

KM 8/05 Kirkelige reformer

- A. Kirkelig organisering og arbeidsgiverspørsmål. Rapport fra Styringsgruppen for kirkelige reformer
- B. Forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling

Saksdokumenter

Dokument 8.1/05	Saksorientering
Dokument 81A/05	”Kirkelig reformarbeid”. Organisasjons- og arbeidsgiverspørsmål. Rapport fra styringsgruppen for kirkelige reformer
Dokument 8.1B/05	Forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling

Innstilling fra kirkemøtekomité D

Sammendrag av saksorienteringen

A. Kirkelig organisering og arbeidsgiverspørsmål

Prioriterte temaer i det kirkelige reformarbeid i henhold til Kirkemøtets vedtak i 2002 og Hovedplanen for dette arbeidet, er: kirkeforståelsen, en enhetlig kirkelig økonomi, organisering av kirken, samordning av arbeidsgiveransvaret og valgordningene i kirken. Styringsgruppen har i samsvar med fremdriften i hovedplanen for kirkelige reformer, lagt fram sin rapport ”*Kirkelig reformarbeid – organisasjons- og arbeidsgiverspørsmål*” i august 2005.

Rapporten skisserer mulige modeller for organisering i kirken, hva som kan være tjenlige organer/enheter og en hensiktsmessig ansvars- og oppgavefordeling mellom organene. Et viktig tema i denne sammenheng er spørsmålet om en bedre organisering og samordning av arbeidsgiveransvaret mellom de valgte rådsorganer og den ordinerte tjeneste. Rapporten drøfter viktige premisser for mulige løsninger, bl.a. ut fra kirkeforståelsen og utfordringer knyttet til samvirke mellom ”embete og råd”, og om det på sikt bør være et felles arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.

B. Forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling

I arbeidet med kirkelig organisering har styringsgruppen også drøftet hva som på bakgrunn av lokalkirkens grunnleggende oppgaver, vil være en hensiktsmessig størrelse på grunnenheten i kirken – soknet. Dette er vurdert i forhold til hvilke oppgaver som kan eller bør ivaretas i soknet i forhold til i mellommenheten. Rapporten drøfter i denne sammenheng mulige kriterier og retningslinjer for størrelsen på sokn og for sokneinndeling. Styringsgruppen har ansett at det er Kirkerådet som bør legge fram forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling og har utfordret Kirkerådet til å prioritere dette arbeidet.

Kirkerådets sekretariat har på denne bakgrunn utarbeidet et foreløpig forslag til aktuelle kriterier og momenter som kan legges til grunn for slike retningslinjer, særlig knyttet til

inndelingen av sokn. Saken er ikke ferdigbehandlet og saken har heller ikke vært ute på høring. Kirkerådet finner det likevel tjenlig å legge saken frem for Kirkemøtet, slik at Kirkemøtet kan ha en foreløpig drøfting av saken.

Komiteens merknader

Komiteen vil innledningsvis slutte seg til det Kirkerådet har lagt til grunn for behandlingen av denne saken på Kirkemøtet 2005. Sakene er av foreløpig karakter og det er ikke grunnlag for Kirkemøtet å fatte konkluderende eller mer endelig vedtak i dette møtet. Kirkelige reformer og kirkelig inndeling må dessuten sees i sammenheng med stat-kirke - utvalgets innstilling, som vil foreligge ved årsskiftet 2005/2006. Kirkemøtet bør imidlertid kunne gi innspill og synspunkter til sakene og til Kirkerådets videre arbeidet med disse.

Komiteen anser rapporten om kirkelig organisering og arbeidsgiverspørsmål og Forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling, som et godt utgangspunkt for det videre arbeidet.

Komiteen har vurdert de enkelte temaer som er tatt opp og de momenter som er trukket frem i dokumentene, og vil nedenfor komme med sine merknader til disse. Komiteen vil også komme med forslag til presiseringer og nye momenter som bør trekkes inn i det videre arbeidet med kirkelig organisering og kirkelig inndeling.

