



Referanser:

Arkivsak: 21/01874-4

Saksdokumenter:

APPENDIX I

Kirkelig organisering

Sammendrag

I rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» er det i kapittel 13 tematisert hvilke oppgaver og roller bispedømmenivået skal inneha dersom arbeidsgiveransvaret flyttes. I rapportens avsnitt 5.8.2 redegjøres det for biskopens rolle, herunder hvilke virkemidler biskopen skal ha dersom han eller hun ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar.

I det videre arbeidet med kirkelig organisering skal det blant annet utarbeides delutredninger som skal bygge videre på utredningsarbeidet fra prosjekt kirkelig organisering. Delutredning 2 skal søke å avklare de gjenstående elementene som Müller-Nilsen-utvalget har bedt om at konkretiseres nærmere når det gjelder «Bispedømmenivåets roller og oppgaver, inklusive virkemidler for biskopens tilsyn».

Bispemøtet bes drøfte tematikken knyttet til biskopens tilsynsansvar og rolle, samt drøfte ulike elementer knyttet til ny kirkelig organisering.

Bispemøtet bes videre orientere om status og prosess i sine respektive bispedømmer, samt avklare egen rolle frem mot endelig behandling av saken.

Forslag til vedtak

Bispemøtet drøftet ny kirkelig organisering med spesielt fokus på biskopens tilsyn og bispedømmenivåets roller og oppgaver i ny kirkeordning.

Bispemøtet presiserer følgende:

Saksorientering

I rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» er følgende tema angitt for videre utredning i kapittel 13:

Bispedømmenivåets roller og oppgaver hvis arbeidsgiveransvaret flyttes: Dersom bispedømmenivået ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og prostere 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.

I rapportens avsnitt 5.8.2 redegjøres det for biskopens rolle, herunder hvilke virkemidler biskopens skal ha dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar. I rapporten pekes det på en liste over virkemidler (se under) som utvalget mener bør gi et godt utgangspunkt for et videre arbeid. Utvalget peker på at konkretisering av tiltak må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

KR fattet i sak 71/21 vedtak om igangsetting av utredning av følgende tema:

Biskopens lederrolle og tilsyn. Denne skal bygge videre på utredningsarbeidet fra prosjekt kirkelig organisering og avklare de gjenstående elementene som Müller-Nilsen-utvalget har bedt om at konkretiseres nærmere.

Mandat for delutredningen om Bispedømmenivåets roller og oppgaver, inklusive virkemidler for biskopens tilsyn

Delutredningen skal ta utgangspunkt i utvalgets målbilde og skal bygge på de vurderinger som er lagt til grunn i utvalgets rapport, inklusive rapporten fra arbeidsgruppe 2 som gjelder biskopens tilsyn. I Müller-Nilsens-utvalgets mandat ligger det som en forutsetning at bispedømmerådene skal bestå. Denne forutsetningen skal ligge fast også i denne delutredningen.

Utredningens resultatmål og mandat er følgende:

- 1) Utredningen skal inneholde forslag til hvilken rolle og hvilket ansvar bispedømmerådet bør ha dersom bispedømmerådet ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prestene. Arbeidsgruppen skal legge vekt på å vise ulike alternative løsninger med ulike «kontrollspenn» for bispedømmerådet, inklusive hvordan disse vil påvirke rollen til de kirkelige organene på hhv. soknenivå og nasjonalt nivå.
- 2) Basert på utvalgets oversikt over mulige virkemidler for biskopens tilsyn, skal det legges fram konkrete forslag til virkemiddelapparat for biskopene gitt at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar.
- 3) Basert på forslag til ansvar og oppgaver for biskop og bispedømmeråd skal arbeidsgruppen redegjøre for kompetansebehovet på bispedømmekontoret, og se dette i sammenheng med kompetansebehov i prostiet og nasjonalt.

Biskopens rolle og samhandling med bispedømmerådet

Biskopen har i dag to hovedoppgaver som er hhv. hjemlet i Tjenesteordning for biskoper (TOB) § 1 og § 2, der § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerådet.

