



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering

Høringsoppsummering

Kirkelige høringsinstanser

Innhold

Innhold	2
Sammendrag.....	3
Innledning.....	10
Oppbygging av oppsummeringen	10
Metode i høringsoppsummeringen.....	11
Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse.....	15
1. Prostifellesråd som arbeidsgiverorgan	15
2. Daglig ledelse i prostifellesrådet.....	77
Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene	94
3. Biskopens rolle	94
4. Bispedømmerådets oppgaver	112
5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet.....	117
6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet	120
7. Prostimøte	130
Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning	133
8. Menighetsrådet og prostifellesrådet	133
9. Bispedømmerrådet.....	145
10. Kirkemøtet	148
11. Kirkerådet	164
Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling.....	170
12. Om relasjon til kommunene	170
13. En ny prostistruktur	175
14. Samisk kirkeliv	181
15. Andre innspill eller synspunkter	190

Sammendrag

Kirkerådet sendte rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» på høring 17. juni 2021. Rapporten utredet en organisering av Den norske kirke på et justert prostinivå. Over 1200 høringsinstanser svarte på høringen.

Prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Flertallet av høringsinstansene er gjennomgående kritiske eller avvisende til å etablere prostifellesråd som arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Det uttrykkes bekymring for at et nytt administrativt ledd på prostinivå, mer byråkrati og økte avstander vil gi tap av fellesskap og tilhørighet. Dette gjelder både ansatte imellom, mellom lokal menighet og prostikontor, mellom prostifellesråd og den enkelte kommune – og ikke minst lokalt mellom menighet og kommune. I tillegg peker høringsssvarene på at en slik modell vil kunne svekke kommunal finansieringsvilje og det uttrykkes en bekymring for at den enkelte kommune vil ønske å overta gravplassforvaltningen. Andre ser en svekking av enhetlige arbeidsbetingelser og dermed også det nasjonale arbeidsmarked og rekruttering av prester. Samisk kirkeråd er urolig for om prostifellesråd godt nok vil inneha og utvikle kompetanse på samisk kirkeliv.

Det blir sett som positivt med en felles arbeidsgiverlinje, som vil kunne gi enhetlig arbeidsgiverstyring, like vilkår, større og mer robuste fagmiljøer, bedre ressursforvaltning, mulighet for flere hele stillinger, samordnet ledelse og tydeliggjøring av myndighet. Økt likebehandling, bedre konflikthåndtering, samlet strategisk planlegging, effektivisering og bedre løsninger for gravplassforvaltning og bedre tillitsvalgtstruktur er andre muligheter som trekkes fram. Samtidig sier mange instanser tydelig nei til prostifellesråd og etterlyser andre modeller for felles arbeidsgiver.

Flere høringsinstanser er bekymret for svekkede menigheter og redusert demokratisk innflytelse i store prostifellesråd, mens andre mener prostifellesrådene ikke må bli for små til å utgjøre reelle kompetansesentra. Egne modeller for storbyene etterlyses og det advares mot å svekke biskopens rolle og ansvar. Noen bispedømmeråd ser utfordringer med nødvendig samhandling mellom ulike rettssubjekter i Den norske kirke, andre er urolige for samvirke mellom embete og råd. Samisk kirkeråd frykter et svekket ansvar for samisk kirkeliv, dersom ansvaret flyttes fra bispedømmenivå til prostifellesråd, mens KA peker på mulighetene som ligger i positive erfaringer med interkommunalt samarbeid og oppfordrer til utvikling av ulike samarbeidsmodeller mellom kirkelige fellesråd.

Valg av modell for arbeidsgiverorganisering

Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. Utvalget presenterte tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Alle modellene innebærer at prostifellesråd vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

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 rettssubjektet Den norske kirke. Alle er ansatt nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet.

Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens

menighetsprestene forblir ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Rettssubjektet Den norske kirke delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimitet hentes fra soknet.

Høringsinstansene er delt i vurderingen av de ulike modellene for arbeidsgiverorganisering, dersom det skal etableres prostifellesråd. Den største gruppen svarer i utgangspunktet "ingen merknad" på spørsmål om modellvalg. En nesten like stor gruppe svarer modell 2, mens noe færre velger modell 1. Modell 3 får klart minst oppslutning.

Blant bispedømmer, biskoper og proster går et klart flertall for modell 2, mens en drøy tredel av fellesråd ønsker modell 1 og drøyt halvparten av menighetsråd med fellesrådsfunksjon svarer ingen merknad. Menighetsrådene deler seg, med to omtrent jevnstore grupper som svarer enten modell 2 eller "ingen merknad". Også arbeidslivsorganisasjonene deler seg, med KA og Delta tydelig for modell 1, fulgt under tvil av Creo og av flertallet i Lederne. Presteforeningen, Diakonforbundet og KUFO ønsker modell 2. Fagforbundet og TeOLOgene ønsker ingen av modellene, men med ulike preferanser om de må velge: Fagforbundet går da for modell 1, mens TeOLOgene ønsker alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Øvrige høringsinstanser er også delt i vurderingene av prostifellesrådsmodell, men med et flertall med preferanse for modell 2, selv om de grunnleggende er kritiske til prostifellesrådsorganisering.

En arbeidsgiverlinje

Det store flertallet av høringsinstansene svarer et klart nei til å videreføre to arbeidsgiverlinjer. De ønsker felles arbeidsgiver for alle som arbeider sammen. Et lite mindretall ønsker å videreføre dagens ordning, enten fordi de ikke ser den som problematisk eller fordi de mener prostifellesråd i en eller alle varianter vil bli en dårligere løsning.

Bedre modeller

Over halvparten av høringsinstansene mener det finnes bedre modeller for å nå målet om én arbeidsgiverlinje. En del ønsker å beholde dagens ordning, mens andre vil justere foreslåtte prostifellesrådsmodeller. Flere peker på nasjonal forankring av arbeidsgiveransvaret, med delegering til bispedømmenivået eller dagens fellesråd. Noen ønsker alle ansatt i dagens fellesråd eller på bispedømmenivå – og enkelte foreslår helt egne modeller for arbeidsgiverorganisering.

Daglig ledelse

Høringsinstansene deler seg i tre hovedgrupper i valg av modell for daglig ledelse i prostifellesråd. En drøy tredel som går for modell 3, med delt ledelse mellom prost og kirkeverge. Alle bispedømmeråd og biskoper og flertallet av prostene vil ha modell 3, det samme ønsker en tredel av fellesrådene, fire av ti menighetsråd og to av ti menighetsråd med fellesrådsfunksjon. Det samme ønsker høringsinstanser som Presteforeningen, DnKU, Åpen Folkekirke, TF og VID.

Nest største gruppe, nær en av fem høringsinstanser og drøyt halvparten av menighetsråd med fellesrådsfunksjon, svarer "ingen merknad" på spørsmålet, mange av dem fordi de ikke ønsker prostifellesråd. Siste hovedgruppe ønsker modell 2, med daglig leder og prost i stab. Modell 2 får støtte fra KA, et klart flertall av arbeidstakerorganisasjonene, en fjerdedel av fellesrådene og nær to av tre av de største fellesrådene. Utenom de tre hovedgruppene får modell 1 støtte fra høringsinstanser som Døvekirken, Bønnelista, MF, NLA og Diakonhjemmet.

Snaut fire av ti høringsinstanser svarer at de ønsker nasjonale krav til daglig leder av prostifellesråd. Flertallet av bispedømmeråd, biskoper og proster, fire av ti fellesråd og menighetsråd ønsker nasjonale krav til ledelsesfaglig kompetanse, kunnskap om kirkens organisering og forpliktelse på dens grunnlag. Biskopene vektlegger i tillegg kirkefaglig kompetanse. Arbeidsgiverorganisasjonen KA avviser nasjonale krav, mens Fagforbundet, DnkU og lærestedene MF, TF og VID alle mener det bør stilles nasjonale krav. Mange av høringsinstansene advarer mot for omfattende og detaljerte nasjonale krav.

Tilsetting

Mange høringsinstanser ønsker ansettelse på nivå nærest mulig der arbeidet skal foregå. De ønsker også en tydeliggjøring av både menighetsrådets og biskopens rolle i tilsetting av ulike typer stillinger. Flere høringsinstanser ønsker at viglede eller kirkefaglige stillinger skal ansettes på bispedømmenivå. Betydningen av partssammensatte utvalg understrekes og flere åpner for nasjonale ordninger for tilsettinger.

Biskopens rolle

Høringsinstansene vektlegger gjennomgående biskopens positive tilsyn som åndelig leder og inspirator, veileder og veiviser for menigheter og ansatte.

Mange fellesråd og menighetsråd, samt KA og andre høringsinstanser ønsker en styrket tilsynsrolle med definert ansvar. Biskoper, bispedømmeråd og proster mener at dersom biskopen ikke lenger skal ha tilsyn kombinert med selvstendig arbeidsgiveransvar, må biskopens myndighet tydeliggjøres både arbeidsrettslig og på andre måter. Arbeidstakerorganisasjonene mener ulikt om hvilke arbeidstakergrupper som skal omfattes av biskopens tilsyns- og arbeidsgiveransvar. Fagforbundet understreker for eksempel at biskopen ikke skal ha noen befattning med livssynsnøytral gravplassforvaltning.

Et flertall av høringsinstansene vektlegger tilsyn, åndelig og kirkefaglig ledelse som biskopens viktigste oppgaver. Flere trekker også fram synlighet i den offentlige samtalen. Flertallet av bispedømmerådene, biskopene og prostene mener at tjenesteordningen for biskoper ikke bør endres. KA vektlegger synlighet i den offentlige samtale, mens arbeidstakerorganisasjonene i stor grad trekker fram sider ved biskopens tilsynsrolle overfor kirkelige medarbeidere. Samisk kirkeråd mener at det er en stor verdi i dagens ordning at bispedømmenivået og biskopen har det overordnede ansvaret for menighetene. Norske kveners forbund mener biskopen må ivareta kvenske interesser.

Høringen spurte om biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar dersom modell 2 velges for arbeidsgiverorganisering i prostifellesråd. Den største gruppen blant høringsinstansene som har svart på spørsmålet, svarer ja. Flertallet av biskoper og proster og de største gruppene blant menighetsråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjon deler dette synet. Bispedømmerådene er mer delt i sine vurderinger. Den største gruppen av fellesrådene som tar stilling til spørsmålet, mener biskopens tilsynsrolle er det viktigste og vektlegger biskopens rolle som kirkefaglig leder og inspirator. KA og flertallet av arbeidstakerorganisasjonene, samt begge valglistene ønsker frikobling, mens Presteforeningen, TeoLOgene og lærestedene mener biskopen bør ha selvstendig arbeidsgiveransvar.

Bispedømmerådet

De fleste biskoper, bispedømmeråd og proster mener at bispedømmerådet bør beholde de fleste av dagens oppgaver. Samtidig uttrykkes det stor usikkerhet om hvorvidt det vil være oppgaver igjen, dersom prostifellesråd skal overta mye av arbeidsgiver- og

forvaltningsoppgavene. Flertallet av fellesråd og menighetsråd vektlegger bispedømmerådets ansvar som kompetansemiljø, fagressurs og i strategisk utviklingsarbeid. Noen ønsker videreføring av dagens ansvar, men uten ansettelse. KA mener bispedømmerådet primært bør ha en styringsfunksjon gjennom ressurstildeling, mens Presteforeningen vektlegger rådets ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Fagforbundet mener bispedømmet bør ha en rådgiver- og pådriverrolle i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen. Alle de fire lærestedene understreker bispedømmerådets ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, være sammenbindende mellom menighetene og drive strategisk arbeid. Det er litt ulike syn på hvilke grupper bispedømmerådet eventuelt bør tilsette og ha arbeidsgiveransvar for.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Et flertall av fellesråd og menighetsråd svarer ja på spørsmål om menighetsrådet bør få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det vil si det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen. Mange høringsinstanser oppfatter spørsmålet som uklart og vanskelig å ta stilling til, blant annet flere bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd, Den norske kirkes Ungdomsutvalg, Presteforeningen, Creo, nasjonalt hovedverneombud og de teologiske lærestedene. Spørsmålet blir svært ulikt forstått og kommentert.

Høringsinstansene gir bred tilslutning til at menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningen eller i annet kirkelig regelverk.

Det er stor grad av samstemthet blant rådsorganene om å videreføre dagens ansvar og oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd, tilsvarende for menighetsråd og prostifellesråd. Videreføring støttes også i stor grad av øvrige høringsinstanser, som lærestedene, bortsett fra MF, som ønsker en tydeliggjøring av menighetsrådets ansvar for å "vekke og nære" og Bønnelista som ønsker å tilbakeføre fellesrådets oppgaver til menighetene.

Demokrati og representasjon

Prostifellesråd

Et klart flertall av høringsinstansene støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Blant høringsinstansene som sier nei til indirekte valg er Åpen Folkekirke, som mener rådene bør være direkte valgt av medlemmene.

Mer enn halvparten av høringsinstansene støtter at det velges en representant fra hvert menighetsråd til prostifellesrådet. Noen høringsinstanser anbefaler at det bør vurderes ekstra representasjon fra store sokn og Norske kveners forbund vektlegger kvensk representasjon ved valg til prostifellesråd.

Et klart flertall av høringsinstansene ønsker kommunal representasjon i prostifellesrådene. To tredjedeler av dette flertallet ønsker kommunal representasjon med full stemmerett, mens en tredjedel kun vil gi møte- og talerett. Noen hørings svar problematiserer religionspolitisk likestilling med andre tros- og livssynssamfunn og Den norske kirkes selvstendighet fra offentlige myndigheter. Det påpekes også utfordringer med at mange prostifellesråd vil bli store og ha mange medlemmer.

Noen bispedømmeråd, biskoper og proster mener prostifellesrådsmodellen ikke vil gi tilstrekkelig demokratisk legitimitet, uansett om det gjennomføres med direkte eller indirekte

valg. Andre påpeker at prostifellesrådene blir svært store og med mange medlemmer som igjen minsker innflytelsen til den enkelte menighets representant. Ungdommens kirkemøte 2021 har klare krav til representasjon av unge under 30 år. Fellesrådene er opptatt av at prostifellesrådet må være representativt sammensatt, dette gjelder særlig kommunal og geistlig representasjon, men også at menighetsrådene blir godt ivaretatt.

Bispedømmeråd:

Høringsinstansene deler seg i tre hovedgrupper, hvor den største ikke har noen merknad til sammensetning av bispedømmeråd. En drøy firedel ønsker å beholde dagens ordning med valg av kirkemøtemedlemmer fra bispedømmene og en fjerdedel ønsker kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd. Flere høringsinstanser er bekymret for en mulig utvidelse av antall delegater til Kirkemøtet.

Kirkemøtet

Høringsinstansene deler seg i tre nesten like store grupper i spørsmålet om antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme bør vektas i forhold til medlemstall i bispedømmet. Den største gruppen på drøyt en tredel vektlegger distriktpolitiske hensyn og oppdraget som en landsdekkende folkekirke og sier nei til vekting. Nest største gruppe på en tredel svarer "ingen merknad", mens en snau tredel svarer ja til vekting av antall kirkemøtemedlemmer i forhold til medlemstall i bispedømmet.

Snaut halvparten av høringsinstansene svarer nei til å avvikle ordningen med valg av prest til Kirkemøtet. Prinsippet om samvirke mellom embete og råd understrekes, samt at prestene innehar viktig kompetanse og erfaring.

Den største gruppen høringsinstanser, fire av ti, ønsker ikke å avvikle ordningen med valg av lek kirkelig ansatte til Kirkemøtet. Gruppen som svarer "ingen merknad" er nesten like stor, mens snaut en firedel svarer ja til å avvikle ordningen.

Høringsinstansene ble spurt om de ansatte bør være valgbare som folkevalgte dersom valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles. Instansene deler seg i to omtrent like store grupper, hvor drøyt fire av ti ikke har noen merknad, mens en nesten like stor gruppe mener prest og lek kirkelig tilsatt skal være valgbare som folkevalgte. Unntakene bør være de ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat.

De to nordligste bispedømmerådene og Oslo bispedømmeråd understreker betydningen av å ha samisk representasjon på Kirkemøtet. Døvekirkens og unges representasjon blir også poengtert. Fellesrådene er opptatt av valgordning og representasjon. Noen tar til orde for indirekte valg til Kirkemøtet, og flere understreker betydningen av gjennomgående representasjon slik at lokalkirken har en tydelig linje til kirkens øverste representative organ. Også mange menighetsråd mener det er viktig med gjennomgående representasjon fra menighetsråd via fellesråd til bispedømmeråd og Kirkemøte. Creo tar opp som et demokratisk problem at yrkesaktive som ikke er ansatt i kirken må ta ulønnet permisjon for å delta på Kirkemøtet, Norske kveners forbund etterlyser kvensk representasjon og KABB utfordrer dagens ordning, hvor mennesker med nedsatt funksjonsevne mangler sikker representasjon.

Kirkerådet

Mer enn halvparten av høringsinstansene har ingen merknad til hvordan Kirkerådet bør velges, hvis det er flere lister i Kirkemøtet.

Største gruppe blant dem som tar stilling til spørsmålet, utgjør en firedel av høringsinstansene. Denne gruppen ønsker valg til Kirkerådet ved forholdstallsvalg. Sju av ti bispedømmeråd er i denne gruppen. Blant fellesråd og menighetsråd svarer drøyt halvparten "ingen merknad", mens rundt en firedel ønsker at Kirkerådet velges ved forholdstallsvalg, dersom det er flere lister i Kirkemøtet.

Mer enn halvparten av høringsinstansene har heller ingen merknad til hvordan bør Kirkerådet bør sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles. En drøy firedel støtter forslaget om at Kirkerådet bør sammensettes av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet. Svarfordelingen gjenspeiler svarene blant fellesråd og menighetsråd. Bispedømmerådene ønsker ikke at representasjon av prest og lek kirkelig tilsatt avvikles. Men dersom dette skjer, støtter fire av ti denne sammensetningen, mens to ønsker å redusere til elleve folkevalgte. Tre bispedømmeråd mener Kirkerådet da må sammensettes på annet vis.

Også på spørsmålet om Kirkerådets sammensetning, dersom valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles, svarer mer enn halvparten av høringsinstansene «ingen merknad». Bare to av ti mener Kirkerådet da bør sammensettes som i dag; med leder, 11 folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i bispemøtet. Svarfordelingen gjenspeiler svarene blant fellesråd og menighetsråd. Bare bispedømmerådene har en annen samlet svarfordeling, der fem av ti går inn for å videreføre dagens ordning.

Høringsinstansene deler seg i tre grupper i spørsmålet om krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet. Drøyt fire av ti har ingen merknad til spørsmålet, mens de øvrige deler seg i to omtrent jevnstore grupper. Nesten tre av ti mener kravet må være minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter *valgoppgjøret*, mens nesten tre av ti mener det må være minst 40 prosent kvinner og menn på *valglisten*.

Prostistruktur

Høringsinstansene peker på at prostiene er veldig forskjellige i størrelser mht. innbyggertall, areal, geografi, antall sokn, antall kommuner – samt ulik størrelse på kommunene innen det enkelte prosti. Det vil derfor være svært krevende å etablere en struktur eller en standard for prostiene som passer i hele landet. I tillegg etterlyses mulige modell(er) for de store byene.

Samisk kirkeliv

Blant fellesråd og menighetsråd støtter mellom tre og fire av ti at det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Rundt seks av ti i fellesråd og menighetsråd har ingen merknad til spørsmålet. De bispedømmeråd, biskoper og proster som har svart på spørsmålet, støtter forslaget. Samisk kirkeråd viser til at mange prostifellesråd i tradisjonelle samiske bosettingsområder ligger utenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

Bispedømmerådene mener samisk kirkeliv lokalt primært må ivaretas gjennom lokale planer og mål, med gudstjenester og deler av liturgi på samisk og kvensk. Mange fellesråd og menighetsråd peker på biskopene og bispedømmerådene ansvar for samisk kirkeliv lokalt – i tillegg til menighetenes ansvar for gudstjenestelivet og det lokale strategiarbeidet.

Alle de folkevalgte rådene understreker den viktige rollen Samisk kirkeråd spiller for samisk kirkeliv på nasjonalt nivå. I tillegg nevnes betydningen av samisk representasjon i Kirkemøtet og at de tre nordligste bispedømmene fortsatt har ansvar for hvert sitt språkområde. Flere er opptatt av at samiske interesser i kirken må ivaretas gjennom generell lovgivning og i kirkeordningen.

Andre innspill

Mange høringsinstanser kritiserer at det mangler utredningsgrunnlag for en rekke problemstillinger som høringen ønsker kommentert, og at det foregår parallelle utredninger som ikke er ferdigstilt. Det beklages at høringen er for stor og omfattende. Andre etterlyser utredning av alternative modeller, blant annet for kirkens organisering i storbyene. Noen foreslår å utsette prosessen inntil videre utredning er foretatt.

Andre temaer som tas opp er betydningen av representativitet i alder, kjønn, funksjonsevne og språklig tilhørighet i Den norske kirkes valgte organer. Andre innspill handler om kirkedemokrati og folkevalgtrollen, medbestemmelse, mangfold og likebehandling blant ansatte, samt manglende utredning av de særlige utfordringene for samisk og kvensk kirkeliv.

Innledning

Rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» ble sendt til kirkelige høringsinstanser 17. juni 2021 med svarfrist 1. desember 2021.

Høringsinstansene ble bedt om å svare i et elektronisk svarskjema, og det kom inn til sammen 1154 hørings svar i dette skjemaet. Alle høringsinstanser er delt inn i ulike grupper og fordelingen mellom ulike grupper er som følger:

- Menighetsråd: 757
- Menighetsråd med fellesrådsfunksjon: 107
- Fellesråd: 153
- G21-fellesråd¹: 21
- Bispedømmeråd: 10
- Biskoper: 6
- Proster: 16
- Nasjonale kirkelige organisasjoner: 2
- Valglister: 2
- Arbeidsgiverorganisasjon: 1
- Nasjonale arbeidstakerorganisasjoner: 8
- Lokale arbeidstakerorganisasjoner: 2
- Utdanningsinstitusjoner: 5
- Organisasjoner og institusjoner: 11
- Enkeltpersoner: 41
- Grupper med kirkelige medarbeidere: 12

I tillegg kom det inn 68 svar via Kirkerådets postmottak. Alle hørings svar er lest.

Alle hørings svar er offentlige etter offentleglova og ligger publisert på kirken.no/hoeringer. På grunn av den store mengden informasjon tok det noe tid før alle svarene var offentliggjort. Alle hørings svarene ble først gjennomgått for å fjerne evt personsensitive opplysninger. Deretter ble alle hørings svar i det elektroniske svarskjemaet kodet om til et leservennlig PDF-format. 26. januar 2022 lå alle hørings svarene ute på kirkens nettsider.

Høringsoppsummeringen er utarbeidet av Kirkerådets sekretariat. Ferdigstilt 15. mars 2022.

Oppbygging av oppsummeringen

Oppsummeringen er organisert tematisk etter høringens fire deler og følger spørsmålene i høringen. Det anbefales å lese høringsnotatet som ble sendt ut sammen med høringsbrevet (se kirken.no/hoeringer) for å forstå bakgrunnen for spørsmålene i høringen.

Hvert tema har sin underoverskrift i oppsummeringen. Under overskriften kommer – i en grå tekstboks – en kort oppsummering av hva høringsinstansene sier om dette spørsmålet. For hvert spørsmål presenteres hørings svar med et innledende avsnitt og deretter sitater fra de ulike gruppene; først menighetsråd, deretter menighetsråd med fellesrådsfunksjon, fellesråd og bispedømmeråd, biskoper og proster og til slutt andre høringsinstansers innspill. Sitater er markert med innrykk.

Høringen hadde som formål å få frem ulike synspunkter, problemstillinger og innspill fra høringsinstansene. Dette gjør at mange av de åpne tekstfeltene ikke har svar som enkelt lar seg telle. Mange av hørings svarene er gjerne drøftende og nyanserte. Les mer om oppsummeringsarbeidet i metodeavsnittet.