A. Kirkelig organisering og arbeidsgiverspørsmål

Grunnlag og forutsetninger for kirkelig organisering

Komiteen vil først gi noen kommentarer til de momenter som styringsgruppen har trukket inn som særlig viktige når det gjelder grunnlag og forutsetninger for kirkelig organisering, jf rapporten del I. Det gjelder kirkeforståelsen, den ordinerte tjeneste, det kirkelige tilsyn, valgte rådsorganer, arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar, samarbeid og samvirke, menighetsbegrepet og den geografiske struktur og kirkebyggets betydning.

Komiteen har drøftet disse momentene og anser at det på sentrale områder hersker stor grad av enighet, men at det på enkelte viktige områder er uenighet og usikkerhet. Dette gjelder i særlig grad innhold og omfang av det biskoppelige tilsynet og ivaretagelsen av arbeidsgiveransvaret for de ordinerte og vigslede i forhold til andre kirkelig ansatte.

Kirkeforståelse er utgangspunktet for kirkelig organisering

Komiteen er enig i at hva som vil være en hensiktsmessig og tjenlig organisering av kirken, må vurderes ut fra om den støtter opp om kirkens grunnlag og oppdrag. Endringsarbeid i kirken må basere seg på en forståelse av kirkens identitet og oppdrag. Komiteen mener at de ulike sider ved kirkeforståelsen som uttalelsen Kirkens identitet og oppdrag (KM 11/04) vektlegger, må ligge til grunn for det videre arbeidet med den kirkelige organiseringen.

Den ordinerte tjeneste

Kirkemøtet uttalte i 1984 at ”Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått seg overdratt det kirkelige embete”. Styringsgruppen for kirkelige reformer understreker at kirkens valgte organer og kirkens ordinerte tjeneste har samme oppdrag og ansvar, jf det alminnelige prestedømme og den offentlige tjeneste med ord og sakrament. Når styringsgruppen med utgangspunkt i CA V forstår det slik at den ordinerte tjeneste har del i kirkens ledelse, står det likevel åpent hvordan denne ledelsen konkret skal utformes. Komiteen understreker at den pastorale ledelsen må

utøves lokalt, og at det må arbeides videre med den konkrete utformingen av pastoral ledelse i forhold til annet ledelsesansvar i kirken

Det kirkelige tilsyn

Det kirkelige tilsynet har vært gjenstand for flere utredninger. Nåværende tjenesteordning for biskoper beskriver tilsynet slik:

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 vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk/lutherske kirkens lære. (Tjenesteordning for biskoper §1)

Komiteen vil understreke nødvendigheten av og betydningen av at kirken har et reelt biskoppelig tilsyn og har drøftet om biskopens tjeneste bør profileres mer som en entydig tilsynstjeneste.

Det er ulike syn på om biskopen bør/må ha arbeidsgiveransvar og hvor omfattende dette i tilfelle skal være. I dag er biskopens arbeidsgiveransvar knyttet til å lede, organisere og kontrollere prestatjenesten. Komiteen har drøftet hvilke konsekvenser det vil få dersom biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar, men bare står frem i kraft av tilsynet. På den ene siden kan det hevdes at biskopen da vil mangle nødvendige redskaper for å utøve et reelt tilsyn. På den andre siden kan det hevdes at dersom biskopen frikobles fra arbeidsgiveransvaret, kan det føre til en bedre og mer aktiv utøvelse av tilsynsansvaret. Komiteen mener det bør arbeides videre med å tilrettelegge konsekvensene av de ulike måtene å tenke tilsyn på, også i forhold til virksomhetsansvar.

Valgte rådsorganer

Komiteen har lagt til grunn at ordningen med valgte rådsorganer som styringsorganer for den kirkelig virksomhet har, tydelig kirkelig legitimitet og bred kirkelig aksept. Denne styringsstrukturen uttrykker det bibelske prinsipp om kollektivt ansvar for kirken blant alle dens medlemmer og bekrefter at Guds folk tar sitt oppdrag i verden på alvor.

Arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar

Arbeidsgiveransvaret i kirken, herunder tilsettingsmyndigheten, følger i dag to arbeidsgiverlinjer. Kirkemøtet 2002 utfordret til større samordning av arbeidsgiverlinjene samtidig som det krevde at kirkelig valgte råd skulle foreta alle tilsetninger i kirken.

