINGSRISIKO

Gjennomføringen av endringene innebærer en risiko. Gjennomføringsrisikoen henger sammen med omstillingskostnadene, se kapittel 11. Her gjelder det primært forhold som koordinering og overholdelse av fremdriftsplaner etc. Ved opprettelsen av prostifellesråd må det gjennomføres lokale prosjekter ute i hvert enkelt kirkelige fellesråd/menighetsråd. Dette krever en god del støtte fra sentralt hold for at endringene skal skje som planlagt. Dersom de lokale prosjektene ikke får støtte, kan det bli utfordringer knyttet til å få gjennomført endringene. Det kan også bli mange lokale løsninger på problemer som bør løses likt på tvers av prostifellesråd. Dette er risiko som er aktuell i alle modellene. Det er for kort tid siden gjennomført tilsvarende sammenslåingsprosesser både som følge av kommunereformen, som berørte 120 kirkelige fellesråd I 2017 var det også en omfattende virksomhetsoverdragelse fra staten til RDNK, hvor det har blitt bygget opp vesentlig kompetanse i endringsarbeid.

13 TEMAER FOR VIDERE UTREDNING

På grunn av begrenset tid og kapasitet, og dels fordi det ligger utenfor hovedutvalgets mandat, er det noen temaer arbeidsgruppene og innspillrunden har tatt opp som hovedutvalget ikke har fått anledning til å utrede nærmere. Flere av disse temaene kan etter hovedutvalgets syn være viktige for en vellykket reform, og bør derfor utredes nærmere.

Inndelingen av prostier og sokn. Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene målt ut fra både antall medlemmer, ansatte og geografisk utstrekning, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvorvidt prostiene korresponderer med andre eksisterende regionale inndelinger for eksempel i form av kommunesamarbeid. Også soknenes størrelse vil ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løsrevet fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver hvis arbeidsgiveransvaret flyttes. Dersom bispedømmenivået ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå gjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerrådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et selvstendig tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og som kirkefaglige kompetansemiljøer i lys av at slik kompetanse også bygges opp på det nasjonale nivået og lokale nivåer. Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt 5.8 og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i avsnitt 2.4.

Organisering og ledelse av arbeidsplassen lokalt. De som arbeider i lokalkirken vil normalt ha sin faste arbeidsplass på et menighetskontor i det enkelte sokn, i en del tilfeller også i selve kirken. Ansatte i lokalkirken omfatter vel å merke både personer som er ansatt av prostifellesrådet, og personer som er ansatt av menighetsrådene. Med nytt fellesorgan på prostinivå må det gjøres nye vurderinger bl.a. av hvordan de ansattes arbeidstid skal fordeles mellom prostikontoret og menigheten: Mens målene om større fagmiljøer og mer tverrfaglig samarbeid kan tilsi stor grad av fysisk samlokalisering, kan hensynet til nærhet til lokalmenigheten og akseptabel reisetid tale for at mer av arbeidstiden brukes lokalt. Hovedutvalget ser også at ledelsen lokalt kan ha stor betydning for arbeidsmiljøet, frivilligheten, tjenestetilbudet og ressursbruken i det enkelte sokn. Praksis i dag er svært ulik, både hva gjelder ledelsen og andre sider ved organiseringen. Hovedutvalget anbefaler at det gjøres en kartlegging av dagens praksis og erfaringer. Først når slik kunnskap er på plass, kan det gjøres en vurdering av hva som er god organisering og ledelse lokalt i ny kirkelig organisering

Styringsoppgaver: I avsnitt 5.9 er det pekt på noen styringsoppgaver som Kirkemøtet kan vurdere å legge til nasjonalt nivå med hjemmel i Kirkemøtets organiseringskompetanse jf. avsnitt 7.3.3 og utvalget mener at det er behov for å utrede dette nærmere. En slik utredning må også ta opp i seg vurderinger av hva som er en god balanse mellom lokal og nasjonal styring, jf. også mandatets mål om nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkling der det er mulig.

Samling av oppgaver under nasjonal ledelse. Det er behov for å gjennomføre en nærmere utredning med risikovurdering av en eventuell samling av oppgaver innenfor regnskapsførsel, lønnsoppgaver, arkivoppgaver mv. jf. avsnitt 5.9 og 7.3.3. Utredningen må inneholde både styringsmessige og økonomiske konsekvenser ved en slik eventuell samling.

13 Temaer for videre utredning

Fagmiljøer: Det bør etter hovedutvalgets vurdering gjennomføres en helhetlig gjennomgang av hva slags fagkompetanse man skal ha på ulike nivåer (sokn, prosti, bispedømme, nasjonalt), for å sikre at man har riktig kompetanse på riktig nivå, uten at det blir dupliseringer av kompetansemiljøer.

Økonomistyring og -rapportering: Alle modeller vi belyser, forutsetter at prostifellesrådets virksomhet skal finansieres både med statlig og kommunalt tilskudd, i tråd med forutsetningene i trossamfunnsloven. Et nytt mellomnivå vil, uavhengig av arbeidsgivermodell, måtte sikre gode prioriteringer og effektiv bruk av ressursene for å understøtte god økonomiforvaltning. God og transparent økonomistyring og -rapportering er viktig både for de som finansierer kirken og for kirkens eget arbeid med kontinuerlig forbedring til beste for alle. Hvordan fremtidig økonomistyring og -rapportering skal foregå i en prostimodell må utredes videre.

Behov for omdisponering av midler til prestestillinger: Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes. Dette må utredes videre.

Kontaktmøter mellom nivåene. Det bør vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Grunnlagsbestemmelser i kirkeordningen: I innspillsrunden ble det pekt på at Kirkerådet i høringen om kirkeordningen høsten 2018 hadde fremmet forslag om å inkludere noen grunnlagsbestemmelser i et eget kapittel om Den norske kirkes grunnlag i kirkeordningen, men på bakgrunn av høringsrunden gikk Kirkerådet bort fra å vedta disse bestemmelsene i første omgang. Bakgrunnen var at forslagene til bestemmelser ikke hadde tilstrekkelig grad av samlende tilslutning som Kirkerådet anså som nødvendig for grunnlagsbestemmelser for Den norske kirke. Samtidig uttalte Kirkerådet i saksdokumentet til Kirkemøtet:

«Selv om disse bestemmelsene ikke foreslås som en del av Den norske kirkes grunnlag nå, vil det være viktig at de implementeres i det fremtidige arbeid med kirkeordning. Kirkerådet legger opp til at det vil foregå et videre arbeid med disse grunnlagsparagrafene fremover, med sikte på at saksinnholdet innarbeides i kirkeordningen» (saksorienteringen til sak KM 06/19 side 20).

Et videre arbeid med slike grunnlagsbestemmelser har ikke vært en del av hovedutvalgets utredningsmandat.

Gjennomgang av tjenesteordningene: Det vil være naturlig å gjennomgå tjenesteordningene for de vigslede stillingene på nytt i lys av forslaget til ny kirkelig organisering. Tjenesteordning for prost bør gjennomgås særskilt. Ansvar og oppgaver som tillegges prost, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare grenseflaten mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig ledelse i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar.

Domprostens rolle som biskopens faste vikar: I dagens ordning er prost i et prosti med domkirke domprost og biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste, men domprosten kan ikke i noe tilfelle forrette ordinasjon til prestatjeneste. Fordi prosterollen endres ved ny kirkelig organisering, vil det også påvirke domprostens rolle og oppgaver. Det kan bli behov for å gjennomgå domprostens tjenesteordning spesielt med tanke på hvordan eventuelle endringer i tjenesteordning for prost kan forenes med domprostens rolle som biskopens faste vikar. Dette gjelder også fordi det vil være tilfeller der andre proster enn domprosten er fungerende biskop. Det vil være behov for å vurdere nærmere domprostens rolle som biskopens faste vikar, eventuelt om det er nødvendig å etablere en ny ordning for hvem som skal være biskopens faste vikar.

Nye valgeregler: Hovedutvalgets forslag om endret sammensetning og endrede valgordninger vil medføre et behov for å vedta nye valgeregler. For at kirkevalget 2027 skal kunne gjennomføres i henhold til ny sammensetning, må de nye valgreglene vedtas senest på Kirkemøtet i 2026. Regler for valg av prostifellesråd vil kunne vedtas tidligere som en

13 Temaer for videre utredning

videreutvikling av dagens regler for valg av kirkelig fellesråd. Samtidig må det også utredes nærmere regler for valg av samiske representanter til prostifellesrådet.

Ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten: I tråd med hovedutvalgets anbefaling i avsnitt 5.10.2, bør det utredes en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten.

Øvrige deler av kirkeordningen: I Kirkemøtets vedtak ble Kirkerådet bedt om «å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». Hovedutvalget har utredet de bestillingene som ligger i hovedutvalgets mandat knyttet til arbeidsgiverorganisering, biskopens rolle, kirkelig demokrati og valgordninger og kirke og kommune. Øvrige deler av kirkeordningen, i den grad det er behov for endringer i denne, vil eventuelt måtte utredes videre.

Nærmere saksbehandlingsregler for tilsynet: Det bør utredes nærmere krav til begrunnelse mv. for avgjørelser biskopen foretar i sin utøvelse av tilsynet, for å styrke rettssikkerheten for de som står under tilsyn.

Regler om tap av vigslingsfullmakter: Kirkeordningen inneholder regler om tap av presterettigheter, men ikke eksplisitte regler om tap av vigslingsfullmakter. Kirkeordningen bør også få tydelige bestemmelser om tap av vigslingsfullmakter for andre enn prestene.

Det arbeidsrettslige virksomhetsområdet: Om det er ønskelig å innskrenke det arbeidsrettslige virksomhetsområdet i modell 2 og 3 og om Kirkemøtet i så fall har myndighet til å beslutte en slik innskrenkning til arbeidstakernes ugunst.

Tydliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og prostifellesråd: Gitt at prostifellesrådet får en formålsbestemmelse om «å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn» bør den konkrete ansvarsfordelingen lokalt utredes. Ut over det som er beskrevet i denne rapporten bør det presiseres hvilke konkrete oppgaver som skal ligge til de ulike organene.

Tilsettingsordninger: Det må utredes nærmere tilsettingsordninger for ulike grupper ansatte, herunder hvilken innflytelse menighetsrådet og biskopen skal ha ved ulike typer tilsetninger.

Forsidebilder: Bo Mathisen/Den norske kirke

Baksidebilde: Von kommunikasjon/Den norske kirke





DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 17.06.2021

Vår ref: 21/01622-13 aa333

Deres ref:

Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering"

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostnivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning av dette nivået.

Organisering på prostnivå er nå utredet. Det som her skal høres, er om dette er modeller som kan brukes for å tegne ut en ny kirkelig organisering av Den norske kirke. Kirkerådet sender derfor rapporten på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. I vedlagte høringsnotat presenteres hovedlinjene i utvalgets rapport, med tilhørende hørings spørsmål.

Høringsfristen er 1. desember 2021.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport, en informasjonsfilm og presentasjonsmaterieell finnes tilgjengelig på kirken.no/kirkeligorganisering.

Bakgrunn

Den nye trossamfunnsloven trådte i kraft 1. januar 2021. Før dette ga kirkeloven detaljert regelverk for organisering av kirken. Nå har Stortinget gjennom trossamfunnsloven overlatt til Kirkemøtet å beslutte kirkens organisering. Innenfor visse rettslige rammer er det opp til kirken selv å bestemme hvordan trossamfunnet skal være organisert. Trossamfunnsloven viderefører ordningen med at trossamfunnet Den norske kirke har to typer rettssubjekter, soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Denne strukturen har betydning for arbeidsgiverorganiseringen. Det at det er to finansieringskilder for kirken har også stor betydning for handlingsrommet for en kirkelig organisering. Kirken er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene fordi kommunene finansierer den lokale kirkes virksomhet. Samtidig skal kirken være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, og små enheter kan skape utfordringer med å ha kompetanse og kapasitet til dette. Med disse rammevilkårene ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostnivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Kirkerådet vedtok i sak KR 59/19 å sette ned et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper for å arbeide med særskilte temaer. Hovedutvalget for kirkelig organisering (Müller-Nilssen-utvalget) skulle se på helheten i en ny organisering, og utvalget leverte sin rapport ved utgangen av mars 2021.

Om høringen

Utvalget har levert en omfattende rapport som berører mange sentrale spørsmål for en ny organisering. På enkelte områder har utvalgets medlemmer ulike oppfatninger av hvilke løsninger som er best egnet for å nå de målene som er satt for arbeidet. For å få gode høringssvar har Kirkerådet utarbeidet et høringsnotat som inneholder en kortfattet informasjon om bakgrunnen for rapporten, sentrale temaer for høringen og ulike høringsspørsmål.

Høringsspørsmålene i høringsnotatet svares på i et elektronisk skjema. En person fyller ut skjemaet på vegne av høringsinstansen og følgende lenke skal benyttes:

<https://surveys.analyzer.com?pid=dimb3n6f>

Kirkerådet er opptatt av å få frem ulike synspunkt og vurderinger. Høringen er ikke en «avstemming» for ulike modeller. Det er derfor lagt til rette for utstrakt mulighet for å begrunne svar og gi supplerende kommentarer. En viktig hensikt med å bestille rapporten, har vært å få forslag til hvordan man kan oppnå at de som arbeider lokalt kan forholde seg til samme arbeidsgiver og at kirkens attraktivitet som arbeidsplass styrkes. Vi ber derfor om at høringsinstansene har et særlig fokus på dette temaet når høringen besvares.

I tillegg til foreliggende høringsnotatet er det utarbeidet en presentasjon som kan benyttes for å innlede til diskusjon om utvalgets rapport. Det er også lagd en informasjonsfilm som kan benyttes til forberedelser og i møter der saken skal diskuteres. Dette materialet finnes på kirken.no/kirkeligorganisering.

Om den videre prosessen

Når høringsfristen er utløpt vil høringsinnspill bli sammenstilt og forelagt Kirkerådet som skal forberede saken for Kirkemøtet. I kirkerådssak 37/19 og 59/19 har Kirkerådet lagt en plan om at Kirkemøtet skal vedta ny kirkelig organisering i to «omganger». Først et prinsippvedtak om kirkelig på Kirkemøtet i september 2022, før en ny kirkeordning kan skrives ut og så besluttes på Kirkemøtet i 2023.

Müller-Nilssen-utvalget peker på flere temaer som bør utredes videre. Samtidig mener utvalget selv at det nå er nok kunnskap til å kunne gjøre et prinsippvedtak. En første behandling i Kirkemøtet vil også at det peke på flere hensyn som må ivaretas og bør utredes nærmere. I utvalgsrapporten kapittel 13 redegjør utvalget for utredningsbehov på flere områder. Kirkerådet har besluttet å igangsette utredninger innenfor følgende temaer med frist 31.12.2021:

- 1) Gjennomgang av dagens prostistruktur med forslag til prosess for å fastsette ny struktur
- 2) Oppgave- og ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd i ny kirkelig organisering, oppsummere og ytterligere detaljere utvalgets forslag.
- 3) Biskopens lederrolle og tilsyn. Demme skal bygge videre på utredningsarbeidet fra prosjektet kirkelig organisering og avklare de gjenstående elementene som Müller-Nilsen-utvalget har bedt om at konkretiseres nærmere.
- 4) Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering.
- 5) Bispedømmerådets rolle og ansvar hvis arbeidsgiveransvaret flyttes til prostifellesrådet.

En utredning av folkevalggtrollen i Den norske kirke er allerede i gang og har frist i slutten av januar 2022. Disse utredningene vil sammen med rapporten «Samhandling i en selvstendig

folkekirke» og hørings svar i denne saken vil være et viktig grunnlag for den videre behandling i Kirkerådet og Kirkemøtet. Kirkerådet vil vurdere ytterligere utredninger løpende.

Om høringsinstansene

Denne høringen er rettet til menighetsråd, kirkelige fellesråd, KA, arbeidstakerorganisasjoner på KA-området, utdannings- og forskningsinstitusjoner mfl. Det er Kirkemøtet som med hjemmel i trossamfunnsloven har myndighet til å beslutte kirkens organisering, og de som blir berørt bør høres i saken. Kirkerådet mener derfor at de fleste spørsmål og problemstillinger som utredningen reiser, først og fremst bør forelegges de kirkelige virksomhetene som blir berørt i denne saken.

Utvalgets rapport inneholder imidlertid enkelte sentrale spørsmål som berører relasjonen til aktører utenfor det kirkelige området, og i særlig grad kommunene. Kirkerådet vil derfor sende disse eksterne aktørene et eget høringsbrev. Her vil de inviteres til særlig å svare på utvalget spørsmål som vedrører relasjonen mellom disse virksomhetene og kirken. Det vil for eksempel gjelde kommuner, KS – Kommunesektorens organisasjon, departementer og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark. Dette vil ikke være til hinder for at disse organisasjonene også kan komme med synspunkter på øvrige deler av utredningen.

Det er Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Siden medlemmene av bispedømmerådene også er medlemmer av Kirkemøtet, er det ikke gitt at bispedømmerådene og biskopene skal avgi høringsuttalelse på linje med andre kirkelige virksomheter. Samtidig er både biskop og bispedømme berørte i saken. Kirkerådet har besluttet at både bispedømmeråd og biskoper skal være høringsinstanser, men mener denne rollekombinasjonen gjør det viktig å skille mellom rollene i de ulike fasene av prosessen, samtidig som at viktige argumenter kommer fram og at prosessen blir mest mulig transparent.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Avslutning

Den norske kirke må rigge seg for framtiden. Vi vet ennå ikke hvordan samfunnet vi framstår «post-korona». Men det vi vet, er at både samfunnet og kirkens medlemmers behov er i endring og at det blir sentralt for å kirken og videreføre sin rolle som folkekirke som er aktivt til stede i folks liv. Vi håper at dere gjennom denne høringsprosessen vil få en mulighet til å løfte blikket og se kirken, ikke bare fra innsiden men også litt fra utsiden, både som et trossamfunn og som en sentral samfunnsaktør.

Det vil alltid være en risiko med endring. Kanskje vil noen miste arbeidsoppgaver eller måtte løse nye, kanskje vil noen få en ny leder og kanskje vil arbeidsgiverorganet måtte arbeide annerledes enn tidligere og ha andre relasjoner. Samtidig kan det også være en risiko ved ikke å gjennomføre endringer. Dette handler blant annet om forventninger om god ledelse og effektiv ressursutnyttelse i hele kirken. Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt et ønske om å få til en felles arbeidsgiverorganisering for dem som arbeider lokalt i kirken. Det er på tide at Kirkemøtet tar et valg om kirkens organisering. Å holde på dagens organisering er en mulighet, men da oppfylles ikke Kirkemøtets ønske om felles arbeidsgiverorganisering for de som arbeider lokalt.

En organisering på prostnivå er ikke besluttet, men gjennom utvalgets rapport har Kirkerådet fått et godt grunnlag for hvordan dette kan se ut. På enkelte punkter deler utvalget seg i sine anbefalinger. Dette er sannsynligvis et uttrykk for at det finnes ulike syn i kirken på hva som er en hensiktsmessig organisering og hvilke mål modellene måles mot. Kirkerådet håper derfor at dere som mottar denne hørings saken legger til rette for god

involvering og deler deres vurderinger av de sentrale spørsmålene som saken reiser.
Dersom dere har spørsmål i saken kan disse [sendes inn via skjemaet på denne siden](#).