¹ G21-fellesråd: Gruppen av fellesrådene i de 21 største kommunene

I tillegg til åpne tekstfelt inneholdt høringen flervalgsspørsmål hvor høringsinstansene ble bedt om å krysse av det svaralternativet som passer best. Resultatene for disse spørsmålene presenteres i tabeller i starten av hvert høringsspørsmål. Først en tabell som viser samlede svar fra alle høringsinstanser, deretter fordelingen av svar fra hovedgruppene menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd. Sammen med bispedømmerådene er gjengitt tabellsvaer også fra biskoper og proster. Under spørsmål 8 og 11, om henholdsvis valg av modell for arbeidsgiverorganisering og daglig ledelse, er tabellsvaer gjengitt også fra arbeidsgiverorganisasjon og arbeidstakerorganisasjoner. Disse tabellene er med på å danne et bilde av tyngde og hovedfordeling i svarene. Tabellene som presenteres er i hovedsak basert på svarene i det elektroniske høringsskjemaet.

Helt til slutt i oppsummeringen er det et sammendrag av tilbakemeldingene i spørsmål 48, som etterspurte andre innspill eller synspunkter til rapporten eller kirkelig organisering. Her spriker tilbakemeldingene, så de er gruppert tematisk der det lar seg gjøre.

Metode i høringsoppsummeringen

I oppsummering av høringen er det brukt både statistiske tall, svarfordeling per spørsmål og tekstlig gjennomgang av svar, kommentarer og begrunnelser. Utvalgte tema har også blitt nærløst, der ulike avgitte svar til ulike spørsmål blir sett i sammenheng.

Alle høringssvarene er lest flere ganger. Først skimlet for å luke ut personsensitive opplysninger og gi oversikt hvordan spørsmålene har blitt besvart. Deretter har hvert fritekstsvaer blitt lest, analysert og kodet, og gruppert etter type høringsinstans. Sammen med flervalgsspørsmålene i høringen gir dette statistiske svar til oppsummeringen. Disse tallene kan for eksempel si noe om hvor mange i en gruppe høringsinstanser som vektlegger samme forhold eller argumenter – eller hvor mange som har valgt et bestemt svaralternativ i flervalgsspørsmålene. Til slutt har svar og kommentarer til flere spørsmål i høringen blitt lest i sammenheng for endelig oppsummering av meningsinnholdet. Her har det kommet frem svar som nyanserer, utdyper eller er i motstrid med svaralternativene i flervalgsspørsmålene. I tillegg til å gjengi svar fra alle folkevalgte råd, biskoper og proster, er svar og kommentarer gjengitt fra andre høringsinstanser, som organisasjoner og institusjoner, samt nasjonale, kirkelige råd og utvalg.

Høringssvaer og kommentarer til flere spørsmål er lest i sammenheng, med formål å få fram nyansering, ulike begrunnelser og også mulig motstridende svar. Dette gjelder for eksempel mellom modellvalg for prostifellesråd og primærønsker eller sekundærønsker for arbeidsgiverorganisering. Den kvalitative analysen supplerer den kvantitative med viktige nyanser. I det kvalitative arbeidet ble det valgt ut ulike sitaer som er tatt inn i oppsummeringen for å vise høringsinstansenes synspunkter og vektning av ulike argumenter og begrunnelser.

Utvalg i tabelloppsummeringer

Den kvantitative oppsummeringen i tabellene er i hovedsak basert på svarene i det elektroniske høringsskjemaet. I høringsbrevet ble instansene bedt om å gi sine svar og kommentarer i dette skjemaet. Høringssvaer til postmottaket er derfor i ulik grad blitt tatt med i tabelloppsummeringer. Blant postsendte høringssvaer som er tatt med i tabellgrunnlag er svar fra Oslo kirkelige fellesråd, Oslo bispedømmeråd og Stavanger bispedømmeråd. Disse er lagt inn i sin helhet, slik at alle bispedømmeråd og G21-fellesråd som har svart er representert i tabellene. På grunn av format, tidshensyn og et større behov for å tolke postsendte høringssvaer som ikke forholdt seg direkte til spørsmålene i det elektroniske svarskjemaet, har øvrige postsendte svar blitt lest og kategorisert der det lot seg gjøre.

Svaer til postmottak

Svarene som er levert per post er blitt lest og registrert etter inndeling i fire grupper: A, Korte svar som kun avviser prostifellesråd, B, noe lengre høringssvar som tar opp litt flere temaer eller underbygger høringsinstansenes vurdering av prostifellesrådsmodellene, C, tillegg til svar avgitt i det elektroniske svarskjemaet og D, lange selvstendige høringssvar.

Utvalg og bruk av sitater

Valg av sitat ble gjort for å gi et bilde både av representative hovedsynspunkter og bredden i synspunkter, argumenter, vurderinger og begrunnelser. Samtidig er det lagt vekt på geografisk representasjon og fordeling mellom større og mindre folkevalgte råd. Oppsummeringen har med sitater fra menighetsråd, menighetsråd med fellesrådsfunksjon, fellesråd og bispedømmeråd, i alle bispedømmer. En fjerdedel av rådene har ett eller flere sitater i høringsoppsummeringen. I tillegg til å gjengi svar fra folkevalgte råd, er svar og kommentarer gjengitt fra relevante organisasjoner og institusjoner, samt nasjonale, kirkelige råd og utvalg.

Ingen merknad og motstridende svar

Blant menighetsråd og fellesråd er det mange som har valgt alternativet "ingen merknad" på flere av hovedspørsmålene i høringen. Et sentralt eksempel er hvordan spørsmålet om modellvalg og arbeidsgiverorganisering er besvart: Mange av høringsinstansene har, i tillegg til å velge modell i spørsmål 8, gitt mer nyanserte vurderinger av prostifellesrådsmodeller og arbeidsgiverorganisering i kommentarfeltet og i kommentarer til andre spørsmål. Noen ganger er kommentarer i andre spørsmål en nyansering av modellvalget, mens andre ganger er det klare motsetninger mellom modellvalg i spørsmål 8 og kommentarene til spørsmål 8, 10A og 10B, samt spørsmål 48. Modellvalget i spørsmål 8 gir altså bare en del av svaret. Flere andre spørsmål er lest i sammenheng (nærlest) for å gi et så utfyllende bilde som mulig.

Nærlesing og lesing i sammenheng

Blant menighetsråd og fellesråd er det mange som har valgt alternativet "ingen merknad" på flere av hovedspørsmålene i høringen.

Et sentralt eksempel er hvordan spørsmålet om modellvalg og arbeidsgiverorganisering er besvart: Mange av høringsinstansene har, i tillegg til å velge modell (spørsmål 8), svart mer nyansert på spørsmålet om arbeidsgiverorganisering i kommentarfeltet og i kommentarer til andre spørsmål. Noen ganger er kommentarer i andre spørsmål nyanser i modellvalget, mens andre ganger er det klare motsetninger mellom svar i spørsmål 8 og kommentarer i andre spørsmål. Dette fremkommer i høringsoppsummeringen under spørsmål 8, 10A og 10B – samt spørsmål 48. Modellvalget i spørsmål 8 gir altså bare en del av svaret. Flere andre spørsmål er lest i sammenheng (nærlest) på tilsvarende måte for å gi et så utfyllende bilde som mulig.

Eksempel på nærlesing om arbeidsgiverorganisering

I det følgende presenteres fire eksempler på hvordan ulike svar og kommentarer om modellvalg og arbeidsgiverorganisering har blitt tolket.

Eksempel 1: Menighetsråd

Valgt modell i spørsmål 8: Modell 1.

Kommentar til spørsmål 8:

[navn] menighetsråd ønsker alle ansatt i dagens fellesråd. Subsidiært at alle er ansatt i RDnK, men ansvar delegert til dagens fellesråd, der hvert fellesråd har selvstendig

budsjettansvar og videreføres som juridisk enhet på vegne av soknet/soknene. Blant de foreslåtte prostirådsmodeller anser [navn] menighetsråd modell 1 som den prinsipielt foretrukne. Det er for menighetsråd viktigere å videreføre fellesrådet på kommunalt nivå enn å få en samordnet arbeidsgiverlinje. En mulighet for å oppnå det kan være at arbeidsgiveroppgaver for prestene delegeres til fellesrådet i stedet for et prostiråd, men at RDnK fortsatt er formell arbeidsgiver.

Den samme instansen skriver kommentar i spørsmål 10A:

Målet om en arbeidsgiverlinje kan oppnås ved å ansette alle i dagens fellesråd. Ingen enheter vil bli færre ansatte enn i dag. (Eventuelt kan prestene beholde rDnK som formell arbeidsgiver, men med ansvaret delegert til fellesrådet.) [...]

Den siste setningen i parentes antyder at instansen er åpen for Modell 3. I nærlesing ble høringsinstansen registrert med primærønske alle ansatt i dagens fellesråd, og subsidiært i rDnK med delegering lokalt.

Eksempel 2: Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Valgt modell i spørsmål 8: Modell 2.

Kommentar til spørsmål 8:

Primært ønsker vi å behalde dagens ordning, men dersom vi må velje ein av dei 3 modellane, vurderast modell 2. Ser det som ein sikkerheitsventil med ein overordna arbeidsgjevar (Kirkerådet) som øvste leiande, spesielt dersom konflikter på prostifellesrådsnivå.

Den samme instansen skriver kommentar i spørsmål 10A:

Felles arbeidsgjevarlinje kunne vore løyst enklare ved å tilsette alle i rDnK med delegert mynde til dagens Bispedøme og dagens Fellesråd. Mogleg å gjere lokale tilpasningar av organisering. Kyrkja bør ta eit nasjonalt ansvar for at alle tilsette i kyrkja likebehandlast.

Samtidig uttrykker instansen skepsis til å flytte myndighet vekk fra soknet, i kommentaren til spørsmål 48 står det blant annet:

Ein kan samhandle med nabosokn, men å flytte myndighet og styring frå lokalnivå til eit prostinivå er uheldig og kan skape distanse mellom befolkning og kyrkje.

Svarene viser at instansen primært ønsker å videreføre dagens ordning, men velger modell 2 dersom prostifellesråd blir innført. I kommentaren fra spørsmål 10A, foreslår instansen at alle blir ansatt i RDnK, samtidig som kommentaren i spørsmål 48 er skeptisk til å flytte myndighet vekk fra soknet. I nærlesing ble primærønske om dagens ordning, evt med justeringer registrert.

Eksempel 3: Fellesråd

Valgt modell i spørsmål 8: Modell 3

Kommentar til spørsmål 8:

Denne ligner mest på den modellen som er nå. Lokalkirka henger sammen med rettssubjektet Den norske kirken/bispedømmet.

Den samme instansen skriver kommentar i spørsmål 10A:

Hvis vi styrker og utvikler den strukturen vi har med sokn og bispedømme. Ansetter alle i rDnk, styrker bispedømmets stab som støttefunksjon for soknene, og delegerer arbeidsgiverfunksjon til fellesrådet på kommunenivå, som organ både for soknet og rDnk. Vi beholder nærheten og samarbeidet til kommunen, større eierskap til kirken lokalt, og samtidig knyttes en sterkere forbindelseslinje til kirka regionalt og nasjonalt - og man innfrir målet om en arbeidsgiverlinje.

Videre svare instansen ja på spørsmål 10B om å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, på tross av kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje. I kommentaren kommer det et forbehold på dette svaret:

Hvis modellen skissert i punkt 10A ikke får gjennomslag, ønsker vi sekundært å opprettholde ordningen med to arbeidsgiverlinjer

Dette fellesrådet har valgt modell 3 i svarskjemaet, samtidig som kommentaren i spørsmål 10A uttrykker et ønske om ansettelse alle i rDnk, med delegering til fellesrådet. I spørsmål 10B gir instansen uttrykk for at den ønsker «sin» modell – og dersom ikke denne blir vedtatt, ønsker den å opprettholde dagens ordning. I nærlesing blir dette registrert som et primærønske om arbeidsgiverforankring nasjonalt med delegering lokalt.

Eksempel 4: Menighetsråd

Valgt modell i spørsmål 8: Ingen merknad

Kommentar til spørsmål 8:

Det er vanskelig å si hvilken modell, dersom ordningen blir innført, som vil fungere best. Ut fra intensjonene i reformen kan det synes som om enhetlig ledelse er viktigst, og da vil modell 1 være aktuell. Samtidig vet vi ingenting om lokal ledelse (mellomledere), siden saken ikke er utredet. Mye kan tyde på at modell 3 er den som da kan fungere best.

Den samme instansen skriver kommentar til spørsmål 10A:

Ja, man kan se for seg at en arbeidsgiverlinje ender opp på prostedømmenivå for begge nåværende linjer, der prosten har reell tilsynsmyndighet med arbeidsgiveransvar for alle kirkefaglige ansatte i kirken.

I kommentaren til spørsmål 48 om andre innspill svarer menighetsrådet:

Vi deler Muller-Nilsen utvalgets ønske om å etablere en arbeidsgiverlinje i kirken. Dette kan enklest oppnås ved å beholde et fellesråd for å sikre nærkontakt med kommunens ledelse. Profesjonalisering av arbeidsgiveransvar ivaretas ved å styrke prostens stab.

Dette menighetsrådet ønsket ikke ta stilling til modellvalg, og svarer ingen merknad. Samtidig utdyper kommentaren i spørsmål 8 at både modell 1 og modell 3 kan være aktuell. Kommentaren til spørsmål 10A og spørsmål 48 uttrykker ønske om å beholde dagens fellesråd, men samtidig nevnes prosten som tilsynsmyndighet med arbeidsgiveransvar. I nærlesing ble dette registrert som primærønske om alle ansatt i dagens fellesråd, eventuelt beholde dagens ordning med justering.

Disse fire eksemplene på sitater og tolkninger danner grunnlaget for de utdypende tallene og kommentarene som er sammenstilt under spørsmål 10 i høringsoppsummeringen (side 75).

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Høringsspørsmål 4. 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?

Høringsinstansene peker på mange fordeler og muligheter ved å etablere et felles arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Flere fordeler og muligheter er de samme uavhengig av om prostifellesråd er en ønsket modell. Gjennomgående blir det sett som positivt med en felles arbeidsgiverlinje, som vil kunne gi enhetlig arbeidsgiverstyring, like vilkår, større og mer robuste fagmiljøer, bedre ressursforvaltning, mulighet for flere hele stillinger, samordnet ledelse og tydeliggjøring av myndighet. Økt likebehandling, bedre konflikthåndtering, samlet strategisk planlegging, effektivisering og bedre løsninger for gravferdsforvaltning og bedre tillitsvalgtstruktur er andre muligheter som trekkes fram. Samtidig sier mange instanser tydelig nei til prostifellesråd og etterlyser andre modeller for felles arbeidsgiver.

Menighetsråd

Menighetsrådene vektlegger enhetlig styring og ledelse, styrket arbeidsgiverkompetanse, økonomiske besparelser, større fagmiljøer med mulighet for flere hele stillinger og mer sammenhengende kirke. Flere ønsker utredet også andre modeller for felles ledelse av alle lokalt.

Sauherad og Nes sokn, Agder og Telemark:

Premisset for vårt svar på høringen er at det etableres PFR innenfor radikalt endrede prostier. Dagens prostier er i mange tilfeller for store. Et nytt organ (PFR) må være faglig sterkt. PFR vil komme relativt nærme de tilsatte, dagens små enheter er sårbare og i minste laget. Hvem bestemmer prostistørrelsen/antall mennesker i prostiet? Større enheter gir større mulighet til fulle stillinger, bedre ivaretagelse av de tilsatte, økonomisk gevinst ved å være større enn idag, man kan rendyrke sin kompetanse i større grad i et større forum/innenfor en større enhet

Bergen Domkirkes menighet, Bjørgvin:

Økonomisk sett har dette en fordel. Det vil være en stor besparelse ved å ha én felles administrasjon.

Øvre Årdal Sokn, Bjørgvin:

Fordelen med felles arbeidsgiverorgan for alle dei som arbeidar lokalt, opprettheld ein god lokal forankring av den kyrkjelege verksemda. Det fører til betre kontakt og tettare samarbeid med lokalnivå- først og fremst kommunen og kyrkjelydane, men også andre lokale samarbeidspartnarar og frivillige. Eit prostifellesråd på justert nivå vil kjenne godt til dei lokale behova, og kan setje inn ressursar det det er behov. Dette fører til stor fleksibilitet. Soknerådet ynskjer å presisera at me opplever dette som eit styrt ønskje ovanfrå, og ikkje eit ønske frå lokale sokn.

Glemmen menighet, Borg:

Vi har god erfaring med tett samarbeid med Hvaler og Fredrikstad. Det er allerede også økonomisk samarbeid mellom kommunene. Fordel med en arbeidsgiverlinje i tilfelle konflikter oppstår. Større fellesråd gir stor grad av fleksibilitet til det utadrettede arbeidet i soknene. Fordel med felles kompetanseutvikling = felles forståelse = felles mål /

strategiutvikling og prioritering; administrativt og kirkefaglig. Stordriftsfordeler innen HMS. Gode felles strukturer og god økonomisk utnyttelse Sentralisering = felles kultur – felles oppgaveforståelse

Narbuvoll menighetsråd, Hamar:

Vi vil understreke at fordeler/muligheter gjelder for de ansatte. For de folkevalgte vil forslaget gjøre rollen mer komplisert og omfattende. Vi frykter at engasjement og interesse for å være folkevalgt i kirken vil svekkes. Vi mener at det må utredes en modell der Den norske kirke (rettssubjektet) er arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt samtidig som vi beholder fellesråd i kommunen! Fordelene for de ansatte kan være: Større fagmiljø- En viss mulighet for større stillinger (mange sokn å betjene innebærer en del begrensninger i hvor store stillinger som er hensiktsmessig for menighetene)- Lettere rekruttering til stillinger som krever lang utdanning (vanskelig å rekruttere kantorer med full utdanning til halve stillinger)- Mulighet for bedre kvalifiserte ledere

Haslum menighetsråd, Oslo:

Fordeler: Felles arbeidsgiver. Muligheter: Effektivisering av byråkrati og administrative oppgaver. Mindre andel stillinger som jobber i støttefunksjoner, større andel i utøvende stillinger. Opplevelsen av en mer enhetlig kirke. Felles arbeidsgiver vil gi økt sammenheng og felles identitet. Tilhørighet og kulturbygging. Tydelig struktur og ledelse.

Vågsfjord menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Større arbeidsfellesskap. Like rettigheter for alle ansatte i prostiet. Billigere å drifte administrativt. Større kompetansenivå. Lettere å få bort alle små-stillingene som er i dag

Lånke menighetsråd, Nidaros:

Vi mener at en felles arbeidsgiver kan gi oss følgende muligheter/fordeler: Bedre ressursutnyttelse på personell og økonomi, bedre muligheter for å få større stillingsprosent, større og mer profesjonell arbeidsgiver for fellesrådsansatte og større faglig nettverk

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon vektlegger på samme måte en arbeidsgiverlinje, mulighet for større kompetansemiljøer, bedre samarbeid på tvers av fag og kompetanseområder og redusert sårbarhet ved sykdom, ferie og permisjoner.

Iveland menighetsråd, Agder og Telemark:

ser fordeler med å etablere en felles arbeidsgiverlinje i DNK, ikke minst fordi der i små menigheter er store utfordringer knyttet til ledelse og samhandling mellom linjene. Noen steder fungerer samarbeidet godt, men andre steder oppleves det at samarbeid på tvers av linjene er fraværende og tungt. Dette gjør at kirken fort kan oppleves som useriøs i forhold til arbeidstakere, og bedrer etter vårt syn heller ikke rekrutteringssituasjonen i kirken.

Råde sokn og Råde menighetsråd, Borg:

Et prostifellesråd vil kunne ha bedre tilgang på kompetanse innenfor økonomi, arbeidsgiveroppgaver, bygnings- og vedlikeholdssaker, enn et lite fellesråd vil ha. Det vil også avlaste ressursbruken i ettsognskommuner, slik at menighetsrådet sine ansvarsområder kan prioriteres. Dette forutsatt at man jobber videre med å nyansere

hva som kan legges til prostiråd og gi rom for at noen av fellesrådsområdene kan bli værende i menighetsrådet.

Skjervøy kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Vi kan oppnå redusert sårbarhet for fravær gjennom å ha større enheter med flere ansatte og i større grad mulighet for profesjonalisering i de ulike roller. I små fellesråd er det utfordrende når kirkevergen blir sykmeldt, og det er ikke uten videre slik at man spør nabosoknet om hjelp. Innenfor samme organisasjon (som prostifellesråd) er det lettere å omdisponere ressurser. På papiret tenker man at man kan redusere deltidsstillinger gjennom større enheter. Vi har mange små stillinger, og deler målet om større stillinger og mer heltid. Imidlertid, samarbeid over soknegrenser betyr i Nord-Troms at en stor del av arbeidsdagen går til reisetid, så som fast turnus vil det ikke være effektivt eller hensiktsmessig. Unntaksvis ift ferie og annet fravær vil det naturligvis være noe annet.

Fellesråd

Fellesrådene ser det som positivt med felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i kirken, større, mer robuste fagmiljøer, bedre muligheter for å spesialisere kompetanse, effektivisere og utvikle felles løsninger for gravferd og andre ansvarsområder.

Tvedestrand kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Svært positivt med samme arbeidsgiver. Mer robust arbeidsmiljø, bedre mulighet til å spesialisere kompetanse, samle og fordele oppgaver (bygg, gravplassforvaltning, personal, økonomi, kirkefag). Administrasjon av gravferder kan gjøres felles. Større fagmiljøer. Mindre utgifter til vikarer, da det blir lettere å finne vikarer til korttidsfravær internt. Færre møter totalt enn i dagens fellesrådsmodell. Lettere samarbeid på tvers av tidligere grenser. I noen grad kan det medføre at deltidsstillinger kan omgjøres til 100% stillinger. Dette gjelder i begrenset grad stillinger knyttet til gudstjenester. Vi kjenner dette utfra et lite prosti med flere små fellesråd. Inn i denne virkeligheten vil fordelene og mulighetene ligge i en større enhet der man kan spille på hverandres ressurser.

Tysnes fellesråd, Bjørgvin:

Ein organisasjon som vert større enn det er i dag vil ha moglegheiter til å bli ein meir profesjonell arbeidsgjevar. Dette gjev større fleksibilitet og mindre sårbarhet for endringar, enn det organisasjonar med få tilsette kan erfare. Det kan bli ein organisasjon som er betre rusta til handtere konfliktsituasjonar. Samla sett kan eit felles kyrkjeleg organ vera ein meir attraktiv arbeidsgjevar.

Vestby kirkelige fellesråd, Borg:

Fordelen er primært å få et felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i kirken. Et organ på prostinivå vil videre kunne gi et større fagmiljø, og bedre mulighet til å ha ansatt kompetanse på flere områder. Med stordriftsfordeler må det også forventes bedre ressursutnyttelse, og frigjøring av ressurser til å dekke andre oppgaver enn det som kan løses med dagens struktur.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Det store flertall av **bispedømmeråd, biskoper og proster** gir ikke tilslutning til etableringen av et felles kirkelig organ på justert prostinivå der prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Likevel peker instansene på at mulige fordeler med en slik organisasjonsmodell kan være felles arbeidsgiverlinje, enhetlig arbeidsgiverstyring, like vilkår, samordnet ledelse og tydeliggjøring av myndighet. Det kan gi samlet strategisk planlegging, større og mer kompetente fagmiljøer, effektivisering og kostnadsbesparinger. Konfliktløsning kan ivaretas bedre i noen av modellene enn i andre.

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Møre bispedømmeråd:

Ein openberr føremon er at alle som arbeider innan prostifellesrådet har same arbeidsgivar. Organet vil kunne rasjonalisere, effektivisere og opne opp for enklare og meir føreseielege måtar for samhandling, for medråderett og anna partssamansett arbeid, for konflikthandtering og arbeidsleiing. Ein kan ha større fridom til å gi alternativ tenestestad og til å anke/løyse problemstillingar på eit høgare nivå enn fellesrådet. Ein kan samordne, profesjonalisere og rasjonalisere tenester, (HR, vakansar, lønn, ikt, rekneskap, arkiv, utstyr, maskinpark o.a.) som i dag er lagt til det einskilde fellesråd.