Komiteen er kjent med forsøkene med å samordne arbeidsgiveransvaret knyttet til prostistørrelsen (Byåsen nye prosti og Asker prosti/fellesråd). Komiteen forstår det slik at det i dag er utstrakt enighet om å arbeide for et framtidig felles arbeidsgiveransvar. Komiteen deler dette synet og anser at dette vil bety mye for det videre kirkelige reformarbeid. Det er imidlertid uenighet om organiseringen av et felles arbeidsgiveransvar, ikke minst gjelder det spørsmålet om hvor tilsettingsmyndigheten bør utøves og hva/hvor mye av arbeidsgiveransvaret som eventuelt skal/må knyttes til tilsynsmyndigheten. Komiteen ser

behovet for flere forsøk med samordnet arbeidsgiveransvar. Disse bør ha utgangspunkt enten i fellesrådsområdene eller i organiseringen av prestatetjenesten (for eksempel prostiet). Komiteen er delt i synet på om det er hensiktsmessig å prøve ut forsøk med samordnet arbeidsgiveransvar på bispedømmenivå.

Komiteen vil peke på at arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar må sees sammen. Forholdet mellom utøvelse av reell kirkelig arbeidsgivermyndighet, daglig ledelse og de valgte organenes ansvar for målstyring/strategi må få ny oppmerksomhet. Komiteen vil antyde at for eksempel ansvaret for å medvirke til gjennomføringen av sentralkirkelige satsingsområder og strategier kan legges til biskopen, jf. Tjenesteordning for proster. Tilsvarende gjelder ansvaret for arbeidsveiledning og etterutdanningsvirksomhet.

Kirkens identitet og oppdrag fordrer samarbeid og samvirke

Komiteen vil understreke at kirken trenger klare myndighetsrelasjoner og ryddige strukturer. Men uansett hvor hensiktsmessig kirken blir organisert, må den alltid arbeide med å fremme viljen til samvirke både mellom organer, mellom den ordinerte tjeneste og rådene og mellom ansatte og frivillige.

Menighetsbegrepet og den geografiske struktur

Komiteen viser her til avsnittet om kirkelig inndeling, se nedenfor del B. Komiteen er også oppmerksom på at spørsmålet om valgmenigheter behandles i en egen sak på dette Kirkemøtet (KM 09/05).

Kirkebyggets betydning som identitetsskaper

Komiteen har merket seg at styringsgruppen framhever kirkebyggets verdi som identitetsskaper i lokalsamfunnet. Komiteen understreker at kirkebyggets betydning ikke må undervurderes i det videre reformarbeidet.

Sentrale temaer i kirkelig organisering

Innledning

Komiteen har valgt å konsentrere seg om noen sentrale temaer i sin drøftelse av framtidig kirkelig organisering. Dette avsnittet må sees i sammenheng med avsnittet ovenfor om grunnlag og forutsetning for kirkelig organisering.

Soknets betydning og størrelse

Soknet er i dag den eneste juridiske person i kirken. Komiteen deler fullt ut styringsgruppens sterke vektlegging av at kirkens oppgaver skal ivaretas på lavest mulig tjenlig nivå. Dette var også et sentralt anliggende for høringsinstansene i høringen etter kirke/stat - utvalgets innstilling. Også komiteen understreker det geografiske soknets stilling som den grunnleggende enhet i vår kirkeordning. Komiteen peker videre på den betydning soknet har som en del av lokalsamfunnet og kommunen.

Komiteen er imidlertid av den oppfatning at det i dag er for mange juridiske enheter. Soknet som juridisk enhet må være så stort at det har tilstrekkelig ressurser til å utføre de oppgavene som i dag tilligger menighetsrådet etter kirkeloven § 9. Komiteen ønsker å framheve at sammenslåing ikke er den eneste måten å oppnå en tjenlig grunnenhet på. Også samarbeid mellom sokn kan gi en ønsket effekt. Her må det imidlertid tas hensyn til ulike geografiske forhold.

Soknets størrelse kan imidlertid ikke vurderes uavhengig av hvor mange nivåer som er ønskelig og hvor stor avstanden mellom soknet og neste nivå bør være. Komiteen har merket seg at større juridiske grunneheter reiser debatten om bruk av menighetsbegrepet. Kan vi snakke om flere menigheter i samme sokn eller er menighet og sokn det samme? Komiteen mener at samtalen om menighetsbegrepet må fortsette også ut fra forsøk med andre typer sokn enn det geografiske. For øvrig vises det til Del B i innstillingen.