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raaum
leder i Kirkerådet

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Mottakere:

Alle menighetsråd		
Alle kirkelige fellesråd		
Hovedverneombudet i rettssubjektet Den norske kirke, Hilde Fylling		
Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Nidaros Saemien Åålmege	Gløttvegen 2	7750 NAMDALSEID
Kirkelig Undervisningsforbund	Rådhusgata 1-3	0151 OSLO
Hamar biskop	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros biskop	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Acta barn og unge i Normisjon	Postboks 7153 St. Olavs plass	0130 OSLO
Den norske israelsmisjon	Holbergs plass 4	0166 OSLO
Det Norske Diakonforbund	Rådhusgate 1-3	0151 OSLO
Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Misjonsalliansen	Postboks 6863 St Olavsplass	0130 OSLO

Oslo biskop	Postboks 9307 Grønland	0135 Oslo
Bjergvin biskop Fagforbundet Teologene	Postboks 1960 Boks 7003 St. Olavsplass	5817 BERGEN 0130 OSLO
Nord-Hålogaland biskop Det teologiske fakultet	Postboks 790 Postboks 1023 Blindern	9258 TROMSØ 0315 OSLO
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
KUN - Kirkelig Utdanningscenter nord – VID Tromsø	Breivika	9037 TROMSØ
Døvekirkenes fellesråd HimalPartner	Fagerborggt. 12 Postboks 6646 St Olavsplass	0360 OSLO 0129 OSLO
KIFO - Institutt for kirke- religions- og livssynsforskning Svalbard Kirke	Øvre Slottsgate 2 B	0157 OSLO
KRIK - Kristen idrettskontakt	Pb. 3822 Ullevål Stadion	0855 OSLO
Norsk kvinnelig teologforening IKO	Postboks 2623, St. Hanshaugen	0131 OSLO
NLA Høgskolen	Postboks 74 Sandviken	5812 BERGEN
Møre biskop Åpen folkekirke - Gard Realf Sandaker- Nielsen Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - KA	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Agder og Telemark biskop	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Søndagsskolen Norge	Postboks 98, Sentrum	0101 OSLO
KFUK-KFUM-speiderne Stavanger biskop Tunsberg biskop Borg biskop	Lagårdsveien 44 Postboks 10 Kaldnes Bjarne Aasgt. 9	4010 STAVANGER 3119 TØNSBERG 1606 FREDRIKSTAD
Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep Ung Kirkesang	Konsul Wilds vei 1	4621 KRISTIANSAND S
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144 Majorstuen	0302 Oslo
Sør-Hålogaland biskop	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Fagforbundet Stefanusalliansen Det Norske Misjonsselskap	Pb 6603 Rodeløkka Postboks 226 Sentrum	0502 OSLO 4001 STAVANGER
Areopagos KFUK-KFUM NORGE Skjærgårds LIVE hovedkontor Bønnelista	Bernhard Getz' gt. 3 Grubbegata 4 Boks 303 c/o Jo HedbergHortensveien 60	0165 OSLO 0179 OSLO 3791 KRAGERØ 3157 BARKÅKER

Norske kirkeakademier - NKA		
Creo	Postboks 9007, Grønland	0133 OSLO
NMSU	PB 226 Sentrum	4001 STAVANGER
Return2Sender		
Normisjon	Postboks 7153St. Olav plass	0130 OSLO
NLM Ung		
Akademikerforbundet	Tollbugata 35	0157 Oslo
Arkitektenes fagforbund	PB 5899 Majorstuen	0308 Oslo
Delta	Pb. 9202, Grønland	0134 Oslo
Econa	Postboks 1869 Vika	0124 Oslo
Fellesorganisasjonen	Pb 4693 Sofienberg	0506 Oslo
Forskerforbundet	Postboks 1025 Sentrum	0104 Oslo
Lederne	Storgata 25	0184 Oslo
Naturviterne	Keysers gate 5	0165 Oslo
NITO	Postboks 1636 Vika	0119 Oslo
Norges Juristforbund		
Norsk Lektorlag	MBE 326Postboks 1 Youngstorget	0028 Oslo
Norsk Sykepleierforbund	Postboks 456Sentrum	0104 Oslo
Parat	Postboks 9029 Grønland	0133 Oslo
Samfunnsviterne	Kristian Augusts gt. 9	0164 Oslo
Samfunnsøkonomene	Kr. Augustsgt. 9	0164 Oslo
Tekna	Postboks 2312 Solli	0201 Oslo
Utdanningsforbundet	Postboks 9191 Grønland	0134 Oslo
Den norske kirkes ungdomsutvalg		
Norges Kristelige Student- og skoleungdomslag		
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggt. 15b	0456 OSLO

Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Müller-Nilssen-utvalgets utredning: Samhandling i
en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

Innledning

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår. I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende høringsspørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Høringssvarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Det er tre ulike modeller for hvordan dette kan organiseres. Dette organet, prostifellesrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellesrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for biskop og bispedømmeråd og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter får nå dette og andre spørsmål til høring. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. Deretter vil høringsnotatet presentere Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse. I noen spørsmål presenterer utvalget flere løsninger, og er delt i anbefalingen. Hvilke utvalgsmedlemmer som anbefaler hva i ulike spørsmål, finnes i kapittel 10 i rapporten.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra kirken.no/kirkeligorganisering.

Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke er en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellesråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med store deler av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten. Målet er at kirken blir en bedre arbeidsgiver, at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private

virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med kapasitet og kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som løser oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, for alle dens medlemmer og alle dem som søker kirkens fellesskap, med klare oppgaver for de ansatte, de folkevalgte, de frivillige medarbeiderne og for befolkningen for øvrig.

Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter fra gammelt av da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt kirken helt frem til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todeltede organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år. Etter hvert som flere ansatte har kommet til og det stilles større krav til arbeidsledelse og arbeidsmiljø enn tidligere, er det vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1997 kom en ny kirkelov. Da ble soknets status som rettssubjekt lovfestet, og menighetene fikk en mer selvstendig stilling i forholdet sitt til kommunen. Kirkeloven sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig organ på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn. Tilsettingsmyndigheten for prester var gradvis blitt overført til kirkelige organer, og i 1989 ble tilsettingsmyndigheten for alle menighetsprester, bortsett fra proster og biskoper, overført til bispedømmerrådet. Biskopen har over tid fått flere arbeidsgiverfunksjoner, men også Kongen og departementet hadde arbeidsgiverfunksjoner for presteskaper. Biskopen har ikke arbeidsgiverfunksjoner i alle lutherske kirker. Biskopens viktigste oppgave i lutherske kirker er å ha tilsyn med hele kirken, både ansatte og råd. I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig

del av dette var at kirkens egne organer skulle overta ansvaret for å ansette biskoper og proster.

Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å etablere Den norske kirke som et eget rettssubjekt (RDNK), skilt fra staten. Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye kirkelige rettssubjektet.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering og hvilke rammer dette må skje innenfor.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (modell A *Storfellesrådsmodellen* og B *Bispedømmerådsmodellen*) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, modell C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeordningen, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Det vil si at Kirkerådet skulle gå rett til trinnet for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Etter 2017 fortsatte utviklingen fram mot den trossamfunnsloven som trådte i kraft i 2021. Trossamfunnsloven viderefører at Den norske kirke er å definere som et trossamfunn, med Kirkemøtet som øverste representative organ, og to typer rettssubjekter, soknet og RDNK. Noe av det som måtte avklares i denne loven, var om kirken fortsatt skulle finansieres av både stat og kommune eller om staten skulle overta all offentlig finansiering av kirken, slik det var foreslått å gjøre for alle andre tros- og livssynssamfunn. Kirkemøtet vedtok, med stort flertall, å anbefale å gå inn for å beholde den todelte finansieringsordningen. Dette forslaget ble fulgt av Stortinget.

Det betyr at det er noen gitte rammevilkår for Den norske kirke, både når det gjelder typer rettssubjekt og finansieringsordning. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene bevilger ca. 2/3 av kirkens totale økonomi. Kommunene har erfaring med å finansiere interkommunalt samarbeid, men kommunenes vilje til å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå er mer uklart. I høringen til kommunene vil de utfordres på å mene noe om hva som bør være sentrale hensyn ved fastsetting av nye prostigrenser.

Det er mange små kommuner med små fellelråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

På bakgrunn av alt dette, ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostinivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet, etter behandling av sak KR 37/19 og KR 57/19 et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019.

Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostinivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og Kirkemøtet kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen. Kirkemøtet kan også beslutte å ikke vedta en ny kirkelig organisering på prostinivå.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut modeller mellom løsning A) storfellesrådsmodellen og løsning B) bispedømmerådsmodellen i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Storfellesrådsmodellen forutsatte etablering av storfellesråd over hele landet, fortrinnsvis som enheter som er geografisk sammenfallende med (justerte) prostier, anslagsvis 150 i tallet. Storfellesrådsmodellen skiller seg fra utvalgets forslag til en organisering på prostinivå, blant annet ut fra at det er forskjellige rettslige modeller, og fordi det er uttegnet modeller for daglig ledelse av prostifellesrådet og en tydeligere relasjon prost og biskop. Samtidig vil organiseringen på prostinivå anslagsvis utgjøre 90–150 prostier, mens storfellesrådsmodellen ville utgjøre anslagsvis 150 storfellesråd.

Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 ble mål og mandat for utredningsarbeidet vedtatt. Det er dette Müller-Nilssen-utvalget har jobbet etter. Her sies det blant annet:

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådenes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

Utvalgets målbilde

Müller-Nilssen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra målene som er beskrevet i mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid

Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass

Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering

De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettfærdig for alle involverte.

Svakere rekruttering enn ønskelig

En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet

Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av

fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt.

Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) blant annet om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisert i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

I denne høringssaken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostimodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.

For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.

Om begrepsbruk knyttet til arbeidsgiverorganisering

Sentralt i utvalgets arbeid står spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. I den forbindelse er det i rapporten brukt fagbegreper som kan kreve noe forklaring.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiverbegrepet er altså definert ut fra ansettelsesforholdet. Den som har ansatt noen for å utføre arbeid i sin tjeneste, har tilhørende arbeidsgiverfunksjoner (også i rapporten omtalt som arbeidsgiverbeføyelser eller arbeidsgivermyndighet). Dette er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver, herunder ledelse, kontroll, ansettelse og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø osv. Sentralt i denne sammenheng står arbeidsgivers styringsrett, som tradisjonelt er definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått¹. Videre kan arbeidsgiverfunksjoner dreie seg om plikter overfor offentlige myndigheter, herunder skattetrekk og betaling av arbeidsgiveravgift.

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum at det «*som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*». Dette innebærer at arbeidsgiveransvaret innad i en virksomhet kan deles opp slik at ulike personer eller myndighetsnivåer ivaretar ulike deler av arbeidsgiveransvaret. For

¹ jf. Rt-2000-1602

eksempel er arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke i dag formelt forankret i rettssubjektet Den norske kirke, der Kirkemøtet er øverste organ, et ansvar som ivaretas av Kirkerådet mellom Kirkemøtets samlinger. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret innenfor prestatjenesten er delegert til biskopene, prostene og bispedømmerådene (arbeidsgiverorgan). For soknene er det definert i kirkeordningen § 17 at det er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvaret for de som lønnes over fellesrådets budsjett.

I noen tilfeller kan det være ønskelig at andre enn arbeidsgiver utfører arbeidsgiverfunksjoner som f.eks. ledelse, kontroll, ansettelser, oppfølging av arbeidstid mv. Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis setter begrensninger på adgangen til å delegere selve utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner, til et annet rettssubjekt (ekstern delegasjon), men dette vil ikke frata arbeidsgiver de rettigheter og plikter som følger av det å være arbeidsgiver. En av modellene for arbeidsgiverorganisering (modell 3) som er foreslått av utvalget er delvis basert på slik ekstern delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

Høringsspørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via [elektronisk svarskjema](#).

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Slik er det i dag

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i rettssubjektet (RDNK). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har RDNK vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har et nærmere definert tjenestested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetting av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerådet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres nedenfor vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten.

Høringsspørsmål

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

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. 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]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]
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 / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
 - B. 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]

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenstedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestetjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestetjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest. Biskopene inngår igjen i et større system hvor Kirkemøtet er øverste arbeidsgivermyndighet, med Kirkerådet som dets utøvende organ som leder arbeidet på nasjonalt nivå. Preses i Bispemøtet ivaretar

arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetning av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synes på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i ledermodellene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike modeller for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Modell 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Modell 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Modell 3 er inspirert av daglig ledelses-modellen på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ

leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Høringsspørsmål

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]]
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]]
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]]
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]

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

Slik er det i dag

I dag er biskopen øverste leder av prestetjenesten i bispedømmet. Biskopen fører også tilsyn med bispedømmets menigheter, kirkelige råd, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene og noe av ledelsen utøves som en del av biskopens tilsynsansvar. Biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret, blant annet gjennom strategisk ledelse. Se utvalgets rapport avsnitt 5.8.2.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingsaker, bindende pålegg,

prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Nedenfor stilles det spørsmål knyttet til virkemidler for biskopens tilsyn og ledelse. I tillegg har utvalget pekt på følgende videre utredningsbehov:

- I. Det må utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
- II. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
- III. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

Høringsspørsmål

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

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

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? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

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

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

- 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.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestatjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinndeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprester og proster.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningstema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Høringsspørsmål

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

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. I ettsoknskommuner utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til kirkelig fellesråd, i tillegg til menighetsrådsfunksjonene sine.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostinivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene.

Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

Høringssspørsmål

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

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner. Menighetsråd i ettsoknskommuner utøver både menighetsrådsfunksjoner og de funksjoner som ligger til kirkelig fellesråd. Forrettende prest er ansvarlig for «prosjektgjennomføring» av gudstjenester og kirkelige handlinger jf. tjenesteordning for menighetsprester § 7. I dag er det en linje mellom forrettende prest via prost og biskop til direktøren i Kirkerådet som øverste ansvarlige for at virksomheten skjer i tråd med alle krav til HMS.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsetninger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet Den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingsaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

Høringssspørsmål

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]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger 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].
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]

7. Prostimøte

Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

Høringsspørsmål

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.]

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

Slik er det i dag

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget.

Kirkelige fellesråd består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, avhengig av hvor mange sokn det er i kommunen, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

Høringsspørsmål

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]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

Slik er det i dag

Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet ved kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. Prestene velges av stemmeberettigede prester i bispedømmet og den leke kirkelige tilsatte velges av de stemmeberettigede leke kirkelige tilsatte i bispedømmet. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på. I noen av alternativene er det en helt eller delvis sammenheng mellom de som sitter i bispedømmerådet og de som sitter i Kirkemøtet (hhv. alt. 1 og 3), mens et av alternativene innebærer at det ikke er noen sammenheng (alt. 2):

1. Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Dagens bispedømmeråd (Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet) og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

Høringssspørsmål

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)]

10. Kirkemøtet

Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet følger av trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale- og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Siden det i dag er ti til elleve medlemmer i hvert bispedømmeråd, er det flere kirkemedlemmer som står bak hvert mandat i noen bispedømmer enn andre, slik at det varierer hvor mye en stemme teller, avhengig av hvor man er bosatt. I Nord-Hålogaland bispedømme er det 25 991 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat, mens det er 66 674 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat i Borg bispedømme.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalget har vist til at det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbar. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Utvalget mener derfor det må åpnes opp for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret. Utvalget har pekt på at en slik endring vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Utvalget la avgjørende vekt på det sistnevnte prinsippet, og viste til at det er opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet.

Utvalget har også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt. En konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen», samtidig som mindre valgkretser/bispedømmer fortsatt vil være noe overrepresentert. Bortsett

fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet, anbefaler utvalget en slik differensiering. Se nærmere om dette i rapportens avsnitt 6.5.5.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

Høringssspørsmål

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
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].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det stilles ulike valglistene ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

Høringsspørsmål

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].
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]
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]
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]

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Slik er det i dag

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 kirkelige fellesråd (inkludert menighetsråd med fellesrådsfunksjoner i ettsoknskommuner) i Norge.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vil bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

Høringsspørsmål

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.
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- d. Annet; spesifiser i fritekst

13. En ny prostistruktur

Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, legge til rette for flere heltidsstillinger, rekruttere kvalifiserte ansatte og bygge fagmiljøer. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

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

Hørings spørsmål

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]

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

14. Samisk kirkeliv

Slik er det i dag

Den norske kirkes demokratiske organer rommer samisk selvbestemmelse og medbestemmelse. I strategiplan for samisk kirkeliv 2019–2027 vises det til at selvbestemmelse i Den norske kirke skjer ved at det finnes egne demokratiske myndighetsrom der samer selv har ansvar og mulighet til å utforme sitt eget kirkeliv. Medbestemmelse handler om mulighetene for deltakelse og påvirkning i beslutningsprosesser.

Samisk kirkelig valg møte er et representativt organ for samisk kirkeliv i Den norske kirke som skal bidra til å verne og fremme samisk kirkeliv. Valgmøtet er en arena både for valg, demokratiske prosesser og drøfting av sentrale fagspørsmål innenfor samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv, valgt av Kirkemøtet etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte.

Samisk medbestemmelse i kirke demokratiet sikres i dag blant annet gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av saker til Kirkemøtet. Videre er Samisk kirkeråds leder fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Indre Finnmark prosti og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) har et særlig ansvar for å ha kunnskap og kompetanse innenfor samisk språk og samisk kirkeliv i hhv. nordsamiske og sørsamiske områder.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

Müller-Nilsen-utvalget hadde i mandatet sitt at det skulle ivareta samisk kirkeliv i utredningen. Utvalget har lagt til grunn at det betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som inkluderer et eller flere sokn som ligger i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Den konkrete valgordningen for en samisk representant i prostifellesrådet, mener utvalget burde utredes videre med involvering av Samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Utvalget mener også at valgbarhetskriterier burde avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell. Der er følgende ansett som valg bare: Valg bar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

Utvalget hadde som mandat særlig å utrede et nytt organ på prostinivå, og utvalget har derfor ikke vurdert samisk representasjon i menighetsråd.

Utvalget foreslår å videreføre dagens samiske representasjon i både de tre nordligste bispedømmerådene, Kirkemøtet og Kirkerådet.

Høringsspørsmål

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]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

15. Andre innspill eller synspunkter

Høringsspørsmål

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

Trygve Torgersen – leder Stavanger kirkevergelag:
Innlegg Stavanger bispedømmeråd 24.08.21

Innlegg Stavanger bispedømmeråd 24.08.21

Kirkevergeperspektivet: – en rolle som har eksistert i lokalsamfunnet siden 1200 – tallet. Det gir forresten både stor respekt og ydmykhet overfor den lokale kirken, som kirkevergen alltid har tjent: Vel 10 år siden Norges kirkevergelag på sin landskonferanse gjorde enstemmig vedtak om at Dnk får EN arbeidsgiver for alle ansatte i Dnk – fordi en tror det blir mest tjenlig!

Det er mye lettere å peke på og identifisere problemer og utfordringer enn å peke på den geniale, nye måten å organisere Den norske kirke på som alle sier: «Sånn må det bli...»

Vi er fremdeles tidlig i høringsfasen -

- Hva er best for våre lokale menigheter – og nasjonalt?
- Hva er best for de om lag 6000 kirkelige medarbeidere?