Nidaros bispedømmeråd:

Nidaros bispedømmeråd anser at den grunnleggende fordelene med et nytt organ er muligheten dette gir for samordnet utøvelse av arbeidsgiveransvaret. En slik samordning vil lette organisering og planleggingsarbeid og skape mer harmoniserte ordninger innenfor virksomheten (likebehandling av arbeidstakere). Det eksisterer allerede etablerte samarbeidsformer på prostinivå, og overgangen til et prostifellesråd vil ikke nødvendigvis medføre helt nye relasjoner og samarbeidsformer. Koordinering av arbeidet i ett organ vil styrke mulighetene for samordning og strategisk satsing innenfor kirkefaglig sektor, og kan gi rasjonaliseringsgevinster både organisatorisk og økonomisk.

Prosten i Hardanger og Voss:

Det blir en klar felles arbeidsgiver. Felles avtaler og felles ordninger; permisjonsreglement, HMS-avtaler. Felles motpart i arbeidslivet. Det gir mulighet for å spisse kompetanse for å ivareta kirker, økonomi og personell (HR)

Domprosten i Tønsberg:

Flere og flere oppgaver har blitt tillagt prosten og prostiet de senere årene. Prostiet er pr i dag en nøkkelenhet mellom rDnk og soknene, men med prosten som den eneste personen som har ansvaret og oppgaven på dette nivået. Å etablere et organ på prostinivå vil bli en god videreføring for Fellesrådene og prostiet som egner seg godt til å knytte kirken sammen. Det kan sette oss i stand gjennomføre strategiske planer som samlet kirke urealisert lokal. Min erfaring er at tett samarbeid mellom prost og fellesråd er et gode for alle, men vi trenger å rydde i linjer og strukturer.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner:

Både arbeidsgiverorganisasjonen KA og de to største arbeidstakerorganisasjonene i Den norske kirke, Presteforeningen og Fagforbundet, vektlegger at et prostifellesråd som arbeidsgiver for alle som jobber sammen lokalt vil kunne gi mer enhetlige arbeidsforhold, økt likebehandling, profesjonalisering av ledelse, samt grunnlag for flere hele stillinger. I tillegg trekkes fram større fagmiljøer og mulighet for en bedre tillitsvalgtstruktur.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Etablering av et felles arbeidsgiverorgan vil (i ulik grad for de ulike modellene) gi mer felles arbeidsgiverforhold, styring og ledelse for de som arbeider sammen lokalt. En slik løsning kan gi grunnlag for flere heltids/større stillinger, mer tverrfaglig samhandling og økt samlet ledelseskapasitet. Det vil også være et potensiale for stordriftsfordeler og lavere kostnader på enkelte områder. På noen området kan det gi grunnlag for et større fagmiljø, f.eks. innen kirkebygg- og gravplassforvaltning

Fagforbundet:

- a) Sammenlignet med dagens fellesrådsstruktur vil færre arbeidsgivere og større områder kunne gjøre det enklere å etablere en fungerende tillitsvalgtstruktur for de ansattes organisasjoner. Dette vil kunne styrke medbestemmelse og partssammensatt arbeid.
- b) Gitt en nødvendig forankring av heltidskultur, vil prostifellesrådet en del plasser bli et bedre utgangspunkt for flere hele eller større stillinger for flere yrkesgrupper.
- c) Mange plasser vil prostifellesrådet kunne danne grunnlag for en profesjonalisering av faglig og daglig ledelse samt administrasjon.
- d) Etter gitte forutsetninger kan prostifellesrådet gi mulighet for faglig fellesskap for flere yrkesgrupper. Dersom det blir flere ansatte innen samme fagfelt vil dette kunne gi styrkede muligheter for målrettet kompetanseutvikling hvor en kombinasjon av økt bredde og spesialisering ville komme virksomhet og ansatte til gode. Flere ansatte innen de ulike yrkesgruppene vil og kunne gi bedre mulighet til å løse utfordringer knyttet til ferie og sykefravær mv på en smidig måte.
- e) Den daglige ledelsen av prestetjenesten og oppgavene som i dag ivaretas av fellesrådet vil ligge på samme nivå.
- f) Gitt at det sikres gode rammer for profesjonell ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret samt solide systemer for ivaretagelse av medbestemmelse og partssammensatt

Presteforeningen:

Gitt arbeidsgivermodell 2 vil man få en større likebehandling av ansatte og ansattes rettigheter. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestene oppleve større forskjellsbehandling seg imellom enn i dag. I deler av landet vil man kunne få flere hele stillinger. Gitt arbeidsgivermodell 1 og 2 vil det være enklere å løse konflikter. Gitt arbeidsgivermodell 2 vil det finnes et overordnet arbeidsgivernivå som kan gå inn og instruere ved konflikter. Det vil også være grunnlag for en sterkere kompetanse på arbeidsmiljø og konflikthåndtering generelt. Gitt arbeidsgivermodell 2 vil dagens fellesrådsansatte få utvidet medbestemmelse. Arbeidsgivermodell 2 gir grunnlag for en mer effektiv administrasjon, som kan frigjøre flere ressurser til utadrettet arbeid.

I alle arbeidsgivermodeller er det grunnlag for bedre samordning av ressurser lokalt. Alle arbeidsgivermodeller gir grunnlag for mer spesialiserte administrative stillinger som kan løse fellesoppgaver med høyere kompetanse og bedre kvalitet.

Andre høringsinstanser:

Flere høringsinstanser mener en felles arbeidsgiverfunksjon på prostinivå vil kunne være positivt for menighetene gjennom enklere styring, bedre ressursutnyttelse, mer avklarte roller og ansvar, bedre konflikthåndtering, større fagmiljøer og enklere koordinering mellom grupper av fagansatte på tvers av flere sokn. Noen trekker fram at det vil kunne gi flere hele stillinger og virke positivt for rekruttering.

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM mener at det å samle arbeidsgiveransvaret i et nytt organ på prostinivå vil gagne menighetene:

Vi mener kompetansen på blant annet ledelse og konflikthåndtering vil øke. Oversikten vi antar prostifellesrådet vil sitte med, vil også være med på å styrke eventuelle sårbare arbeids- og fagmiljøer. UKM 2021 mener at avstanden mellom et eventuelt prostinivå kan oppleves som nærmere prestenes arbeidshverdag enn dagens ordning der arbeidsgiveren sitter på bispedømmenivå.

Tydeligere roller for alle ansatte, enklere styring, økt kompetanse på ledelse og konflikthåndtering og bedre muligheter for konflikthåndtering. Ungdommens kirkemøte (UKM) peker også på at det å løfte arbeidsgiveransvaret opp vil kunne være med på å skape en oversikt hvor man kan kartlegge behovene i menighetene og ha samme ansatt i flere menigheter. På denne måten vil stillingsbrøkene økes og problemet med deltid bli mindre. UKM 2021 mener at ansatte i Den norske kirke bør ha mulighet for fulltidsstillinger i størst mulig grad der hvor det er hensiktsmessig. Det er viktig at ansatte får mulighet til faglig fordypning og konsentrere seg om en jobb, og dette gjør stillingen mer forutsigbar og attraktiv. For unge er det fortsatt et poeng å kunne ha deltidsstillinger, da dette også kan være rekrutterende.

UKM 2021 løfter også frem at det vil gjøre det enklere for Ungdomsrådene i bispedømmene å kunne følge opp prostiene og ha kontakt mer lokalt enn det som er mulig i dag. Det skjer flere steder i dag at det er ressursdeling og erfaringsutveksling om f.eks ungdomsarbeid på prostinivå, og mange menigheter må eller kan samarbeide for å kunne gjennomføre lederkurs og annen aktivitet. Å ha et organ på prostinivå kan være med å styrke menighetenes samarbeid og ungdomsarbeidet, og dermed rekruttere til ungdomsdemokratiet.

Døvekirken

Døvekirken har siden 1. desember 2020 hatt et forsøksprosjekt med Enhetlig ledelse på prosti og fellesrådsnivå som er samfallende geografisk hos oss. Dette prosjektet skal fortsette fram til slutten av 2023 med midtveisevaluering i 2022. Dette åpner muligheter for både en mer enhetlig og en mer fleksibel bruk av ressursene. Enhetlig økonomi, felles reglement og strategi og mer fellesskap i det daglige er blant de største fordelene med enhetlig ledelse på prostinivå.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Fordelene er at alle ansatte i framtiden vil forholde seg til samme formelle struktur, til samme ledelse, felles AMU og samme forventninger og tiltak for utvikling av gode arbeidsmiljø. Til dette hører felles og forutsigbar HR-strategi, felles praktisering av gode rutiner som f.eks. medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser, konfliktløsning, avvik og varslinger. Jeg vil samtidig påpeke at mange har erfaring fra at det fungerer slik i dag også, på tross av to formelle arbeidsgiverlinjer. I mange kommuner er det godt samarbeid mellom prost og kirkeverge, eller sokneprest og kirkeverge, og man har felles personaldager, felles HMS-dager, felles ledermøter med daglig ledere og sokneprester. Alle steder er det også felles stabsmøter, hvor man evaluerer tiltak og planlegger arbeidet sammen, uavhengig av hvilken formell arbeidsgiver den enkelte har. En spissformulert beskrivelse av dagens situasjon, hvor presten omtales som «gjestearbeider» i soknet, bidrar etter mitt syn til å fortegne virkelighetsbildet på en måte som devaluerer godt lokalt arbeid fra både prester og daglig ledere. For ansatte i

små fellesråd kan det også være en fordel å bli integrert i større fagmiljøer, med hele stillinger og større muligheter for fagutvikling.

MF Vitenskapelig høyskole:

Spørsmålsstillingen sammenholder tre modeller med vesentlige ulikheter seg imellom, noe som gjør det vanskelig å svare generelt. Eventuelle gevinster vil blant annet være avhengige av hvilke løsninger som velges av arbeidsgiverorganisering og ledelsesmodeller. Kirken trenger av flere grunner et nivå mellom soknet og bispedømmet som kan utøve støttefunksjoner for det lokale soknet når det gjelder administrasjon, økonomi og personalforvaltning. Det er også behov for bedre samordning av arbeidsgiveransvaret i kirken. Modeller knyttet til prostinivået inngår blant flere mulige alternativer her. Samordning av arbeidsgiveransvaret på prostinivå gir mulighet til økt faglig samarbeid, strategiske satsinger og koordinering mellom grupper av fagansatte på tvers av flere sokn. En samling av kompetanse og ressurser i administrative enheter på prostinivå kan også gi bedre ressursutnyttelse og oppgaveløsning enn det som lar seg gjøre innenfor flere av dagens små fellesråd. I en del områder i landet kan prostiet være egnet enhet for å samle flere typer faglige og administrative funksjoner. Det betyr likevel ikke at et felles kirkelig organ på et justert prostinivå vil gi en egnet mal for en organisasjonsmodell som skal gjelde for hele landet.

Diakonhjemmet:

Fordeler og muligheter er at man får én, felles arbeidsgiverlinje og -funksjon for alle ansatte i kirken lokalt, og en samlet styring, prioritering og ansvar for oppgaver på samme arbeidsplass, hvor alle hører like mye med. Det innebærer at det kan bli rom for enhetlig og strategisk ledelse. Videre kan man få større enheter og fagmiljø, tilgang på både mer spesialisert og bredere kompetanse, og mer fornuftig og hensiktsmessig ressursbruk, hvor ikke alle må gjøre alt «hos seg» lokalt. Det kan gi muligheter for redusert bruk av deltidsstillinger og små brøkstillinger, og færre som ikke har kollegaer og fagfellesskap på sine tjenesteområder. Det kan bli mindre sårbare arbeidsmiljø ved sykdom, permisjoner og vakanser. For ansatte vil det gi mer attraktive arbeidssteder og gi mer like og likeverdige utviklingsmuligheter. Det skaper igjen rom for kreativitet og utvikling av aktiviteter og tilbud som svarer på behov og engasjement lokalt. Det gir også nødvendig kapasitet til å kunne delta og samarbeide med ulike aktører og instanser, og være en tydelig sivilsamfunnsaktør og naturlig partner når det handler om å løse utfordringer og gå sammen om oppgaver. Samlet sett vil det kunne bidra til å styrke rekrutteringen til og kompetansen i alle stillinger og tjenester i kirken lokalt. Dersom biskopens tilsynsansvar og -rolle også utvikles i positiv, «proaktiv» retning og utvides til å gjelde alle stillinger, roller og funksjoner lokalt, inkludert både folkevalgte, frivillige og ansatte, kan det bidra til å styrke fellesskapet om oppdrag, mål og ansvar, og bygge felleskultur.

Søndagsskolen Norge:

Å gå bort fra to arbeidsgiverlinjer vil både effektivisere kirken lokalt, bedre forholdene internt i de ulike stabene, samt gjøre det enklere å forholde seg til for instanser utenfra som ønsker samarbeid med Dnk. Eksempelvis oss i Søndagsskolen Norge.

Høringsspørsmål 5. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt?

Flertallet av høringsinstansene er gjennomgående kritiske eller avvisende til å etablere prostifellesråd som arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Bekymring for at et nytt administrativt ledd på prostinivå, mer byråkrati og økte avstander vil gi tap av fellesskap og tilhørighet, både ansatte imellom, mellom lokal menighet og sentralt prostikontor, mellom prostifellesråd og den enkelte kommune - og ikke minst lokalt mellom menighet og kommune. Modellen vil kunne svekke kommunal finansieringsvilje og det er bekymring for at gravferdsforvaltningen blir ønsket overtatt av den enkelte kommune. Andre ser en svekking av enhetlige arbeidsbetingelser og dermed også det nasjonale arbeidsmarked og rekruttering av prester. Samisk kirkeråd er urolig for om prostifellesråd godt nok vil inneha og utvikle kompetanse på samisk kirkeliv.

Menighetsråd

Menighetsrådene frykter for store avstander, tap av lokale kirkekontor og nærhet til den enkelte kommune og lokalmiljø, med negativ påvirkning på kommunal finansieringsvilje. Økt byråkrati og svekket kirkedemokrati med større avstand mellom det enkelte menighetsråd og prostifellesrådet - med fare for interessestrider innen prostifellesrådene. Noen mener videre det vil bli vanskelig å rekruttere gode kandidater til prostifellesråd.

Dypvåg menighetsråd, Agder og Telemark;

En sentralisering av administrativt personell, kan gjøre små staber lokalt enda mindre. Noen kan «miste» sitt lokale kontor. Risiko for svekket relasjon til kommune og sokn. Interne kamper om lokalisering og lokale behov. Store avstander til kontor/kirkegårder, mulig oppløsning av arbeidsfellesskap. Svekket relasjon mellom menighet og stab dersom den geografiske avstanden er stor. Stort geografisk område, med mange kirker/kirkegårder/5 kommuner å forholde seg til i vårt prosti. Avstanden fra prostifellesråd til menighetsråd blir også større enn i dag. Forhandle med 5 kommuner blir mer krevende. Hvis man ikke sørger for at forbindelsen til nivået over og under i organisasjonen er god kan risikoen med å opprette et slikt organ bli at dette kan bli et så tungt organ at man risikerer at hele DNK blir like mange småkirker rundt i landet. Dette kan føre til at kirken blir mer fragmentert enn den er i dag. Det kan også føre til at rekruttering til de ulike stillingene, særlig prestestillinger blir enda mer krevende enn i dag. Kan føre til mindre mobilitet av prestene mellom prostiene.

Fåberg menighetsråd, Hamar:

Ulemper: Mindre lokal forankring, svekka lokalkirke, sentralisering med færre lokale kirkekontor, større avstand mellom menighet og ledelsen. Kommunene vil kunne få ett svekket ansvarsforhold til finansieringen av kirken

Melum menighetsråd, Agder og Telemark:

Hvis alt skal løses på fellesrådsnivå, er det fare for at teologiske standpunkt kan komme under press fra andre hensyn.

Årstad menighet, Bjørgvin:

Det er flere ulemper: selv i en stor by som vår er det vanskelig å rekruttere gode kandidater til ulike stillinger i et fellesråd slik det er pr i dag. Enheten er for liten og det er stor fare for at kvaliteten på arbeidet i form av HR, økonomi etc er for dårlig og at ansettelsesforholdet virker lite rekrutterende. Ikke minst er det stor utskifting i stillingene knyttet til fellesrådet. Dersom alle stillinger skal inn i et lignende system er vi

redd det samme da vil gjelde for prestene. Vi mener også at det med for små og lokale enheter for arbeidsgiveransvar blir vanskeligere å ivareta profesjonalitet. I mange tilfeller vil arbeidsgiver være inhabil og ikke i stand til å utføre arbeidet profesjonelt nok i møte med alle ansatte. Dersom man også tenker at det skal være fagavdelinger på hvert prostifellesrådsnivå er vi redd dette vil øke byråkratiet på bekostning av ressursene i menighetene. Vi mener det heller ikke vil tilføre menighetene noe da det er svært viktig å anerkjenne av fagkompetansen, spesielt de vigslede stillingene, sitter lokalt i hvert enkelt sokn. Vi er også redd det er en risiko at kirken vil miste sin konstituerende rolle i samfunnet dersom presten plasseres under et prostifellesråd. Kirken som symbol i vårt samfunn er nært knyttet til presten sin rolle. Biskopens og prestens rolle er særs viktig for å ivareta symbolfunksjonen kirken har i samfunnet, men også i kirkens indre liv i forvaltning av sakramentene og gudstjenesten som menighetens samlingspunkt og utgangspunkt. I kirkens rolle i samfunnet er presten synlig og tydelig faglig leder lokalt, men også regionalt og nasjonalt. Vi mener det er en risiko for at dette blir utydelig i en organisering der alle ansatte settes under et prostifellesråd. Hvordan kirken organiseres sier også noe om kirkens selvforståelse og prioritering. En annen risiko er økonomi. Fellesråd i dag er samsvarende med kommunen, det er nærhet mellom kirken og den bevilgende part. Vi er bekymret for at større enheter vil øke avstanden og ikke minst at kommuner ikke vil være villig til å bevilge store summer som vil gå til andre kommuners kirker og kirkebygg.

Innstranden menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Sentralisering kan føre til større avstand mellom soknet og de som tar avgjørelsene, som kan få betydning for rekruttering og tilhørighet. Fare for svakere forhold til kommunen, hvis kommuneoverskridende prosti, som kan slå negativt ut med tanke på bevilgningene.

Tanum Menighet, Oslo:

Fare for svekkelse av folkekirken ved at det blir ca. 100 mindre PFR-kirker. Dårlig ressursutnyttelse å ha 100 PFR med fullt arbeidsgiverapparat. Kan bli for små enheter til å være attraktiv arbeidsgiver, også med tanke på tilrettelegging for et helt yrkesliv som ansatt i DNK. Mange steder vil sammenslåing av flere fellesråd til nytt PFR skape større avstand til kommune og lokalpolitikere. PFR-modellen kan føre til svekkelse av lokalmenigheten, ved at mange viktig avgjørelser legges til PFR, et nivå med indirekte valgte representanter og med et stort administrasjonsapparat. PFR modellen kan også føre til svekkelse av bispedømmenivåets og det nasjonale nivåets myndighet og innflytelse. Svekkelse av forbindelsen prest - prost - biskop. I stedet bør denne forbindelsen styrkes for alle kirkefaglige ansatte.

Berg menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Store avstander gir utfordringer for kostnader, arbeidstid, arbeidsfelleskap, distanseledelse blir krevende. Små sogn blir borte i demokratiet og får mindre mulighet til å påvirke. Mulig større avmakt, mindre engasjement, kanskje også utmeldinger fra kirken. Usikkerhet i fht finansiering.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon frykter sentralisering med større avstander, både ansatte imellom, mellom den enkelte ansatte og tjenestested og mellom lokalkirken og kommune. Videre ser høringsinstansene en fare for svekket kommunal finansieringsvilje og et fjernere, men mer dominerende prostikontor i forhold til dagens lokale kirkekontor, samt økt byråkratisering.

Lyngen menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Større avstand fra bevilgende kommuner til forvalter av bevilgningen kan påvirke viljen til å finansiere utgiftene til sin lokale menighet. Kommunen mister muligheten til å drøfte behovet for økonomi og økonomisk bistand med lokalmenigheta. Lange avstander fører til at masse arbeidstid må brukes på reiser der arbeidsoppgaven krever fysisk tilstedeværelse. Sentralisering fører til fremmedgjøring og mindre lokal interesse for menighetens økonomi og tjenester. Mister oversikten over lokale ressurser.

Austrheim sokneråd, Bjørgvin:

Sentralisering vil vera ei utfordring. Det vert fort for stor avstand mellom oppgaver som skal løysast lokalt og korleis dette vert styrt frå eit sentralt kontor. I Nordhordland prosti vil dette kunna bli ei stor ulempe, sjølv om prostigrensene vert justert. Alver kommune har allereie over 80% av kyrkjemedlemmene. Eit prostikontor vil etter alt å døma bli farga av denne dominansen, som igjen vil kunna gå ut over opplevinga av å eiga dei oppgåvene som skal løysast lokalt i randkommunane.

Fellesråd

Mange **fellesråd** frykter økt avstand og tap av fellesskap og tilhørighet mellom den enkelte menighet og prostirådet – og mellom prostirådet og den enkelte kommune. Svekket relasjon mellom lokalkirken og den enkelte kommune, med konsekvenser for styringsdialog og økonomi er en grunnleggende bekymring og for mange bakgrunn for skepsis til prostifellesrådsmodellen. Flere er bekymret for om fellesrådenes gravplassforvaltning kan komme i spill. Mange trekker også fram frykt for redusert demokratisk deltagelse på grunn av større avstander og et styringsnivå som oppleves fjernt fra det lokale menighetslivet.

Stjørdal kirkelige fellesråd, Nidaros:

Vi mener at opprettelsen av prostifellesråd vil kunne medføre følgende risikopunkter: For noen kan avstanden fra menighet til prostifellesråd oppleves som lengre/lang. Dette kan også medføre mindre innflytelse for det enkelte sokn, sammenlignet med dagens fellesrådsmodell. Små ting som betyr mye for oss kan bli vanskeligere å bringe fram, å bli hørt, dersom styringsnivået blir for langt unna. Lokale initiativ er viktig å ivareta. Det kan foreligge en potensiell fare for manglende kommunal investeringsvilje til å finansiere prosjekter i andre kommuner. Få har i dag et forhold til prostiet. Store prostifellesråd vil kunne kreve mer av styremedlemmer og styreleder. Det kan ekskludere mange fra å ta på seg styreverv, og man kan se for seg at det blir et behov for «profesjonelle» styreledere og styremedlemmer, i stedet for «amatører» med engasjement. Vil det bli færre som tør stille til valg? På en annen side kan mer profesjonelle styrer være en fordel, dersom man greier å fylle styrene.