Når det nå skal etableres en ny organisering av Den norske kirke er det et overordnet mål at arbeidstakere lokalt i menighetene skal ha felles arbeidsgiver. Dette kan innebære at arbeidsgiveransvaret blir lagt et annet sted enn hos biskop og at § 2 derfor må endres.

Müller-Nilsen utvalgets rapport peker på hva som ligger til biskopens tilsynsansvar (§ 1) og hva som ligger til rollen som arbeidsgiver (§ 2) og hva slags verktøy biskopen vil behøve for å utøve et godt tilsyn dersom arbeidsgiveransvaret for menighetsprester legges et annet

sted. Rapporten peker videre på tematikk som må utredes videre og der delutredningen som nå er iverksatt skal forsøke å peke på ulike modeller og løsninger.

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 hvilke oppgaver som skal tillegges menighetsråd (se avsnitt 5.4), og oppgaver som skal tillegges bispedømmerådet (se avsnitt 5.8). Andre strategiske oppgaver, enten hentet fra det ansvarsområdet bispedømmerådene eller menighetsrådene har i dag, kan bli lagt til prostifellesrådet.

Relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken

Kirkerådets mandat forutsetter at bispedømmerådene skal bestå, men deres rolle i ny organisering er tidligere ikke blitt utredet.

I dag har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, noe som på bispedømmerådsnivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, og kompetanseutvikling. Det strategiske arbeid vil stadig være i utvikling og vil være en viktig nerve i det lokale arbeid på bispedømmerådsnivå.

Bispedømmerådet har i dag flere ulike roller:

1. Budsjetmyndighet bl.a. i behandlingen av prestetjenesten, tilskudd til diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og kirkelig undervisning.
2. Vedtaksmyndighet ved endring av sokneinndeling og prostiinndeling, samt endring av navn på kirke, sokn og prosti.
3. Godkjenningsinstans for felles menighetsråd og myndighet ved sammenslåing av fellesråd.
4. Tilsettings- og disiplinærmyndighet for menighetsprester og proster.
5. Økonomikontroll overfor soknet samt godkjenningsmyndighet for regler om betaling for benyttelse av kirken til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjeneste.
6. Valgmyndighet.
7. Klageinstans etter offentleglova og kirkevalgreglene over vedtak truffet av soknets organer.
8. Dispensasjonsmyndighet etter kirkevalgreglene.
9. Myndighet til å samtykke ved avhending av eiendom som ikke er nødvendig for kirken.
10. Godkjenningsmyndighet for å benytte avkastning fra kirkefond til andre kirkelige formål enn til kirkens drift og vedlikehold.

Arbeidsgiveransvaret har utgjort en betydelig del av ressursbruken på bispedømmerådsnivået. Hovedutvalget poengterer at arbeidsgiveransvaret er tett forbundet med andre av bispedømmerådsnivåets ansvarsområder, slik at det ikke er et fullstendig tydelig skille mellom arbeidsgiveroppgaver og andre oppgaver bispedømmerådskontorene 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.

Det vil derfor i det videre være nødvendig blant annet å drøfte følgende:

- Bispedømmerådets rolle og ansvar må ses i sammenheng med Kirkerådets, prostifellesrådets og menighetsrådets roller og ansvar. Hvilke oppgaver bør ivaretas nasjonalt og hvilke på bispedømmerådsnivå, prostifellesråd eller sokne nivå?
- Hvilke av bispedømmerådets nåværende oppgaver bør videreføres på bispedømmerådsnivå – jf. listen ovenfor? Er det nye oppgaver som bør tilføres bispedømmerådet?

Biskopens rolle, tilsyn og ledelse (Jf.pkt.5.8.2)

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar vil det være et behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte.

Müller-Nilsen 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, gir nedenstående liste et utgangspunkt for det videre arbeidet og samtale:

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 prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Den pågående delutredningen for arbeidsgruppe 2 må se på ulike måter å konkretisere de ovenstående punkter. Arbeidsgruppen påpeker innledningsvis i sitt arbeid, at tiltakene som skisseres må utformes i lys av hvilken hovedmodell som velges for ny organisering.