Det er – og vil antakelig alltid være en krevende forskjellighet i Den norske kirke – både regionalt og nasjonalt:

- Krevende geografi – både geografisk og ellers
- Ulik ressurstilgang
 - Tilskuddene fra kommunene varierer veldig, også innenfor samme bispedømme
 - Tilgang på kvalifiserte tilsatte medarbeidere er svært ulik rundt om i landet
 - Enorm forskjell i frivillighetsbidrag

Stavanger bispedømme – våre lokale menigheter – våre fellesråd – er a-typiske i Den norske kirke:

- Stor gudstjenesteoppslutning – stor giverglede – stor frivillighet - godt kvalifiserte kirkelige medarbeidere (vi har fremdeles søkerlister med flere / mange navn)
- Når vi samtaler om kirkelige organisasjonsforhold, blir det fort både sneversynt, egoistisk og farlig når vi har størst fokus på egne interesser
- Det er enormt mye som har endret seg de 20 – 30 siste årene! Bl.a. det å være arbeidsgiver krever mye mer enn i «gamle dager». Der må vi være blant de beste i klassen – det kan ikke være venstrehåndsarbeid. Mange ser og erkjenner at en del enheter (fellesråd) i dag er for svake og for små. Det må vi gjøre noe med ifm. arbeidet med å etablere en ny kirkeordning!

Svært viktig å ta i bruk alle gode verktøy som forenkler (digitaliserer) så mye som mulig av administrative funksjoner. Vi er for utvikling, forenkling, kostnadsbesparelse og gode endringer!

Forvaltningen skal understøtte og sikre at evangeliet forkynnes, sakramentene forvaltes og mennesker tas vare på, men ikke være større enn det som er strengt nødvendig (Trond Bakkevig VL 17.08.21)

Trygve Torgersen – leder Stavanger kirkevergelag:
Innlegg Stavanger bispedømmeråd 24.08.21

Kan vi gjennom ny kirkeordning – nyorganisering – reorganisering redusere på administrativ og byråkratisk ressursbruk MÅ vi gjøre det – og bruke frigitte ressurser til strategiske stillinger til diakoni – for mennesker i alle livsfaser), undervisning, barne – og ungdomsarbeid, trosopplæring, eldrearbeid mv.

Den norske kirke sin organisering er svært vanskelig å forstå og få oversikt over utenfra – og også av folk som er en del av denne kirken lokalt. Det er vi nødt til å gjøre noe med!

Samfunnet generelt / lokalsamfunnet / lokal kommune rundt oss forventer / krever med rette at vi forenkler og rasjonaliserer. Vi må forberede oss på at Dnk vil få strammere økonomi i framtiden.

Verd å merke seg vedr. økonomi - Kirkelig kompetanse og innsikt i lokalsamfunnet:

- Rådhusenes kompetanse på dette er dessverre sterkt dalende, og det har skjedd mye på de 5-10 årene
- Dette krever en mer bevisst og aktiv rolle mange steder både lokalt og regionalt overfor bevilgende myndighet. Det fordrer klart lokal kirkeledelse som er tilstedeværende og relasjonsbyggende.

Lokalt eierskap – styrke det lokale kirkedemokratiet

Noen frykter med rette nå at trossamfunnet – DNK blir nedprioritert.... Folkekirken DNK – kulturkirken DNK er lettere å synliggjøre og forklare utad

Følgende modell tiltaler mest:

Modell 1 Lokalkirkemodellen

Modellen forutsetter at PFR er et organ for rettssubjektet soknet, og blir arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt (inkludert prestene).

Ansvar for prestetjenesten (gudstjenesteliv og kirkelige handlinger) overføres soknet og inngår i menighetsrådets ansvar slik rådet i dag har ansvar for undervisning, diakoni og kirkemusikk. PFR ivaretar arbeidsgiveransvaret fullt ut, økonomiforvaltning samt forvaltning av kirker og gravplasser på vegne av soknet. PFR skal bistå menighetsrådene i å realisere deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menigheten, samt innarbeide trosopplæring, diakoni og kirkemusikk i soknet.

Den kirkelige virksomhet som PFR får ansvar for, finansieres av kommunene og fra Den norske kirke, som fordeler statstilskudd til prestetjenesten samt tilskudd til trosopplæring, diakoni og lignende. PFR forutsettes å ivareta kontakt med hver enkelt kommune samt koordinerer budsjettforslag fra menighetsrådene.

PFR er et demokratisk, folkevalgt, organ og settes sammen av representanter fra alle sogn/menighetsråd som inngår i prostifellesrådsområdet. Et flertall i utvalget mener det er ønskelig med kommunal representasjon og at vedkommende har stemmerett.

Trygve Torgersen – leder Stavanger kirkevergelag:
Innlegg Stavanger bispedømmeråd 24.08.21

Menighetsrådet bør få styrket sin innflytelse i tilsetting i stillinger som arbeider direkte med oppgaver i vedkommende sokn. Det foreslås også etablert et årlig prostimøte for alle menighetsrådene.

Dette flertallet anbefaler også at PFR tilsetter daglig leder (jf alternativ 2 ovenfor), og anbefaler i tillegg at det skal tilsettes prost i daglig leders stab. Rådet/daglig leder fastsetter hvilke lederfunksjoner prost skal ha.

.....

Denne modellen ivaretar en nærhet til den lokale kirke – en lokal nærhet til nærmiljø / kommunen / organisasjoner / frivillighet som vi gjennom mange år har mye erfaringer med er svært viktig i forvaltning og drift av den lokale kirke.

Etter 19 års erfaring som kirkeverge i 2 fellesråd (Randaberg og Sola) er det denne modellen som gir mest gjenklang og gjenkjennbarhet. Jeg tror den tar best vare på alle de gode og nødvendige kvalitetene i kirkelig organisering og ledelse som dagens ordning gir.

Jeg har mange års erfaring med godt, nært, respektfullt og konstruktivt samarbeid med prost! Slik må det også bli i ny organisering – prostifellesråd.

Et enhetlig arbeidsfellesskap i én linje er enklere og ryddigere å styre enn to. Det betyr økt kvalitet – økt kompetanse ved at alle gjør det de er satt til å gjøre, mindre ressursbruk, mer enhetlige arbeidsmiljø, bedre mulighet for å harmonisere lønn og arbeidsvilkår, og verdsette yrkesgrupper på lik linje. Sannsynligvis blir det mer attraktivt å arbeide i noe større stab – forventer at det vil lette rekrutteringen til nøkkelstillinger.

Denne modellen vil fremdeles ha en ganske stor lokal nærhet til der den lokale kirke er.
Eksempel: Forvaltning / drift av kirkebygg krever nødvendig kompetanse, lokal kunnskap og nødvendige bevilgninger – det er ca. 6 milliarder vedlikeholdsetterslep i kirke – Norge

- *En tredjedel av norske kirkene er oppført mellom 1850 og 1899 (totalt 1633 kirkebygg)*
- *Dette er også en viktig del av nyorganisering av Den norske kirke som er svært viktig å ta med i vurderingene*

.....

I framtidens kirke vil betydningen av lokalt eierskap og tilhørighet til sin egen kirke og menighet bety enda mer enn før.

Jeg er glad i følgende, gode bilde – se på pyramidene i Egypt: De som er størst i bunnen – har størst grunnflate – rager høyest!

*Trygve Torgersen – leder Stavanger kirkevergelag:
Innlegg Stavanger bispedømmeråd 24.08.21*

Vi må sørge for en kirke som er størst og sterkest i bunnen – der folk er – der folkekirken er – der troens folk er – der kulturkirken er mest synlig og når flest! Der folk som skal bidra og bære denne kirken i tiårene framover er. Det er deres kirke.

Avslutning - Ny kirkeordning:

- Alle må gi noe
- Hvis de fleste blir mellomfornøyd, har vi antakelig en ganske god organisering 😊
- Det jeg frykter mest, er at dette blir så vanskelig at en velger å fortsette som nå. Det blir alles nederlag.

INNLEGG STAVANGER BISPEDØMMERÅD 24.08.2021

Av Svein Inge Thorstvedt,
Leder i Sola kirkelige fellesråd
Landsleder for Nettverk for kirkelige fellesrådsledere

Takk for anledningen til å delta.

1 Høring i en ikke avsluttet prosess.

Det er verd å understreke – dette er en høring, og ikke en avstemming. Det er ikke en allerede besluttet struktur. Likevel – det er på bestilling fra Kirkerådet lagt frem noen aktuelle modeller for hvordan dette skal kunne se ut videre. Dette skal vi levere synspukter på. Denne høringen er derfor viktig nok.

Dessverre er spørsmålene i høringen såpass upresise og mangetydige at Kirkerådet sannsynligvis kan bruke svarene akkurat som det passer.

2 Hvilke spørsmålsstillinger reiser rapporten

- a) Rapporten legger ikke til grunn at soknet skal styrkes. Alle tidligere utredninger har argumentert for dette.
- b) Det er vekt på at kirken må henge sammen, men med fokus på nasjonal styring og overtakelse av lokalt ansvar og oppgaver (IT, innkjøp, HR osv)
- c) Flertallet holder fast på en tradisjonell forståelse av samvirkemodellen, dvs. at geistlig representant er medlem i rådet. Rådet har det samlede styringsansvaret.
- d) Rapporten er uklar og uferdig på flere punkter
 - Rettsgrunnlaget – har Kirkemøtet kompetansen til å realisere to-linjer-modellen eller «konsernmodellen» (kirkeordning som utgår fra det sentrale rettsobjektet)?
 - Økonomiske og administrative konsekvenser er ikke utredet.
 - Lokal arbeidsplassledelse er ikke utredet.
- e) Demokratiets utside er utredet. Demokratiets «innside», dvs. spørsmålet om demokratiets mandat og ansvar er utydelig.
- f) Rapporten presenterer uklar forståelse av styring og ledelse, blant annet mht. relasjonen mellom organer på ulike nivåer og lokale ledere. Hvordan tenkes prostiet etablert og hvor omfattende bør det være?

Det er altså mye utredningsarbeid som gjenstår.

Det er likevel viktig at dette arbeidet fullføres og at kirken kommer i mål med en ny ordning. Det er mulig å peke på noen viktige løsninger:

3 Hva handler dette egentlig om?

Rapporten peker først og fremst på organisatoriske løsninger, men drøfter over hodet ikke soknets stilling og den lokale kirkes selvråderett.

Denne saken handler om forholdet mellom lokalsamfunn og kirke. Folkekirken må være lokal og må sikres styring av egen virksomhet og det må bli en kirkeordning som styrker lokal handlekraft.

Dette er på spill i rapporten som er levert.

4 Nettverkets synspunkter:

Nettverkets utgangspunkt:

- En fremtidig kirkeordning som understøtter kirkens oppdrag, demokratiske styreform, avklarer forholdet mellom rettssubjektene i Den norske kirke og sikrer nær relasjon til bevilgende myndigheter
- En kirkeordning der soknenes ansvar for den kirkelige virksomhet i lokalsamfunnet og fortsattem eierskap til og forvaltning av kirkebygg, gravplasser og tilhørende eiendommer videreføres.
- En fremtidig kirkeordning som sikrer et fellesorgan for flere sokn nødvendig rettslig handleevne til å opptre på soknenes vegne som én arbeidsgiver, kirkebyggforvalter og gravplassmyndighet innenfor rammer nærmere fastsatt av Kirkemøtet.
- En forenklet organisering av Den norske kirke med felles arbeidsgiver for ansatte på samme arbeidsplass.

Nettverket å arbeide for å sette følgende spørsmålsstillinger på dagsordenen:

- At soknet skal ha ansvar for den lokale virksomheten inkludert retten til å tilsette medarbeidere.
- At soknet skal være forankringen for oppbyggingen av kirkens demokrati.
- At et «fellesråd/fellesorgan» som har arbeidsgiveransvar regelfestes – og er nærmere soknet enn Bispedømmerrådet er i dag.
- At et «fellesråd/fellesorgan» består av representant(er) fra hvert sokneråd.
- Et «fellesråd/fellesorgan» som lytter til menighetsrådet og som oppleves som et råd som legger til rette for at de lokale menighetene skal lykkes
- Å styrke kirkens gjennomgående struktur, også «nedenfra», samt sikre nødvendig dialog mellom kirkens nivåer.
- Å styrke biskopens tilsyns- og enhetsbyggende rolle uten å videreføre rollen som arbeidsgiver.

(Det nedenforstående hadde jeg på blokka, men det ble ikke tid til å fremføre. Momentene er hentet fra uttalelsen som ble utarbeidet på nettverkets nasjonale møte 21. og 22. juni 2021.. Det er vedlagt her.)

På denne bakgrunn støtter nettverket modell 1 når det gjelder arbeidsgiveransvar og modell 2 når det gjelder lokal ledelse.

Nettverket er positiv til de elementer i utvalgets forslag som styrker lokal handlekraft og lokalt forankret demokrati som grunnlag for styrlig og arbeidsgiveransvar.

Utvalgets forslag flytter ansvar fra lokalt nivå til interkommunalt nivå. Med mange små enheter i dagens kirkelige inndeling, mener vi dette kan være et nyttig grunnlag for videreutvikling. Samtidig må den videre prosess sørge for å ivareta de forskjeller som eksisterer lokalt, med nødvendige tilpasninger. Dette er imidlertid så langt strikken kan strekkes i forhold til lokal styring av virksomhet. Følgelig er nettverket positiv til flertallets forslag.

Flere modeller for samarbeidsordninger kan tenkes, for eksempel vertsfellesråd eller samfellesråd. Hvordan dette skal organiseres lokalet i forhold til kommunen som finansieringskilde må løses i dialog med kommunene.

I nettverkets regionale møter er relasjonen til kommunen vektlagt som kristisk av hensyn til å bevare en lokalt forankret folkekirke. Et godtsamarbeid med kommunene bidrar til forankring, samskaping av lokale tjenester samt sikrer det nødvendige ressursgrunnlaget.

Med en samling av virksomhets- og arbeidsgiveransvar i én organisatorisk enhet, vi det etter vårt syn være viktig at den nye enheten er forankret i de lokale soknene, og i demokratiske organer. Dette har jo også hatt tilslutning i tidligere høringer om disse spørsmålene. Prostifellesråd må være et organ som opptrer på vegne av soknet. Vi forutsetter med hensyn til sammensetning og ledelse av rådet at det etableres ordninger slik at alle sokn er representert samtidig som ordninger etableres for å sikre fungerende beslutningsarenaer.

Et prostifellesråd må ha en ledelsesstruktur som reflekterer ansvarslinjer mellom råd og leder. Vi mener det må etableres felles og helgetlig ledelse. Flertallets forslag (modell 2) er egnet for å sikre den kompetanse og det engasjement for kirken som en slik lederstilling fordrer. Av erfaring mener vi at en slik modell også er den som best sikrer et demokratisk forankret lederskap, samt ivaretar den faglige ledelse som er nødvendig.

Nettverket legger til grunn at bispedømmerrådet, med biskop som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i bispedømmet ved siden av biskopens stedlige oppgaver. Rapporten har en begrenset omtale av dette, derfor imøteser vi en videre utredning av dette. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse.

Når det gjelder biskopens femtidige rolle, mener vi flertallets forslag også ivaretar behovet for et styrket tilsyn. Vi kan ikke se at det er noen nødvendig sammenheng mellom biskopens ledende rolle og arbeidsledelse for prestene. De endringer som flertallet forslår i organisering av arbeidsgiveransvaret vil tvert om kunne frigjør tid for biskopen til å ivareta tilsyns- og visitasfunksjonene overfor menighetene.

VEDLEGG: Overordnede synspunkter på nyorganisering av Den norske kirke 21. og 22. juni 2021

VEDLEGG

NKFR

Nettverk for Kirkelige Fellesrådsledere. Etablert i 2017. Endret 2020

NETTVERKETS MÅLSETTINGER SOM RAMME FOR VURDERING AV HØRINGSSPØRSMÅLENE

Nettverk for fellesrådsledere (NFRL) har hatt samling for regionkontakter 21-22 juni 2021. På møtet ble Müller-Nilssen utvalgets rapport Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering presentert av utvalgsmedlem og direktør i KA, Marit Halvorsen Hougsnæs. Kirkerådets vedtak om høringsproses ble presentert av kirkerådets direktør, Ingrid Vad Nilsen. I nettverkets påfølgende diskusjon ble det pekt på at høringsrunden vil berøre mange av de saksområder og målsettinger som nettverket har for sitt arbeid. Diskusjonen munnet ut i noen overordnede synspunkter på viktige temaer.

Overordnede synspunkter på nyorganisering av Den norske kirke

Nettverk for fellesrådsledere vil understreke følgende utgangspunkt for vurdering av forslag og modeller: Lokalmenigheten er det sted hvor kirkens grunnleggende oppdrag realiseres, og soknet må derfor sikres styring av egen virksomhet og en kirkeordning som styrker lokal handlekraft. Vi ser det derfor som et viktig utgangspunkt å samle ansvar for virksomhet og medarbeidere i et lokalt forankret demokratisk organ. De elementer i utvalgets forslag og modeller som styrker lokal handlekraft og lokalt forankret demokrati som grunnlag for styring og arbeidsgiveransvar er vi derfor positive til.

Utvalgets forslag flytter ansvar fra lokalt nivå til et interkommunalt nivå. Med mange små enheter i dagens kirkelige inndeling, mener vi dette kan være et nyttig grunnlag for videreutvikling. Samtidig må den videre prosess ivareta de forskjeller som eksisterer lokalt, dels med store kommuner med flere prostier og dels med prostier som spenner over for store avstander. Det forutsetter imidlertid at dette er så langt strikken kan strekkes ifht lokal styring av virksomhet, og nettverket er positive til flertallets forslag. Vi ønsker at det utformes nasjonale rammeverk som gir utgangspunkt for lokale initiativ og beslutninger om framtidig samarbeidsmønster. Ikke minst forutsetter den delte finansieringen at involverte kommuner inngår i prosessen. Kommunene har, og har hatt, ulike ordninger for samarbeid som kirken kan trekke veksler på i det videre modellutvikling. Vi vil også oppfordre til å vurdere alternative modeller, slik som vertsfellessråd eller samfellesråd (etter modell av de tidligere samkommuner) for å ivareta et felles arbeidsgiveransvar. Vi vil understreke at et prostifellesråd både må være stort nok til å være bærekraftig og nært nok til at sokn og kommune kan kjenne tilhørighet og ansvar.

Gjennom de nettverksmøter som har vært gjennomført lokalt, har relasjonen til kommunen vært vektlagt som kritisk viktig med hensyn til å bevare en lokalt forankret folkekirke. Allerede i høringsprosessen vil vi derfor oppfordre fellesråd til å etablere samtale med kommunene angående de spørsmål som reises i høringsrunden. Om kommunene selv, slik de mange steder gjør, ber om innspill fra kirkevergene bør slikt innspill utformes av kirkelig fellesråd. Et godt samarbeid med kommunene bidrar både til forankring, samskaping av lokale tjenester samt sikrer det nødvendige ressursgrunnlaget. Dette innebærer både at kommunene bør inviteres til å være representert i prostifellesrådet, men også at de involveres i de prosesser som må gå forut for etablering av naturlige enheter.