Ålesund kyrkjelege fellesråd, Møre:

I svært mange kommuner er det tett og godt samarbeid mellom lokalkyrkja og kommunen. ÅKF trur den største ulempa og risikoen med forslaget er at avstand mellom leiinga i prostifellesrådet og leiinga i dei enkelte kommunane aukar i dei fleste stader i landet. Dette kan skapa store utfordringar ikkje minst sidan 2/3 av økonomien i kyrkja kjem frå kommunane. Det er ein reell fare for at finansieringsviljen til kommunane for kyrkja vil gå ned, dersom avstanden aukar. I dei deler av landet som er tynt folkesett vil avstandane kunna bli store innan eit prostifellesråd, samtidig som ein likevel har så liten økonomi/få tilsette at ein ikkje oppnår dei gevinstar som utgreiinga legg opp til at ein skal få.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster anfører en rekke ulemper og risikoer ved å gjennomføre forslaget. Økt geografisk avstand vil kunne redusere kontakten med den enkelte kommune og slik svekke tillit og forståelse for hverandres rammevilkår og behov, redusere lokalkirkens samskaping med den enkelte kommune og redusert kommunal finansieringsvilje. Noen mener prostimodellen medfører risiko for kirkens demokrati, rammer frivilligheten og svekker både bispedømmene og menighetene. Den enkelte menighet kan bli mindre selvstendig og lokalkirkens muligheter for utvikling begrenset. Det påpekes fare for at gravferdsforvaltningen blir ønsket overtatt av den enkelte kommune. Den enhetlige arbeidsgiverlinje og de felles arbeidsbetingelser for prester fryktes oppsplittet og et ekstra byråkratisk ledd vil binde mer enn frigjøre ressurser.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Prostirådsmodellen vil kunne medføre en betydelig risiko for forholdet til kommunen og deres vilje til å bidra økonomisk inn i prostifellesrådet. Det er også usikkert hvordan en vil kunne realisere den fordelene mange steder har i tjenesteytingsavtalene med kommunene. Vi mener at dette blir ytterligere forsterket av de geografiske forholdene i vårt bispedømme, i et landskap som mange steder allerede kjemper mot sentralisering, har mindre offentlige ressurser og ser en utarming av lokalsamfunn. Det er ikke til dette forholdets fordel at kirken blir sett som en pådriver i å «effektivisere bort» lokalsamfunn i Nord-Hålogaland.

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Møre bispedømmeråd:

Dei aller fleste fellesråd har i dag ansvar for gravstadforvaltninga på vegne av den enkelte kommune. Oppretting av prostifellesråd vil truleg føre til at kvar kommune i aukande grad vil gå inn for at gravplassdrift er eit kommunalt ansvar. Viktig kyrkjeleg kompetanse med omsyn til gravplassforvaltning vil gå tapt. Tilsette i kyrkjegardsforvaltninga kan få endra sin kyrkjelege identitet og forankring.

Møre biskop:

Samskaping er et begrep som rommer mye og har vist seg å være svært viktig for den enkelte kommunes samarbeid med kirka for å løse ulike samfunnsutfordringer som ensomhet, psykisk helse, fattigdomskonsekvenser og utenforskap for alle aldersgrupper. Kunnskap om bredden av samhandlingsarenaer forutsetter lokalt samarbeid og relasjonsbygging.

Biskopen i Agder og Telemark:

Dersom det ikke lages en linje videre fra prostiene, kan vi risikere at kirken består av nærmere 105 selvstendige enheter. Fare for økt byråkrati dersom mange av funksjonene som i dag ligger på bispedømmenivå skal dubletteres i prostiene. Ulempene er at forholdet til kommunene ikke lenger er en til en, at vi innfører et ekstra administrasjonsnivå med de usikkerhetene det medfører, at vi kan miste de demokratiske linjene fra soknene til kirkemøtet, at ansettelse vil skje i organer som ansetter få og har lite erfaring, at det kan oppstå forskjellig praksis i hvert prosti slik at

kirken henger dårligere sammen – eller at kirken blir som en stor bedrift der alt er delegert ovenfra.

Biskopen i Bjørgvin:

Etter min vurdering er et prostifellesråd ingen god løsning for kirken. Prostiet er ingen naturlig enhet for kirkelig organisering. I de store byene med flere prostier er prostiet en for liten enhet, mens det er for stort i de fleste prostiene i distriktet.

Biskop emeritus Andreas Aarflot:

Det vil svekke både den historiske forankring i bispedømmer som regionalt mellomnivå i Den norske kirke, og menighetene, som selvstendige enheter med ansvar for egen virksomhet. Det forhold at bispedømmerådene også utgjør hovedtyngden i Kirkemøtet, som Den norske kirkes øverste representative styringsorgan, sikrer at det øverste kirkestyre står i løpende kontakt med virksomheten på det regionale og lokale plan. Det vil ikke være noen vinning for ansvars- og styringslinjene i kirken som helhet, hvis det innarbeidede historiske mønster brytes opp og erstattes med nærmere 100 selvstendige prostienheter. Bispedømmerådene vil bli satt på sidelinjen, og menighetene vil få mindre rom for selvstendig utøvelse av sitt ansvar lokalt. Den direkte linje som dagens ordning gir rom for mellom menighetene og bispedømmet, vil svekkes, til skade både for menigheter og bispedømmeråd.

Prosten i Otredal prosti:

Avstanden kan føre til manglende kommunal vilje til å finansiere et overkommunalt prostifellesråd. Dette kan få to utslag: En generell reduksjon av bevilgningen, eller at kommuner tilpasser bevilgningsnivået til den av kommunene i prostiet som i dag har det laveste bevilgningsnivået. Det er også stor risiko for at det vil være vanskelig å få kompensert de reelle verdiene i viktige finansieringselementer, som de kommunale tjenesteytingsavtalene. Risiko for statliggjøring av den kirkelige finansieringen. Både regjeringen og Stortinget pekte på dette som en mulighet under behandlingen av forslaget til ny trossamfunnslov. Departementet åpnet for dette i lovproposisjonen.

Prosten i Nord- Helgeland:

En stor utfordring er geografi. Det kan bli stor avstand mellom den enkelte kommune og prostifellesrådet. Det kan få økonomiske konsekvenser. Arbeidsgiverområdene blir for små til å virke rekrutterende på langtidsutdannende. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil det bli mer utfordrende å sikre nasjonale retningslinjer i forhold til likestilling.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidsgiverorganisasjonen KA og flere av arbeidstakerorganisasjonene mener det er risiko knyttet til alle de tre foreslåtte modeller for prostifellesråd. Særlig knyttes dette til økte avstander og mulig svekket relasjon og samhandling mellom kirke og kommune og frykt for redusert kommunal bevilgningsvilje. Både kirkebygg- og gravplassforvaltning trekkes fram som områder hvor det er avgjørende med godt samarbeid mellom kirke og kommune, men også kirkens viktige rolle som lokal kulturbærer understrekes. Både Fagforbundet og Presteforeningen frykter at en overføring til et lokalt arbeidsgivernivå vil gi en svakere forvaltning og mindre likebehandling i prestatjenesten og at dette igjen vil kunne påvirke rekrutteringen negativt.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Alle prostirådsmodellene representerer risiko både for å svekke relasjonen mellom soknets to organer og relasjonen til og samhandlingen mellom kirke og kommune. Det siste kan igjen medføre svakere kommunal bevilgningsvilje til kirkelige formål. Det vil

også være en risiko for at flere kommuner på sikt vil se seg tjent med selv å overta gravplassforvaltningen. KA har merket seg høringsuttalelsen fra KS som omtaler dette som en «ikke ubetydelig risiko». Risikoen knytter seg både til om en slik ordning vil svekke folks tilhørighet til kirken lokalt, samhandlingen mellom menighetsråd og prostifellesråd og tilknytningen mellom kirke og kommune både mht. oppgaveløsning og finansiering.

Sett fra KAs ståsted bør det vektlegges tungt hvordan en eventuell ny organisering kan minimalisere risiko både for svekket lokal og folkekirkelig tilknytning og kommunal bevilgningsvilje. Dagens prostier vil etter vår vurdering i mange tilfeller ikke vil være en egnet enhet for en framtidig kirkelig organisering. KA legger derfor til grunn at en med prosti mener justert prosti - og ikke dagens prostiinnndeling

Fagforbundet:

Det er Fagforbundets vurdering at de tre modellene i rapporten i ulik grad vil introdusere betydelig risiko knyttet til relasjonen mellom kirke og kommunene. Dette gjelder i særlig grad bevilgninger til investering og drift, med problemer knyttet til avstemming mellom ulike kommuners bevilgninger og ulik kommuneøkonomi innenfor prostigrensene. Videre vil det bli vanskeligere å opprettholde samarbeidet mellom kommune og kirke når det gjelder satsninger utover lovpålagte oppgaver. Dette vil kunne gå utover områder som kirkekultur, sosialt arbeid og ulike tiltak for barn og unge.

Etter Fagforbundets erfaring er kirkebyggforvaltningen et område hvor opplevd eierskap hos lokalpolitikere og kommuneadministrasjon spiller en avgjørende rolle. Opplevd og reell avstand til det ansvarlige kirkelige leddet kan komplisere denne delen av lokalkirkens ansvarsområde.

Gravplassloven fordeler oppgave- og myndighetsansvar mellom kommune og gravplassmyndighet (kirke). Innbyggerens rettigheter er knyttet til bostedskommunen. Prostifellesrådet bryter 1/1-relasjonen mellom kirke og kommune i dagens ordning. For lokalkirkens del vil vi understreke risikoen som ligger i at kommunene kan overta ansvaret for gravplassforvaltningen i sin helhet dersom prostifellesrådsmodellen ikke viser seg tjenlig for kommunen. Gravplasstjenestene er et område som krever forutsigbarhet og en lang tidshorison for utviklingen av tjenestene. Uansett om kommune eller kirke skal ivareta myndighetsutøvelse og drift, må tjenesteområdet ha rammer som sikrer disse forutsetningene. Videre må gravplassvirksomheten organiseres på en måte som gir rom for å utføre tjenestene med nødvendig faglig tilstedeværelse. Flesteparten av Fagforbundets medlemmer innen KA-området arbeider innen drift og administrasjon. Svært mange plasser, og særlig i mindre kommuner, gir kombinasjonen kirketjener/gravplassarbeider muligheten for en større stilling. Samtidig utgjør disse to delene av stillingen en meningsfull, komplementerende helhet.

Den norske kirke har fått en særstilling som en konsekvens av sin tilstedeværelse i nasjonens historie som en luthersk statskirke. Videre forvaltning av denne særstillingen betinger at Den norske kirke utformes etter en ordning som representerer en kontinuitet med historie og tradisjon i den mangfoldige konteksten det norske samfunnet utgjør i dag. Samtidig kommer Den norske kirkes særstilling til syne gjennom lovverk og finansieringsmodell. Lovgiver og lokalsamfunn gir kirken et samfunnsoppdrag som går utover trossamfunnets rolle og funksjoner knyttet til blant annet gudstjenestefeiring, menighetsfellesskap og kirkelige handlinger. I dette utvidede samfunnsoppdraget ligger for eksempel en rolle som kulturbærer, forvalter av identitetsbærende bygg og gravplasser, samt et mandat som en av fellesskapets viktigste ressurser ved nasjonal høytid, krise og katastrofe. I denne bredden som trekkes opp her, ligger det og et mulig

strekk som kan bli vanskelig å holde sammen gjennom ledelse og styring. Interessemotsetningene innad i kirken er såpass betydelige at det kan bli vanskelig å finne frem til en felles forståelse der det er balanse mellom de ulike elementenes betydning. I prostifellesrådet plasseres ansvaret får å finne denne balansen på et nivå som hverken har en tydelig lokal forankring eller en gjenkjennelig plass i den nasjonale kirkens struktur.

Prestetjenestens organisasjoner uttrykker stor grad av tilfredshet med rettssubjektet Den norske kirkes ivaretagelse av medbestemmelse og partssammensatt arbeid på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Videre pekes det på biskopens rolle som både arbeidsgiver og tilsynsansvarlig som et opplevd nødvendig utgangspunkt for prestatjenestens særstilling. Det uttrykkes bekymring for at en overføring til et lokalt arbeidsgivernivå ikke vil gi et egnet utgangspunkt for de gode strukturene som har blitt bygd opp i rettssubjektet. Fagforbundet mener at prestenes bekymring knyttet til overgangen til en lokal arbeidsgiver er berettiget. Det er et svært varierende nivå på profesjonaliteten i fellesrådenes forvaltning av arbeidsgiveransvaret i dag. Det partssammensatte arbeidet lider alt for mange plasser av manglende kunnskap og dårlige holdninger hos ansvarlig råd og daglig ledelse. Sammen med problemene knyttet til rekruttering av tillitsvalgte for de ansattes organisasjoner, utgjør denne situasjonen en krise for lokalkirken som arbeidsplass.

Presteforeningen (PF):

Avstand til kommunene kan medføre dårligere kontakt og manglende engasjement og prioritering fra kommunens side. Avstanden kan føre til manglende kommunal vilje til å finansiere et overkommunalt prostifellesråd. Dette kan få to utslag: En generell reduksjon av bevilgningen, eller at kommuner tilpasser bevilgningsnivået til den av kommunene i prostiet som i dag har det laveste bevilgningsnivået. Det er også stor risiko for at det vil være vanskelig å få kompensert de reelle verdiene i viktige finansieringselementer, som de kommunale tjenesteytingsavtalene. Risiko for statliggjøring av den kirkelige finansieringen. Både regjeringen og Stortinget pekte på dette som en mulighet under behandlingen av forslaget til ny trossamfunnslov.

Fare for ytterligere sviktende rekruttering, særlig til de kirkelige profesjonene prest, diakon, kateket og kantor. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil det ikke være mulig gjennom arbeidsgivers myndighet å ta sakssvarende nasjonale grep for å ivareta det lovpålagte ansvaret arbeidsgiver har til å arbeide for likestilling mellom kjønnene og mot diskriminering av ansatte med LHBT+-identitet. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestene oppleve større ubegrunnede forskjeller knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestenes tillitsvalgte få en svekket medbestemmelse i forhold til i dag. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil biskopen miste reell ledelses- og tilsynsmyndighet.

Ved konflikter vil modell 3 stille prestene i en enda vanskeligere situasjon enn i dag, fordi ens egen arbeidsgiver har overlatt arbeidsgiveransvaret og arbeidsgiverfunksjonene til et annet rettssubjekt. Dette vil bety en betydelig svekkelse av prestenes arbeidsmiljø og rettsikkerhet, og de tillitsvalgtes mulighet til å ivareta de ansattes rettigheter. Ved modell 1 vil det ikke være mulig å løfte konflikter til et høyere nivå. Dette svekker de ansattes rettsikkerhet.

Ekklesiologisk vil arbeidsgivermodell 1 innebære en tydelig svekkelse av de synodale og episkopale trekk ved Den norske kirke. Modellen vil innebære en skarpere todeling av kirken mellom fellesråd og menighetsråd på den ene siden og bispedømmet og det nasjonale nivået på den andre. Bispedømmenivået og det nasjonale nivået vil ha

mindre mulighet til å påvirke lokalkirken. Vi frykter at arbeidsgivermodell 1 vil medføre at Den norske kirke vil framstå som 100 småkirker med ulik kirkelig og teologisk profil. Det nasjonale kirkelige fellesskapet vil svekkes.

Fagforbundet TeoLOgene:

Vi mener at prostifellesrådsmodellen slik det fremstår i dag i utgangspunktet har flere svakheter enn sterke sider, med unntak av intensjonen om én arbeidsgiverlinje. En eventuell overgang til et prostifellesråd vil svekke relasjonen til kommunene, og særlig i de områdene hvor det i dag er både sokn og fellesråd i ett. Fagforbundet TeoLOgene anser kontakten mellom kommune og lokalkirke som helt grunnleggende for å støtte opp under Den norske kirkes oppdrag som en folkekirke og aktør i et hvert lokalsamfunn i Norge. Endelig ser vi tydelig at en prostifellesrådsmodell svekker prestenes muligheter for medbestemmelse og prestens rolle som åndelig leder.

KUFO Tunsberg:

Om avstanden mellom arbeidsgiver og de lokale stabene blir for stor, kan det føre til ineffektiv eller manglende kommunikasjon. Om arbeidsgiver mister innsyn i de forskjellige faggruppernes daglige arbeid, kan det også føre til manglende forståelse for de daglige utfordringene den enkelte står opp i. Dette kan hindre både oppfølging av den enkelte, men også strategisk og helhetlig ledelse av fellesrådet.

Akademia:

Ingen av utdannings- og forskningsinstitusjonene støtter opprettelse av prostifellesråd. Motstanden begrunnes med frykt for å svekke lokalmenighetene gjennom økte administrative utgifter, reduserte bevilgninger fra kommunene, forverret rekrutteringskrise blant prester og svekket kirkelig demokrati.

Det teologiske fakultet (TF):

støtter ikke forslaget om etablering av et prostifellesråd og finner at dette som et interkommunalt kirkelig arbeidsgiverorgan vil svekke folkekirken lokalt, regionalt og nasjonalt (se svar på spørsmål 5). Prostifellesrådets mulige fordeler og muligheter, hovedsakelig knyttet til et felles arbeidsgiveransvar, vil overskygges av modellens utfordringer. Fakultetet støtter målsetningen om å gjøre kirken mer «enkel og funksjonell», men kan ikke se at dette innfris i den foreliggende utredningen. TF mener utfordringene ved prostifellesrådsmodellen kan unngås, og forslagets fordeler og muligheter kan bli realisert på en enklere og mer ressurs sparende måte, innenfor en annen organisering. Etter TFs vurdering vil prostifellesrådet som arbeidsgiverorgan kunne medføre følgende ulemper: Økte utgifter, mindre bevilgninger fra kommunene, forverre rekrutteringskrisen blant prester. Og svekke det kirkelige demokratiet.

MF Vitenskapelig høyskole:

I en luthersk kirkeforståelse står lokalmenigheten sentralt. Fordi kirken blir til når ordet forkynnes og sakramentene forvaltes - og når mennesker samlet om dette - er kirken etter sitt vesen lokal. I vår kirkeordning kommer dette til uttrykk ved at det er soknet som er grunnenheten i organiseringen av kirken. Sentralkirkelige og regionalkirkelige organer må derfor stå til tjeneste for menigheten lokalt.

Det er primært i soknet og ikke på et forstørret mellomnivå at det kollegiale samarbeidet og kirkens strategiske funksjoner må utvikles. Vi mener at en organisasjonsmodell som skaper uklare premisser for det lokale soknet, ikke gir gode vilkår for utviklingen av en vital, lokal kirke i tiden som kommer. Prostiorganiseringen er generelt sett utfordrende ved at makt, ansvar og ressurser samles på et administrativt mellomnivå på bekostning

av andre nivå i kirkeorganisasjonen. I tillegg til ledelsesmandatet under menighetsrådenes ansvarsområde trenger kirken også strukturer som går ut over det lokale, som fører tilsyn med lokalkirken, og ser til at kirken lokalt ikke blir seg selv nok. Kirken finner sin form i dynamikken mellom det felleskirkelige og det lokale, mellom biskopen og lokalmenigheten. En organisasjonsmodell som løsriver det strategiske ansvaret og handlekraften fra disse to nivåene og etablerer prostinivået som et nytt «nav», vil trekke kraft og vitalitet ut både av lokalmenigheten og biskop/bispedømmeråd som strategiske organ.

Dersom arbeidsgiveransvaret legges til prostienhetene, blir enhetene for ivaretagelse av dette langt mindre robuste enn tilfelle er om det legges til bispedømmenivå. Det gir mindre ressurssterke enheter for ivaretagelse av kompetanseutvikling, konfliktløsning, likestillingsspørsmål, etc. Vi vurderer dette som særlig uheldig i en tid der kirken har åpenbare utfordringer med å rekruttere nye og unge medarbeidere til sine stillinger

NLA Høgskolen

NLA stør ikkje opprettinga av eit prostifellesråd som arbeidsgjevarorgan for alle dei som arbeider lokalt i Den norske kyrkja. For det første framstår det å gjera eit mellomnivå med mykje svakare historisk og lokal forankring enn soknet til «nav» i kyrkjeorganisasjonen som eit stykke strategisk og ekklesiologisk risikosport. Den norske kyrkjas store «pre» er hennar lokale forankring og opplevde tilhørsløse i store delar av folket – til eit gudstenestefeirande og livsritemarkerande, lokalt fellesskap. Det er vanskeleg å sjå korleis etableringa av eit felles arbeidsgjevarorgan på justert prostinivå bidrar til å utvikla og styrka dette bandet til folket og kyrkja si primærverksemd. Tvert imot. Den framlagte modellen drar heller i retning av å gjera soknet til filial for eit prostinivå som administrerer konsulentbasert tenesteproduksjon. Modellen undervurderer også heilt det økonomiske handlingsrommet som kan skapast lokalt gjennom eigeninnsamla midlar som ofring og givarteneste.

Det synest også som om høyringa undervurderer at argumenta for éi arbeidsgjevarlinje (i Kyrkjemøtet) i stor grad har handla om å «samla troppene» i påvente av at det skal koma ei mirakelløysing. På Kyrkjemøtet i 2016 vart det også understreka at modell C med eit fortsett delt arbeidsgjevaransvar mellom biskop/bispedømmeråd og fellesråd samordna gjennom lokal leiing «framstår som det mest samlende alternativet» (KM 08/16, Komiteens merknader). Vi meiner på bakgrunn av dette at det ikkje er grunnlag for å føre historia som så sterkt argument for éi arbeidsgjevarlinje og plassering av denne på prostinivå som det denne høyringa samla sett gjer.

For det tredje er det grunnleggjande problematisk at denne høyringa bed høyringsinstansane ta stilling til fleire modellar for arbeidsgjevarorganisering, men der det i røynda berre er ein modell som er utgreia breitt og med omsyn til det nye lovgrunnlaget for Den norske kyrkja.

Eit tilleggsmoment: Å innføre eit nytt forvaltnings/administrasjonsorgan på (justert) prostinivå kan lett få den ulempa/risikoen at det fører til samla sett auka ressursbruk til administrasjon og byråkrati i kyrkja, noko som vil kunne få kostnader for det samla kyrkjelege aktivitetsnivået på grasrota i kyrkjelydane.

VID vitenskapelig høyskole

VID ønsker ikke prostifellesrådsmodellen. Vi synes ikke det er gitt tilstrekkelig gode argumenter for å etablere et nytt administrativt nivå på prostinivå. Det er en erkjent utfordring at det er for mange små enheter i Den norske kirke med 1064 sokn og 356 fellesråd. Det er helt klart et behov for større enheter som gir mer profesjoniserte

arbeidsgiverforhold, med mer spesialisert kompetanse som kan redusere dobbeltarbeid og redusere antall deltidsstillinger, selv om det siste (deltidsstillinger) i mange tilfeller både er praktisk, dynamisk og uttrykk for effektiv ressursutnyttelse. Det følger imidlertid ikke av disse identifiserte behovene at det bør opprettes et felles organ på justert prostinivå. Derimot bør soknesammenslåing vurderes og stimuleres, og tilsvarende for samarbeid mellom fellesråd, for eksempel avtaler om felles administrativ ledelse, samarbeid om og deling av stillinger.

Det er grunn til å tro at et prostifellesråd vil skape mer byråkrati, svekke lokalmenighetenes innflytelse og engasjement, og gjøre arbeidsoppgavene til menighetsråd og bispedømmeråd utydelige. Etter VIDs vurdering er det betydelig risiko knyttet til å etablere prostifellesråd som styrings- og administrasjonsnivå, både med hensyn til finansiering fra kommunene, administrativ ekspansjon og avstand til lokalmenighetene. Etter vårt syn vil ordningen verken styrke soknet eller sammenhengen i kirken. Prostifellesrådene står i fare for å utvikle 150 småkirker med betydelig grad av selvstyre, med egen profil, og med for svak tilknytning til et lokalt og et nasjonalt nivå. Dette vil kunne bidra til en oppsplitting av kirkeorganisasjonen.

Ressursmessig er det også svært uheldig ettersom bispedømmene og sentralkirkelige organer har blitt bygget opp som kompetansesentra de siste tiårene. Det vil være ressursmessig uheldig å ikke benytte seg av denne kompetanseoppbyggingen, med de muligheter for støtte som finnes.

Prostifellesrådene medfører ikke bare et nytt forvaltningsorgan i kirken, men en vesentlig maktkonsentrasjon. De folkevalgte i prostifellesrådet vil i svært mange tilfeller representere en rekke menigheter fra et forholdsvis stort geografisk område. Avstanden til slike lokalmiljøer og kirkelige fellesskap på lokalplan vil bli lang, selv om det er mulig å tenke seg en dynamisk utforming hvor det differensieres for geografiske forskjeller. Siden folkevalgte i prostifellesrådet vil måtte ivareta en rekke sentrale oppgaver, men skjøtte dette som et fritidsverv, vil mye innflytelse ligge hos administrativt ansatte, og fremfor alt den som fungerer som daglig leder i prostifellesrådet. Selv om en slik maktkonsentrasjon vil muliggjøre strategiske grep og større satsninger, vil den demokratiske legitimiteten formelt være til stede, men i langt mindre grad rent faktisk og praktisk.