Antall nivåer og mellommenheten

En viktig avveining vil være hvor mange forvaltningsnivåer det bør være i en fremtidig kirkeordning. Et stort flertall i komiteen mener i utgangspunktet at det kan være mest hensiktsmessig å ha tre forvaltningsnivåer med folkevalgte organer. I tillegg til grunnenheten (soknet) og det nasjonale nivået, er utfordringen å utforme et organ på mellomnivået som balanserer den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse. Komiteen er opptatt av at soknet ser på dette organet som "sitt" organ samtidig som dette organet må være stort nok til å ivareta regionale kirkelige anliggender. Komiteen legger til grunn at dette organet blir viktig i ivaretagelsen av et felles arbeidsgiveransvar.

Komiteen har med dette som utgangspunkt drøftet om mellommenheten bør plasseres på prostnivå eller bispedømmenivå. Komiteen mener det viktig å vurdere konsekvensene for bispedømmeråd/biskop og bispedømmet dersom prostiet velges, og hva som vil skje med soknestørrelsen dersom bispedømmerådet velges og dagens fellestråd kuttes ut. Komiteen tror imidlertid at det er hensiktsmessig å plassere mellommenhetens organ på justert prostnivå. Det må da arbeides videre med hvordan forvaltningsoppgavene som i dag ivaretas av biskop og bispedømmeråd skal ivaretas/fordeles. Den samiske befolkningen må ved en slik modell sikres representasjon i aktuelle folkevalgte organ.

Komiteen har notert seg at St.meld. nr. 41 (2004-05) Om økonomien i Den norske kirke understreker behovet for større, mer effektive og funksjonelle forvaltningsenheter, og peker særlig på prostienheten som en interessant størrelse. Jf også innføringen av de nye tjenesteordningene for prost og menighetsprester.

Arbeidsgiveransvaret

Som nevnt i forrige avsnitt anser komiteen det hensiktsmessig at et fremtidig felles arbeidsgiveransvar for alle kirkelig ansatte med unntak av biskop og prost legges til organet på mellomnivået. Komiteen vil imidlertid understreke nødvendigheten av allerede i dag å samordne arbeidsgiveransvaret i størst mulig grad og viser i denne forbindelse til forsøkene med samordnet arbeidsgiveransvar som pågår i kirken. Det er ønskelig at det igangsettes ytterligere forsøk med samordnet arbeidsgiveransvar for å få erfaringer med ulike løsninger som ivaretar de store forskjellene i den kirkelige geografi.

En viktig del av arbeidsgiveransvaret er utøvelse av ledelse. Komiteen er derfor opptatt av at de mange aspekter ved ledelse i kirken; ledelse på prostnivå, daglig ledelse i soknet, hva pastoral ledelse er og spørsmålet om en prest kan ledes av en ikke – ordinert, drøftes og avklares i det videre arbeidet med kirkelig organisering og samordning av arbeidsgiveransvaret.

Demokratisk struktur på alle tre forvaltningsnivåene

Som anført under grunnlag og forutsetninger forutsetter komiteen at kirkens demokratiske struktur på hvert forvaltningsnivå videreføres og utbygges med representative, valgte organer på alle forvaltningsnivåer. Komiteen vil i denne sammenheng framheve at det er viktig å gjøre erfaringer på mellomnivået med sammensetning/valg av styringsorgan.

Biskopens rolle og kirkelige forvaltningsorganer

Komiteen mener også at det må drøftes videre om biskopen må ha et folkevalgt organ å forholde seg til dersom det nåværende bispedømmerådets ansvarsområde endres. Dette gjelder både ut fra biskopens tilsynsansvar og forvaltnings/arbeidsgiveransvar. Komiteen ser det slik at bispedømmet også ved en eventuelt fremtidig endret organisasjonsstruktur vil være en strategisk ressursenhet knyttet til biskopens virksomhet. Biskopens ansvar, myndighet og tjenestefunksjoner må som nå relateres til tilsatte og organer på både grunnnivå og mellomnivå, og komiteen påpeker at dette uansett folkevalgt organ må organisatorisk få en tjenlig utforming for eksempel ved at det etableres en stab. Aktuelle ansvarsområder kan være ordinasjon, klageinstans, kompetanseutvikling/etterutdanning og strategiarbeid

Mulige modeller

Styringsgruppen har i sin rapport skissert flere mulige modeller for framtidig kirkelig organisering. Komiteen ser likevel at den videre drøftelse om mulige modeller for en kirkelig organisering vil være styrt av hvordan oppgavene fordeles mellom sokne-, prosti- eller bispedømmenivå.