Med en samling av virksomhets- og arbeidsgiveransvar i en organisatorisk enhet, vil det etter vårt syn være viktig at den nye arbeidsgiverenheten er forankret i de lokale soknene, og i demokratiske organer. Dette har også hatt tilslutning i tidligere høringer om tematikken. Dermed kan et nytt prostifellesråd være

et organ som opptrer på vegne av soknet. Vi støtter også at forslagene ivaretar kirkens særegne samvirkemodell, med representasjon fra den særskilte tjeneste med ord og sakrament i rådene. Slik kan vi videreføre et samvirke som oppleves å fungere godt i våre menigheter og i vår kirke.

Med hensyn til sammensetning og ledelse av rådet, forutsetter vi at det etableres ordninger slik at alle sokn er representert samtidig som ordninger etableres for å sikre fungerende beslutningsarenaer.

Et prostifellesråd må ha en ledelsesstruktur som reflekterer ansvarlinjer mellom råd og leder. Vi mener at det bør etableres felles og helhetlig ledelse. Flertallets forslag (modell 2) er egnet for å sikre den kompetanse og det engasjement for kirken som en slik lederstilling fordrer. Vår erfaring er at en slik modell også er den som best sikrer et demokratisk forankret lederskap, samt at den ivaretar den faglige ledelse som er nødvendig.

Vi har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. Nettverket legger til grunn at det fremdeles fastholdes at bispedømmerådet, med biskopen som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i bispedømmet ved siden av biskopens selvstendige oppgaver. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse.

Når det gjelder hensynet til biskopenes framtidige rolle, mener vi at flertallets forslag også ivaretar behovet for et styrket tilsyn. Vi kan ikke se at det er noen nødvendig sammenheng mellom biskopens ledende rolle og arbeidsledelse for prestene. Tvert om håper vi at de endringer som foreslås i organisering av arbeidsgiveransvar frigjør tid for biskopene til å ivareta tilsyns- og visitasfunksjonene overfor menighetene.

Samtale med BDR om Høring om kirkelig organisering

Hva: Bispedømmerådsmøte 24. august 2021.

Formål: Innspill til BDR fra staben på kontoret til høringen om kirkelig organisering

Hvor: Utstein kloster hotell.

Innspill fra staben på bispedømmekontoret

Takk for invitasjonen og muligheten for at jeg som plasstillitsvalgt kan møte her i dag og presentere innspill og perspektiver fra ansatte på bispedømmekontoret.

De ansatte på kontoret er organisert gjennom ulike fagforeninger. Som plasstillitsvalgt innehar jeg ikke noe verv eller ansvar knyttet til fagforbund/foreninger, men representerer staben som helhet uavhengig av hvordan en er organisert.

Som en forberedelse til dette innlegg har jeg invitert alle ansatte (utenom Stiftsdirektør og biskop) til å dele sine refleksjoner og innspill, og har prøvd å systematisere disse. Det jeg nå skal si er ikke en uttalelse fra kontoret, men ulike individuelle synspunkter. Noen av punktene og refleksjonene har blitt delt av flere ansatte.

- **Å forstå betydningen av forslagene for ny organisering som fremkommer i Müller-Nilsen rapporten er veldig vanskelig.**
 - Utfordrende å sette ord på hva de ulike organisasjonsmodellene kan få bety for bispedømmeråd/stab – hva de ulike modellene har å si for oss konkret.
 - Det gjelder ikke bare i dette spørsmålet, men mer generelt: å klare å se for seg/trekke konklusjoner om hvordan de ulike modellene i praksis vil fungere, synes vanskelig.
 - Hvordan skal disse ulike forslagene styrke de satsingsområdene som en har satt seg?
 - Hvordan skal vi få et bilde av at kirkens hovedmål (å nå lenger ut med evangeliet) skal kunne oppnås bedre med den ene eller andre modellen?
- **Bedre løsning:** Det ble sagt av det eksterne konsulentselskapet i presentasjonen av Müller-Nilsen utvalget at uansett hvilken modell vi får er det bedre enn det vi har i dag.
 - Spørsmålet som da melder seg er: Bedre for hvem?
 - Hvis en tenker **enhetlig ledelse** kan en se at dette er en forbedring.
 - **Men hva med personalpolitikken?**
 - Noen av de som arbeider tettest på prester og proster på kontoret er kritisk til at dette kan være til fordel for presteskapet, og mener at modellene som presenteres ikke vil kunne ivareta prestene på en så god måte som en gjør i dag. Det er etablert gode rutiner og tilbud, hvordan vil dette slå ut ved en prostimodell? Eksempelvis er det i dag satt av midler som prester kan søke

på til kurs, retreatar etc. Hva skjer med slike viktige tilbud? Ellers samlinger og felles møtepunkter?

- Samtidig er det kjent at en slik praksis kan oppleves som forskjellsbehandling i lokal stab, noe som nevnes i presentasjonen av rapporten, og en kan derfor argumentere at det vil være bedre med en felles politikk for alle ansatte.
- Da blir jo spørsmålet om slike gode ordninger og muligheter vil kunne tilbys flere ansatte, eller om en vil utvikle slike ordninger. Hva vil i så fall det føre med seg av reaksjoner?

Hva med den viktige funksjonen som BDR og Biskop innehar i dag?

- **BDR sitt virke i dag – Hvilken nytte gjør vi i dag som er viktig å bevare?**
 - **Kompetanse**
 - Det er i dag høy kvalitet samlet på kontoret.
 - Kvalitetssikring er en viktig funksjon som BDR innehar, på flere ledd lokalt.
 - **Personalsystemene** på kontoret er veldig gode. Det er så stort at det naturlig genererer behov for høy kompetanse og kvalitet. Lokalt kan det være motsatt, og det er da viktig å ha en god støtte funksjon i ett sentralt ledd, slik BDR er i dag.
 - På bakgrunn av BDR sin aktivitet og erfaring mener vi at **formal kompetanse** bør finnes på et høyere nivå, og at dette bør være lett tilgjengelig.
 - **Bindeledd**
 - BDR er ett viktig ledd for Kirkeråd/kirkemøte – for å gjennomføre de mål, tiltak og satsninger som bestemmes der.
 - Satsningsområder (dåp, rekruttering, frivillighet, ungdom etc) – Dette er ikke så lett å fange opp lokalt, og det er behov for en overordnet koordinering for å kunne få gjennomført slikt i praksis.
 - Oversikt over alle menigheter, noe som er viktig og nyttig.
 - I tillegg til å være en ressurs for Kirkeråd/kirkemøte, har BDR en viktig samlende funksjon for menighet og lokale ledd – BDR er ett nivå der alle kan møtes/få hjelp fra/som «samler slekta» (til og med kirkevergene).
 - Hva kan vi bety overfor menighetene med den nye modellen? Hvordan blir denne viktige funksjonen ivaretatt i den nye ordningen?
 - Mange ansatte i menighet deltar ikke på nasjonale ting/arrangementer/møter. BDR stab gjør ofte det, og bringer videre nyttig og viktig informasjon til lokal stab. Hvordan fanger en opp dette i fremtiden, og hvordan vil bindeleddet til prostinivå bli rent faglig?
 - **Det lokale og regionale nærværet**
 - Bispedømmekontoret har i dag noen arena som en er «store nok», eller kanskje for store for et prostinivå å forholde seg til. Hvem møter statsforvalteren og regionale kontaktfora i fremtiden?
 - Ulike dimensjoner – ville ikke vært mulig å ha en kommunikasjonsrådgiver i alle menigheter. Men det går an å ha en overordnet rolle for dette. Dette gjelder på flere fagområder, og på personal og forvaltning.
 - **Nedskalering?**

- Noen kan sitte med en oppfatning i at det er for mye administrasjon, og dermed vil kutte oss ut. Dette må balanseres med de ansvarsområdene vi kan operere med. Må ikke pulveriseres
 - Vil kirkerådet og prostifellesråd bli ytterligere rustet for å dekke tapet av kompetanse og funksjon? (Vil kirkerådet bli nedringt?)
 - Avstanden mellom lokalt (nytt prostifellesråd) og sentralt (kirkerådet) vil bli enda større – hvordan skal dette håndteres?
 - Hvordan kan en holde på god og viktig kompetanse i kirken ved overgang til en ny ordning? (jfr. Erfaring fra effektiviseringsprosessen)
 - Ingen kvalifikasjonskrav til daglig leder i høringen. Hvem skal da lede arbeidet?
 - Eks trosopplæring – hender at det er tilfeller hvor en kommer borti at en ikke utfører arbeidet på riktig måte, og dette er behovsmessig at en har et mandat å vise til. Sånn er det også på flere andre fagområder.
- **Biskopens rolle i fremtiden**
 - Må tydeliggjøres.
 - Hva organiseringen vil få å si for bispedømmeråd/stab avhenger vel grunnleggende av hva som blir biskopens rolle og funksjon? -og det er jo mye språk i oppfatninger og forslag rundt dette.
 - Må/kan dette bestemmes parallelt, eller må noe (biskopen?) avklares og bestemmes først?
 - Høringsspørsmål 15-18 handler jo mye om dette, og for så vidt er det lett å være enig i alle punktene og tiltak på spørsmål 18, om biskopens funksjon og ressurser.
 - Hva skjer med biskopens fullmakt? Endres fullmakten, endres jobben og mandatet også? Trengs ny forankring – dette er høringen tydelig på. Hvis biskopen og kontoret ikke har mandat overfor menighetene, vil vi slite de gangene det er motstand.
 - Hvordan kan tilsynsordningen bli gjennomført i praksis hvis det ikke er et formelt mandat og arbeidsgiveransvar? Makten ligger i arbeidsgiveriet – vanskelig å frede
 - Biskopen kan uttale seg om alt som en prest holder på med i dag ettersom at biskopen er ansvarlig og har tilsyn. Hva skjer om denne forsvinner?
 - Uansett modell og biskop-oppgaver vil det fortsatt trenge en solid stab rundt biskopen, som sikkert både kan videreføre mye av de samme arbeidsmetodene som vi har i dag og eventuelt nye.
 - Det må sikres at det fortsatt blir jobbet med faglig utvikling på de feltene (og kanskje flere?) som BDR representerer; det er nødvendig at bdr-stab får tilgang til og nærkontakt med menighetene og prostiene gjennom fortsatt aktiv medvirkning i visitas/tilsyn/oppfølging.
 - Utvalget mener i alle fall at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres (betyr dette at staben må utvides? Øke? Forsterkes?) – i så fall mener en at det også er avhengig av en minst like sterk og aktiv stab rundt biskopens virke som i dag?

BDR sin funksjon i ny ordning

- Utvalget foreslår at *«bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet»*. (s 15 i høringsnotatet). Men i neste setning sies det: *«Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag,»* (men uten ansvaret for å ansette menighetsprester) – er kanskje et eksempel på at det generelt er mye uavklart rundt BDR sin rolle?? Her er flere selvstendige tema som ikke umiddelbart framstår som avklart eller med forståelige alternativer. Da er det ikke så lett å vite hva en skal mene. Enkelte på kontoret vil fremdeles mene at ansettelsen av prester bør ligge mye nærmere til biskopen og at denne ikke bare har en «birolle» i dette – og at BDR fortsatt bør ha en funksjon her for å ivareta en samlet og overordnet forvaltning av presterressursene i bispedømmet.
- **Kanskje er konklusjonen at biskop/bispedømme/stift(?) fortsatt må ha en kjempeviktig samlende og overbyggende funksjon i framtiden også – uansett modell.** Det er tross alt dette nivået og funksjonene der som har vært de grunnleggende i kirkeforståelsen (sammen med soknet?) gjennom alle tider og som langt på vei definerer kirkens vesen.
- **Arbeidsgiverlinjen**, må gjelde (utredes for) alle ansatte i kirken, ikke bare lokalt/prostiledet. Hva med KR, BDR og KA?
- Ikke bra på lokalt nivå med todeling i stab, men samtidig viktig å opprettholde og bevare et overblikk regionalt som BDR besitter.
- Vil prostinivå kunne dekke de områdene BDR nå bekler/ivaretar, eller skal kirkerådet overta disse?

Så for å oppsummere og avslutte:

- **BDR har et viktig overblikk i bispedømmet som bør ivaretas også i ny kirkeordning.**
- **Kompetansen som BDR besitter både på fag og personal betyr mye for menighet i dag. Bindeleddet mellom menighet og kirkeråd/kirkemøte er særdeles viktig, særlig med tanke på satsningsområder og iverksetting av strategiske beslutninger.**
- **Spørsmålet om embete og råd er viktig og bør behørig drøftes.**
- **Biskopens rolle og tilsyn må tidlig avklares og vil kunne besvare en del andre spørsmål rundt BDR sin funksjon og rolle.**
- **Prosesen videre - Det har den siste tiden vært fremmet forslag om at en utsetter prosessen, særlig grunnet Covid19, nedstenging og opplevelsen av krisetid. Av de som har delt sine meninger på kontoret om dette så er holdningen det motsatte. Det er viktig at det blir en avgjørelse etter normert løp slik at vi kan begynne å jobbe inn en ny organisasjonsstruktur. Alle spørsmål vil ikke være besvart, noe av veien må bli til mens vi går. Dersom det blir flere utsettelse vil dette utmatte ansatte, staber og menighetsråd. Kirkemøte må våge å ta en avgjørelse og stå i det!**

NKFR

Nettverk for Kirkelige Fellesrådsledere. Etablert i 2017. Endret 2020

OM NETTVERKET

Tilblivelse og deltakelse

Nettverk for Kirkelige Fellesråd (NKFR) ble etablert i 2017 etter initiativ fra fellesrådsledere i Oslo, Stavanger, Sandnes og Bergen og er et nettverk for alle fellesråd som er medlem i KA.

Deltakere i nettverket er primært leder av fellesrådene. Dersom noen fellesråd ønsker å gi denne oppgaven til nestleder, skal de ha mulighet til det.

Nettverk for kirkelige fellesråd er den eneste sammenslutning som direkte representerer og er talerør for soknets organer

Målsetting og hovedoppgave

Nettverkets målsetting og hovedoppgave er å skape en arena for å styrke identiteten og kompetansen hos rådslederne. Arbeidet foregår som en del av KA sitt arbeid og skjer i tråd med KAs strategiplan og vedtekter.

KA bistår nettverket med administrativ hjelp.

Mandat

Følgende mandat er fastsatt for nettverkets arbeid. Nettverket skal bidra til:

- å styrke fellesrådsledernes identitet og kompetanse i rollen som lokale kirkeledere
- å legge til rette for møtesteder regionalt for valgte medlemmer av kirkelige fellesråd med rom for erfaringsdeling og drøfting av felles utfordringer i henhold til fellesrådets vedtatte ansvarsområde. Jf. §§ 16 og 17 i Den norske kirkes ordning vedtatt av KM 2019.
- at fellesrådene blir tydelig representert i dialog- og samfunnsarenaer mellom ulike organer og nivåer i Den norske kirke.
- at fellesrådenes interesser blir godt ivaretatt inn mot kirkelige og politiske myndigheter
- KA får innspill om kurs- og kompetansebehov for fellesrådsledere.
- bidra til forbedret informasjonsflyt mellom KA og fellesrådsledere.

Arbeidsform/møter

Regionalt nettverk -bispedømmenivå

Regionalt nettverk for fellesråd består fortrinnsvis av leder/nestleder fra hvert fellesråd/sokneråd i ettsoknskommune i bispedømmet.

Formålet med regionalt nettverk er:

- Erfaringsdeling og drøfting av felles utfordringer i henhold til § 11 og § 14 i Lov om trossamfunn, bestemmelser i Kirkeordningens §§ 16 og 17 og bestemmelser i gravferdsloven.
- Representere fellesrådene i dialog og samhandling med de ulike kirkelige organ i regionen.
- Arbeide kirkepolitisk for å ivareta fellesrådenes interesser.
- Gi innspill til det nasjonale nettverket om aktuelle kirkepolitiske saker.
- Gi innspill til det nasjonale nettverket om saker som bør drøftes med KA.

Nasjonal arena for nettverksarbeidet

Nettverket har også en nasjonal arena med representanter fra alle regionene i landet, valgt på regionale samlinger for fellesråd. Nasjonalt nettverk har jevnlig videomøter og har to person-til-person-møter i året.

Leder og nestleder (kontaktpersoner) i de regionale nettverkene utgjør den nasjonale arena i Nettverk for Kirkelige Fellesråd (må ikke forveksles med Kas landsråd.)

Formålet med den nasjonale arena er:

- Samordne virksomheten i de regionale nettverkene og drøfte aktuelle tema på nasjonalt plan.

- Erfaringsdeling og drøfting av felles utfordringer i henhold til § 11 og § 14 i Lov om trossamfunn, bestemmelser i Kirkeordning og bestemmelser i gravferdsloven.
- Bidra til at fellesrådene er representere i dialog og samhandling med de ulike kirkelige organ på nasjonalt plan.
- Bidra til at fellesrådenes interesser blir godt ivaretatt inn mot kirkelige og politiske myndigheter .
- Gi innspill til KA i forhold til aktuelle kirkepolitiske saker.
- Gi innspill til KA om behov for kurs og opplæring og om aktuelle kirkelige saker.

Sammensetning av nettverkene

Regionalt nettverk for Kirkelige Fellesråd

- Det regionale nettverket består av leder og ev. nestleder fra hvert fellesråd/menighetsråd i ettsoknskommuner.
- Det velges 2-3 kontaktpersoner fra hvert bispedømme i etterkant av kirkevalget, senest på de regionale kontaktmøter som arrangeres i regi av KA høsten før landsråd, jf. KA,s vedtekter. Nærmere regler for valg av kontaktperson utarbeides på bakgrunn av erfaringer etter kirkevalget 2019.
- Kontaktpersonene er et arbeidsutvalg som sørger for samlingene i nettverket. Kontaktpersonene velger seg imellom leder, nestleder og sekretær. Er det enighet om det lokalt, kan arbeidsutvalget bestå av flere kontaktpersoner som ev. også velges for fire år. Det er ønskelig at både større og mindre fellesråd er representert.
- Leder og nestleder i det regionale nettverket er representanter til den nasjonale arena og er nettverkets kontaktpersoner. Sekretær er vararepresentant til det nasjonale nettverket.
- Funksjonstiden for representanter til regionale nettverk og nasjonalt nettverk er 4 år. Dersom det er spesielle grunner for å gå ut av det regionale eller den nasjonale arena, skal det velges nye medlemmer
- For å sikre at det de regionale nettverket og den nasjonale arena kan fungerer godt, gjennomføres valg av arbeidsutvalgsmedlemmer til regionalt nettverk i løpet av kalenderåret etter menighetsrådsvalgene. Valg av nye arbeidsutvalgsmedlemmer til det regionale nettverket kan som en praktisk ordning gjerne knyttes til KA sine regionale samlinger året etter menighetsrådsvalget. Funksjonstid er fire år for begge valgene.
- Det avtroppende arbeidsutvalget i regionen har ansvar for å gjennomføre valget på nytt arbeidsutvalg. Alle ledere/nestledere i fellesråd/menighetsråd i ettsoknskommune er valgbare.
- Regionalt nettverk har kontakt minst to ganger i året for å diskutere hvordan man kan avhjelpe behov for de lokale fellesråd, samt diskutere saker som kommer opp i NKFR landsråd.

Retningslinjer for valg av kontaktpersoner/arbeidsutvalg i regionalt nettverk.

Avtroppende arbeidsutvalg har ansvar for å gjennomføre valg av nye kontaktpersoner/arbeidsutvalg.

Valget finner sted fortrinnsvis i forbindelse av KA sine faste regionale møter.

KA kunngjør tidspunkt for disse møtene på sine hjemmesider under www.ka.no.