Andre høringsinstanser:

Gjennomgående er høringsinstansene kritiske til innføring av prostifellesråd som felles arbeidsgivernivå for alle ansatte lokalt. Forhold som ligger til grunn for skepsisen er store geografiske avstander, økt avstand mellom lokalt ansatte og nærmeste ledelsesnivå, økte administrative kostnader, svekket relasjon og finansieringsvilje mellom kommune og lokalkirke, nedprioritering av likestillingsarbeid, svekket rekruttering, samt manglende kompetanse på samisk kirkeliv.

Den norske kirkes ungdomsutvalg:

Arbeidsgiver vil, for de som i dag er fellesrådsansatte, flyttes opp og kan gi en opplevelse av at arbeidsgiver er lengre unna. Likevel har prestene i dag arbeidsgiver, gjennom prosten, på prostinivå delegert fra bispedømmet. Ulempen og risikoen for øvrige kirkelige ansatte vil arbeidsgiveransvaret løftes opp fra menighetene, og avstanden til ledelsen for disse arbeidstakerne økes. Dette aspektet er det viktig å være bevisst på i den eventuelle omorganiseringsprosessen. Unges stemme må fortsatt få stor innflytelse over menighetens arbeid og satsning, og det er viktig at ung representasjon ivaretas i prostinivået.

Døvekirken:

I vår modell med prosten som daglig leder på prostnivå og sokneprestene som daglige ledere lokalt, vil det være en fare for at andre yrkesgrupper ikke blir tilstrekkelig myndiggjort. Prosten og prestene sine dobbeltroller som både daglige ledere for rådenes virksomhet og medlem av de samme rådene, er et punkt som ikke har fått tilstrekkelig avklaring hos oss.

Samisk kirkeråd

Samisk kirkeråd er redd for at prostifellesrådene vil måtte bruke lang tid på å bygge opp kompetanse om samisk kirkeliv. Videre knytter det seg en usikkerhet om hvilken vilje prostifellesrådene vil vise for å ivareta samisk kirkeliv, som ved ansettelse og kompetanseheving.

Bønnelista:

Vi vil få store enheter som krever enda mer administrasjon enn i dagens kirke. Den enkelte menighet og menighetsråd vil få liten påvirkning på egen virksomhet da de bare vil ha en representant i prostifellesrådet. Dette vil svekke de frivilliges initiativ og interesse for å gjøre en innsats i egen menighet og i kirken generelt. Vi vil få stor avstand mellom den enkelte kommune og de fleste prostifellesråd. Det vil trolig føre til mindre tilskudd over tid.

Åpen Folkekirke:

Selve grepet med å innføre prostifellesråd vil mange steder skape avstand mellom kirkens forvaltningsnivå og de enkelte kommunene. Vi ser at en slik ordning muligens kan svekke kirkens plass i lokalsamfunnet og engasjementet i det kirkelige lokaldemokratiet. Det kan dessuten sette kirkens finansiering fra kommunen under press. Disse utfordringene bør kunne avhjelpes ved en prosessutforming som sikrer lokalt initiativ og eierskap til nye løsninger.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Det kan oppleves som en uvelkommen sentralisering, og det er vanskelig å forutsi om det vil øke trivsel og jobbtilfredshet, eller øke frustrasjon og opplevelse av meningsløshet. Jeg ser særlig to mulige risikoer med å etablere prostifellesråd. Den ene handler om økonomi, og henger sammen med i hvor stor grad prostifellesrådene skal være selvstendige virksomheter eller regionale enheter i en helhetlig nasjonal kirke. Hvis prostifellesrådene skal være selvstendige virksomheter, som skal oppfylle alle krav til velfungerende arbeidsgivere, vil det bli en kostbar reform. Mange prostier i Norge omfatter store geografiske områder, og det kan bety at man vil måtte beholde et kirkekontor i tillegg til å bygge opp et stort prostikontor, med god ledelse, HR-kompetanse og teknisk kompetanse på kirker og gravplasser. Det innebærer en risiko for kirken må bruke mer penger på administrasjon enn den gjør i dag, og få mindre penger til å drive kirke for.

Den andre risikoen jeg ser, er arbeidsmiljømessig. Hvis reformen oppleves meningsfull av ansatte, og prosessene framover blir mer samlende og mindre polariserende, kan det være positivt for arbeidsmiljøet og gi større trivsel. Hvis reformen oppleves negativ, sentraliserende og reduserer fellesskapet man hadde som stab i den lokale menigheten, kan det skade arbeidsmiljøet og føre til at kirken mister verdifulle medarbeidere. En av målsetningene med reformen, er å få slått sammen deltidsstillinger i fellesrådene til hele stillinger i prostiet. Det kan bety at ansatte skal gjøre tjeneste i flere sokn, med til dels store avstander. Skal ansatte f.eks. drive

trosopplæring eller diakoni i sokn som ligger langt fra hverandre, må det legges opp til svært ryddige og forutsigbare avtaler, for å unngå at ansatte blir stående i uheldig krysspress mellom menigheter som vil ha mest mulig av tjenesten. Mange har i dag erfaringer med å gjøre tjeneste i flere sokn, og det kan føre til at man opplever kryssende forventninger eller oppleve seg som en tjenesteleverandør mer enn en menighetsarbeider.

Norsk kvinnelig teologforening (NKTF):

Med tanke på likestilling og mulighet for gode varslingsrutiner, er vi usikre på om et arbeidsgiverorgan på prostnivå vil kunne inneha nok kompetanse på likestilling over hele landet. Vi mener at det er en risiko for at arbeidet med likestilling vil kunne nedprioriteres dersom det ikke er et nasjonalt organ som sikrer at dette arbeidet prioriteres over hele landet. Vi mener også at det er en risiko for at det vil være krevende å ha gode varslingsrutiner dersom det ikke er noe arbeidsgiverorgan over prostnivået. Det kan være vanskelig å varsle om trakassering eller dårlige arbeidsforhold dersom det er prost eller daglig leder på prostnivå som er den det skal varsles om. Vi mener at distanse er viktig for habilitet og at dette kan være krevende å sikre ved en prostimodell. Vi synes dermed det er et savn ved utredningen at det bare er modellen med prostifellesråd som er utredet.

Norges Kirkesangforbund:

Det er vanskelig å rekruttere gode kandidater til ulike stillinger i et fellesråd slik det er pr i dag. Enhetene er for små og det er stor fare for at kvaliteten på arbeidet i form av HR, økonomi etc er for dårlig og at ansettelsesforholdet i seg virker lite rekrutterende. Vi mener også at det med for små og lokale enheter for arbeidsgiveransvar blir vanskeligere å ivareta profesjonalitet. I mange tilfeller vil arbeidsgiver være inhabil og ikke i stand til å utføre arbeidet profesjonelt nok i møte med de ansatte. Dersom man også tenker at det skal være fagavdelinger på hvert prostifellesrådsnivå er vi redd dette vil øke byråkratiet på bekostning av ressursene i menighetene. Vi mener det heller ikke vil tilføre menighetene noe da det er svært viktig å anerkjenne av fagkompetansen, spesielt de vigslede stillingene, sitter lokalt i hvert enkelt sokn. Hvordan kirken organiseres sier også noe om kirkens selvforståelse og prioritering. En annen risiko er økonomi. Fellesråd i dag er samsvarende med kommunen, det er nærhet mellom kirken og den bevilgende part. Vi er bekymret for at større enheter vil øke avstanden og ikke minst at kommuner ikke vil være villig til å bevilge store summer som vil gå til andre kommuners kirker, kirkebygg og aktivitet.

Diakonhjemmet:

Risikoen er avstand og tap av eierskap og relasjoner lokalt. Forutsetningen er derfor at det blir muligheter for variasjon for å ivareta lokale forhold og forskjeller i størrelse og geografi. Videre er det en forutsetning at man ivaretar og helst styrker nærhet til og forankring i lokalsamfunn og kommunale organer, og slik sikrer tilknytningen til de som har økonomisk ansvar, men, like viktig, også ansvar for innbyggernes velferd og for lokalsamfunnets og sivilsamfunnets vitalitet og ressurser. Herunder også kirker og trossamfunn og deres betydning for inkludering, integrering, lavterskel møteplasser og arenaer for deltagelse, frivillighet og tilhørighet, og for tro, håp, mening og mestring.

Høringsspørsmål 6. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Mange høringsinstanser advarer mot for store prostifellesråd med mange kommuner over stor geografisk utstrekning. Lokale og regionale forhold må vektlegges og lokal tilstedeværelse i den enkelte kommune sikres. God dialog og samhandling med den enkelte kommune kan ivaretas gjennom ryddige avtaler, god rapporteringspraksis og kommunal representasjon i prostifellesrådet. Andre mener den enkelte menighet må styrkes eller helt andre modeller utredes.

Menighetsråd

Menighetsråd er opptatt av forholdet til egen kommune, videreføring av en-til-en-dialog både når det gjelder økonomi og samhandling gjennom tjenesteyting og av at kirka må ha lokal representasjon i hver kommune. Mange tar opp behov for å vurdere prostigrenser og hvordan både kirkelig og kommunal representasjon kan organiseres i mulige prostifellesråd.

Giske sokneråd, Møre:

Vi meiner det er økonomien og økonomistyringa i samspel med kommunen som er det største problemet med grenseoverskridande prostifellesråd. I vår kommune har vi tenesteytingsavtale både vedrørende kontorhald, rekneskap, personal og gravplassdrift. Ein slik avtale kan ikkje automatisk overførast til eit prostifellesråd. Det er ein til ein avtale. Slike problem er viktige å avklare. Vi ser fleire fordelar enn ulemper ved å fortsette som no.

Kjerringøy menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Menighetene kan etablere egne kirkekontorer i hver kommune/store sokn, med egen administrasjon til kirkegårdsdriften og med råderett over en fastsatt mengde personressurser. Da kan de også beholde nær kontakt med egen kommune. Men da forsvinner en eventuell økonomisk fordel ved sammenslåing og sentralisering.

Torshov og Lilleborg sokn, Oslo:

Økt myndighet til menighetsrådene.

Rossabø sokn, Stavanger:

Det er helt nødvendig å vurdere prostigrensene og sammensetningen av sokn i prostiene for å få mer ensartede prosti. Det må vurderes hvordan man skal sikre gode kontaktflater opp mot folkevalgte og administrasjon i prostienes kommuner for å sikre økonomiske tilskudd til investeringer, drift og gravferdsadministrasjon.

Stathelle menighet, Agder og Telemark:

Hvis prostifellesråd blir opprettet, er det viktig med øremerking av bevilgning til lønnsmidler, drift og investeringer som gjelder den aktuelle kommune, en til en-prinsipp, evt etter en fordelingsnøkkel. Dette for å motivere kommunene til å finansiere sine kirker. Viktig å ha en kommunal representant fra hver av de kommunene prostifellesrådet omfatter, for å sikre kommunalt engasjement og medvirkning. De ansatte må ha hovedarbeidssteder, slik at kommunene ser at lønnen går til arbeid i deres lokale kirker. Spørsmålet er om størrelsen på prostifellesrådet blir uholdbar.

Overhalla menighet, Nidaros:

En felles representant for flere menighetsråd innen samme kommune for de store kommunene, som i dag har et MR for hver kirke. Mindre kommuner har ofte slått

sammen til et kommunalt menighetsråd. Kommunale representanter kan erstattes med tre representanter valgt fra regionråd.

Lade menighet, Nidaros:

Vi har vanskelig å se for oss hvordan et kommuneoverskridende PFR kan fungere bra. Vanskelig å finne tiltak som kompenserer for ulempene.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Mange **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** er opptatt av at den lokale kirke må ha fysisk tilstedeværelse i egen kommune, at medarbeidere har klar tilhørighet til definerte menigheter og at det er stor grad av tilpasning til geografi og ulike lokale forhold.

Lesja kyrkjelege råd, Hamar:

For å redusere dei uheldige konsekvensane, er det nødvendig at kyrkja framleis har ein stab i kvar kommune. Innbyggjarane må veta kven som er deira prest, kyrkjetenar, organist mm. Det må ikkje bli slik at dei tilsette blir samla på prostesetet, og at det er "tilfeldig" kven som blir sendt ut på oppdrag i dei ulike kyrkjene/sokna. Det må vera rom for lokal tilrettelegging, og ikkje slik at alle oppgåver og kyrkjelege handlingar må vera einsarta i prostifellesrådet.

Flakstad kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Flexibilitet for lokal tilpasning er et «must». Før man iverksetter kommuneoverskridende prostifellesråd må alt fra retningslinjer om innsyn, samarbeidsmodell og bindeledd med kommune, tjenesteytingsavtale mm være på plass. I dette ligger også behov for «garanti» for økonomien lokalt; vi oppfatter allerede nå at kommunene føler mindre forpliktelse etter at loven om tros- og livssynssamfunn erstattet kirkeloven.

Fellesråd

Fellesrådene er opptatt av ryddighet og åpenhet i dialog og samhandling med kommunene, klare avtaler, gode rutiner og rapportering til kommunene om bevilgede midler. Ønsker bred representasjon i prostifellesrådene, inklusive kommunal representasjon og mandat som tydelig skiller mellom menighetens og prostifellesrådets ansvar og oppgaver.

Porsgrunn kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Alle kommuner bør være representert i rådet med tale- og forlagsrett. Stemmerett i økonomisaker og i saker vedrørende gravplassforvaltningen. Regnskapet må vise hvordan den enkelte kommunes tilskudd er brukt. Regelmessige kontaktmøter med kommunene, blant annet for å sikre tilstrekkelige bevilgninger til kirken. Biskopen/Bispedømmerådet må være med i innstillingsrådet for ansettelser i vigslede/kirkefaglige stillinger. Kirkeverge og prost bør ansettes i bispedømmerådet, dette for å sikre sammenheng i kirkestrukturen, likestilling av prost og kirkeverge, og å støtte modell 3 for daglig ledelse. Biskopens tilsyn må omfatte alle ansatte og rådene.

Engerdal fellesråd, Hamar:

For å sikre og tydeliggjøre at kommunenes bevilgninger brukes lokalt bør det føres avdelingsregnskap for hver kirkekommune. Det må etableres god lokal ledelse i hver kirkekommune (nåværende fellesrådsområde) ved lokal kirkeverge som er underlagt daglig leder i prostiet. Denne kirkevergen kan beholde tittelen kan gi en opplevelse av forutsigbarhet for alle rundt; kommune, menighetsråd, ansatte m.fl. Den lokale kirkevergen må ha ansvar blant annet for koordinering lokalt, samarbeid med kommunen og administrativ hjelp til menighetene. Alle kirkevergene i prostiet utgjør

ledergruppa, sammen med prost og daglig leder. Hver kirkevergene kan i tillegg ha spesialistfunksjon i prostiet f.eks innen bygg/eiendom, HMS/personal eller IT/arkiv, avhengig av de ressurser prostiet har tilgjengelig.

Tysvær kyrkjelege fellesråd, Stavanger:

Gode budsjett og rekneskapsrutiner som viser kor kommunane si økonomiske støtte vert brukt. Kommunal representasjon i prostifellesråd. Avverga uheldige konsekvenser av å samla sokneråd med ulik størrelse, geografi og demografi. Godt arbeid med visjoner og målsetning. Detaljerte planar som administrasjon og evt. arbeidsutval kan styra etter mellom møter.

Nes kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Dersom et prostifellesråd skal etableres må det ha et tydelig lokalt mandat, samt en annen formålsparagraf enn menighetsrådets. Det viktigste blir at man samtidig styrker det lokale utadrettede arbeidet i hver kommune.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Fra **bispedømmeråd, biskoper og proster** mener fellesrådsområdene ikke må omfatte for mange kommuner. Det må etableres gode møteplasser, skapes gode relasjoner og sikres god dialog mellom prostifellesråd og kommune, med gjennomsiktighet i forvaltningen. Lokale og regionale forhold må vektlegges og biskopen må få de nødvendige redskaper til å utøve tilsyn og ledelse.

Tunsberg bispedømmeråd:

Sikre at størrelsen på prostifellesrådsområdene ikke omfatter for mange kommuner. Etablere gode møteplasser og relasjoner mellom prostifellesrådet og de aktuelle kommunene. Sikre store nok prostifellesråd slik at en kan oppfylle kravene til en moderne arbeidsgiver. Prostifellesrådet kan delegerer oppgaver til soknene slik at avstanden mellom sokn og prostifellesråd oppleves mindre. Ansvaret for tilsetninger o.l. kan legges til soknene. En må ta hensyn til nylig sammenslåtte kommuner.

Nidaros bispedømmeråd:

Nidaros bispedømmeråd mener at transparens blir særst viktig for å trygge både finansieringskildene (kommunene) og menighetsrådenes interesser. Strategi, organiseringsprosesser og økonomiforvaltning må være åpent og tilgjengelig for partene, og det må sikres reell medvirkning og påvirkning.

Møre biskop:

Budsjettering og dialog med den enkelte kommune må videreføres og styrkes. Den enkelte kommunes finansieringsbistand til investeringer og drift av kirker og kirkegårder må øremerkes. Det må etableres formelle strukturer og direkte kommunikasjon mellom hver enkelt kommune og prostifellesrådet i budsjettprosesser og annet samarbeid. Et viktig tiltak er å legge til rette for at hver kommune har sin representant inn i prostifellesrådet.

Sør- Hålogaland biskop:

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

Prosten i Fosen:

Man må styrke andre sentrale organer, tilsynet mm, for å motvirke at kirkesamfunnet faller fra hverandre. Soknet vil antagelig svekkes ved sentralisering av

fellesrådsfunksjoner til et justert prostinivå. Og kan bli ytterligere svekket av en styrking av kirkesamfunnets sentrale organer.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Både arbeidsgiverorganisasjon og de to største arbeidstakerorganisasjonene i Den norske kirke vektlegger kommunal representasjon i prostifellesrådet, god dialog, gode rapporteringsrutiner og transparens i samhandling mellom kommune og kirke. I tillegg understrekes fleksibilitet og hensyn til lokale forhold, samt ulike former for interkommunalt samarbeid.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Med flere sokn som skal være representert i fellesrådet, kreves det mer innsats for å sikre bred forankring og samhandling mellom menighetsråd og fellesråd. Det er avgjørende at også kommunene ser at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å forsterke kirkens rolle i lokalsamfunnet. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er et synlig uttrykk for tilknytningen mellom kirke og kommune, og denne ordningen bør videreføres. Ny organisering må også underbygge grunnlaget for den statlige finansieringen av Den norske kirke.

KA har over lang tid vært en pådriver for utvikling av noe større lokalkirkelige forvaltningsenheter. Kommunereformen har medført reduksjon av om lag 70 kirkelige forvaltningsenheter slik at det per i dag er 349 kirkelig fellesråd. Dagens prostiinnndeling vurderes fra KAs side ikke som egnet erstatning for disse. Både den nye kommunestrukturen og kommunenes erfaringer med ulike former for interkommunalt samarbeid vil kunne representere viktige ressurser i arbeidet med å finne naturlige og gode justerte prostienheter.

Fagforbundet:

Det må gis en fleksibilitet til å tilpasse ordningen til lokale forhold. Her må kommunen gis mulighet til medbestemmelse i utformingen av strukturer for samhandling med kirken, ikke minst i gravplassspørsmål. Eksempler på slike grep ved siden av kommunal representasjon i prostirådet er faste, temabaserte samarbeidsgrupper, kommunal representasjon i administrasjonsutvalg samt krav om informasjons- og rapporteringsrutiner. Krav om todelt budsjett og regnskap for kirkelig virksomhet og gravplass. Dette vil kunne bidra til en tydeliggjøring av det todelte ansvaret for administrasjon og råd, samt være et tillitsvekkende grep ovenfor kommunene som bevilgende instans. Det bør vurderes om den geistlige representanten i rådet ikke skal ha stemmerett i gravplassaker. Gi bispedømmet en rådgiver- og pådriverfunksjon i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen. En prostiinnndeling som følger eksisterende kommunale samarbeidsområder.

Nasjonale standarder for HMS, vernearbeid og medbestemmelse i Den norske kirke. Rapporteringsplikt til bispedømmet og tilsynsfunksjoner på bispedømmenivå kan være virkemidler som kan sikre at standardene overholdes. Gi bispedømmet et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for arbeidsgivere og tillitsvalgte tilpasset lokale og regionale behov.

Presteforeningen:

Tett dialog med kommunene, transparens overfor kommunene om hvordan pengene brukes. Ved at prostifellesrådet pålegges å rapportere tilbake til menighetsrådene om ressursbruk. Dette kan skje gjennom etablering av et prostimøte.

Andre høringsinstanser:

Gode relasjoner til kommune og kommunal representasjon i prostifellesråd trekkes fram av flere høringsinstanser som kompenserende tiltak. Andre peker på behov for økt selvstendighet og styrking av den enkelte menighet, samt gode samarbeidsstrukturer mellom flere sokn. TF og VID mener organisering av felles arbeidsgiver må organiseres på andre måter enn ved opprettelse av prostifellesråd.

Den norske kirkes ungdomsutvalg

DnkU mener kommunene er blitt vant til å jobbe med organisasjoner som eksisterer på tvers av kommunegrensene. Likevel kan et tiltak for å opprettholde kontakten med kommunene være at det skal være en kommunal representant i prostifellesrådet. Ungdommens kirkemøte 2021 gikk inn for at det skal være en slik representasjon. Det må være kirken som bestemmer egen organisering, og ikke være begrenset av kommunestrukturen. Forholdet til kommunene må pleies og ivaretas på en god måte, og gjøres uavhengig av kommunegrenser.

Bønnelista:

Viktig å la den enkelte menighet være herre i eget hus. Bla ved at de ansetter og er arbeidsgiver for alle menighetens ansatte. At menigheten er herre i eget hus, vil gjøre at det er en hensikt å være med å lede menigheten. Mange flere vil få reell innflytelse i kirken, og den enkelte menighet har mulighet til å utforme og utfolde sin lokale egenart innenfor Den norske kirkes ramme. Dette er samtidig en mer sårbar modell, der vi vil ha bruk for et kompetent presteskap og biskoper som oppmuntrer og støtter både ansatte og frivillige, særlig i de menighetene som sliter. Denne modellen vil også gi rom for, og i større grad enn nå, ha bruk for de medlemmer i menigheten som driver små og store bedrifter. Dette vil gi mindre behov for administrasjon regionalt og nasjonalt i kirken, mens menighetens administrasjon vil styrkes. Denne modellen vil styrke felleskapet mellom ansatte og frivillige, da menigheten kan søke etter ansatte som vil arbeide for målene menigheten har satt, og den vil ligge til rette for et stort og godt samarbeide med kommunen.

MF Vitenskapelig høyskole:

Hvis det skal etableres en struktur med prostifellesråd, bør funksjonen være å avlaste og støtte menighetsrådet. Der hvor soknene er så små at de vanskelig kan dekke ansvaret som etter kirkens ordninger skal ligge til menighetsrådene, bør man gjennomgå soknstrukturen eller utvikle samarbeidsløsninger mellom flere sokn.

Det teologiske fakultet:

Å innføre en organiseringsmodell som nødvendiggjør avbøtende tiltak for å redusere de uheldige konsekvensene av den, er et lite tjenlig utgangspunkt, og det kan øke byråkratiet og komplisere styringsstrukturen.

VID vitenskapelig høyskole:

Støtter ikke forslaget om prostiråd, og mener utfordringer med dagens organisering må løses på andre måter, først og fremst ved å gjøre rDnk til felles arbeidsgiver, og med differensiert delegering, både til bispedømme- og fellesrådsnivået. Skulle modellen likevel bli innført, må biskopen sikres nødvendige muligheter for å utøve tilsyn, og til å utvikle kirkefaglig kompetanse hos vigslede medarbeidere.

Høringsspørsmål 7. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd?