Det vil være en hovedoppgave for det videre reformarbeidet å få fram alle sider ved slike modeller, gjerne knyttet til de erfaringer som gjøres ved forsøk.

Behov for forsøk

Å vinne erfaring gjennom forsøk og utviklingsprosjekter er et sentralt virkemiddel i reformarbeidet. Komiteen vil sterkt understreke behovet for at forsøksvirksomheten utvides og at erfaringene fra forsøkene fortløpende tas i bruk og benyttes til å videreutvikle kirkens organisasjon på ulike nivå.

Komiteen vil peke på forsøk med samordnet arbeidsgiveransvar i forskjellige type kirkelig geografi, med større sokn, med samarbeid mellom mindre sokn, med direkte valg til organ på mellomnivå. Organiseringen av virksomheten for samer bosatt utenfor det samiske forvaltningsområdet må også vies spesiell oppmerksomhet.

B. Forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling

I henhold til kirkeloven § 24 tredje ledd bokstav e ”foreslår Kirkemøtet retningslinjer for kirkelig inndeling”. Kirkemøtet har tidligere ikke foreslått slike retningslinjer, men Kirkerådet har i kontakt med styringsgruppen for kirkelige reformer nå utarbeidet et forslag til retningslinjer.

Komiteen har på bakgrunn av saksdokumentet drøftet forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling. Komiteen er opptatt av at grunnenheten i vår kirke må være tjenlig og hensiktsmessig for menighetens gudstjenesteliv og kirkens oppdrag, og at den stimulerer til engasjement, fremmer motivasjon og skaper tilhørighet. Soknene må utvikles slik at de fremstår som livskraftige og funksjonsdyktige.

Sokn og menighet

Innledningsvis finner komiteen at det vil være hensiktsmessig og nødvendig å klargjøre soknebegrepet i forhold til menighetsbegrepet. Sokn og menighet er oftest forstått som identiske begreper. Saksdokumentet har drøftet dette, særlig relatert til store sokn med flere kirker og gudstjenestefelleskap, jf sammenslåingen av 6 sokn til ett sokn i Bergen indre by, og hvor soknet består av flere menigheter, jf. også forsøket i Høyland der soknet er delt inn i fem mindre områder hvor hvert område utgjør en menighet. Komiteen mener at en slik utvikling

vil kunne bli mer aktuell ved en fremtidig kirkelig organisering, ikke minst i forbindelse med sammenslåing av sokn, der det kan være flere kirker som fungerer som lokalmenighetens gudstjenestelige samlingssted.

Viktige kriterier og kjennetegn ved en menighet forstått som et sokn eller et mindre område innenfor et sokn med de kirkemedlemmer som hører hjemme der, blir da:

- I en menighet må det feires regelmessig gudstjeneste
- En menighet må ha en kirke eller kirkelokale til bruk for gudstjenester, kirkelige handlinger
- En menighet må ha en vigslet prest.
- En menighet må ha medlemmer (ansatte og frivillige) som tar styringsansvar for menighetens oppdrag og oppgaver.