Avtroppende kontaktpersoner/arbeidsutvalg er valgkomité.

Avtroppende arbeidsutvalg skaffer seg oversikt over de aktuelle rådslederne i fellesråd/menighetsrådsledere i ettsoknskommuner i bispedømmet og gir informasjon til disse om nettverkets virksomhet.

Aktuelle kandidater forespørres før valgmøtet. De gis informasjon om hva oppgaven innebærer.

Valgbare er fellesrådsledere og nestledere. Avtroppende kontaktpersoner/arbeidsutvalgsmedlemmer kan gjenvelges dersom de er gjenvalgt som leder/nestleder i fellesråd.

Arbeidsutvalget foreslår så mange kandidater som skal velges.

Dersom det er flere kandidater enn det som skal velges f.eks. pga benkeforslag, benyttes stemmesedler.

Resultatet av valget, med navn, adresse, epostadresse og mobilnr. sendes til nettverkets nasjonale leder.

Den nasjonale arena for Nasjonalt nettverk for Kirkelige Fellesråd (NKFR)

- Den nasjonale arena består av to representanter (kontaktpersoner) fra hvert av de regionale nettverkene. Medlemmene av den nasjonale arena er valgt for fire år, dvs. hele valgperioden.

- Medlemmene av den nasjonale arena utpeker en leder/koordinator som koordinerer arbeidet og ivaretar kontakten med KA.
- Den nasjonale arena er beslutningsdyktig når det er representanter fra minst 2/3 av bispedømmene (dvs. minst 7 bispedømmer representert). Dersom det ikke er representanter fra minst 7 bispedømmer som kan komme på møte i den nasjonale arena, sendes vedtak over til alle representantene i referat-form. Disse blir så vedtatt/forkastet pr epost.
- Ved uenighet voteres det. Dersom det er 2/3 flertall eller mer, er saken vedtatt. Det forventes da at alle medlemmer av den nasjonale arena er lojale mot vedtak som blir gjort og bidrar med informasjon til ledere i sin region.
- Den nasjonale arena møtes ved personlig fremmøte minimum 2 ganger i året. Medlemmer kan i spesielle tilfeller delta digitalt. Ett av møtene forsøkes lagt slik at man kan ha en fellessesjon med Kirkevergelaget sitt styre. Mellom møtene kan det avholdes digitale ved behov
- Alle medlemmene i den nasjonale arena har stemmerett
- Ny nasjonal arena tar over 1. januar i år to til funksjonstiden av menighetsrådene (eks: menighetsråd tiltrådte i november 2019, og nytt Nasjonalt nettverk starter opp 1. januar 2021)
- Den nasjonale arena velger et arbeidsutvalg. Det består av leder/koordinator og to personaer til. Møtene ledes av leder. Leder fastsetter saksliste og kaller inn til møtene.
- Leder/koordinator uttaler seg i saker av nasjonal karakter. Leder/koordinator underskriver medieoppslag på vegne av den nasjonale arena.
- Avtroppende leder kaller inn til første møte for konstituering i ny valgperiode.
- Etter spesifisert avtale med KA, ivaretar KA sekretærfunksjon i det Nasjonale nettverket.

Arbeidsutvalg for den nasjonale arena

- Den nasjonale arena velger på sitt første møte i perioden et arbeidsutvalg. Det består av leder/koordinator og to personer til.
- Arbeidsutvalget har jevnlig møter – det kan varieres mellom personlig oppmøte eller digitale møter.
- Arbeidsutvalget fungerer som et forhandlingsutvalg ved behov. Arbeidsutvalget representerer Nettverk for Kirkelige Fellesråd i møter med aktuelle organer.

Arbeidsutvalgets oppgaver er

- informasjonsarbeid overfor landets fellesråd, de regionale arbeidsutvalgene, kirkelige organer mm.
- på vegne av nettverket utføre oppgaver knyttet til nettverkets mandat
- arbeide for å fremme nettverkets synspunkter i aktuelle kirkepolitiske spørsmål og saker
- samarbeide med KA om kurs
- forberede nettverksmøter
- skrive referat og følge opp vedtak som er gjort i NKFR Landsråd

NKFR

Nettverk for Kirkelige Fellesrådsledere. Etablert i 2017. Endret 2020

NETTVERKETS MÅLSETTINGER SOM RAMME FOR VURDERING AV HØRINGSSPØRSMÅLENE

Nettverk for fellesrådsledere (NFRL) har hatt samling for regionkontakter 21-22 juni 2021. På møtet ble Müller-Nilssen utvalgets rapport Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering presentert av utvalgsmedlem og direktør i KA, Marit Halvorsen Hougsnæs. Kirkerådets vedtak om høringsprose

s ble presentert av kirkerådets direktør, Ingrid Vad Nilsen. I nettverkets påfølgende diskusjon ble det pekt på at høringsrunden vil berøre mange av de saksområder og målsettinger som nettverket har for sitt arbeid. Diskusjonen munnet ut i noen overordnede synspunkter på viktige temaer.

Overordnede synspunkter på nyorganisering av Den norske kirke

Nettverk for fellesrådsledere vil understreke følgende utgangspunkt for vurdering av forslag og modeller: Lokalmenigheten er det sted hvor kirkens grunnleggende oppdrag realiseres, og soknet må derfor sikres styring av egen virksomhet og en kirkeordning som styrker lokal handlekraft. Vi ser det derfor som et viktig utgangspunkt å samle ansvar for virksomhet og medarbeidere i et lokalt forankret demokratisk organ. De elementer i utvalgets forslag og modeller som styrker lokal handlekraft og lokalt forankret demokrati som grunnlag for styring og arbeidsgiveransvar er vi derfor positive til.

Utvalgets forslag flytter ansvar fra lokalt nivå til et interkommunalt nivå. Med mange små enheter i dagens kirkelige inndeling, mener vi dette kan være et nyttig grunnlag for videreutvikling. Samtidig må den videre prosess ivareta de forskjeller som eksisterer lokalt, dels med store kommuner med flere prostier og dels med prostier som spenner over for store avstander. Det forutsetter imidlertid at dette er så langt strikken kan strekkes ifht lokal styring av virksomhet, og nettverket er positive til flertallets forslag. Vi ønsker at det utformes nasjonale rammeverk som gir utgangspunkt for lokale initiativ og beslutninger om framtidig samarbeidsmønster. Ikke minst forutsetter den delte finansieringen at involverte kommuner inngår i prosessen. Kommunene har, og har hatt, ulike ordninger for samarbeid som kirken kan trekke veksler på i det videre modellutvikling. Vi vil også oppfordre til å vurdere alternative modeller, slik som vertsfellessråd eller samfellesråd (etter modell av de tidligere samkommuner) for å ivareta et felles arbeidsgiveransvar. Vi vil understreke at et prostifellesråd både må være stort nok til å være bærekraftig og nært nok til at sokn og kommune kan kjenne tilhørighet og ansvar.

Gjennom de nettverksmøter som har vært gjennomført lokalt, har relasjonen til kommunen vært vektlagt som kritisk viktig med hensyn til å bevare en lokalt forankret folkekirke. Allerede i høringsprosessen vil vi derfor oppfordre fellesråd til å etablere samtale med kommunene angående de spørsmål som reises i høringsrunden. Om kommunene selv, slik de mange steder gjør, ber om innspill fra kirkevergene bør slikt innspill utformes av kirkelig fellesråd. Et godt samarbeid med kommunene bidrar både til forankring, samskaping av lokale tjenester samt sikrer det nødvendige ressursgrunnlaget. Dette innebærer både at kommunene bør inviteres til å være representert i prostifellesrådet, men også at de involveres i de prosesser som må gå forut for etablering av naturlige enheter.

Med en samling av virksomhets- og arbeidsgiveransvar i en organisatorisk enhet, vil det etter vårt syn være viktig at den nye arbeidsgiverenheten er forankret i de lokale soknene, og i demokratiske organer. Dette har også hatt tilslutning i tidligere høringer om tematikken. Dermed kan et nytt prostifellesråd være et organ som opptre på vegne av soknet. Vi støtter også at forslagene ivaretar kirkens særegne

samvirkemodell, med representasjon fra den særskilte tjeneste med ord og sakrament i rådene. Slik kan vi videreføre et samvirke som oppleves å fungere godt i våre menigheter og i vår kirke.

Med hensyn til sammensetning og ledelse av rådet, forutsetter vi at det etableres ordninger slik at alle sokn er representert samtidig som ordninger etableres for å sikre fungerende beslutningsarenaer.

Et prostifellesråd må ha en ledelsesstruktur som reflekterer ansvarlinjer mellom råd og leder. Vi mener at det bør etableres felles og helhetlig ledelse. Flertallets forslag (modell 2) er egnet for å sikre den kompetanse og det engasjement for kirken som en slik lederstilling fordrer. Vår erfaring er at en slik modell også er den som best sikrer et demokratisk forankret lederskap, samt at den ivaretar den faglige ledelse som er nødvendig.

Vi har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. Nettverket legger til grunn at det fremdeles fastholdes at bispedømmerådet, med biskopen som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i bispedømmet ved siden av biskopens selvstendige oppgaver. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse.

Når det gjelder hensynet til biskopenes framtidige rolle, mener vi at flertallets forslag også ivaretar behovet for et styrket tilsyn. Vi kan ikke se at det er noen nødvendig sammenheng mellom biskopens ledende rolle og arbeidsledelse for prestene. Tvert om håper vi at de endringer som foreslås i organisering av arbeidsgiveransvar frigjør tid for biskopene til å ivareta tilsyns- og visitasfunksjonene overfor menighetene.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	17/02948-65	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
65/21	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	04.11.2021

Drøfting av sakene til Kirkemøtet 2021

Vedlegg:

Fordeling av medlemmer og saker på komiteene

Saksorientering

Kirkerådet har gjort sakene til Kirkemøtet 2021 tilgjengelige for bispedømmerådets medlemmer i eMeetings.

I drøftingen av saker til Kirkemøtet 2021, vil bispedømmerådsmedlemmene bli bedt om å innlede til sakene i komiteen de er medlem av. Dersom komiteen har flere medlemmer fra Stavanger bispedømme, bes disse medlemmene samordne saksfremleggelsen seg imellom.

Vedlagt følger oversikt over fordeling av medlemmene og saker på Kirkemøtets komiteer.

Forslag til vedtak

Sakene til Kirkemøtet 2021 er drøftet.

Kirkemøtekomite A – Gudstjenesteliv

KM 23/21 Konfirmasjonstidens gudstjenester

KM 21/21 Kirkelig kulturarvstrategi

KM 30/21 Særskilde preiketekstar

Baartvedt, Nora Sætre	Lek, ÅF	Bjørgvin
Berg, Karin-Elin	Lek, ÅF	Borg
Bjørtomt-Haug, Thomas	Lek, BL	Borg
Christiansen, Tore	Lekkrk	Sør-Hålogaland
Espeland, Gyrid	Lek, ÅF	Stavanger
Hellerdal, Helene Breivik	Lek, ÅF	Stavanger
Heskestad, Liv Heidrun S.	Lek, NL	Stavanger
Håland, Turid Torland	Lek, NL	Agder og Telemark
Dirdal, Cristopher	Lek, NL	Oslo (vara)
Moltubak, Arne	Prest	Møre
Myrseth, Jan Otto	Biskop	Tunsberg
Norbye, Gaute	Prest	Nord-Hålogaland
Nordkvelde, Heidi	Lek, ÅF	Tunsberg
Oltedal, Stein	Lek, BL	Bjørgvin
Seem, Erik	Lek, NL	Nidaros
Strand, Morten Løberg	Lek, NL	Tunsberg
Sørensen, Tiril Beathe	Lek, NL	Sør-Hålogaland
Tinglum, Thomas	Prest	Hamar
Ulveseth, Ingvill Anette	Lekkrk	Nord-Hålogaland
Veiteberg, Kari	Biskop	Oslo
Westermoen, Markus	Lek, NL	Agder og Telemark

Kirkemøtekomite B - Undervisning, diakoni, samfunnsspørsmål

KM 12/21 Helhetlig menighetsplan

KM 20/21 Fornyelse av virksomhetsregler for menighetsråd og kirkelige fellesråd, bispedømmeråd og Kirkerådet

KM 22/21 Strategi for Den norske kirke

Odd-Inge Uleberg	Lek, ÅF	Agder og Telemark (vara)
Braathen, Hanne Marit	Lek, BL	Nord-Hålogaland
Dekko, Inga Stoveland	Lek, ÅF	Tunsberg
Egebakken, Therese	Lek, NL	Stavanger
Eriksen, Helene Lunder	Lek, ÅF	Borg
Finnset, Herborg	Biskop	Nidaros
Fylling, Astrid	Lekkrk	Bjørgvin
Gjone, Anne Helene Mangelrød	Lek, NL	Tunsberg
Gulbrandsen, Jon Henrik	Prest	Nidaros
Jakobsen, Hanne	Lek, NL	Sør-Hålogaland
Krogh, Astrid Holmsen	Lekkrk	Oslo (vara)
Kopperstad, Rikke Elisabeth G.	Lek, NL	Møre
Krogh, Kai	Lek, ÅF	Nord-Hålogaland
Landmark, Kjersti Jåvold	Lek, ÅF	Oslo
Midttømme, Ingeborg	Biskop	Møre
Mæland, Bård		VID
Nyhus, Inger Margrethe Kragh	Lek, NL	Hamar
Nyjordet, Tanja Fatima	Lek, ÅF	Sør-Hålogaland
Seland, Thor Magne	Lek, ÅF	Stavanger
Sydbøge, Lisbeth	Lek, ÅF	Hamar

Kirkemøtekomite C – Økonomi og kirkeordning

KM 08/21 Kirkemøtets fordeling av midler 2022 og budsjett 2021

KM 11/21 Endringer i kirkeordningen og enkelte andre regelverk

KM 13/21 Kontrollutvalgets melding til Kirkemøtet

KM 14/21 Endringer i Kirkeordningens kapittel om kirkebygg m.m.

KM 27/21 Val av ekstern revisor

KM 28/21 Ressursfordelingsmodell for prestatjenesten

Bakken, Brooke	Lekkrk	Tunsberg
Bjåstad, Magne	Lekkrk	Stavanger
Damman, Terje	Lek, ÅF	Agder og Telemark
Dørum, Odd Einar	Lek, ÅF	Oslo
Eide, Marius Berge	Døvkrk	Oslo
Flatø, Lars Erik	Lek, ÅF	Hamar
Hedberg, Jo	Lek, BL	Tunsberg
Johansen, Hugo	Lek, NL	Sør-Hålogaland
Jusnes, Ann Helen Fjeldstad	Biskop	Sør- Hålogaland
Lillebø, Anne Anita	Prest	Oslo
Mosand, Nora	Døvkrk	Oslo
Norheim, Kjersti Gautestad	Prest	Bjergvin
Nordnes, Odvar	Lek, ÅF	Sør-Hålogaland
Rabbevåg, Frode	Lek, NL	Møre
Repstad, Sidsel	Lek, NL	Borg
Skjelbred, Brit	Lek, NL	Nidaros
Skog, Kari Helene	Lek, ÅF	Nord-Hålogaland
Sommerfeldt, Atle	Biskop	Borg
Sørvik, Ann-Kristin	Lek, NL	Møre
Øiestad, Vemund Atle	Lek, NL	Bjergvin

Kirkemøtekomite D – kirkeordning

KM 10/21 Overordnede problemstillinger ved endring i kirkevalgreglene mm.

KM 16/21 Fjernmøter og skriftlig saksbehandling i kirkelige rådsorganer

KM 18/21 Støtte til nomineringsgrupper som har medlemmer i Kirkemøtet

KM 29/21 Reglar for val av prest og lek kyrkjeleg tilsett

til bispedømeråd og Kyrkjemøte

Bergslid, Martha Garborg	Lekkrk	Nidaros
Birkedal, Erling	Lek, NL	Borg
Endal, Gunnstein	Lekkrk	Hamar
Furuset, Kjersti Ngozi	Lek, BL	Nidaros
Gjeset, Agnes Sofie Engen	Lek, ÅF	Nidaros
Grevstad, Ole Martin	Lek, ÅF	Møre
Hegstad, Harald	Lek, NL	Oslo
Hilleren, Per	Lek, NL	Bjørgvin
Hummelvoll, Linn Strømme	Prest	Tunsberg
Huseby, Finn Ragnvald	Lek, ÅF	Hamar
Kirkebø, Karl Johan	Lek, ÅF	Bjørgvin
Knutsen, Tove Karoline	Lek, ÅF	Nord-Hålogaland
Milje, Dag Tormod	Prest	Stavanger
Lauritzen, Lars Evan	Lek, ÅF	Sør-Hålogaland (vara)
Pedersen, Per Gunnar	Lekkrk	Agder og Telemark
Reinertsen, Stein	Biskop	Agder og Telemark
Skjerdal, Kathrine Tallaksen	Prest	Agder og Telemark
Sølvfæstesen, Oddgeir	Lek, NL	Nord-Hålogaland
Tveit, Olav Fykse	Biskop	Preses
Tønnessen, Aud Valborg		TF
Wang, Tobias		UKM
Ådna, Jostein	Lek, NL	Stavanger

Kirkemøtekomite E – Personal, arbeidsgiverspørsmål, utdanning

KM 17/21 Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke

KM 19/21 Tilkjenning av medlemskap

KM 24/21 Kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger

KM 25/21 Forholdet mellom Kyrkjerådets arbeidsgjevarutval og Kyrkjerådet

Aas, Inger Johanne	Lek, NL	Oslo
Almås, Kristine Lund	Lekkrk	Borg
Fiske, Solveig	Biskop	Hamar
Grahl-Jacobsen, Lill Tone	Lek, ÅF	Tunsberg
Hartberg, Dag-Kjetil	Prest	Borg
Haanes, Vidar Leif		MF
Ims, Marta Kristine	Lek, NL	Nord-Hålogaland
Miljeteig, Oddny Irene	Lek, ÅF	Bjergvin
Molland, Grete Bækken	Lek, ÅF	Nidaros
Myklebust, Olav	Lek, ÅF	Møre
Raaum, Kristin Gunleiksrud	Lek, ÅF	Oslo
Rønneberg, Olav	Lekkrk	Møre
Rønning, Trond	Lek, BL	Hamar
Sabbasen, Elin	Samisk	Nord-Hålogaland
Solstrøm, Kurt	Samisk	Sør-Hålogaland
Varhaug, Håkon Kolstad	Lek, BL	Agder og Telemark
Enemo, Trond	Lek, NL	Hamar (vara)
Ådnøy, Anne Lise	Biskop	Stavanger

Kirkemøtekomite F - **Kommunikasjon, urfolk, internasjonale og økumeniske spørsmål**

KM 09/21 Den norske kirkes globale oppdrag

KM 15/21 Mer himmel på en truet jord – Den norske kirkes arbeid med klima, miljø og bærekraft mot 2030

Alstad, Gunhild Tomter	Lek, ÅF	Hamar
Antonsen, Nora		UKM
Berg, Jens Christian	Lek, NL	Sør-Hålogaland
Døsvik, Alex Ramstad	Lek, ÅF	Nidaros
Eira, Sara Ellen Anne		SKR
Fjose, Turid	Lek, NL	Bjergvin
Flæten, Ole Jacob	Lek, ÅF	Borg
Hersvik, Magne	Lek, BL	Stavanger
Vara	Lek, ÅF	Nord-Hålogaland
Patel, Anita	Lek, ÅF	Borg (vara)
Mikkelsen, Arild	Lek, ÅF	Tunsberg
Nordhaug, Halvor	Biskop	Bjergvin
Pedersen, Arild Kvernmo	Lek, NL	Nidaros
Sandaker-Nielsen Gard Realf	Lek, ÅF	Oslo
Tørå, Torunn	Lek, ÅF	Agder og Telemark (vara)
Steffensen, Rolf	Prest	Sør-Hålogaland
Tettli, Monika	Lek, BL	Møre
Utgård, Therese Kristin	Lek, ÅF	Møre
Østensen, Kai Steffen	Lek, ÅF	Agder og Telemark
Øygard, Olav	Biskop	Nord-Hålogaland
Åhren, Bjørn Thomas	Samisk	Nidaros

Stiftsdirektørens rapport november 2021

Personal

Tiltredelse

Cecilie Bakkene Pedersen tiltrer stillingen som sokneprest i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i Tjensvoll sokn, den 1. januar 2022.