Flere høringsinstanser er bekymret for svekkede lokalmenigheter og redusert demokratisk innflytelse i store prostifellesråd, mens andre mener fellesrådene ikke må bli for små til å utgjøre reelle kompetansesentra. Egne modeller for storbyene etterlyses og det advares mot å svekke biskopens rolle og ansvar. Noen bispedømmer ser utfordringer for nødvendig samhandling mellom ulike rettssubjekter i Den norske kirke, andre er urolige for samvirke mellom embete og råd. Samisk kirkeråd frykter et svekket ansvar for samisk kirkeliv, dersom ansvaret flyttes fra biskop til prostifellesråd, mens KA peker på mulighetene som ligger i positive erfaringer med interkommunalt samarbeid og oppfordrer til utvikling av ulike samarbeidsmodeller mellom kirkelige fellesråd.

Menighetsråd

Gjennomgående er det stor skepsis til prostifellesrådsmodellen blant mange **menighetsråd**. De mener modellen har flere negative sider, innebære for store enheter med for lange avstander mellom lokale staber og ledelse på prostinivå, at menigheten vil svekkes lokalt og i demokratisk innflytelse i store prostifellesråd, at kommunens engasjement reduseres og undergrave biskopens rolle og ansvar.

Kvinesdal og fire andre sokn i Agder og Telemark:

Vi ser ikke den store gevinsten ved å etablere et kommuneoverskridende fellesråd. Vi ønsker heller å se på muligheten til å justere dagens ordning. Vedtaket om felles arbeidsgiver bør ikke være mer bindende enn andre vedtak.

Nesheim sokneråd, Bjørgvin:

Stort er ikkje best for alle sokn, dette er VIKTIG

Loen sokneråd, sammen med 11 andre sokn med samme ordlyd i Bjørgvin:

Ein må spørje om dette vil gje betre arbeidsforhold for lokalkyrkjelydane og sokneråda. Etter vår vurdering vil Prostifellesråd som erstatning for det noverande Fellesrådet for kommunen, auke avstanden til arbeidet på «grasrota». For å sikre arbeidet i lokalkyrkjelyden, må ein legge til rette for at sokneråda får føreseielege oppgåver og klart definert ansvar. Med større fellesråd lenger unna, ligg det an til at sokneråda vil få fleire og meir arbeidskrevjande oppgåver. Vårt sokneråd opplever at oppgåvene og ansvaret er stort nok slik det er i dag, (og vi opplever det utfordrande å rekruttere kandidatlar til val). Vi vil åtvare mot ei utvikling som legg meir oppgåver og ansvar på sokneråda. Dette vil gjere rekrutteringa til sokneråda endå vanskelegare, og svekke det frivillege arbeidet i kyrkjelyden. Lokalt i vår kyrkjelyd merkar vi lite til det som vert omtala som ei utfordring – med to arbeidsgjevarlinjer. Vi har likevel forståing for den overordna målsettinga med ei arbeidsgjevarlinje for alle tilsette i kyrkja. Vi meiner likevel at må det gjennomførast på ein måte som ikkje svekkar soknet sine vilkår. Elles er det ikkje verdt det.

Hamar menighetsråd, Hamar:

Hamar menighetsråd støtter som sagt ikke forslaget om å etablere prostifellesråd. Vi tror ikke ordningen verken vil styrke soknet eller folkekirken slik vi vil at den skal være. Menighetsrådet og de nye fellesrådene vil få lengre avstand til de som styrer pengene på lokalt nivå. I prostier med store avstander og mange sokn vil man vanskelig oppnå samme lokaldemokratiske engasjement som i dagens ordning. Mange steder vil det ikke være mulig å samle alle ansatte på ett kontorsted, og det må derfor legges opp til

flexible løsninger Vi er også skeptiske til prostifellesrådsmodell der prostifellesrådet gis en formålsbestemmelse som gir prostifellesrådet et ansvar for de områder som det nå ligger til menighetsrådet å ha ansvar for. Vi mener dette forslaget svekker menighetsrådets ansvar og stilling som grunnenheten i Den norske kirke. Målet har vært å styrke soknet, og samtidig finne en løsning som kan styrke det lokale arbeid. Folk bor i, og føler tilknytning til sin en menighet, ikke til prostiet. Samarbeid mellom kommune og innbyggere og viktige aktører i lokalsamfunnet er en forutsetning for god samfunnsutvikling. Menigheter er sentrale aktører og bør være en viktig samarbeidspartner for kommunen. Vi har mange berøringspunkter.

Åsen menighet, Nidaros:

Har kommuneoverskridende fellesråd med tre kommuner og erfarer mindre innflytelse og kontroll lokalt på hva pengene fra kommunene går til. Da vet man heller ikke hvilket handlingsrom man har. Kommunene opplever lavere forpliktelse til å bidra til en felles pott. Hos oss er det to av tre kommuner som stadig går ned i sin støtte til fellesrådet i forhold til det de forpliktet seg til da avtalen ble inngått. Små lokale staber uten stedegen ledelse. Ansatte opplever ledelsesvakuum med lang avstand til kirkeverge/prost. Det er nødvendig med lokal tilstedeværelse i denne type arbeid, og det blir mye reising. 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.

Oppdal menighet, Nidaros:

Kanskje har prostifellesrådet noe for seg i byene, men også der vil du i større grad oppleve at arbeidstakere bor utenfor egen menighet og har dårligere lokal identitet enn i dag. Det er ellers vårt generelle inntrykk at forslaget er utformet mer med tanke på sentrale strøk av landet enn kyst- og bygde-Norge.

Mo menighet, Sør- Hålogaland:

Det vil være fare for et «demokratisk underskudd» - som 1 av f.eks. 12 i et prostifellesråd har en liten påvirkning på beslutningene, selv om disse kan ha stor betydning for det enkelte sokn. Strategisk ledelse må være forpliktet på kirkens oppdrag, slik det fremgår av vigsling og kirkens ordning. Det er høyst problematisk at biskopens innflytelse i utøvelsen av arbeidet for vigslede ikke er ivaretatt i noen av modellene. Det er ikke lagt opp til at biskopen skal ha en direkte linje til noen arbeidstakere. Et tilsyn uten maktmidler vil ikke være et reelt tilsyn.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** er det frykt for sentralisering og manglende demokratisk innflytelse i et stort prostifellesråd for det enkelte sokn, for svekkede relasjoner til kommune og lokalsamfunn og motstand mot å svekke biskopens rolle og ansvar.

Sauda sokn, Stavanger:

Sauda sokn ønsker ikkje å innføra prostifellesråd til erstatning for dagens fellesråd. Sauda sokn vil bli sitjande med ein representant i eit eventuelt prostifellesråd slik forslaget ligg føre, medan vår nabokommune med færre medlemmar enn oss vil ha fire. Me vil altså med den modellen få lite gjennomslag i rådet.

Meråker menighetsråd, Nidaros:

Vi er redd at når nærheten mellom fellesråd og kommune fjernes, vil kirkebevilgninger mye lettere bli en salderingspost hos kommunene. Innføring av PFR er derfor etter vår mening å sette store deler av kirkens finansiering på spill.

Ulstein kyrkjelege fellesråd, Møre:

Oppretting av PFR kan på sikt føre til ei for stor sentralisering av makt og mynde. Kyrkja sitt arbeid skjer lokalt, og må styrast lokalt. Den lokale forankringa av kyrkja er avgjerande for både kyrkja sin posisjon i lokalsamfunnet generelt, men ikkje minst i det jamlege samspelet med både kommunaladministrasjon og lokale folkevalde. Vår lokale kyrkje har i dag i hovudsak ei to-delt finansiering. Tilskot frå kommune og frå stat. Vi ønsker å styrke dei kommunale relasjonane. Oppretting av PFR vil skapeavstand, og kan på sikt svekke forståinga for vår rolle i lokalsamfunnet, og undergraveviljen til å bygge/utvikle kyrkja som lokal samfunnsaktør. Oppretting av PFR vil svekke biskopen/bispedømmet si rolle og ansvar. Som kyrkjetreng vi ein aktiv biskop, både for å leie og å rettleie. Dei økonomiske konsekvensane er ikkje nok avklara/utgreidde, og vi opplever at vi måta stilling til ein modell som vi ikkje veit konsekvensane av. Vi er del av ein organisasjon med klar lokal demokratisk forankring. Representasjonen inn i nytt PFR er uklar.

Fellesråd

Mange **fellesråd** gir sterk støtte til målet om en arbeidsgiverlinje, men er skeptiske eller negative til prostifellesråd. Fellesråd i byene er tydelige på at et prostifellesråd ikke kan være mindre enn en kommune, mens fellesråd i mindre kommuner frykter at et nytt forvaltningsnivå hverken vil gi mer effektiv ressursutnyttning eller bli nært nok det lokale kirkeliv og den nødvendige kontakt med den enkelte kommune.

Våler kirkelig fellesråd, Hamar:

Vi ser behovet for å etablere én arbeidsgiverlinje; det er anliggendet som har satt i gang denne omorganiseringsprosessen. Vi mener imidlertid den svekkelse av både lokal- og sentralnivået i kirken som den foreslåtte modellen legger opp til, ikke er veien å gå.

Drammen kirkelige fellesråd Tunsberg:

Det vil i de store byene være viktig å ha kun ett prostifellesråd innen samme kommune. I de mindre kommunen vil det være naturlig å ha ett organ for flere kommuner.

Kirkelig fellesråd i Trondheim:

Prostifellesråd kan for så vidt høve i prostioverskridende kommuner, og kun der. Dagens fellesrådstruktur ser ut til å være bevaringsverdig. Det mangelfulle, som ligger i svak infrastruktur i små og mellomstore kommuner, kan for eksempel løses ved at fellesråd i større kommuner eller regionale/nasjonale kompetansesentre leverer tjenester og faglig kompetanse. Selv om vi ønsker en kirke som mer er en kirke som ligner en organisasjon, enn en organisasjon som ligner en kirke, så betyr ikke det at kirken ikke har behov for å dra nytte av erfaringer fra omorganiseringer av andre virksomheter i samfunnet, som ved universitetene, i politiet og i NAV, eller at kirken ikke skal tenke organisasjon. Og selv om kirkens overordnede mål ikke kan beskrives som effektivitet eller økonomisk inntjening, så betyr ikke det at kirken ikke skal tenke effektivitet og inntjening på områder som tjener de overordnede målene, effektiv drift og god økonomisk styring kan for eksempel frigjøre midler til sjelesorg og diakoni.

Sykkylven kirkelige fellesråd, Møre:

Oppretting av prostifellesråd vil bidra til å kunne realisere ei felles arbeidsgivarlinje. Det er ei god måloppnåing. Likevel stiller Sykkylven Fellesråd seg tvilande til at eit nytt nivå i forvaltninga vil løyse behovet for effektiv «kvardagsleiing». Vi er også spørrende til tanken om at ein skal greie å redusere/rasjonalisere administrasjon ved å opprette eit nytt forvaltningsnivå. Trass eit nytt nivå, vil det framleis vere viktig å arbeide med lokal stab og samhandle med den einskilde kommune. Vi er også i tvil om at eit prostifellesråd vil oppretthalde lokalkyrkjelyden sin status. Vi fryktar at meir sentralisering, vil svekke det einskilde sokn. Dette gjer seg blandt anna gjeldande i innskrenka representasjon frå lokalkyrkjelydane i rådet (slik forslaget forelegg).

Bispedømmeråd og biskoper

Noen **bispedømmeråd og biskoper** tar opp mer overordnede og prinsipielle synspunkter, som forholdet mellom «lokal handlefrihet» og «samarbeid» i en organisasjon med flere rettssubjekter, behov for egne storbymodeller, foreslår alle ansatt i rettssubjektet Den norske kirke eller alternativer med samarbeidende fellesråd og vertsfellesråd. Andre vektlegger at prostifellesråd-modellen vanskeliggjør realiseringen av en helhetlig kirkelig strategi og samvirke mellom embete og råd.

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Agder og Telemark bispedømmeråd:

Det bør sees nærmere på om det kan finnes alternativer mellom dagens fellesråd og et nytt prostifellesråd som ivaretar nærheten til blant annet kommunene bedre. Vertsfellesråd kan være en modell. Fellesråd for flere kommuner, men som samtidig ikke omfatter hele prostiet kan være en annen.

Nidaros bispedømmeråd:

Prinsipielt vil Nidaros bispedømmeråd at alle ansatte skal ha sin formelle ansettelse i rDnk, og at kun utøvelsen av arbeidsgiveransvaret skal foregå på lokalt nivå. Bispedømmerådet stiller seg også tvilende til en universell modell for dette utøvende fellesorganet, men mener det må være en mer fleksibel ordning på et nivå som sikrer både helheten i den norske kirke som trossamfunn og den lokale handlingsevnen

Oslo bispedømmeråd:

Oslo bispedømmeråd ønsker å se på en videreutvikling av kirkelig organisering i bispedømmet som tilpasses de tre kommunene som Oslo bispedømme består av. Vi er åpne for en type hybridløsning der man finner ulike løsninger for kirken i Asker, Bærum og Oslo kommuner. Å forenkle strukturene og å frigjøre ressurser til å møte mennesker lokalt er viktig, og er en av de sentrale målene for modellen.

Møre biskop:

Jeg er svært usikker på om dette vil løse det jeg ser som den store utfordringen, og det er å sikre en ledelse lokalt som får hele DnK til å gå i samme retning. I dag er det ofte et

stort gap mellom de nasjonale strategier som Kirkemøtet vedtar og det som vedtas og prioriteres lokalt. En forutsetning for Kirkemøtet i 2016, i sak om veivalg for en fremtidig kirkeordning, var at en ny kirkeordning må ivareta samvirkeprinsippet mellom representanter valgt av kirkemedlemmene og tjenesten med Ord og sakrament.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av ulike forhold. KA peker på mulighetene som ligger i utvikling av ulike interkommunale samarbeidsmodeller, at ulike samarbeidsstrukturer mellom fellesråd i Den norske kirke er etablert og at flere slike kan utvikles i en tilpasset kirkelig ordning innenfor prostifellesråd-modell 1. Fagforbundet er bekymret for kirkens ivaretagelse av lokal gravplassmyndighet innenfor en prostifellesrådsmodell, mens Creo og Delta viser til hhv behov for prostifellesråd av en viss størrelse for å ivareta nødvendig profesjonalitet og behov for gode, involverende prosesser.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Det foreligger lovregulering av ulike forpliktende samarbeidsmodeller på kommunesektoren. Disse er etablert for å muliggjøre og lette interkommunalt samarbeid om kommunale oppgaver uten full sammenslåing. Avhengig av oppgavens karakter, regulerer kommuneloven flere samarbeidsformer, herunder en vertskommunemodell. Ansvar for en oppgave legges her til en av kommunene (vertskommunen). Dernest etableres det en demokratisk styringsstruktur som gir de deltakende/omkringingende kommunene demokratisk medinnflytelse over oppgaveutførelsen.

Modellene gjør det mulig for flere kommuner å overføre ansvar på nærmere definerte saksfelt til et interkommunalt fellesorgan. Vertskommunemodellen er særlig utviklet med henblikk på særlig kompetansekrevene fagfelt der det er behov for større fagmiljøer og kapasitet enn det som er mulig å etablere for mange mindre kommuner hver for seg. Det finnes også andre modeller som åpner for administrativt samarbeid om ulike typer oppgaver mellom flere likeverdige kommuner.

Inspirert av samarbeidsmodeller på kommunal sektor, er det også etablert ulike samarbeidsstrukturer mellom fellesråd i Den norske kirke for bl.a. organisering av trosopplæring. I en tilpasset kirkelig ordning innenfor modell 1 vil for eksempel et vertsfellesråd både kunne få overdratt til seg oppgaver fra rettssubjektet Den norske kirke (ansvar for preste-tjenesten) og evt. også kunne påta seg andre oppgaver som blir overdratt etter beslutning fra andre fellesråd. For å sikre demokratisk styring fra alle involverte sokn av den felles oppgaveløsning, kan det etableres demokratisk valgte fellesorgan med representanter fra alle soknene, evt. fra alle fellesrådene med mindre samarbeidets karakter ikke nødvendigvis gjør dette (rene administrative oppgaver).

Interkommunale samarbeidsmodeller er tidligere utredet av KA (2010), og er nå under nærmere bearbeiding i en versjon tilpasset ny trossamfunnslov. KA mener det bør utvikles en eller flere slike samarbeidsmodeller som kan nedfelles som et rammeverk i kirkeordningen som kan tas i bruk der det lokalt viser seg å være sterke argumenter for å beholde fellesråd på kommunenivå.

Fagforbundet:

I dag utgjør virksomheten knyttet til gravplassmyndigheten en betydelig del av fellesrådenes økonomi og stillingsressurser. Dette viktige området er i praksis fraværende i utredningen *Samhandling i en selvstendig folkekirke*. Med utgangspunkt i det helhetlige samfunnsoppdraget Den norske kirke er gitt gjennom lovverk og finansieringsmodell, gir ikke rapporten et reelt grunnlag for å vurdere hvorvidt

prostifellesrådmodellen vil kunne ivareta soknets ansvar for gravplassmyndigheten på en forsvarlig måte. Fagforbundet viser her til KS` uttale og følgende formulering:

Som utvalgets rapport påpeker vil et prostifellesråd på lavest mulig effektive nivå vurdert ut fra hensynet til å ivareta et samordnet arbeidsgiveransvar for alle kirkelige ansatte føre til at kirkelige fellesråd i mange kommuner vil erstattes med kommuneoverskridende fellesråd. Det er en ikke ubetydelig risiko for at det svekker relasjonen mellom kommunen som tilskuddsmyndighet og gravplassmyndighet og det kirkelige organet som vil ha drifts og vedlikeholdsansvar for kirkebygg, kirkelig aktivitet i lokalsamfunnene og i svært mange kommuner også det operative ansvaret for gravplassene.

Det er verdt å merke seg at KS her peker på Kommunens medansvar som gravferdsmyndighet. Gravplassloven gir kommunene hjemmel til å overta gravplassmyndigheten etter søknad til statsforvalteren. Det er påregnelig at flere kommuner vil benytte seg av denne muligheten dersom samarbeidet med et eventuelt prostifellesråd ikke viser seg tjenlig. Dette vil representere en uforutsigbarhet i grunnlaget for en stor andel av prostifellesrådets økonomi, stillingsgrunnlag og organisatoriske styrke. Gravplassarbeidet krever en tilstedeværelse og en forståelse for området egenart. I kombinasjonsstillingene opplever de ansatte at det er rom for dette. Mange er bekymret for at manglende oppmerksomhet på gravplassområdet vil kunne føre til kommunaliseringprosesser der erfaringsoverføring uteblir og stillingsgrunnlaget for restoppgavene som blir igjen i lokalkirken, ikke gir grunnlag for stillinger til å leve av og med. Dette igjen vil mange plasser kunne true lokalkirkens mulighet til ivaretagelse av andre driftsoppgaver. Tilsvarende er også tilfelle for mange administrative stillinger, der gravplassrelaterte oppgaver utgjør en stor del av arbeidshverdagen.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Prostifellesrådenes størrelse og inndeling – både geografisk og i antall ansatte – vil være avgjørende for om arbeidsgiverorganet skal nå målsetningene. En ny organisering av kirken må gi:

- mulighet for flere heltidsstillinger
- bedre ressursutnyttelse
- mulighet for fortsatt god kontakt med kommunen(e)
- virke rekrutterende til kirkelige stillinger
- god ivaretagelse av de ansatte
- et avklart forhold mellom prostifellesrådets ansvar og menighetsrådenes ansvar
- en godt fungerende medbestemmelsesstruktur
- et bedre utbygd tillitsvalgtapparat.

For å sikre dette bør en passende størrelse på en arbeidsgiverenhet være minimum 100 arbeidstakere og maksimum 600 arbeidstakere. Spesielt i våre nordligste fylker vil de eksisterende prostiene bli for små til å kunne fungere godt som arbeidsgiverenhet samtidig som de geografisk er svært store i utstrekning. Det vil da bli et spørsmål om ikke bispedømmet er en bedre egnet størrelse for denne arbeidsgiverenheten. Det er grunn til å spørre om man ikke i noen tilfeller heller bør fravike prostifellesrådsmodellen fordi den ikke er egnet alle steder – selv med justerte prostigrenser.

Delta

Delta vil påpeke at etablering av nye prostifellesråd er en omfattende prosess. For å lykkes kreves det en bred og involverende prosess som inkluderer alle ansatte. Det

forutsetter god tilrettelegging og et godt partssamarbeid og reell medbestemmelse. Det er også viktig med en realistisk tidsplan for å sikre dette.

Andre høringsinstanser:

Høringsinstansene kommenterer ulike sider ved prostifellesråd og reiser bekymring for mulige uheldige konsekvenser av slik organisering. Samisk kirkeråd frykter et svekket ansvar for samisk kirkelig, dersom ansvaret flyttes fra biskop til prostifellesråd. Andre høringsinstanser frykter svekket samspill mellom lokalsamfunn og kirke og foreslår enten styrking av den enkelte menighet eller justering av dagens fellesrådsmodell. Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke advarer mot å svekke rekruttering gjennom mulig oppdeling av dagens nasjonale arbeidsmarked og Åpen folkekirke etterlyser egne storbymodeller.

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 mener at et eventuelt prostinivå kan oppleves som nærmere prestenes arbeidshverdag enn dagens ordning der arbeidsgiveren sitter på bispedømmenivå. Det er imidlertid viktig å huske at kirken består av mange flere arbeidstakere enn ordinerte prester. For øvrige kirkelige ansatte vil arbeidsgiveransvaret løftes opp fra menighetene, og avstanden til ledelsen for disse arbeidstakerne økes. Dette aspektet er det viktig å være bevisst på i den eventuelle omorganiseringsprosessen.

Døvekirken:

Fellesråd på prostinivå har vi hatt i Døvekirken i mange år. Det fungerer godt. Vi er imidlertid avhengig av god ledelse lokalt på hvert enkelt sted og i hver enkelt menighet.

Samisk kirkeråd

Samisk kirkeråd mener at bispedømmerådene er viktige for samisk representasjon i kirkedemokratiet. Særsilt de tre nordligste bispedømmerådene har en viktig rolle som arbeidsgiver for prestene med hensyn til et samlet ansvar og en samordnet oppfølging av kirkelig betjening på henholdsvis nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk. Dette er av stor betydning for arbeidet med rekruttering, faglig oppfølging, opplæringsstrategier og samisk språkbevaring og -utvikling. I Strategiplan for samisk kirkeliv 2019-2027, vedtatt av Kirkemøtet 2019, er biskopenes og bispedømmerådenes ansvar for samisk kirkeliv tydeliggjort. Gjennom å flytte arbeidsgiveransvaret fra biskop til prostifellesråd, endres biskopens tilsyn i praksis, selv om det kanskje ikke er intensjonen.

Bønnelista:

Ved at menigheten er arbeidsgiver selv, gis det mulighet til at alle mulige konflikter kan løses lokalt på et tidlig stadium, og en kan i stor grad unngå konflikter ved å ansette en stab som går godt sammen og som samstemmer med menighetens mål og drømmer

Åpen Folkekirke:

Det er fordeler og ulemper med alle de ulike modellene. Ingen av modellene vil være mulig å realisere uten vesentlige justeringer. Geografien og demografien vil være avgjørende for hvilke behov de ulike menigheter, prostier og bispedømmer vil ha. Uavhengig av modellvalg, mener vi at det er behov for å finne egne løsninger for de store byene. Dette gjelder spesielt Oslo, som både har funksjon som kommune og fylke, og er inndelt i 15 bydeler med selvstendig ansvar, men kan også være nødvendig for andre av de større byene.

Åpen folkekirke mener at mange av dagens fellesråd er for små til å kunne ivareta fullt arbeidsgiveransvar for alle ansatte, fra begge linjer, på en god måte. Prostiet er en kjent

kirkelig størrelse og kan være et hensiktsmessig sted å plassere mye av ansvaret fra dagens fellesråd og bispedømmeråd. Samtidig er vi usikre på om dette grepet vil gjøre styringen av kirken så mye mer effektiv. I Åpen folkekirke er det delte meninger om prostifellesråd på et justert prostinivå er et hensiktsmessig grep for å løse utfordringene. Vi håper diskusjonen det neste året først og fremst vi dreie seg om hvordan oppgavene som løses av dagens menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd best kan organiseres og løses framover. Det bør jobbes videre med modeller som det er rom for variasjoner innenfor.