På bakgrunn av disse kjennetegn for en menighet er det vanskelig å fastsette en nedre eller øvre grense for størrelsen/antall medlemmer i en menighet, eller når en menighet slutter å være menighet. En menighet kan også være eller bli så stor at den består av flere menigheter, og således bør vurderes delt. Og en menighet kan bli så liten at det kan være nødvendig å knytte den til/slå den sammen med en annen menighet. Dersom det finnes muligheter for å feire gudstjenester, mennesker som vil utgjøre et gudstjenestefelleskap, personer som kan ta ansvar, ansatte og frivillige, samt lokaler/kirkerom, kan en menighet være svært liten. En teologisk forståelse av hva som vil være en tjenlig menighet, behøver ikke være identisk med hva som vil være et tjenlig og hensiktsmessig sokn eller hensiktsmessig soknestørrelse. Når en taler om geografisk menighetsstruktur, juridiske sokn eller sokneinndeling, må en også vurdere hva som kan være tjenlige og bærekraftige størrelser for gudstjenestefelleskap og for kirkens oppdrag og oppgaver. Mange sokn er identiske med en menighet, mange er store med flere kirker og menighetsfelleskap, mens andre er svært små og fungerer ofte heller ikke som tjenlige rammer og størrelser for menighetens ansvar og oppgaver. Komiteen ser dette som en utfordring når en skal utarbeide kriterier for sokneinndeling i vårt langstrakte og mangfoldige land.

Antall sokn

Det er i dag nesten 1 300 sokn. Komiteen har notert seg at 1/3 av soknene har under 1.000 medlemmer og ca 20 % har flere enn 5.000 medlemmer. 15 sokn har under 100 medlemmer, det minste har 27 medlemmer. 60 sokn har over 10.000 medlemmer og det største soknet har 18.600 medlemmer.

Komiteen har også notert seg at departementet i medhold av kirkeloven § 5 har godkjent nesten 40 forsøk der to eller flere sokn har valgt felles menighetsråd, ev. også felles fellesråd. Ca 80 sokn deltar, noe som medfører at det fra 1.1.2006 vil bli ca 40 færre menighetsråd.

Sammenslåing og samarbeid mellom sokn

Komiteen mener det er grunn til å stimulere til både sammenslåing av sokn og samarbeid mellom sokn. Retningslinjer for sokneinndeling bør utformes slik at de fremmer en slik utvikling ut fra refleksjon og behovet for fornyelse i lokalmenighetene. En bør legge forholdene til rette for sammenslåing, men unngå å tvinge fram sammenslåinger der en lokalt ikke ser dette som tjenlig. En mulig vei å gå er å legge til rette for samarbeid om oppgaveløsning mellom nabosokn.

Felles menighetsråd for flere sokn, bør også kunne være et godt utgangspunkt for en mer fleksibel og dynamisk menighetstenkning innen soknet, for eksempel profilmensigheter og

områdemenheter. Det kan være aktuelt for eksempel i større byer, der kirkene kan ligge forholdsvis tett, men også i mindre byer (bysokn) som omgis av flere mindre sokn. Kirkemøtet 2004 understreket behovet for fleksibilitet når det gjelder den kirkelige organisasjon generelt og den lokale organisering spesielt, jf. KM 11/04 pkt. 15 og 18. I denne sammenheng mener komiteen det også bør vurderes om det kan åpnes for at medlemmer kan tilhøre, få stemmerett, i et annet sokn enn der de er bosatt. Kirkeloven § 4 annet ledd åpner for at biskopen etter søknad fra menighetsrådet, kan samtykke til dette for en begrenset periode. Formålet med denne bestemmelsen var å åpne for at medlemmer kunne stille til valg i en annen menighet enn der de er bosatt. Komiteen mener vilkåret for å samtykke til dette bør utvides.

Kriterier for sokneinndeling

Som grunnlag for en tenkning om hva som skal legges til grunn for at en enhet skal kalles/ er hensiktsmessig som et sokn, er det naturlig å ta utgangspunkt i de oppgaver som skal utføres, slik styringsgruppen har foreslått. Komiteen har lagt til grunn at kirkens oppgaver skal søkes ivaretatt på lavest mulig tjenlige nivå. Oppgavene som er lagt til soknet er:

- gudstjenester og kirkelige handlinger
- de oppgavene som er beskrevet i kirkeloven § 9: kirkelig undervisning, kirkemusikk, diakoni og andre oppgaver knyttet til arbeidet med å vekke og nære det kristelige livet i soknet.