Ole Johnny Møyholm tiltrer stillingen som sokneprest i Ytre Stavanger prosti, med særskilt tjeneste i Gausel sokn, den 1. januar 2022.

Fratredelse

Cecilie Bakkene Pedersen fratrer stillingen som rådgiver for trosopplæring ved Stavanger bispedømmekontor, den 31. desember 2021.

Svein Nybø fratrer stillingen som sokneprest i Tungenes prosti, med særskilt tjeneste i Kvitsøy sokn, den 31. juli 2022.

Margit Elisabeth Strandenæs Haver fratrer stillingen som sokneprest i Ryfylke prosti, med særskilt tjeneste i Jelsa sokn og Erfjord sokn, den 31. juli 2022.

Vikariat

Tor Olav Varhaug har fått permisjon fra stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med særskilt tjeneste i Høyland sokn, for å vikariere som sokneprest i Jæren prosti, med særskilt tjeneste i Gjesdal sokn, i perioden 1. januar 2022 til 30. september 2024.

Menighetsutvikling

Forum for trosopplæring

Forum for trosopplæring fant sted på Sola, 22.-23. september. I år var det fokus på troens betydning, inspirasjon fra Hans Nilsen Hauge, gudstjeneste for alle, å være i kirkelig tjeneste, fortellerkunst, sang, materiell og tro på hjemmebane. Forumet har rundt 100 deltakere og det var en stor glede for alle som arbeider med trosopplæring å være samlet til inspirasjon og påfyll igjen.

Innen trosopplæring har det også vært utviklingssamtaler i Ryfylke prosti og Dalane prosti.

Hauge-helg

Det meste ligger nå klart for Hauge-festival 19.-21. november. Det blir fokus på kirken som samfunnsbyggende aktør, historisk vandring, seminar og fest i St. Petri kirke, med Mimir Kristjånsjon, Tore Christiansen, Olaug Bollestad, Aftenblabla, biskopen, Aril Schøld, Ingrid Kjosavik m.fl.

Informasjon ligger på bispedømmets nettside: <https://kirken.no/nb-NO/bispedommer/stavanger/hans%20nielsen%20hauge%20250%20%C3%A5r/hauefestival%2019-21%20november/>

Nyhetsbrev

Bispedømmets andre nyhetsbrev er sendt ut. Dette er allerede blitt en god informasjonskanal.

Nyhetsbrevene ligger her: <https://intranett.kirken.no/nb/styring-og-organisasjon/rad-og-enheter/finn-enheter/stavanger-bispedomme/aktuelt/abonner-pa-nyhetsbrevet/>

Samarbeidsrådet for menighet og misjon i Stavanger

SMMS har hatt et konstruktivt møte og sett på veien videre for utvalget. Utvalget vil fortsette og møtes og opprettholde den regionale kontakten mellom bispedømmet og misjonsorganisasjonene i SMM. Det blir lagt opp til tre møter i året og møte med bispedømmerådet annet hvert år. Rådet vil også arbeide med konkret misjonssatsing gjennom arbeidsgrupper der organisasjonene kan delta etter mulighet og ønske.

Kommunikasjon

Undersøkelser viser at menighetsbladet mottas og leses av svært mange. Over 60% av medlemmene i kirken sier de får bladet, og 80% av dem igjen leser i det. I Stavanger bispedømme finnes det nærmere 40 menighetsblad.

Nettsider og sosiale medier er viktig og uunnværlig kommunikasjon for kirken, samtidig er det ennå slik at menighetsbladet når flest og bredest ut.

Derfor vil vi nå hylle både bladet og alle som arbeider med det! I samarbeid med Stavanger kirkelige fellesråd og Haugesund kirkelige fellesråd inviterer bispedømmet til en fest både i sør og i nord.

To festkvelder for menighetsbladredaksjoner:

24. november kl. 18.30-20.30 blir det fest i Gand kirke i Sandnes, for alle redaksjoner i Sørfylket.

Her har vi fått med oss journalist og humorist Leif Tore Lindø (Letolin) fra Aftenbladet, som siden barndommen har hatt et nært forhold til menighetsbladet.

25. november kl. 18.30-20.30 blir det fest i Vår Frelzers menighetshus i Haugesund, for alle redaksjoner i Nordfylket.

Her blir redaktør i TV Haugaland og forfatter av boka "Takknemlighet" Karen Hesseberg med oss.

Andre prosjekter

Arbeidsgruppa for frivillighet arbeider videre, fram mot en handlingsplan til bispedømmerådets møte i september. Diakonirådgiver arbeider med å bringe fosterhjemsavtalen mellom Den norske kirke og BUF-etat videre ut i menighetene. Leder for BUF-etat i Rogaland møtte prostene 7. oktober og fikk en konstruktiv samtale om dette.

Innen trosopplæring for voksne arbeides det videre med utformingen av «portalprosjektet». Sammen med ProContra, et profesjonelt reklamebyrå, arbeides det med brosjyre og presentasjon til nett av ulike måter mennesker i vår tid kan oppdage Gud på.

Diakonirådgiver og ungdomsrådgiver arbeider for å få nye ettåringer i menighetene fra neste høst av, som et rekrutteringstiltak. Rammen er utviklet i samarbeid med VID.

I slutten av oktober var det to dagers diakonikonferanse med overskrift «Hva koster et menneske?». Konferansen ble arrangert digitalt og fysisk parallelt, i Oslo, Tromsø og på Sandnes, i samarbeid mellom stiftelsen CRUX (tidl. Kirkens sosialtjeneste).

Biskopen har vært på visitas i Gausel i uke 43. Ungdomsrådet har deltatt aktivt på Ungdommens kirkemøte. Det har vært flotte høsttakkefester i inkluderingsarbeidet.

Fram til neste bispedømmerådsmøte blir det blant annet visitaser på Varhaug og i Suldal.

Kontoret

Staben ved kontoret var på stabstur til Kristiansand, 4.-6 oktober. Vi møtte Kristiansand Domkirke, Lund menighet og bispedømmekontoret i Agder og Telemark. En dag var satt av til stabsutvikling, med fokus på verdier. Turen gav mulighet til å bruke litt mer tid på fellesskapet på kontoret, midt i en høst med mye aktivitet.

I lederutviklingen for proster og ledelsen ved kontoret har det vært fokus på refleksjon over egen personlighet, medarbeiderutvikling og rettvendt ledelse: Å bygge en organisasjon som styrker det utadrettede arbeidet.

Rapport frå Felles økonomieining (FØ) i Den norske kyrkja

260 Stavanger bispedøme – rekneskap pr 30.september 2021

Vedlegg: Driftsrapport detaljert – utan tilskot

1 OPPSUMMERING

Pr 30.september viser rekneskapen for gruppe 1 - drift - eit mindreforbruk på kr 4.361.000. Imidlertid er det vesentleg å ta med korrigering for ikkje utbetalt lønsoppgjjer for 2021. Pr september er det lagt inn budsjett for 5 månader lønsauke, kr 1.309.000. Korrigert for dette beløpet vert reelt mindreforbruk pr september kr 3.052.000.

Stavanger styrer mot balanse mot årets tildeling for 2021.

Stavanger har eit oppsamla mindreforbruk på kr 5.889.000.

2 ANALYSE AV DRIFT– gruppe 1

Detaljer på kontoklasser – kommentar på avvik

3xxx - Inntekter, meirinntekt kr 198.000.

Stavanger har fått refundert frå Bispemøtet utgifter knytt til prosjekt 160 – Veien til vigsling, beløp stort kr 95.760.

46xx – Tilskot, balanse

Dette er tilskot finansiert frå drift. Beløpet gjeld tilskot til Kirkelig dialogsenter Stavanger.

5xxx – Løn og godtgjersler, mindrekostnad kr 2.104.000

Mindreforbruket må korrigerast for budsjett lønsoppgjjer pr september, kr 1.309.000.

Korrigert for dette tilhøvet viser denne kontoklassen eit mindreforbruk på ca kr 795.000.

Felles økonomieining legg til grunn at ansatte er ajour med innsending av variable lønskrav, kostnadsbilete pr september er rett.

6xxx – Andre driftskostnader – mindreutgift kr 1.583.000

Avviket ligg på konto 68xx – Møter, kurs og seminarer, mindreutgift kr 2.065.000

7xxx – Andre driftskostnader – reiser – mindreutgift kr 475.000.

Mindreforbruket på reiser oppstod 1.halvår (var då kr 513.000). Det tyder på at aktiviteten i Stavanger har tatt seg opp igjen etter coronaen.

Felles økonomieining legg til grunn at ansatte er ajour med innsending av reiserekningar, kostnadsbilete pr juni er rett.

3 TILSKOT

Tilskot – gruppe 2, samt OVF-midler

- 5110 TOL: tilskot trusopplæring
 5120 DIA: tilskot diakoni
 5130 KAT: tilskot kyrkjeleg undervisning
 5140 K.mus: tilskot kyrkjemusikalsk verksemd i domkyrkja
 5160 OVF: tilskot frå Opplysningsvesenets fond

Rekneskapen pr september viser same resultat som blei meldt etter 1.halvår

	5110 TOL	5120 DIA	5130 KAT	5140 K.mus	5160 OVF
Årsbudsjett	34.133.000	7.630.000	9.102.000	140.000	557.000
Rekneskap	33.757.000	6.947.400	9.312.700	140.000	0
Rest	376.000	682.600	-210.700	0	557.000

Stavanger har hatt utlysning av midler, og vil i løpet av hausten utbetala ekstratilskot finansiert frå både gruppe 1 og gruppe 2.

4 NØKKELTAL DRIFT PR 30.09.21

260 Stavanger, total drift – utan tilskot

	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-359 539	-160 750	198 789	124	-196 000
Tilskudd mv	200 000	200 000			200 000
Lønn og godtgjørelser	66 945 157	69 049 767	2 104 609	3	94 512 015
Andre driftskostnader	5 953 824	8 012 015	2 058 191	26	10 864 985
Sum	72 739 443	77 101 032	4 361 589	6	105 381 000

260 0000 Kyrkjeleg administrasjon

	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-89 200	-160 750	-71 550	-45	-196 000
Lønn og godtgjørelser	8 139 738	8 540 379	400 641	5	11 638 751
Andre driftskostnader	2 816 182	3 737 056	920 874	25	5 093 400
Sum	10 866 721	12 116 685	1 249 965	10	16 536 151

Avviket på inntekter skuldast at det ikkje er bokført interne inntekter, kr 100.000, frå OVF-midler til stillinga som misjonsrådgjevar. Slik den økonomiske situasjonen for Stavanger no er har stiftsdirektør beslutta at den interne overføringa ikkje skal utførast.

260 4000 Presteskapet

	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %	Årsbudsjett
Inntekter	-270 339		270 339		
Tilskudd mv	200 000	200 000			200 000
Lønn og godtgjørelser	58 805 419	60 509 387	1 703 968	3	82 873 264
Andre driftskostnader	3 137 642	4 274 959	1 137 317	27	5 771 585
Sum	61 872 722	64 984 346	3 111 625	5	88 844 849

5 NESTE REKNESKAPSRAPPORT

Neste rapport frå FØ vert pr 31.10.21. Dette er ein ekstraordinær rapport grunna vedtak i Kirkerådet om å trekkja inn eventuelt prognostisert mindreforbruk. Underteikna sin intensjon er å levera rapport innan 15.nov., eventuelt blir det 19. nov.

Felles økonomieining/ Bergen, 22.10.21

Solfrid Rong
controller

260 Stavanger bispedøme. Driftsrapport detaljert pr 30.09.21 - utan tilskot

Driftsrapport - detaljert												18.10.21/SR	
	Faktisk	Budsjett	Avvik	Δ %	Hittil i år	HiÅ bud.	Avvik	Δ %	Årsbudsjett	Prognose	Avvik	Δ %	
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-64 200	-6 750	57 450	851	-140 100	-60 750	79 350	131	-96 000	-175 350	79 350	83	
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter					-19 605		19 605			-19 605	19 605		
3xx - Andre inntekter	-106 030		106 030		-199 834	-100 000	99 834	100	-100 000	-199 834	99 834	100	
Sum inntekter	-170 230	-6 750	163 480	2 422	-359 539	-160 750	198 789	124	-196 000	-394 789	198 789	101	
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd					200 000	200 000			200 000	200 000			
Sum tilskudd mv					200 000	200 000			200 000	200 000			
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	7 669 470	7 506 191	-163 279	-2	57 907 447	57 880 470	-26 977	0	80 399 036	80 426 013	-26 977	0	
50xx - Diverse tillegg	119 534	107 750	-11 784	-11	2 404 003	1 518 186	-885 818	-58	1 841 436	2 727 253	-885 818	-48	
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	211 291	164 340	-46 952	-29	1 834 071	1 512 325	-321 746	-21	2 005 344	2 327 090	-321 746	-16	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	22 215	57 777	35 562	62	362 138	519 997	157 859	30	693 325	535 466	157 859	23	
540x - Arbeidsgiveravgift	1 080 536	1 094 278	13 742	1	8 219 718	8 575 039	355 320	4	11 857 873	11 502 553	355 320	3	
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-336 915		336 915		-2 910 315		2 910 315			-2 910 315	2 910 315		
5999 - Refusjon lønnskostnader	-9 422		9 422		-1 013 967	-1 395 000	-381 033	-27	-2 760 000	-2 378 967	-381 033	-14	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	-16 017	48 750	64 767	133	142 062	438 750	296 688	68	475 000	178 312	296 688	62	
Sum Lønn og godtgjørelser	8 740 693	8 979 086	238 394	3	66 945 157	69 049 767	2 104 609	3	94 512 015	92 407 406	2 104 609	2	
60xx - Avskrivninger	13 508	9 250	-4 258	-46	121 569	83 250	-38 319	-46	111 000	149 319	-38 319	-35	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	59 282	204 117	144 835	71	1 929 829	1 837 053	-92 776	-5	2 449 400	2 542 176	-92 776	-4	
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	5 005	5 833	828	14	52 710	52 497	-213	0	70 000	70 213	-213	0	
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	31 739	7 750	-23 989	-310	157 381	69 750	-87 631	-126	93 000	180 631	-87 631	-94	
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	1 399		-1 399		9 581		-9 581			9 581	-9 581		
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester					39 643		-39 643			39 643	-39 643		
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	121 213	8 333	-112 880	-1 355	354 108	219 997	-134 111	-61	465 000	599 111	-134 111	-29	
6796 - Flytting		16 667	16 667	100	79 546	150 003	70 457	47	200 000	129 543	70 457	35	
6797 - Annen bistand		100 000	100 000	100	1 170 000	900 000	-270 000	-30	1 200 000	1 470 000	-270 000	-23	
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	5 587	33 334	27 747	83	234 335	300 006	65 671	22	400 000	334 329	65 671	16	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	114 613	241 134	126 521	52	519 711	2 585 206	2 065 495	80	3 463 585	1 398 090	2 065 495	60	
69xx - Telefon, porto mv	-15 789	583	16 372	2 808	-49 220	5 247	54 467	1 038	7 000	-47 467	54 467	778	
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	336 556	627 001	290 445	46	4 619 193	6 203 009	1 583 816	26	8 458 985	6 875 169	1 583 816	19	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	283 049	188 334	-94 715	-50	1 209 838	1 695 006	485 168	29	2 265 000	1 779 832	485 168	21	
73xx - Reklamekostnad og representasjon	28 063	8 333	-19 730	-237	28 063	74 997	46 935	63	100 000	53 066	46 935	47	
74xx - Medlemskontingent og gaver	7 326	667	-6 659	-998	67 477	39 003	-28 474	-73	41 000	69 474	-28 474	-69	
77xx - Annen kostnad	2 107		-2 107		28 430		-28 430			28 430	-28 430		
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	320 545	197 334	-123 211	-62	1 333 806	1 809 006	475 200	26	2 406 000	1 930 800	475 200	20	
8xx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv					824		-824			824	-824		
Sum Finanskostnader og overføringer					824		-824			824	-824		

Sum	9 227 564	9 796 671	569 108	6	72 739 443	77 101 032	4 361 589	6	105 381 000	101 019 411	4 361 589	4
Budsjettavvik med årsak i lønsoppgjer 2021 som ikkje er utbetalt							-1 309 049					
KORRIGERT mindreforbruk pr september 2021							3 052 540					

Stavanger bispedømmes plan ved ulykker og katastrofer

Revidert juli 2021

Innhold

1.	Innledning.....	1
2.	Den sivile beredskap.....	2
2.1	Organisering av redningstjenesten	2
2.2	Varsling, informasjon og annen støtte til pårørende	3
2.3	Samarbeidende parter	3
2.4	Psykososiale kriseteam.....	4
2.5	Særlige utfordringer i regionen	4
3.	Den norske kirkes rolle	5
3.1	Kirkelige oppgaver ifølge PBS I, punkt 5.5:.....	5
3.2	Biskopen	5
3.3	Prostene og kirkevergene.....	5
3.4	Bispedømmets HRS- og LRS-prester og -diakoner	6
3.5	Kirkelig personell på evakuert- og pårørendesenter (EPS)	6
3.6	Hendelser/ulykker som utløser redningstjeneste i andre politidistrikt eller i utlandet.....	7
3.7	Sykehus.....	8
4.	Lokalkirkens beredskap	8
5.	Mediene og kirkens offentlige rolle ved katastrofer og ulykker	9
6.	Oppfølging	9
7.	Ressurser	10
7.1	Hjelpemidler for det enkelte ledd ved innsats	10
7.2	Tiltakskort for LRS-prest/-diakon	11
7.3	Tiltakskort for prost når LRS-prest/-diakon ikke er innkalt av politiet	12
7.4	Tiltakskort for leder av kirkens tjeneste på politiets opprettede sentre	13
7.5	Hvem gjør hva ved katastrofer og ulykker?	14

Vedlegg

Vedlegg 1: Stavanger bispedømmes HRS- og LRS-mannskaper

Vedlegg 2: Politidirektoratets rundskriv 2007/003

Vedlegg 3: Når katastrofen rammer

Vedlegg 4: Informasjon og råd til de berørte

Vedlegg 5: Barn og unges reaksjoner

Vedlegg 6: Sørgegudstjeneste. Bakgrunn og liturgi

Vedlegg 7: Prester og diakoner i Stavanger bispedømme

Vedlegg 8: Andre tros- og livssynssamfunn

Vedlegg 9: Sjekkliste – Mediehåndtering

Vedlegg 10: Media og mediehåndtering

Vedlegg 11: Melding om ulykke

Vedlegg 12: Menighetens plan

Vedlegg 13: Kontaktinformasjon til kirkeverger i Stavanger bispedømme

Vedlegg 14: Kontaktinformasjon til presteskap og administrasjon

Vedlegg 15: Varslingsrutiner ved melding om katastrofer og ulykker

Vedlegg 16: Når ulykker skjer i kirkebygg eller menighetshus

Vedlegg 17: Kriseplan for Rossabø menighet

1. Innledning

Den norske kirke har en allmenn hjelpeplikt. Som kristen kirke har vi en særlig forpliktelse overfor mennesker i nød og kriser.