Bispemøtet har tidligere levert innspill til hovedutvalget om biskopens ledelse og tilsyn (Appendix 1 i Rapport fra arbeidsgruppe 2, vedlagt). I tillegg ble det avholdt en konsultasjon der det ble det løftet opp flere problemstillinger som berører kirkelig organisering på et helhetskirkelig nivå, men skisserte også særskilt biskopenes forståelse av tilsynet.

Bispemøtet uttalte at biskopene er selvstendige i sitt tilsyn, det vil si at innholdet er det samme, men måten man organiserer det på kan variere mellom bispedømmene. Biskopenes tilsyn dreier seg om hele kirkens virksomhet, og at man kan ikke fremheve noe som er uvesentlig for tilsynet – alt hører til under det. Bispemøtet anser tilsynet som deres primære oppgave, og har tidligere formidlet at arbeidsgiveransvaret ikke nødvendigvis må ligge til dem, men at dette har blitt opplevd som et nyttig verktøy for å sikre et reelt tilsyn.

Biskopene understreket følgende punkter som sentrale for å utøve tilsynet dersom arbeidsgiveransvaret for prestene skulle legges til et annet kirkelig organ:

- Forkynnelse, forvaltningen av Ord og sakrament. Biskopene må ha en reell ledelse, ikke symbolsk ledelse, av de som har dette som primæransvar (forstått: prester).
- Visitas må være ordnet slik at menighetene har en forpliktelse på å ta imot og forberede visitas, og følge opp det som blir løftet opp der.
- Forbindelsen mellom biskop og prost vil være sentral dersom den kirkelige organisering gir en struktur med et tungt mellomnivå, hvor det vil være naturlig å tenke prosten i en sentral rolle. Det må sikres en reell ledelseslinje mellom biskop og prost.
- Biskopen er avhengig av å ha et visst fagpersonell rundt seg.
- Biskopen bør ha en særlig rolle i tilsettingsprosesser av prester og andre vigslende ansatte.

- Biskopen må gis en mulighet til å ta ut søkere som vurderes som uaktuelle.
- Biskopen bør også kobles på avskjedigelsessaker.
- Biskopen bør kunne bidra til god kompetanseheving for alle de kirkefaglige gruppene. I dette må biskopen kunne innkalle, ikke invitere, til fagsamlinger.
- Biskopen må kunne gi bindende pålegg som vil bli fulgt opp.
- Biskopen må beholde sin rolle som godkjenningmyndighet for ulike planer og fagområder.

Bispemøtets notat (Apendix 1) sammenfatter de oppgaver som biskopene mener ligger til biskopens ledelse og tilsyn. Når det nå skal arbeides videre med biskopenes tilsyn kan det være hensiktsmessig å gjennomgå notatet i det henseende å finne ut av hvilke av biskopens tilsynsoppgaver som faller bort dersom arbeidsgiveriet ikke lenger skal ligge hos biskopen, samt hvilke oppgaver som blir igjen som biskopens tilsyn i den kommende kirkeordning.

- Videre vil det være nyttig å drøfte hvilke verktøy som er nødvendig å beholde og/eller tilføre for å ivareta biskopens tilsyn.
- Dette vil også kunne definere hvilke oppgaver og støttefunksjoner som bør ligge på bispedømmenivå.
- Det fremkommer av hovedutvalgets rapport at «det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte». Hvilke virkemidler mener Bispemøtet er nødvendig for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte?
- Müller-Nilsen utvalget skisserer noen anbefalingene for utøvelse av biskopens tilsyn i en ny kirkeordning. Hvordan skal dette konkretiseres? Er det andre momenter som bør tas med?
- Hovedutvalgets rapport slår fast at «Biskopen må sikres en faglig kompetent stab» - hvordan skal dette konkretiseres?
Dette spørsmålet vil bli videre behandlet mot slutten av utredningsarbeidet, som en følge av bispedømmerådets og biskopens oppgaver og roller i en ny kirkelig organisering.

Tiltakene som skisseres må også utformes i lys av hvilken hovedmodell som velges for ny organisering.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Skriv inn teksten her