De lokale forskjellene i kirke-Norge er store. Det må derfor vurderes om det er mulig eller ønskelig å legge samme kriterier til grunn for kirkelig inndeling i hele landet, jf ulik bosetting, geografi, alderssammensetning, forskjellige lokale tradisjoner og ulik ressurstilgang. Det kan være grunn for å si at det i alle fall er tre ulike typer sokn:

1. Bysokn,
2. Sokn i tettbygde strøk og
3. Sokn i spredtbygde strøk.

Det bør etableres ulike kriterier for hver av disse typene.

Når kriteriene for soknets størrelse drøftes, er det viktig å klargjøre de oppgavene som vil kunne være i skjæringspunktet mellom grunnenheten (soknet) og mellommenhetene. Også disse oppgavene tilhører reelt soknet hvis dette skal være et fullverdig rettssubjekt, men kan utføres av andre organer på vegne av soknet (slik fellesrådene gjør i dag). Slike oppgaver kan være:

- administrative oppgaver (saksbehandling, protokoller...)
- økonomi/ regnskap
- daglig ledelse/ relasjon til fagforeningene
- øvrig arbeidsgiveransvar, som tilsettinger og HMS
- byggforvaltning/ kirkegårdsdrift

Som et utgangspunkt for tenkningen om hva som skal legges til grunn for at enheten er hensiktsmessig som sokn, foreslår styringsgruppen at det etableres følgende kriterier, som komiteen slutter seg til:

Medlemmer:

- at bysokn har minst 5 000 medlemmer
- at sokn i tettbygd strøk har minst 3 000 medlemmer
- at sokn i spredtbygd strøk har minst 1 000 medlemmer

Geografisk område:

- for bysokn ingen geografiske kriterier utover at inndelingen oppleves ”naturlig” ut fra de lokale forhold
- for tettbygde sokn at området anses som ”naturlig” ut fra lokale forhold og at minst 90 % av medlemmene skal kunne nå sin kirke på maksimum 20 minutter (med bil/ buss/ båt)
- for spredtbygde sokn at området anses som ”naturlig” ut fra lokale forhold og at minst 90 % av medlemmene skal kunne nå sin kirke på maksimum 30 minutter (med bil/ buss/ båt)

Bemanning:

- at det i soknet er grunnlag for minst to årsverk lønnet personale, herunder prest
- at det er mulighet for tilstrekkelig mange frivillige medarbeidere til menighetsråd/ menighetsutvalg

Virksomhet:

- at det kan feires gudstjeneste minst hver 14. dag i spredtbygde strøk og hver uke i tettbygde strøk og bysokn
- at det er (eller planlegges) en kirke i soknet
- at soknet har egen gravplass
- at det er gjennomsnittlig frammøte til gudstjenestene på minst 10 personer
- at soknet (gjennomsnitt 5 siste år/ forventet neste 5 år) har minst 10 konfirmanter.

Komiteen anser disse kriteriene som nyttige for den videre drøftelse. Noen kriterier bør veie tyngre enn andre, og ulike kriterier vil kunne bli tillagt ulik vekt avhengig av situasjonen i soknet. Hvor mange av kriteriene som eventuelt bør være oppfylt for å bli et sokn, for eksempel i forbindelse med deling, bør vurderes. Det bør være mulig for at bispedømmerådet i særskilte tilfeller kan gi dispensasjon. Ved sammenslåing av sokn vil utgangspunktet ofte være annerledes.

Hensiktsmessige sokn må vurderes ut fra om soknestørrelsen er tjenlig for menighetens ansvar, oppgaver og myndighet. Det vil være mer naturlig å legge flere oppgaver til et stort sokn enn et lite sokn, da den faglige kompetansen etc. til å ivareta oppgavene normalt vil være bredere i et større sokn. For ikke å få for stor forskjell på soknestørrelsene, bør det vurderes om sokn over en viss størrelse bør deles.

Innenfor et sokn kan det være flere menigheter knyttet til kirker og geografiske forhold. Disse kan ha menighetsutvalg, kirkeutvalg osv. Her bør det åpnes for fleksibilitet ut fra hva som er soknets og de enkelte menigheters behov, ønsker og muligheter.

Komiteen ønsker forsøks- og utviklingsarbeid som fokuserer samarbeid mellom sokn, utvikling av felles menighetsråd og bruk av menighets-, kirke-, distriktsutvalg videreføres. En bør se nærmere på konsekvenser og muligheter der sokn og menighet ikke er identiske størrelser. Hensikten må være en inndeling som bidrar til å vekke og nære det kristelige livet i hele soknet.