Den offentlige redningstjenesten er organisert som et samvirke mellom en rekke offentlige etater og frivillige organisasjoner som er egnet til innsats for å redde liv. I Politiets beredskapssystem del I (PBS I) er Den norske kirke oppført som en slik samvirkeaktør.

Målsettingen med denne planen er:

- at HRS¹-prest/-diakon og LRS²-prest/-diakon, proster og annet kirkelig personell er beredt på og har kunnskap om sin plass og sine oppgaver i en katastrofesituasjon
- at menighetene er forberedt på å møte ulike behov for oppfølging og omsorg

Planens målgruppe er prester, diakoner, proster og daglige ledere for fellesrådene/kirkeverger.

Det finnes egne retningslinjer for sentralkirkelig handling ved større ulykker og katastrofer på [hjemmesidene til Den norske kirke](#). Bispemøtets preses og Kirkerådets direktør samles i egen ledergruppe.

En arbeidsgruppe under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet utarbeidet i 1991 «Den norske kirkes tjeneste ved katastrofer og ulykker». Denne utredningen ligger til grunn i arbeidet med kirkens katastrofeberedskap.

I tillegg til denne planen vil det være nødvendig at kirkelig personell har andre sentrale dokumenter lett tilgjengelig ved eventuell innsats. Dette er omtalt i denne planen under punkt 7.

Beredskapen i form av skriftlige ressurser består av fire hoveddeler:

- Den norske kirkes tjeneste ved katastrofer og ulykker.
- Bispedømmets plan ved katastrofer og ulykker.
- Hjelpemidler for det enkelte ledd ved innsats.
- Lokale planer for krisehåndtering.

Annet grunnmaterieell er:

- «Politiets beredskapssystem del I» (PBS I), utgitt av Politidirektoratet (2020).
- «[Mestring, samhörighet og håp. Veileder for psykososiale tiltak ved kriser, ulykker og katastrofer](#)», utgitt av Helsedirektoratet februar 2016.
- «[Livsfaseriter](#)», Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn.

Planen trer i kraft når situasjonen går ut over den alminnelige funksjon med varsling av dødsfall (jmfør Rundskriv 2007/003). Vedlegg 2.

¹ HRS = Hovedredningssentralen

² LRS = Lokal redningssentral

Det er viktig og helt nødvendig at det på forhånd utarbeides avtaler mellom de to arbeidsgiverlinjene i kirken om organisering av arbeidet og mandat til innkalling av kirkelig personell til tjeneste i en akuttfase (jamfør punkt 3.2).

Normalt vil en slik ekstraordinær tilrettelegging av tjenesten ikke vare lenger enn to til tre døgn, de alminnelige funksjoner søkes opprettet så raskt som mulig.

2. Den sivile beredskap

2.1 Organisering av redningstjenesten

Redningstjenesten er den offentlig organiserte virksomheten som utøves ved øyeblikkelig innsats for å redde mennesker fra død eller skade som følge av akutte ulykkes- eller faresituasjoner, og som krever koordinering. Den er organisert som et samvirke mellom en rekke offentlige etater og frivillige organisasjoner som er egnet til innsats for å redde liv. Det er HRS og LRS som har ansvaret for all ledelse og koordinering av redningsaksjoner innen sine ansvarsområder (PBS I, 6.5 og 6.5.2).

Redningstjenesten er organisert i HRS (én for Sør-Norge og én for Nord-Norge) og 13 underordnede LRS. Hvert politidistrikt (inklusive Sysselmannen på Svalbard) fungerer ved behov som en lokal redningssentral, og lensmannskontorene er en del av politidistriktenes interne organisering. LRS har sitt sete der hvor politimesteren har hovedkontor. Nødetatene politi, brann og helse samt bl.a. representanter for Forsvaret og Telenor i tillegg til Sivilforsvaret og frivillige, utgjør ledelsen i LRS, med politimesteren som leder. Til hver LRS er det oppnevnt en prest/diakon med stedfortreder som rådgivere (PBS I, 8.7).

Samme samvirkeprinsipp er lagt til grunn for sammensetningen av ledelsen ved HRS. Til hver HRS er det oppnevnt en prest/diakon med stedfortreder som rådgivere.

Lokal redningssentral (LRS) er en funksjonell organisering for å løse en oppgave når en redningsinnsats skal utføres i et politidistrikts ansvarsområde. Det er politiets ansvar å sørge for koordinering av slik innsats. «Stab» er tradisjonelt et uttrykk for politimesterens ekstraordinære ledelsesapparat når det ordinære ledelsesapparat ikke er tilstrekkelig.

Denne planen kan også komme til anvendelse i et distrikt selv om det ikke settes LRS-stab. Det kan være aktuelt om hendelsen har skjedd andre steder i landet eller utenfor landets grenser. Kirkens tjeneste vil gjerne være den samme, men LRS-prest/-diakon vil da ha en noe annen funksjon. Prosten vil normalt ha det koordinerende ansvaret med LRS-prest/-diakon som rådgiver.

Stavanger bispedømme ligger i et politidistrikt som er større enn bispedømmet:

[Sør-Vest politidistrikt](#)

Telefon: 51 89 90 00

Besøksadresse: Lagårdsveien 6, Stavanger

Politidistriktet dekker Rogaland fylke, samt kommunene Bømlo, Etne, Fitjar, Stord og Sveio i Hordaland og Sirdal i Vest-Agder.

2.2 Varsling, informasjon og annen støtte til pårørende

Melding til pårørende om dødsfall utenfor hjem eller helseinstitusjon er et politiansvar. I Norge er det avtalt ordning at politiet ber Den norske kirke (prest/diakon) om å ta kontakt med den/de pårørende på deres hjemsted (eller annet kjent oppholdssted) med anmodning om å gi slik melding, jamfør Politidirektoratets rundskriv 2007/003: «Formidling av informasjon til pårørende ved brå død, ulykke, katastrofe og kriminelle handlinger». Dødsfallet eller ulykken kan utløse bistand fra kommunalt kriseteam der kirkelig personell kan være representert, og der representant for annet tros- eller livssynssamfunn kan tilkalles.

Ved katastrofer eller ulykker med mange rammede skjer i prinsippet det samme. Men her vil det være behov for et større apparat for at kirkelig personell og andre hjelpere skal kunne utføre sitt oppdrag tilfredsstillende.

Ved større hendelser kan pårørende bli hurtig varslet om ulykken, oftest gjennom nyhetsmedia eller ved bruk av mobiltelefon fra ulykkesstedet. Pårørende vil henvende seg til de stedene de tror de kan få informasjon om skadde, døde og savnede. Ved behov vil Kripos opprette et nasjonalt kontaktnummer for pårørende: 815 02 800. En HRS vil kunne få som oppgave å ivareta informasjon fra og til pårørende når det ikke er noen aktuell LRS/politidistrikt (ulykker i internasjonalt farvann eller lignende), eller på anmodning fra en LRS.

Redningstjenesten søker bistand fra de prester/diakoner Den norske kirke har utpekt og knyttet opp mot aktuell HRS eller LRS. Denne kontakten med pårørende for informasjon og oppfølging vil normalt fortsette etter at selve redningsarbeidet er avsluttet, og er ofte et samarbeid mellom politi, kirkelig personell, kommunale kriseteam og andre fagpersoner.

Det psykososiale støttearbeidet kan i akuttfasen ta form av evakuert- og pårørendesenter (EPS) i lokaler som kommunene har utpekt til slikt formål. Kommunen har hovedansvaret for etablering og drift av EPS, med bistand fra politiet. Kirkens bistand inngår i dette tverrfaglige arbeidet (jamfør PBS I, 11.1, 11.2.1-3). Mange steder vil kirkelig bistand være representert gjennom presters/diakoners deltakelse i kommunale kriseteam. Men politiet kan også be LRS-prest/-diakon om å stille med kirkelig personell til EPS.

Kirkelig personell skal, i tillegg til å støtte de evakuerte eller pårørende etter omkomne, støtte pårørende til person som er savnet eller ikke vil bli funnet.

2.3 Samarbeidende parter

Det er mange aktører i arbeid etter både større og mindre ulykker. En oversikt over disse finnes i boken «Politiets beredskapssystem del I», utgitt av Politidirektoratet (2020).

Den norske kirke er formelt innlemmet i samarbeid med politiet om redningstjenesten. Der hvor kirkelig personell er i direkte kontakt med berørte etter ulykker, har man et ansvar for at også representanter for andre tros- og livssynsamfunn trekkes inn der det er behov for det. LRS-prest/-diakon og prost bør ha en løpende kontakt med lederne for lokale tros- og livssynssamfunn. Kirkelig felleråd vil som gravferdsmyndighet ha lokalkunnskap om de ulike tros- og livssynsamfunn i kommunen.

Innen hvert politidistrikt finnes lister over aktuelle tros- og livssynssamfunn som Den norske kirke er ansvarlig for å fremskaffe hos Statsforvalteren. Bispedømmekontoret skaffer årlige ajourførte oversikter hos de respektive Statsforvaltere og stiller dem til disposisjon for proster og LRS-prester/-diakoner.

Fylkesberedskapsrådet har som oppgave å drøfte samfunnssikkerhets- og beredskapsspørsmål og skal være et forum for gjensidig orientering om beredskapsarbeidet på de forskjellige områder. Det skal holde oversikt over sikkerhets- og beredskapsarbeidet i fylkene og skal kunne være et instrument for statsforvalteren for koordinering av krisehåndtering under alvorlige hendelser i fred, krise og krig. Biskopen er Den norske kirkes representant i dette rådet. Politimestrene samler de samarbeidende organer, etater og organisasjoner til jevnlig drøftelser og øvelser (jamfør PBS I, 5.12).

2.4 Psykososiale kriseteam

I kommunene er det opprettet psykososiale kriseteam som har en viktig oppgave ved mindre og større kriser og ulykker. Organiseringen av kriseteamene kan variere fra kommune til kommune. Men felles er at disse teamene også utgjør grunnstammen i oppfølging av berørte og pårørende ved ulykker og i større krisesituasjoner. Det anbefales at prest eller diakon er fast med i disse teamene (jamfør «[Mestring, samhörighet og håp. Veileder for psykososiale tiltak ved kriser, ulykker og katastrofer](#)», s. 36).

Ved mange hendelser vil det ikke føre til en redningssituasjon lokalt, men kriseteamene i kommunen vil bli koblet inn. Kirkens bistand på evakuert- og pårørendesenter (EPS) og annen kirkelig bistand, kan derfor være den samme som ved en redningssituasjon, men henstillingen om bistand kommer ikke nødvendigvis fra politimesteren.

Det er derfor viktig at det er gode relasjoner og samarbeidslinjer mellom kriseteamene og kirkelig personell. Det som fungerer i det daglige vil også fungere i de ekstraordinære situasjonene. Det forventes at prostene har kontakt med lederen av kommunens kriseteam og sørger for at prest/diakon om mulig er fast medlem.

Prost og kirkeverge skal ha oversikt over de kommunale kriseteam, med telefonnummer til leder av teamet.

2.5 Særlige utfordringer i regionen

I Stavanger bispedømme har vi identifisert følgende særlige utfordringer:

- Offshorevirksomhet.
- Fly- og skipstrafikk.
- Stort innslag av innvandrere med ulike kulturer og ulike språk.

Det henvises til lokale [risiko- og sårbarhetsanalyser](#) som finnes hos Statsforvalteren i Rogaland.

3. Den norske kirkes rolle

3.1 Kirkelige oppgaver ifølge PBS I, punkt 5.5:

Kirkens oppgaver vil først og fremst være å gi medmenneskelig støtte. Ellers vil oppgaven for kirken særlig være å:

- avgi en prest som rådgiver til politimesterens stab, lokale redningsentraler og Hovedredningssentralen
- varsle pårørende etter anmodning fra politiet
- gi støtte og sjelesorg
- forberede og lede sørgegudstjenester og andre markeringer
- bistå ved syning og overlevering av bårer
- bistå pårørende ved besøk på ulykkesstedet
- mobilisere det lokale kirkelige nettverket
- gi særskilt oppmerksomhet til pårørende som ikke får sine døde tilbake

3.2 Biskopen

Biskopen oppnevner HRS- og LRS-prest/-diakon (etter avtale med diakonens arbeidsgiver) og deres stedfortredere og meddeler disse til politimesteren. Se vedlegg 1. HRS- og LRS-prest/-diakon må ikke ha andre beredskapsmessige oppdrag som kan være til hinder for tjenesten i redningsledelsen.

Bispedømmeadministrasjonen holder planverket oppdatert og offentlig tilgjengelig via [bispedømmets hjemmeside](#). Den fører oppdatert liste over bispedømmets HRS- og LRS-team, og sørger for at alle tjenestegjørende har tilstrekkelig kunnskap og følelsesmessig beredskap til å delta i katastrofearbeid.

Bispedømmeadministrasjonen sørger for oppdaterte lister over aktuelle tros- og livssynssamfunn. Listene oppdateres jevnlig, og årlig innen 1. mars.

Bispedømmeadministrasjonen har ansvar for å levere oppdaterte lister over aktuelt kirkelig personell med telefonnumre til den lokale politimesteren og til LRS-prest/-diakon.

Bispedømmeadministrasjonen sørger for nødvendig rapportering og evaluering etter større innsats og at kopi av denne sendes Kirkerådet.

Alle bispedømmets prester inngår i bispedømmets beredskap og kan innkalles til tjeneste ved opprettede sentra for evakuerte og pårørende, dersom de ikke av biskopen er innvilget fritak fra beredskapsarbeid. Tilsvarende bør gjelde for diakonene, ansatte ved bispedømmekontoret og prostene. Bispedømmeadministrasjonen kontakter diakonenes arbeidsgivere for avtaler om dette.

3.3 Prostene og kirkevergene

Det forventes at prost og kirkeverge har en gjennomtenkt beredskap vedrørende bruk av kirkelig innsatspersonell ved en ekstraordinær hendelse. Prost og kirkeverge må ha klare avtaler som sikrer en effektiv og hensiktsmessig bruk av personell og bygninger i en katastrofesituasjon. LRS-prest/-diakon sitt mandat til innkalling inngår i disse avtalene.

Når LRS-prest/-diakon er innkalt av politiet har de fullmakt til å kalle inn stedfortredende LRS-prest/-diakon. Ved behov for ytterligere kirkelig bemanning, f.eks. på et evakuert- og pårørendesenter, følger LRS-prest/-diakon de lokale avtaler og fullmakter som er gitt for en akutt krisesituasjon. Prosten informeres om større hendelser og leder arbeidet med å få den ordinære tjenesten til å gå sin gang når andre blir utkalt. Når LRS-prest/-diakon ikke deltar i redningsledelsen, vil det normalt være prosten som koordinerer arbeidet. Prosten samarbeider da med kommunens psykososiale kriseteam og eventuelt politiet om aktuell kirkelig bistand. LRS-prest/-diakon kan da benyttes av prosten som rådgiver og ressursperson i arbeidet.

Det er et arbeidsgiveransvar å sørge for nødvendig oppfølging av personale etter en ekstraordinær innsats. Det tilligger prostene et særlig ansvar for avlastning og oppfølging av prestene som har gjort tjeneste lokalt. Tilsvarende gjelder kirkevergenes oppfølging av fellestrådets ansatte.

Prostene sørger for at kirkens tjeneste er hensiktsmessig organisert i forhold til de kommunale kriseteam.

3.4 Bispedømmets HRS- og LRS-prester og -diakoner

Bispedømmets HRS- og LRS-team skal være tilstrekkelig informert av sine overordnede om tjenesten. De tar selv kontakt med den lokale politimester for gjensidig informasjon om oppgaver og eventuelle øvelser.

Funksjon og oppgaver ved innkalling til tjeneste ved politidistriktet/LRS (som følge av rundskriv 2007/003) finnes i tiltakskortene under punkt 7.2 og 7.3 og i vedlegg 2.

Det er viktig at LRS-prest/-diakon tar kontakt og bygger relasjoner med politiet, også ved å delta på øvelser og regelmessige møter med redningsledelsen. Erfaring viser at opparbeidet kjennskap og tillit er viktig i en katastrofesituasjon.

LRS-prest/-diakon har et ansvar for å ha noe kunnskap om aktuelle hensyn ved hendelser knyttet til personer med annen tro- og livssynstilknytning, og har ansvar for å kontakte representanter for disse ved behov. På hjemmesiden til [Samarbeidsrådet for tros- og livssynsamfunn](#) kan man finne representanter for de ulike samfunnene. Disse vil være behjelpelige med å finne fram til eventuelle lokale kontakter. I dokumentet [Livsfaseriter](#) finner man en oversikt over ritualer slik de praktiseres i Norge hos de største tros- og livssynssamfunnene. Trossamfunn tilsluttet Norges Kristne Råd finnes på NKR sin [hjemmeside](#).

LRS-prest/-diakon deltar på øvelser og leverer rapport fra disse til biskopen og Kirkerådet samt til prost og kirkeverge.

Det er utarbeidet tiltakskort for LRS-prest/-diakon, se punkt 7.2 og 7.3.

LRS-prest/-diakon tar initiativ til årlige møter med prostene i sitt distrikt for gjensidig informasjon og oppdatering.

3.5 Kirkelig personell på evakuert- og pårørendesenter (EPS)

Når LRS i samråd med LRS-prest/-diakon finner det påkrevet, blir annet kirkelig personell innkalt til tjeneste blant evakuerte og pårørende. Prester og diakoner innkalles i henhold til avtalte rutiner.

Kirkelig personell har et særlig ansvar for å formidle kontakt til andre tros- og livssynssamfunn ved behov.

Målsettingen med prestens/diakonens arbeid er å bistå evakuerte og pårørende og andre berørte gjennom informasjon, samtale og sjelesorg. Til dette arbeidet vil det kunne være nødvendig å ha et personell med oppgaver som beskrevet i vedlegg. Antall personer må tilpasses situasjonen. De som møter skal bære tjenestedrakt og kirkelig identitetskort.

Det er utarbeidet tiltakskort for leder/medvirkende i kirkens tjeneste på evakuert- og pårørendesenter. Se punkt 7.4.

3.6 Hendelser/ulykker som utløser redningstjeneste i andre politidistrikt eller i utlandet

Det er mulig at hendelsen skjer i ett politidistrikt, mens en rekke oppgaver knyttet til varsling av pårørende vil finne sted utenfor dette distriktet. Det er flere slike eksempler på innenlands ulykker hvor det er tilfellet, og det vil være tilfelle ved ulykker i utlandet.

Den norske kirkes oppgaver utføres da i tråd med det som er beskrevet i punkt 2.2, det vil si vanlig praksis for informasjon via lokalt politi og formidling av dødsbudskap med nødvendige tilpasninger til den aktuelle hendelsen.