Det teologiske fakultet

TF finner grunn til å påpeke at samvirket mellom lokalsamfunn og kirke høyst sannsynlig vil svekkes. Utredningens omtale av det nye prostifellesrådet som det «lokale nivået» er etter TFs oppfatning en tilsløring, da forslaget i realiteten innebærer en regional sentralisering. Forslagets regionalisering av personell, driftsmyndighet og initiativ vil kunne føre til at kirkelig kontakt går fra lokalt nærvær til punktuelle tjenester. Dette vil gå utover kirkelig ansattes lokalkunnskap og deres kulturelle og sosiale i integrasjon i lokalmiljøet. Dette vil også svekke lokalsamfunnets opplevelse av tilhørighet til og identifisering med lokalkirken. Disse synspunktene har støtte i aktuell forskning, som viser at folkekirkens troverdighet forutsetter kirkelig ansattes nærvær, lokalkunnskap og evne til å representere det lokale stedet (Timmann-Mjaaland 2021 og Dokka 2021).

NLA Høgskolen:

Langt frå alle sider ved dagens fellesrådsstruktur fungerer ideelt, men vi ser ikkje at det framlagte forslaget gir betre løysingar på dei «tekniske» problema som finnest. Det er heller slik at framlegget til prostifellesråd skapar ei rekkje nye «tekniske» utfordringar, som inndeling av prosti, og fører med seg mange vidtrekkande strategiske og ekklesiologiske problem som ikkje er tilstrekkeleg avklara. Det framstår difor som ei betre løysing å justera dagens fellesrådsstruktur. Den framlagte løysinga står også i fare for å framstå som noko tvangsmessig – utan naudsynt lokal forankring.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Det må sikres at Den norske kirke fortsatt framstår som ett nasjonalt, felles arbeidsmarked. Det er viktig for faglig utvikling og for at fagpersonell ser muligheten for en livslang tjeneste i kirken. Et større arbeidsmarked er også viktig der man trenger å løse situasjoner hvor det lokale arbeidsmiljøet oppleves anstrengende. Da kan ansatte søke seg til et annet sted, eller en regional aktør kan legge til rette for en forflytting, til beste både for lokalmenigheten og den ansatte selv. Alle ordninger og modeller som svekker det nasjonale arbeidsmarkedet, vil også sannsynligvis svekke rekrutteringsevnen, og da særlig virksomhetens evne til å utvikle og beholde ansatte.

Norges Kirkesangforbund:

Vår erfaring med dagens modell med kirkelige fellesråd er negative, og vi er derfor skeptiske til modellen med prostifellesråd som utgangspunkt for arbeidsgiverlinje. Vi mener at det blir lite fleksibelt, overadministrert, dyrt å gjennomføre og ikke minst at kvaliteten blir for dårlig.

Høringsspørsmål 8. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. Utvalget presenterte tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på

prostivå kan være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Alle modellene innebærer at prostifellesråd vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

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 rettssubjektet Den norske kirke. Alle er ansatt nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet.

Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Rettssubjektet Den norske kirke delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimitet hentes fra soknet.

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Alle	394	294	365	101	1154

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Arbeidsgiverorganisasjon		1			1
Arbeidstakerorganisasjon	1	4	4	1	10
Totalsum	1	5	4	1	11

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Fellesråd	47	56	41	9	153
Fellesråd G21	1	13	7		21
MR med FR-funksjon	55	23	16	13	107
Menighetsråd	255	180	255	67	157
Totalsum	358	272	320	89	1038

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Biskop			6		6
Bispedømmeråd	1		9		10
Prost	5	1	8	2	16
Totalsum	6	1	23	2	32

Høringsinstansene er delt i vurderingen av de ulike modellene for arbeidsgiverorganisering, dersom det skal etableres prostifellesråd. Den største gruppen svarer i utgangspunktet ingen merknad på spørsmål om modellvalg. En nesten like stor gruppe svarer modell 2, mens noe færre velger modell 1. Modell 3 får klart minst oppslutning. Blant bispedømmer, biskoper og proster går et klart flertall for modell 2, mens en drøy tredel av fellesråd ønsker modell 1 og drøyt halvparten av menighetsråd med fellesrådsfunksjon svarer "ingen merknad".

Menighetsrådene deler seg, med to omtrent jevnstore grupper som svarer enten modell 2 eller "ingen merknad". Også arbeidslivsorganisasjonene deler seg, med KA og Delta tydelig

for modell 1, fulgt under tvil av Creo og av flertallet i Lederne. Presteforeningen, Diakonforbundet og KUFO ønsker modell 2. Fagforbundet og TeOLOgene ønsker ingen av modellene, men med ulike preferanser om de må velge: Fagforbundet går da for modell 1, mens TeOLOgene ønsker alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Øvrige høringsinstanser er også delt i vurderingene av prostifellesrådsmodell, men med et flertall med preferanse for modell 2, selv om de grunnleggende er kritiske til prostifellesrådsorganisering.

Menighetsråd

Av de 757 **menighetsrådene** som svarer på modellvalg, utgjør to tredjedeler to omtrent like store grupper. Rundt en tredjedel svarer «ingen merknad» og omtrent like mange velger modell 2. Av dem som svarer «ingen merknad» er mange negative til prostifellesrådsmodellen, frykter oppsplitting i mange arbeidsgivere og etterlyser andre måter å organisere felles arbeidsgiver i Dnk. Blant dem som velger modell 2 vektlegger mange ønske om *en* felles, nasjonal arbeidsgiver og en felles tilknytning til Dnk. Noen mener modell 2 er best for rekruttering. En snau fjerdedel ønsker modell 1 og vektlegger nærhet til kommunen og soknet som en grunnleggende enhet i Dnk. Bare 67, eller 9 prosent ønsker modell 3.

Elgå menighetsråd, Hamar:

Modell 1; Sikrer felles arbeidsgiverlinje, styrker soknet som kirkens grunnenhet, lokal handlekraft og nærhet til kommunene. Det er viktig at de lokale soknene har styring over hva som skal skje i vår kirke. Det bør uansett sees på om et prostifellesråd er riktig "størrelse" for en slik organisering.

Kroken menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Delt i syn; Ett synspunkt: Modell 1 anbefales, og målet god ressursutnyttelse er blant annet vektlagt. Det andre synspunktet: Modell 3 anbefales da den ivaretar de vigsla stillingene, og likestillingsperspektivet

Sælen menighetsråd, Bjørgvin:

Modell 2: Gir en felles arbeidsgiverlinje slik kirkemøtet har ønsket, ikke 94. En felles arbeidsgiver vil sikre profesjonalitet, gi tryggere arbeidsvilkår og like rettigheter for de ansatte. I praksis delegeres arbeidsgiveransvar til fellesrådene.

Lommedalen menighetsråd, Oslo:

Vi anbefaler Modell 2 fordi vi den styrker lojaliteten til rDnk og soknet man er satt til å jobbe i. Vi mener at det er positivt for rekruttering å ha rDnk som arbeidsgiver. PFR bør hente sin rettslige handleevne og legitimitet fra rDnk og soknet. Alle bør være ansatt i rDnk. Tilsettingen kan delegeres ned til lokal menighet/tilsettingsråd på prostinivå.

Sjøli og Ytre Rendal menighetsråd, Hamar:

Modell 2: Best for å rekruttere prester i fremtiden.

Vinne sokneråd, Nidaros:

Modell 3; Vi tror og opplever at bispedømmerådene har i dag en godt fungerende personalavdeling. Det er viktig å beholde den kompetansen i stedet for at hvert prostifellesråd skal bygge opp sin egen personalavdeling. Bispedømmerådet vil sikre en ensartet personalpolitikk, og er fjernt nok til å komme unna lokale habilitetsutfordringer. Dagens presteansettelsesmodell sikrer god lokal medvirkning ved ansettelser. Ved personalkonflikter og andre utfordringer er det godt å skyve ansvar vekk fra det lokale nivået.

Kjerringøy menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Ingen merknad; Alle 3 modellene er en svekkelse av dagens kvalitetssikrede ordninger, sikring av tilsetninger av prester, nærhet til og opprettholdelse av økonomi fra kommunen og felles ordninger i Den norske kirke. Ingen av ordningene vil øke vårt lille sokns muligheter for innflytelse. Vi er også svært redde for at kirken vil bli splittet i 100 forskjellige og selvstendige enheter, og at Den norske kirke som nasjonal kirke vil svekkes.

Blaker menighet, Borg:

Ingen merknad; Vi mener andre alternativer skulle vært utredet, og at disse tre er nokså like

Vågøy og Myrbostad Sokneråd, Møre:

Ingen merknad - foreslår alternativ modell: Alle blir formelt tilsatt på bispedømmenivå. Tilsetninger på lokalt plan blir delegert fra bispedømmet til nåværende fellesråd. Der det er naturlig og ønskelig kan soknene slå seg sammen til interkommunale fellesråd i samarbeid med kommunene etter modell av interkommunalt samarbeid. Vi innser at med denne modellen må bispedømmenivået styrkes administrativt, men at det vil være mindre ressurskrevende enn å opprette nye prostifellesråd.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant de 107 **menighetsrådene med fellesrådsfunksjon** som svarer på modellvalg, velger drøyt halvparten «ingen merknad» og mange uttrykker skepsis til prostifellesrådsmodellen, mens noen peker på andre mulige måter å organisere en felles arbeidsgiver for alle som arbeider sammen lokalt. En femtedel ønsker modell 1 og vektlegger felles arbeidsgiver for alle som arbeider sammen lokalt og tilknytningen til soknet. Blant de minste fellesrådene er gruppene som ønsker modell 2 og 3 omtrent like store; henholdsvis 13 og 12.

Askvoll sokneråd, Bjørgvin:

Modell 1; Den primære vektlegginga er at ein får samla arbeidsgivaransvaret og einsretta ressursstyring, når dei som arbeider i kyrkja lokalt har same arbeidsgivar og dermed same demokratisk valde styringsorgan og arbeidsgivarstrategiar. Modellen understøtter soknet si rolle som grunnleggande berar av det kyrkjelege oppdrag

Hareid kyrkjelege fellesråd, Møre:

Primært ønskjer vi å behalde dagens ordning, men dersom vi må velje ein av dei 3 modellane, vurderast modell 2. Ser det som ein sikkerheitsventil med ein overordna arbeidsgjevar (Kirkerådet) som øvste leiande, spesielt dersom konflikta på prostifellesrådsnivå.

Kvænangen og tre andre sokn i Nord-Hålogaland:

Modell 3: Det er krevende å få god oppslutning om kirkevalg, men tross alt lettere på lokalt nivå enn regionalt og høyere nivå. Vi ønsker derfor primært direkte valg på sokn-nivå og indirekte valg til prostifellesråd. Det er fornuftig med økt delegasjon til det lokale nivået, jfr grasrot-kirke som har stor handlefrihet til å velge arbeidsformer lokalt. Samtidig muliggjør modell 3 (og modell 1) at bispedømmenivået har en reell rolle som arbeidsgiver. Prestene vil gjennom delegasjon i praksis være ansatt lokalt og slik naturlig inngå i det lokale arbeidsfellesskapet. Presterollen er likevel så særegen at det er riktig at de samtidig har faglige og formelle bånd til prost og biskop og et apparat å støtte seg på hos biskopen

Sula sokn, Møre:

Ingen merknad: Vi meiner at det ikkje bør opprettast prostifellesråd. Vi ynskjer difor ikkje å gå inn i val av modell.

Jevnaker kirke, Hamar:

Ingen merknad: Prostimodellen blir for stor og uoversiktlig, og vi kan ikke se at prostimodellen løser utfordringene som beskrevet i rapporten. Vi opplever at prostimodellen blir en svekkelse av soknets selvstendighet og folks tilhørighet til kirken lokalt.

Fellesråd

En drøy tredjedel av **fellesrådene** svarer modell 1, hvor mange mener denne modellen gir den beste lokalkirkelige forankring. De noe mindre gruppene av fellesråd som svarer henholdsvis "ingen merknad" og modell 2, er tilnærmet like store. Men blant menighetsråd med fellesrådsfunksjon, svarer drøyt halvparten «ingen merknad» på spørsmål om valg av modell for prostifellesråd. Flertallet av dem fordi de er negative eller skeptiske til prostifellesråd. En drøy tredjedel av fellesrådene svarer modell 1, hvor mange mener denne modellen gir den beste lokalkirkelige forankring. Blant de største fellesrådene, i gruppen G-21, velger 2 av 3 fellesråd modell 1. En snau fjerdedel av alle fellesråd svarer modell 2, og ønsker alle ansatt i Den norske kirke nasjonalt eller i bispedømmerrådet, mens bare 21 fellesråd ønsker modell 3.

Nordre Follo kirkelige fellesråd, Borg:

Nordre Follo kirkelige fellesråd vil anbefale Modell 1, der prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet. Utvalget peker på at målet er å styrke lokalkirken, og derfor er det kun modell 1 som direkte gjør det. Videre er det viktig å huske at dagens kirkelige fellesråd omfattes av mva-kompensasjonsordningen, sammen med menighetsrådene. Det er ikke rettssubjektet Dnk. Det er viktig at ny kirkeordning ikke medfører at prostifellesrådene faller utenfor denne ordningen. Det vil evt. medføre mange millioner kr i tapte inntekter pr år for kirken.

Tromsø kirkelige fellesråd:

Fellesrådet mener at Modell 1 med prostifellesrådet som organ for soknet, der alle er ansatt der, er den definitivt beste modellen.

Asker kirkelige fellesråd:

Det er store prinsipielle forskjeller i de tre modellene. Modell 1. Høringsinstansen mener at dagens ordning med fellesråd som utgår fra menighetsrådene i hovedsak fungerer godt. Høringsinstansen støtter derfor utvalgets flertall i anbefaling av modell 1: Prostifellesrådet (PFR) bør hente både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle bør være ansatt i PFR. Modellen skaper lokal kirkelig forankring, den er enkel å forstå og gir mulighet for helhetlig styring og avklarte roller. Modell 2 med Den norske kirke som arbeidsgiver for alle vil etter høringsinstansens oppfatning svekke soknet stilling i kirken og gi en mer sentralisert kirkeordning. Modell 3 viderefører etter høringsinstansens oppfatning i hovedsak dagens ordning, og oppfyller dermed ikke målet om én arbeidsgiverlinjene og en enklere kirkelig organisering.

Bergen kirkelige fellesråd:

Vi tror modell 2 i størst grad svarer på den intensjonen Kirkemøtet har hatt om å etablere «...et felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning» KM sak; 8/05. Modellen gir én arbeidsgiverlinje i hele kirken, og ikke 94 ulike arbeidsgivere som i

modell 1. Det bør gjøres to unntak; økonomi knyttet til kirkebygg og gravplass bør beholdes lokalt på kommune/Fellesrådsnivå

Stor-Elvdal kirkelige fellesråd, Hamar:

Modell 3: Rettslig handleevne hentes både fra soknet og fra rDnK. Vi mener dette kan gjøres også innenfor dagens modell med fellesråd.

Stad og Stryn kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Ingen merknad: Den første modellen er den som best tek omsyn til at soknet er den grunnleggande eininga i kyrkja, der kyrkja sitt oppdrag vert utført, og modellen gjev ei felles arbeidsgjevarlinje. I prinsippet og på papiret kan det vere ein god modell. Men: Med omsyn til demografi og geografi er dette ikkje ein modell vi kan sjå føre oss vil fungere i praksis. I vårt fellesråd er det 7 sokn. I Nordfjord prosti er det 27 sokn, og fem kommunar. Jamvel med ei justert prostiinndeling (større/mindre), kan vi ikkje sjå at det vil vere ei eining som er både stor nok og nær nok. Det vil bli enten – eller. Så lenge kommunane ikkje sler seg saman, bør heller ikkje Fellesråda gjere det. Slik modellane er presentert, vil vi ikkje anbefale nokon av dei. Vil støtte oss til KA sin uttale her om justerte prostigrenser.

Dovre kyrkjelege råd, Hamar:

Ingen merknad: DKR ynskjer ikkje prostifellesråd-modellen, men vil evt. foretrekke ein modell med at alle tilsett i bispedømmerrådet, og som gjer at alle tilsette i lokalkyrkja får samme vilkår. Dagleg drift av kyrkjeleg verksemd må fortsatt vere lokal.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Et klart flertall av **bispedømmeråd, biskoper og proster** ønsker ikke prostifellesråd. Men dersom et slikt nivå skulle opprettes, velger et flertall modell 2, hvor alle tilsatte hører inn under Kirkemøtet som rettslig overordnet organ. Blant dem som ønsker modell 2 forutsettes det en delegasjon av arbeidsgiveroppgavene fra bispedømmerådene. Noen ønsker at det nye prostifellesrådet skal ivareta disse arbeidsgiveroppgavene, andre at dette legges til nåværende fellesrådsnivå.

Bjørgvin bispedømmeråd:

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

Sør- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Støtter ikke forslaget om å etablere prostifellesråd som et nytt kirkelig styringsorgan. Etter vårt syn vil ordningen verken styrke soknet eller sammenhengen i kirken, og vil svekke folkekirken i mange distrikter. Ordningen vil medføre at det i mange folkekirkelige lokalsamfunn ikke blir tilstrekkelig nærhet til de som styrer kirkens ressurser, og de fleste steder vil dette skape en avstand mellom kirke og kommune, som igjen vil svekke lokalkirken.

Hamar bispedømmeråd:

Et flertall på 8 i Hamar bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men av disse modellene vil flertallet foretrekke modell 2, der alle er ansatt i rDnk. Dette er en modell som kan gi en helhetlig kirke, likebehandling av ansatte, felles ledelse og arbeidsmiljø og best ressursutnyttelse. Hensynet til lokal forankring og tilpasning kan ivaretas gjennom vedtak om delegasjon og fullmakt. Dette er en modell som også kan anvendes med utgangspunkt i dagens kommunalt baserte fellesrådsområder slik at fellesrådene kan være organ for både soknet og rDnk.

Stavanger bispedømmeråd:

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. Modell 2 gir større frihet til å plassere spesialistkompetanse der det er mest hensiktsmessig, gir best utnyttelse av ressurser og kommer flest mulig til gode. Modellen legger til rette for at bispedømmerådet 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 og gjør at kirkelig ansatte hører til samme organisasjon, også på tvers av prostifellesråd. Det hører med til modellen at 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.

Møre bispedømmeråd:

Møre bispedømmeråd rår til at ein organiserer arbeidsgivarorganiseringa etter linjene i modell 2, der alle er kyrkjeleg tilsette i rDnk. Tilsetjingsansvaret kan delegerast til prostinivået, medan arbeidsrettlege utfordringar lyt finne si løysing på nasjonalt/regionalt nivå. På denne måten kan alle tilsette oppleve at dei er tilsette i den norske kyrkja, medan ein likevel kan kjenne lokal forankring og kollegialitet med alle andre tilsette i ulike stabar.

Nidaros bispedømmeråd:

Bispedømmerådet er imidlertid usikker på hvilken modell som er best egnet, og ser fordeler og ulemper med begge de nevnte modellene. Kirken er ikke bare arbeidsplass, men også trossamfunn og en enhetlig, luthersk folkekirke. Derfor må det være forbindelse mellom det lokale nivå og biskopen. Bispedømmerådet frykter modell 1 kan medføre oppsplitting av kirken, og foretrekker modeller der alle ansatte har en felles tilhørighet. Ved å skille mellom utøvelsen av og den formelle forankringen av arbeidsgiveransvaret kan dette anliggendet ivaretas både med modell 2 og 3.

Tunsberg bispedømmeråd:

I bispedømmerådet er det ulike syn på dette spørsmålet. Et mindretall på 4 mener at arbeidsgiveransvaret bør forankres i soknet som rettssubjekt, mens et flertall på 6 mener at alle ansatte i Den norske kirke formalt skal ha rDnk som arbeidsgiver.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Nord-Hålogaland bispedømme ønsker å foreslå en alternativ modell for organisering, og mener at målet om én arbeidsgiverlinje ivaretas best ved at alle i kirken er ansatt i rettssubjektet (rDnk). Arbeidsgiveransvaret realiseres innenfor dagens struktur ved delegasjon av både ansvar og myndighet. Dette vil gi en enhetlig arbeidsgiverlinje for alle ansatte, noe som tydeliggjøres gjennom en helhetlig og enhetlig HMS-linje for alle

ansatte. Ved å realisere arbeidsgiveriet gjennom delegasjon innenfor dagens struktur unngår en å etablere et nytt administrativt ledd og de kostnader dette vil medføre. Lokalmenighetens autonomi er sentral for en aktiv og utadrettet folkekirke som først og fremst realiseres sitt oppdrag lokalt. Modellen forhindrer ikke aktiv og funksjonell samhandling om ulike hovedfunksjoner og støttefunksjoner mellom flere mindre fellesråd innenfor et prosti eller tilsvarende størrelse.

Agder og Telemark bispedømmeråd:

Det bør sees nærmere på om det kan finnes alternativer mellom dagens fellesråd og et nytt prostifellesråd som ivaretar nærheten til blant annet kommunene bedre. Vertsfellesråd kan være en modell. Fellesråd for flere kommuner, men som samtidig ikke omfatter hele prostiet kan være en annen.

Oslo bispedømmeråd:

Bispedømmerådet ønsker primært en arbeidsgivermodell forankret i rDnk med delegasjon til fellesrådsnivå innenfor nåværende struktur. Oslo bispedømmeråd ønsker ikke å vurdere om rådets skisse til modell faller inn under modell en, to eller tre. Bispedømmerådet blir et sentralt nivå for Oslo bispedømme, og biskopen får en tydelig rolle i vår skisse til ny kirkelig organisering. Oslo bispedømmeråd ønsker å se på en videreutvikling av kirkelig organisering i bispedømmet som tilpasses de tre kommunene som Oslo bispedømme består av.

Biskop emeritus Andreas Aarflot:

Arbeidsgivermyndigheten og ansvaret for alle kirkens tilsatte hører inn under Kirkemøtet som det rettslig overordnede organ. Alle tilsatte må kunne si at de arbeider «i Den norske kirke». Men Kirkemøtet kan delegerer viktige sider av sitt mandat til organer på et lavere nivå. Arbeidsgiveroppgavene kan fordeles på ulike instanser. Det nærmere innhold i oppgavene kan da utformes i regelverk og forskrifter. Slik kan bispedømmerådene fortsette å tilsette prestene, og de eksisterende fellesrådene tilsette andre medarbeidere. Dette åpner også for at det finnes en ankenmulighet oppover i systemet, hvis det skulle oppstå konflikter som ikke kan løses lokalt. Menighetsrådenes medvirkning ved ansettelse av egne medarbeidere bør også styrkes.

Prosten i Hardanger og Voss:

Modell 1 gir størst grad av nærhet til soknet. Soknet opplever stor grad av ansvarlighet for sin lokale kirke.