Navn

Komiteen mener det bør vurderes om det vil være ønskelig å endre de betegnelsene som i dag benyttes for menighetsråd/sokneråd og menighetsutvalg. Aktuelle betegnelser kan være:

- Soknestyre eller sokneråd/menighetsråd ev. kirkestyre for sokn, dvs. soknets styringsorgan, jf soknet som juridisk rettssubjekt, og jf. kommunestyre.
- Menighetsutvalg/kyrkjelydsutval/distriktsutvalg/kirkekomité/kirkeutvalg for menigheter innen soknet med delegerte fullmakter til å drive virksomhet innen et avgrenset område i menigheten.

Komiteen mener dette bør drøftes nærmere. En bør se på hvilke betegnelser som kan virke samlende og som kan fungere tjenlig på begge målføre.

Prosessen videre

Komiteen mener at saken må utredes videre. Ikke minst må soknene få anledning til å uttale seg om kriteriene for sokneinndeling og hva som anses som tjenlige enheter. Samtidig er spørsmålet om størrelsen på grunnenheten avhengig av hvilke oppgaver, myndighet og ansvar som skal legges til soknet i forhold til neste nivå (mellomenheten) og i hvilket omfang det skal legges til rette for samarbeid mellom soknene. Dette er spørsmål som også vil bli tatt opp i det videre arbeidet med de kirkelige reformer og det videre arbeidet med stat – kirkeutvalgets innstilling.

På bakgrunn av synspunkter fra Kirkemøtet, bes Kirkerådet utarbeide nærmere forslag til retningslinjer for sokneinndeling, som sendes ut på høring før Kirkemøtet får saken tilbake med sikte på å fastsette retningslinjer for sokneinndeling.

Økonomiske konsekvenser

Komiteen vil bemerke at de forslag som ligger i merknadene forutsetter at det stilles til disposisjon ressurser for reformarbeidet på minst det samme nivå som nå.

Kirkemøtets vedtak

A

1. Kirkemøtet noterer seg de synspunkter som framkommer i komiteens merknader og ber Kirkerådet ta disse med i det videre reformarbeidet i kirken. Kirkemøtet forutsetter at Kirkerådet ser det videre reformarbeidet i sammenheng med innstillingen fra regjeringens stat-kirke - utvalg.
2. Kirkemøtet legger til grunn at kirkens oppdrag og oppgaver skal ivaretas på lavest mulig tjenlig nivå og at den kirkelige organisering på øvrige nivåer må bidra til dette. Målet må være å etablere hensiktsmessige, tjenlige og kostnadseffektive enheter som bidrar til å skape lokalt engasjement, tilhørighet og menighetsbevissthet.
3. Kirkemøtet ber Kirkerådet ta initiativ til flere forsøk med samarbeid mellom sokn og til forsøk med større sokn.
4. Kirkemøtet mener at en fremtidig kirkeordning bør ha tre forvaltningsnivåer med demokratisk valgte organer. Kirkemøtet ber Kirkerådet arbeide videre med å utforme et organ på mellomnivået som balanserer den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse.

5. Kirkemøtet mener at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning. Kirkemøtet ber Kirkerådet ta initiativ til flere forsøk med ny mellomtenhet på et justert prostinivå, spesielt med vekt på samordnet arbeidsgiveransvar. Det bør også legges til rette for slike forsøk på sokne- og bispedømmenivå.
6. Kirkemøtet ber Kirkerådet klargjøre konsekvensene for det biskoppelig tilsyn med et eventuelt endret forhold til arbeidsgiveransvaret.
7. Kirkemøtet ber Kirkerådet arbeide videre med å finne tjenlige strukturer for samisk kirkeliv utenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

B

Kirkemøtet ber Kirkerådet arbeide videre med forslag til retningslinjer for kirkelig inndeling knyttet til grunnenheten (soknet) i tråd med de føringer og forslag som ligger i komiteens innstilling. Kirkemøtet ber Kirkerådet sende forslaget til retningslinjer ut på høring og legge saken fram for Kirkemøtet, om mulig i 2006.

Forslaget enstemmig vedtatt.