Det vil ofte være hensiktsmessig at politidistrikt som ikke leder redningsarbeidet, men som har mange direkte berørte, organiserer sine oppgaver tilnærmet lik LRS-planens opplegg for stabsarbeid og informasjon, inklusive funksjonen som LRS-prest/-diakon. Prost og LRS-prest/-diakon skal ta kontakt med hverandre for å avklare situasjonen og se på disponeringen av ressursene. Tiltakskort for LRS-prest/-diakon vil være veiledende også i denne situasjonen. Det er mulig omfanget eller antall døde fra et lokalsamfunn tilsier at særskilte tiltak iverksettes (pårørendesenter, informasjonstiltak på arbeidssted, skole osv.), se planens punkt 4. Det påhviler kirkelig personell den samme forpliktelse til å bistå i arbeidet ved slike situasjoner som ved en LRS-situasjon.

Dersom henvendelse om den ekstraordinære hendelsen er gått til vakthavende prest/ordinær beredskapstelefon, skal denne selv gi melding videre til prosten.

Ved hendelser hvor politidistriktet ikke sammenkaller redningsledelsen, er det prosten som har ansvar for koordinering av den kirkelige tjenesten. Dette gjelder enten forespørselen kommer fra politiet eller kommunen. Ved enkelte større hendelser vil det være naturlig at bispedømmekontoret bistår ved bemanningsbehov og annet.

Noen varslingsoppgaver kan inneholde utfordringer som gir ekstra stort behov for samarbeid mellom politi og kirke i kontakt med pårørende. Som eksempel kan nevnes ulykker og selvmord der barn og unge er rammet, arbeidsulykker og drap eller annen alvorlig kriminalitet hvor både offerets og gjerningsmannens pårørende skal varsles og gis støtte, jamfør vedlegg 2. Den kirkelige innsatsen organiseres da på det nivå som situasjonen krever.

3.7 Sykehus

Stavanger bispedømmet har følgende sykehus:

Stavanger universitetssykehus - Helse Stavanger HF

Besøksadresse: Gerd Ragna Bloch Thorsens gate 8, Stavanger

Telefon: 51 51 80 00

Haugesund sykehus - Helse Fonna HF

Besøksadresse: Karmsundgata 120, Haugesund

Telefon: 52 73 20 00

Sykehusene har mottak av pårørende og etablerer pårørendesenter ved behov. Når skadde og døde er ankommet sykehuset, er det sykehuset/helseforetaket som har ansvar for varsling og ivaretagelse av pårørende. Hvis sykehuset ønsker bistand av kirkelig art, går henvendelsen til prosten som sørger for at sykehuset har de nødvendige telefonnummer.

4. Lokalkirkens beredskap

Det er nødvendig at menighetsråd og stab gjennomtenker sin oppgave og praksis ved lokale katastrofer eller ulykker. Dette skal nedtegnes i en plan som er lett tilgjengelig. Planen trenger ikke være omfattende, men sikre rask og adekvat handling lokalt. Menighetsrådet, kirkevergen og prosten skal gjensidig informere hverandre om lokale planer. Følgende momenter kan være en hjelp i planarbeidet:

Ved ulykker i lokalmiljøet eller ulykker andre steder hvor mange fra lokalmiljøet er rammet, vil det være behov for å åpne kirken for lystenning og samtale, eventuelt også et lokale/menighetshus der folk kan samles. Kirkelig fellesråd er ansvarlig for sikkerhet og brannberedskap ved åpne kirker. Kirkevergens HMS-plan må være kjent, og sikkerhet i og for åpne kirker må ivaretas.

I åpen kirke bør det være et bord i inngangspartiet med blomster og lys og eventuelt en kondolanseseprotokoll. Eventuelt sted for lystenning, lysglobe eller telys, må sikres i forhold til brann og ha nødvendig vakthold. Rengjøring og rydding må ivaretas.

Informasjon til publikum, både med plakater, på nettet og i andre former er viktig. Det må være klare avtaler på hvem som skal uttale seg til pressen og det anbefales å ha en egen pressekontakt. Taushetsplikten med tanke på de pårørende må ivaretas. Se for øvrig punkt 5.

Tilstedeværelsen blant rammede og berørte består i å lytte, være stille sammen, gi kvalitetssikret informasjon og ellers stå til tjeneste. Kirkelig ansatte og frivillige kan stå sammen om denne tjenesten.

Kirkens ansatte kan være behjelpelig med å kontakte ønsket hjelp fra annet tros- eller livssynssamfunn, eller med å kontakte medisinsk, psykologisk eller sosialfaglig bistand.

Ansatte følger opp behov for kirkelig medvirkning ved minnemarkeringer lokalt, for eksempel på arbeidsplass, i skole eller barnehage.

Menighetsråd/stab kan selv ta initiativ til lokale bønne- og klagegudstjenester, sørge- eller minnegudstjenester, tilpasset den aktuelle situasjonen. Dette skal alltid skje i samråd med prost og kirkeverge.

Når grupper fra menigheten reiser på tur, må reiserute og deltakerlister oppbevares på kontoret.

5. Mediene og kirkens offentlige rolle ved katastrofer og ulykker

Den norske kirke har en offentlig rolle ved tilrettelegging for ulike rituelle handlinger, så som lystenning i åpne kirker, minnemarkeringer, sørgegudstjenester og begravelser. Videre har kirkens representanter ofte en rolle som en offentlig sjelesørger og som bidragsyter og brobygger i et samfunn som er pluralistisk. I tillegg kommer den rollen kirkelige medarbeidere ofte får i media i forbindelse med åpne kirker, innsats på evakuert- og pårørendesenter og lignende.

Det finnes ressursmateriell på: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/beredskap/>.

En kortfattet huskeliste/sjekkliste i møte med pressen finnes i vedlegg 9 og 10.

6. Oppfølging

Kirkelig personell

Arbeidsgiver har ansvar for oppfølgingen. Det er meget viktig at de kirkelig ansatte som blir involvert i en ulykke eller katastrofe får den oppfølging som er nødvendig. Avlastningssamtale i gruppe eller individuelt skal gjennomføres etter endt oppdrag. Andre tiltak kan være psykologisk debrifing etter en tid, mulighet til tjenestefri for å få noen dagers rekreasjon, andre oppfølgings- og støttetiltak. Se for øvrig PBS I, 14.6.

Frivillige

Frivillig personell kan ha viktige oppgaver, for eksempel i forbindelse med tilstedeværelse i åpen kirke eller ved forpleining. Det er viktig at den som har ansvar for de frivillige ser og verdsetter deres innstas og at også de får nødvendig oppfølging.

Berørte

Personer kirkelig ansatte kommer i kontakt med i forbindelse med arbeidet på evakuert- og pårørendesenter eller per telefon, kan ha behov for kontakt, samtale og sjelesorg etter akuttfasen. Kirkens personell må formidle eller gi veiledning om hvem de kan ta kontakt med etter akuttfasen.

Se også vedlegg 4 «Informasjon og råd til de berørte» og vedlegg 5 «Barn og unges reaksjoner».

7. Ressurser

7.1 Hjelpemidler for det enkelte ledd ved innsats

Følgende skal forefinnes hos den enkelte person/instans.

LRS-prest/-diakon og prost:

- Tiltakskort.
- Kirkelig identitetskort.
- Telefonnummer til prost og LRS-prest/-diakon og stedfortreder.
- Politiets beredskapssystem del I.
- Livsfaseriter. Religions- og livssynspolitiske utfordringer i Norge.
- Lister over aktuelle tros- og livssynssamfunn.
- Lokale kirkelige beredkapsplaner (prost).

Leder samlingssted:

- Tiltakskort.
- Kirkelig identitetskort.
- Telefonnummer til prost og LRS-prest/-diakon og stedfortreder.
- Informasjon og råd til de berørte (Vedlegg 4).
- Liste over aktuelle tros- og livssynssamfunn.

Prest/diakon i tjeneste:

- Kirkelig identitetskort.
- Informasjon og råd til de berørte (Vedlegg 4).

Kirkeverge:

- Bispedømmets beredkapsplan.
- Menighetens beredkapsplan.
- Telefonnummer til LRS-prest/-diakon og stedfortreder.

7.2 Tiltakskort for LRS-prest/-diakon

Ansvarsområde

Du er hovedansvarlig for organiseringen av de kirkelige tjenester ved katastrofer og ulykker, og utgjør for øvrig en del av LRS-funksjonen.

Oppgaver

Du innkalles til tjenesten av politiet, eller tar selv kontakt i en krisesituasjon og skal:

- på oppdrag fra politiet bistå med varsling
- på oppdrag fra politiet vurdere behov for kirkelig personell til evakuert- og pårørendesenter i henhold til ulykkens omfang og hvem ulykken har rammet og videreformidle dette til prost/kirkeverge
- ha løpende kontakt med de kirkelige lederne på de aktuelle sentrene
- ha løpende kontakt med kirkelig leder av mottak på sykehus
- gi bistand til disse lederne i aktuelle spørsmål
- på forespørsel sørge for kirkelig personell til støtte ved identifisering
- ved behov sørge for kirkelig personell til støtte ved syning
- ved behov sørge for kirkelig personell til å bistå pårørende ved besøk på ulykkesstedet
- på oppdrag påse at transport og mottak av kister skjer på en respektfull og god måte
- bistå politiet i religiøse og kulturelle spørsmål
- ved behov, sørge for kirkelig støtte til annet innsatspersonell
- sørge for at det vurderes om minnemarkeringer og sørgegudstjeneste (se www.kirken.no) bør holdes og videreformidle dette til aktuelle parter
- orientere berørte menigheter
- orientere berørte proster og kirkeverger
- orientere biskopen
- føre loggbok over egen aktivitet
- generelt henvise til politiets opplegg for medieinformasjon
- følge opp retningslinjene trukket i veiledningen «Mediene og kirkens offentlige rolle ved ulykker og katastrofer»
- avgi en skriftlig oppsummerende rapport til politimesteren, biskopen og Kirkerådet med kopi til prost og kirkeverge

Samarbeidslinjer

Du er i LRS-arbeidet underlagt politimesteren. Nærmeste overordnede i kirkelige spørsmål er biskopen.

Dette tiltakskortet bør forefinnes på LRS-prestens/-diakonens bosted og medbringes sammen med kirkelig identitetskort ved innkalling til tjeneste.

7.3 Tiltakskort for prost når LRS-prest/-diakon ikke er innkalt av politiet

Ansvarsområde

Du er hovedansvarlig for organiseringen av de kirkelige tjenester ved katastrofer og ulykker, og følger LRS-planverket så langt det er hensiktsmessig. (Dersom LRS-prest/-diakon er innkalt av redningsledelsen er denne hovedansvarlig for organiseringen av de kirkelige tjenestene, og prosten bistår etter behov.)

Oppgaver

Du tar selv kontakt eller blir varslet av det kommunale kriseteamet eller andre instanser og skal:

- på oppdrag fra politiet bistå med varsling
- vurdere å kalle inn LRS-prest/diakon for rådgivning og fordeling aktuelle arbeidsoppgaver
- på oppdrag fra leder for evakuerte-/pårørendesenter innkalle kirkelig personell til disse sentrene i henhold til ulykkens omfang og hvem ulykken har rammet
- ha løpende kontakt med lederne for den kirkelige innsatsen på de aktuelle sentrene
- ha løpende kontakt med kirkelig leder av mottak på sykehus
- gi bistand til disse lederne i aktuelle spørsmål
- ved behov, sørge for kirkelig personell til støtte ved identifisering
- ved behov, sørge for kirkelig personell til støtte ved syning
- ved behov, sørge for kirkelig personell til å bistå pårørende ved besøk på ulykkesstedet
- på oppdrag, påse at transport og mottak av kister skjer på en respektfull og god måte
- bistå politiet i religiøse og kulturelle spørsmål
- ved behov, sørge for kirkelig støtte til annet innsatspersonell
- sørge for at minnemarkeringer og sørgegudstjeneste (se www.kirken.no) vurderes holdt
- orientere berørte menigheter
- orientere andre berørte proster og kirkeverger
- orientere biskopen
- føre loggbok over egen aktivitet
- generelt henvise til politiets opplegg for medieinformasjon
- følge opp retningslinjene trukket i veiledningen «Mediene og kirkens offentlige rolle ved ulykker og katastrofer»
- avgi en skriftlig oppsummerende rapport til politimesteren, biskopen og Kirkerådet med kopi LRS-prest/diakon og kirkeverge

Samarbeidslinjer

Du samarbeider med politi og kommunens psykososiale støttetteam/kriseteam. Du rådfører deg med LRS-prest/-diakon og kaller ved behov vedkommende inn til tjeneste. Du samarbeider med kirkeverge ut fra gjeldende planverk/avtaler. Nærmeste overordnede i kirkelige spørsmål er biskopen.

Dette tiltakskortet bør forefinnes på prostens bosted og medbringes sammen med kirkelig identitetskort ved innkalling til tjeneste.

7.4 Tiltakskort for leder av kirkens tjeneste på politiets opprettede sentre

Ansvarsområde

Du er ansvarlig for den kirkelige tjenesten på senteret. De konkrete kirkelige tjenester på senteret avtales og avklares med innsatsleder og leder for psykososial støttetjeneste.

Oppgaver

Du innkalles av LRS-presten/-diakonen eller prosten/kirkevergen eller tar selv kontakt, og skal:

- melde deg for ledelsen av senteret og for lederen av de psykososiale tjenester
- organisere den kirkelige tjenesten, ev i samarbeid med kirkelig ansatte som deltar i kommunens kriseteam
- føre loggbok
- i samråd med lederen for den psyko-sosiale tjenesten vurdere behovet for videre kirkelig bemanning og be LRS-presten/-diakonen eller prosten/kirkevergen innkalle disse
- i samråd med lederen for den psyko-sosiale tjenesten vurdere behovet for språklig og annen kulturell og religiøs kompetanse
- føre vaktliste
- holde løpende kontakt med LRS-presten/-diakonen, evt. prosten for gjensidig oppdatering
- gi nytt personell informasjon om ulykken og innføring i tjenesten
- kanalisere aktuelle behov for oppfølging av rammede
- mobilisere det lokale kirkelige nettverket
- generelt henvise til politiets opplegg for medieinformasjon
- følge opp retningslinjene trukket i veiledningen «Mediene og kirkens offentlige rolle ved ulykker og katastrofer»
- påse at det blir holdt avlastningssamtaler for avtroppende personell
- gi respektive proster, kirkeverger og LRS-prest/diakon melding om hvilke ansatte som deltar i katastrofearbeidet
- avgi en skriftlig oppsummerende rapport til LRS-presten/diakonen eller prosten

Samarbeidslinjer

Politiets innsatsleder er din overordnede på innsatsstedet. Du er underlagt stedlig leder av de psykososiale tjenester. Du holder løpende kontakt med leder av kommunens kriseteam og ev kirkelig personell i dette. Du er nærmeste overordnede for kirkelig personell på senteret. LRS-prest/diakon eller prosten er din kirkelig overordnede.

Dette tiltakskortet bør forefinnes på bostedet og medbringes sammen med kirkelig identitetskort ved innkalling til tjeneste.

7.5 Hvem gjør hva ved katastrofer og ulykker?

Hvem	Løpende beredskap	Ved større hendelser
Politiet	<ul style="list-style-type: none"> Når små eller store ulykker skjer fungerer politiets operasjonssentral som Lokal redningssentral (LRS). Har ansvar for at pårørende blir varslet når uventet død inntreffer. Normalt varsles det via den lokale menighetspresten eller prostiets beredskapsvakt. 	<ul style="list-style-type: none"> Velger det ledelsesprinsipp som er hensiktsmessig. Varsler alle berørte etater om nødvendige tiltak. Oppretter evakuert- og pårørendesenter. Sørger for at uventet død varsles til pårørende som normalt via lokal menighets- eller beredskapsprest.
LRS-prest/-diakon	<ul style="list-style-type: none"> Har hovedansvar for å organisere kirkens katastrofearbeid i politidistriktet. Har jevnlig kontakt med politidistriktets ledelse. Holder sine stedfortredere og proster jevnlig oppdatert. Har kontakt med ledere i aktuelle tros- og livssynssamfunn. Har kontakt med kirkeverge om planer og rutiner. 	<ul style="list-style-type: none"> Har hovedansvar for å lede kirkens katastrofearbeid i politidistriktet. Bistår politiet i LRS-arbeidet. Innkaller prester/diakoner som skal lede det kirkelige arbeidet ved senterne for pårørende og evakuerte (LRS-teamet), melder øvrig kirkelig bemanningsbehov etter avtalte rutiner. Bistår ved behov med å kalle inn personer fra aktuelle tros- og livssynssamfunn.
Stedfortredende LRS-prest/-diakon	<ul style="list-style-type: none"> Deler på å være i beredskap når LRS-presten ikke er i funksjon. 	<ul style="list-style-type: none"> Går inn i LRS-prestens oppgaver i hans fravær. Eventuelt leder det kirkelige arbeidet ved opprettede sentre.
Prester og diakoner i tjeneste	<ul style="list-style-type: none"> Holder seg oppdatert på bispedømmets og menighetens beredskapsplaner. Prester deltar i det daglige og ukentlige beredskapsarbeidet i hvert prosti. 	<ul style="list-style-type: none"> Blir ved behov innkalt til det kirkelige arbeidet på senter for pårørende eller evakuerte. Bidrar med aktuell oppfølging av berørte og evt. med å åpne lokal kirke for samtale og stillhet.
Biskop	<ul style="list-style-type: none"> Pålegger en prest/diakon med stedfortreder i hvert politidistrikt oppgaven som LRS-prest/diakon. 	<ul style="list-style-type: none"> Representerer kirken i media. Tar del i offentlige minnemarkeringer og sørgegudstjenester.
Bispedømme-administrasjon	<ul style="list-style-type: none"> Holder planverket som gjelder ulykker og katastrofer, inkludert aktuelle lister, oppdatert. 	<ul style="list-style-type: none"> Veileder og informerer kirkelige medarbeidere om ansvar og oppgaver og evt. ressursmateriale. Bistår med koordinering av den kirkelige tjeneste der omfanget av innsats tilsier det.

Prost	<ul style="list-style-type: none"> • Gjør avtaler med kirkeverge om beredskap for ansatte og bygninger. • Organiserer tjenesten med prostiets daglige og ukentlige beredskapsvakter. • Har kontakt med LRS-prest/-diakon og er fortrolig med dennes instruks. • Gjør seg kjent med fellesrådets aktuelle HMS-rutiner. • Holder kontakt med leder for det kommunale psykososiale støtteteam. • Har kontakt med ledere i aktuelle tros- og livssynsamfunn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sørger for aktuell bemanning ut fra meldte behov og etter avtalte rutiner. • Ser til at den vanlige virksomhet blir ivaretatt når noen er utkalt til arbeid på senter for pårørende eller evakuerte. • Leder kirkens katastrofearbeid når LRS-prest/-diakon ikke kalles inn av politiet. • Gir involverte prester nødvendig oppfølging og veiledning. • Bistår lokal menighet og prest med sorg- eller minnegudstjeneste.
Kirkeverge	<ul style="list-style-type: none"> • Gjør avtaler med prosten om beredskap for ansatte og bygninger. • Setter seg inn i bispedømmets beredskapsplan. • Medvirker til menighetens og fellesrådets beredskapsplan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er i løpende kontakt med prosten. • Bidrar evt. med å åpne lokale kirker for samtale og stillhet. • Gir involverte medarbeidere nødvendig oppfølging og veiledning.