Prosten i Vestre Aker:

Modell 2. Man bør tilstrebe en forenkling ved tre forvaltningsnivåer i Den norske kirke: Kirkemøtet- Bispedømmeråd- Menighetsråd

Prosten i Ringerike:

Dersom en likevel skal gå inn for prostirådsmodell, er modell 3 beste løsning. Den gjøre et kompromiss mellom behovene for sikret økonomi og profesjonell organisasjon/ledelse. En ønsket endring fra dagens praksis er at alle kirkefaglige arbeidere (kantore, diakon, kateket og menighetspedagog) flyttes til bispedømmet som arbeidsgiver. Modell 3 svarer ikke på målet om å etablere en arbeidsgiver. Men heller enn å presse fram en slik ordning, må en stille spørsmål om en slik modell er gjennomførbar pr i dag, når mostseningene er så sterke. Vi må lage en organisasjon som vi skal leve med i ettertid. Da er det viktig å fremme kompromiss fremfor politikk.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er delt i vurderingen av de ulike prostifellesrådsmodellene. KA og Delta går mest entydig inn for modell 1, som de best mener understøtter lokalkirken, viderefører mye av dagens fellesrådsordning og gir en enhetlig og tydelig ledelse lokalt. Creo lander på modell 1 under tvil, mens Lederne er delt i vurderingen mellom modell 1 og 2. Fagforbundet ønsker i utgangspunktet ikke å anbefale noen av modellene, men ser modell 1 fordi den i minst grad vil utfordre samarbeidet mellom kirke og kommune. Presteforeningen, Diakonforbundet og KUFO velger modell 2 og ønsker en nasjonalt forankret arbeidsgiverorganisering med alle ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. TeoLOgene ønsker ingen av modellene, men alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Ingen av arbeidslivsorganisasjonene anbefaler modell 3.

Modell 1: Alle er ansatt i prostifellesrådet

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Modellen understøtter lokalkirken/ menighetene som bærer av kirkens samlede oppdrag. Menighetsrådet gis utvidet virksomhetsansvar ved at også ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger legges til soknet. Det skaper helhet i menighetsrådets virksomhetsansvar og ivaretar dermed målsettingen om å styrke menighetsrådene.

Det inngår som sentralt element i prestatjenestens egenart å være en tjeneste i og for menigheten. Mellom soknet og soknepresten, menigheten og menighetspresten har det til alle tider knyttet seg nære bånd som vil kunne understøttes bedre også gjennom ny organisering. Et felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte som arbeider i menigheten vil også bidra til at prestatjenesten integreres bedre i menighetens samlede tjenestestruktur og det lokale stabsfellesskap.

Gjennom et prostifellesråd som opptrer på vegne av alle soknene samles styring og arbeidsgiverstrategi i samme demokratiske organ, og alle som arbeider lokalt i menigheten får felles arbeidsgiver. Modellen realiserer målsettingen om felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider lokalt. Arbeidsfordelingen mellom menighetsrådet og kirkelig fellesråd kan innenfor modell 1 bygge videre på de erfaringene som er gjort i dagens ordning når det bl.a. gjelder menighetsrådets ansvar for kirkelig undervisning og fellesrådets arbeidsgiveransvar for tilsatte innen trosopplæring og undervisning. Modellen viderefører hovedtrekkene ved gjeldende fellesrådsordning, noe som gir mindre omstilling og uklarhet for alle de som er involvert i dagens lokale kirke.

Modellen vil kunne gi klare ledelsesforhold med avklarte ansvarsforhold som både ivaretar arbeidstakerhensyn og ressursbruk. Behovet for tilknytning til et større kirkelig fellesskap og avklarte ordninger for biskopens tilsyn kan utvikles innenfor modellens rammer, dette gjelder også gode rammer for de vigslede tjenestene. Modellen bidrar til en tydelig forenkling med avklart ansvarsfordeling mellom de ulike nivåene i kirken og kan bidra til en tydeligere profilering av rettssubjektet Den norske kirkes organer: Biskopens tilsynsrolle, bispedømmerådets regionale strategirole og Kirkemøtets helhetskirkelige oppgaver.

Modell 1 har en tydelig lokalkirkelig forankring i soknene og i lokalsamfunnet for øvrig. Det vises også her til KS sin høringsuttalelse som synes å forutsette at prostifellesrådet bygges etter denne modellen jf deres avsluttende kommentar: «PFR skal dannes for å være et tjenesteorgan for Den norske kirkes lokale enhet – soknene». KA vurderer det derfor slik at modellen i mindre grad særlig enn modell 2, vil svekke grunnlaget for kommunal finansiering og kirkelig gravplassforvaltning.

KAs motforestillinger til modell 1 er i hovedsak knyttet til risikoen for økt avstand mellom fellesrådsnivået og det enkelte sokn, kommunen og lokalsamfunnet for øvrig. Dette er utfordringer som er felles for alle de tre foreslåtte modellene. Modellen trenger derfor videre tilpasning, det vises her til drøftingen av prostiet som nytt mellomnivå i spørsmål 7.

Delta

Delta mener at modell 1 gir best måloppnåelse for alle de målformuleringene som det pekes på. I denne sammenheng vil vi særlig fremheve at en arbeidsgiverlinje sikrer en enhetlig og god ledelse. Det skaper klarhet i ansvarsforholdene, og det er tydelig hvilken leder medarbeiderne skal forholde seg til. God ledelse er en forutsetning for medarbeidernes jobbutførelse, faglig utvikling og trivsel på jobb. Dette er selvsagt nært koblet til god utnyttelse av ressurser.

Fagforbundet

Fagforbundet kan ikke anbefale noen av modellene slik de er beskrevet og utredet i rapporten. Likevel fremstår modell 1 som den helhetlig sett best egnede. Ved å hente sin handleevne fra soknet bidrar den til å gi innhold til beskrivelsen av soknet som grunnenheten i Den norske kirke. Det er i soknet kirken får betydning i folks liv og menighetsfellesskapet blir realisert. Det er og den lokale virksomheten som skaper behov for stillinger og derigjennom et arbeidsgiveransvar. I modell 1 er prostifellesrådet utformet med en intensjon om å være en støtte og tilrettelegger for aktiviteten i soknet som soknets organ. Under gitte forutsetninger knyttet til geografi og tilgjengelige ressurser i soknet, kan det tenkes at dette også kan realiseres i praksis. Modellen kan skape en sammenheng mellom ledelsesstruktur og virksomheten som skal ledes. Den tydelige funksjonen som soknets organ kan gjøre samarbeidet mellom kirke og kommune enklere enn i de to andre modellene.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Modell 1 under tvil. Modellen med prostifellesråd legger opp til at det for framtiden vil være fire nivåer i kirke (sokn/MR, prosti /PFR, Bispedømme/BDR og Kirkemøte/KM). Hvorvidt modellen vil kunne fungere godt er avhengig av at man kommer fram til tjenlige grenser og størrelser for prostiene. Modellen er den som tydeligst markerer at kirkelige arbeidstakere arbeider lokalt og har sin tilhørighet der.

Lederne:

Flertall: Modell 1: Fordi alle ansatte vil oppleve å være likebehandlet av den samme arbeidsgiver, vil man unngå at arbeidstakere som arbeider i samme prosti får urimelig forskjellsbehandling på grunn av ulikt arbeidsgiverforhold. Mindretall: Modell 2: Arbeidsgiveransvaret bør ligge på landsnivå, hvor en kan ha felles HR- og økonomi- og kirkefagavdeling (se modell Kirkens SOS) Da kan en få godt kvalifisert arbeidskraft som arbeider profesjonelt, og vi får en samlet forståelse av det å arbeide i kirken, uavhengig av hvor i landet vi er.

Modell 2: Prostifellesrådet er organ for rDnk og for soknet, og alle er ansatt i rDnk.

Presteforeningen:

Vårt hovedanliggende er at vi ønsker en nasjonalt forankret arbeidsgiverorganisering, med delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner nedover i organisasjonen. Primært ønsker vi ett felles nasjonalt arbeidsgiveransvar for alle ansatte i Den norske kirke, at alle er ansatt i rDnk, slik at det blir én felles arbeidsgiverlinje. Dersom det skal innføres prostifellesråd, innebærer det at vi støtter *arbeidsgivermodell 2*. Støtten forutsetter at

modellen modifiseres slik at mer av arbeidsgivermyndigheten enn det som foreslås i rapporten blir liggende på bispedømmenivå.

Prostiet henter som arbeidsgiverorgan sin rettslige handleevne fra rDnk og alle er ansatt i rDnk. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. Prostifellesrådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner på vegne av rDnk, men ved representanter valgt av soknene. Prostifellesrådet vil i andre funksjoner, som gravplassforvaltning, eierskap, forvaltning og drift av kirkebygg m.m. hente sin rettslige handleevne fra soknet og utøve funksjonene på vegne av soknet. Denne modellen gir soknet og den nasjonale kirken et felles styringsorgan, som sikrer klare ansvarslinjer gjennom hele kirken og skaper de beste forutsetningene for samhandling mellom kirkens lokale, regionale og nasjonale nivå.

Modell 2 med en nasjonal arbeidsgiver for alle ansatte gjør det enklere å styrke rekrutteringsarbeidet og iverksette felles personalreglement, HMS-systemer, etter- og videreutdanningsordninger med mer. Dette vil frigjøre tid og ressurser lokalt til oppgaver som bidrar til å vekke og nære det kristelige liv i soknet, samtidig som de ansatte får likeverdige ordninger og systemer på tvers av lokale arbeidssteder. Kombinasjonen av å samle det meste av arbeidsgiverfunksjonene hos en lokal enhet med ansvar for alle ansatte, og tryggheten i å ha en landsomfattende arbeidsgiver med høy kompetanse på HR og andre viktige arbeidsgiverfunksjoner vil være en fordel for alle de ansatte. Et samlet nasjonalt arbeidsgiveransvar gjør det mulig for Kirkemøtet å fortsatt ta nasjonale grep for å ivareta det lovpålagte ansvaret arbeidsgiver har til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi viser her særlig til det arbeidet som er igangsatt av nasjonal arbeidsgiver for å følge opp funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinnelige prester og FAFO-rapporten om ansatte med LHBT+-identitet sitt arbeidsmiljø i Den norske kirke.

For Presteforeningens medlemmer er det i tillegg viktig at biskopens lederrolle ikke svekkes, og at biskopen har reell myndighet. Det følger av dette at biskopen må ha del i arbeidsgiverfunksjoner som sikrer myndighet og ledelse.

Diakonforbundet:

Vi mener modell 2 vil gi den beste løsningen. Alle tilsettes i rDnk. Det kan gi en bedre helhetstenking i kirken. Det kan også gi en bedre situasjon på steder der det er vanskelig å få folk til å stille i menighetsråd/fellesråd, og hvor det kan være varierende kompetanse og engasjement hos de som stiller. Modell 2 vil også kunne styrke bispedømmenes funksjon med faglig og personalmessig tilsyn av ansatte.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO mener at det er å foretrekke at vi alle er ansatt i rDNK, slik at vi blant annet sikres en arbeidsgiverlinje. På denne måten kan vi få på plass felles plattformer for lønn- og arbeidsvilkår og gode plattformer for ansettelser der tillitsvalgtes plass sikres. Denne modellen ivaretar best at alle har samme arbeidsgiver og ser ut til å være mest kostnadsbesparende. Vi tror denne modellen også vil sikre de ansattes rettigheter best og at peronalansvaret og personaloppfølgingen kan styrkes. Vi vil også lettere kunne kjempe mot alle former for diskriminering ved å ha samme arbeidsgiverlinje.

KA om modell 2:

Modellen innebærer en betydelig innskrenkning av soknets nåværende handlingsrom og dermed en innskrenkning av det lokale kirkedemokrati. Modellen forutsetter at soknene fratras vesentlig ansvar og myndighet og at Kirkemøtet legger det til kirken

nasjonalt (rDnk). Modellen innfrir derfor ikke målsettingen om å styrke det handlingsrom soknene har som kirkens grunnhet. Økt sentralisering av avgjørende styringsoppgaver er etter KAs vurdering også en dårlig kirkelig strategi i møte med de utfordringer Den norske kirke står overfor.

Modellen synes å forutsette at Kirkemøtet vil ha rettslig kompetanse til ensidig å kunne frata soknet oppgaven som arbeidsgiver. Hovedutvalget peker på at denne forutsetningen er rettslig usikker (s. 89). KA viser til at loven etter klart kirkelig votum viderefører soknets status som egen juridisk person. Som juridisk person, tilligger det soknet selv å fatte beslutninger om hva slags virksomhet som skal drives og hvilke avtaler som må inngås for å ivareta denne virksomheten. Dette fremkommer også klart av trossamfunnslovens § 11.

Lovens ordlyd klargjør også at Kirkemøtets kompetanse ikke er ubegrenset, § 12, tredje ledd som presiserer at Kirkemøtet ikke kan fatte vedtak i enkeltsaker som det tilligger soknet selv å ta beslutning om. Å frata soknet retten til å fatte vedtak om å inngå arbeidsavtaler for arbeidstakere som er nødvendige for å ivareta soknets virksomhet, anser vi som en så inngripende begrensning i soknets myndighet som juridisk person at den går ut over Kirkemøtets kompetanse slik denne er hjemlet i trossamfunnslovens § 11 og 12.

Prostifellesrådet vil ut fra modell 2 være et organ som både opptrer på vegne av soknene og et organ som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke. Medlemmene i PFR vil dermed på viktige saksfelt måtte opptre i en dobbeltrolle både som soknets og rDnks organ. Disse rollekonfliktene kan oppstå under behandling av en og samme sak, for eksempel i budsjettsaker ved fordeling av midler mellom vedlikeholdskostnader til kirkebygg og lønn eller i forbindelse med utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett.

Modellen skaper uklarhet omkring hvem som i denne modellen har ansvaret for å ta arbeidsgivers beslutninger om virksomhetens generelle oppgaver og omfang. Er det «soknet» eller «rDnk» som beslutter hva som skal gjøres og prioriteres innenfor de ulike arbeidsområdene? Slik modellen er tegnet ut, kan det se ut til at soknet tillegges det samlede kirkelige virksomhetsansvar tilsvarende som i modell 1. Ledelsen av den kirkelige virksomhet i soknene skal i denne modellen samtidig være forankret i rDnk. Soknets reelle innflytelse over egen virksomhet vil som følge av dette bli betydelig redusert.

Modell 2 skaper den største usikkerheten av de tre modellene når det gjelder å bevare en god relasjon kirke – kommune. Det er bl.a. usikkert hvordan samhandlingen mellom kommunene og rDnk v/prostifellesrådet vil utvikle seg i etterkant av lønnsoppgjør, pensjon, ved mulige erstatningssøksmål osv. Kommunenes forpliktelser til å følge opp finansieringsansvaret for tilsatte i rDnk vil kunne forvitte i denne modellen ettersom kommunens ansvar etter loven er definert ut fra oppgaver og stillinger som tilligger soknene. Modellen har også et forbehold når det gjelder rollen for kommunal representant i rådet, noe som ytterligere svekker tilknytningen til kommunen. Modell 2 vil dermed også kunne bidra til at kirkens lokale samfunnsoppdrag som gravplassmyndighet, blir satt under større press. Ny trossamfunnslov åpner for at kommunene kan overta rollen som lokal gravplassmyndighet. Dette skaper noen steder økende usikkerhet om framtida for kirkelig gravplassforvaltning. De fleste kirkelige fellesråd ønsker en videreføring av dagens ordning med at kirkelig gravplassforvaltning.

Ingen av modellene, men alle ansatt i rDnk:

Fagforbundet TeoLOgene

Fagforbundet TeoLOgenes primære ønske og uomtvistelige mål er én arbeidsgiver for alle, forankret på nasjonalt nivå. Vi ønsker at bispedømmerådsmodellen videreutvikles, jf, veivalgsaken fra Kirkemøtet 2016

Modell 3: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i rDnk. Prostifellesrådet utøver arbeidsgiverfunksjoner også for prestene på delegasjon fra rDnk

KA om modell 3:

Modell 3 viderefører dagens todelte virksomhets – og arbeidsgiveransvar, og bidrar derfor ikke til å få realisert hovedmålsettingen med en ny organisering: Etablert felles arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt. Soknets organer forutsettes samtidig å gjennomgå en omfattende sammenslåingsprosess med store omstillingskostnader og mulig risiko for svekket tilknytning til kommunene. Når modellen likevel ikke realiserer felles arbeidsgiver, bortfaller et vesentlig argument for en så vidt omfattende omorganisering.

KA anerkjenner at modell 3 representerer et forsøk på å finne fram til en mer skrittvis utviklingsprosess. KA vil imidlertid fraråde mellomløsninger som skaper nye uklarheter om ansvar knyttet til kirkelige arbeidsforhold og heller ikke bidrar til å realisere de overordnede målsettingene med en nyorganisering.

Andre høringsinstanser:

Høringsinstansene er gjennomgående delt i vurderingene av prostifellesrådsmodell, med et flertall som er kritiske til prostifellesrådsorganisering, men med preferanse for modell 2. Her finner vi Dnks ungdomsutvalg og tre teologiske læresteder; TF, MF og VID, samt Norsk kvinnelig teologforening, Norges kirkesangforbund og Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke. Døvekirken og Søndagsskolen Norge støtter modell 1, mens Modell 3 får støtte fra NLA, og Frimodig kirke. Valglistene tar ikke stilling til modellvalg. Bønnelista ønsker ingen av modellene, mens Åpen Folkekirke drøfter ulike sider ved alle tre modeller.

Den norske kirkes ungdomsutvalg

DNKU går inn for modell 2 som det beste alternativet for arbeidsgiverorganisering. Dette alternativet vil gi mulighet for nasjonal styring ved at Den norske kirke (RDNK) har det formelle arbeidsgiveransvaret. Samtidig så vil dette ansvaret være delegert til prostifellesrådet som vil gi rom for lokal utøvelse av arbeidsgiveransvaret og en nærhet til arbeidstakere. Det vil også være med på å skape enhet i trossamfunnet ved at man er ansatt samme sted, men at man har ulike tjenestesteder.

Døvekirken

Døvekirken går inn for modell 1. Da vi i Døvekirken søkte om forsøksprosjektet med enhetlig ledelse, ønsker vi at vårt fellesråd skulle ansette alle. Dette aksepterte ikke Oslo bispedømmeråd, og prestene blir derfor fremdeles ansatt «utenfor Døvekirken».

Bønnelista:

Ønsker ingen av modellene. Vi ønsker at ansettelse av menighetens arbeidere skal skje så nær brukerne som mulig. Derfor ønsker vi at menighetsrådet, evt med menighetsmøtets samtykke eller uttalelse, skal ansette, slik det foregår for eksempel i Den danske folkekirken. Med erfaringene fra Den danske folkekirken vil vi også anbefale at menigheten er arbeidsgiver for sine ansatte

Åpen folkekirke:

Landsstyret i Åpen folkekirke har foreløpig ikke tatt endelig stilling til hvordan arbeidsgiveransvaret bør forankres, men ønsker at selve tilsettingsarbeidet for de som skal arbeide i lokalkirken, inkludert prestene, skal gjennomføres lokalt.

Modell 1 for arbeidsgiverorganisering vil sikre at alle blir ansatt på prostnivå i et organ for soknene og slik sett styrker soknets ansvar for hele den kirkelige virksomheten. En fare ved denne modellen er at Den norske kirke kan fremstå mindre som én kirke, men utvikle seg i ulik retning alt etter hvilket prosti en bor i. Ikke minst kan det være at prostiene får ulik tilsetningspraksis og det kan være utfordrende for ansatte å flytte mellom ulike deler av landet. En slik modell forutsetter etter vår mening at Kirkemøtet vedtar en felles arbeidsgiverpolitikk for hele trossamfunnet Den norske kirke, inkludert hvordan Den norske kirke skal forholde seg til likestillings- og diskrimineringslovverket. Det er også usikkert hvor mye en slik organisering, som forutsetter rundt 150 mindre kirkeenheter med fullt arbeidsgiveransvar for alle ansatte i lokalkirken og som vil kreve personaladministrativ bemanning, faktisk vil innebærer av innsparing. Forslaget kan også bidra til dårligere sammenheng i kirken om den lokale prestedtjenesten ikke lenger er nasjonalt forankret.

Med modell 2 vil man oppnå at alle ansatte, også ansatte i Kirkeråd, bispedømmeråd og spesialtjenester, får samme arbeidsgiver. Arbeidsgiveransvaret blir forankret i kirken nasjonalt, men arbeidsgiverfunksjoner kan fordeles til forskjellige nivåer. Soknet vil ikke lenger inneha den overordnede formelle arbeidsgivermyndigheten, men styringsorganet vil være sammensatt i hovedsak av representanter for soknene. Denne måten å organisere arbeidsgiverfunksjoner på vil likne det man finner andre steder i samfunnet. Den norske kirke har samlet sett omkring 7600 ansatte, omkring det samme om Stavanger universitetssykehus. Styrken med denne modellen er at den vil samle arbeidsgiveransvaret i én linje forankret nasjonalt. KA har vært tvilende til at Kirkemøtet har kompetanse til å vedta en slik organisering. Vi forutsetter at dette spørsmålet blir avklart og opplyst, slik at Kirkemøtet får innsikt i sitt reelle politiske og juridiske handlingsrom. Slik vi forstår trossamfunnsloven og intensjonen bak lovendringene, må Kirkemøtet som synode ha mulighet til å treffe vedtak om en slik organisering på vegne av trossamfunnet Den norske kirke.

Modell 3 er en mellomposisjon, hvor prostifellesrådet utfører oppgaver både på vegne av soknet og kirken nasjonalt. Prostifellesrådet er her et organ for soknet og er øverste arbeidsgiverorgan for de som i dag er tilsatt i fellesrådene. Prestene opprettholder arbeidsgiverforankring i rDnk, men prostifellesrådet får delegert arbeidsgiveroppgaver på vegne av kirken nasjonalt for denne gruppen. Forslaget har slik vi oppfatter det ikke tydeliggjort hva det i praksis vil bety at prestene beholder arbeidsgivertilknytning til rDnk.

Alternativer: Vi har merket oss at Kirkerådet har spurt om høringsinstansene ser andre modeller som kan være aktuelle, og flere i Åpen folkekirke har arbeidet med dette spørsmålet. Et alternativ som er forsøkt tegnet ut, er en modell der dagens kommunebaserte fellesråd gjøres til fellesorgan for både soknene og rDnk og slik kan være styringsorgan for en samlet stab i lokalkirken. Slik kan alle ansatte i lokalkirken knyttes sammen i felles arbeidsmiljø under felles ledelse/felles arbeidsgiverstyring.

I arbeidet med å tegne ut en egnet kirkeorganisasjon kan et egnet utgangspunkt være der det er sammenfall mellom kommune- og prostigrenser og det kan gis frihet til organisering der to eller tre fellesråd i et prosti vil samarbeide. En modell med vertsfellesråd med alt arbeidsgiveransvar kan også vurderes der etablering av et justert

prostifellesråd ikke passer. En bør søke å finne løsninger som ser kirken fra menighetens perspektiv og gir denne tillit, ansvar og myndighet.

MF Vitenskapelig høyskole:

Ut fra premisset om et samlet arbeidsgiveransvar lagt til prostnivå, antar vi at Modell 2 vil være å foretrekke fordi det gir en felles arbeidsgiver for alle ansatte i store enheter. Det vil gi større og mer kompetente enhet i arbeidsgivers oppfølging av konfliktløsning, fagutvikling, kompetanseutvikling, likestillingsspørsmål, m.m.

VID vitenskapelig høyskole

VID støtter ikke prostifellesrådsmodellen, men av disse modellene foretrekker vi modell 2, der alle er ansatt i rDnk. Arbeidsgiveransvar for vigslende stillinger i bispedømmet delegeres til biskop eller bispedømmeråd, og for øvrige kirkelige tilsatte til fellesråd. Styrken med en slik modell er at den gjør det lettere å ivareta både biskopens tilsynsansvar og felleskirkelige og lokalkirkelige hensyn. Dette er en modell som kan gi en sammenhengende kirke, likebehandling av ansatte, felles ledelse og arbeidsmiljø og bestressursutnyttelse. Hensynet til lokal forankring og tilpasning kan ivaretas gjennom vedtak omdelegasjon og fullmakt.

Det teologiske fakultet

TF støtter ikke etableringen av prostifellesråd, og vil derfor heller ikke anbefale noen av de foreslåtte modellene. Alle modellene, men fremfor alt modell 1 og 3, vil etter TFs syn ha uheldige konsekvenser. Modell 2 har som sin fordel at alle vil være ansatt i rDNK, noe som vil ivareta målsetningene om likebehandling, sammenhengende arbeidsgiveroppfølging og rekruttering.

NLA Høgskolen

NLA høgskolens primære syn er altså å gjennomføre en pragmatisk revisjon av dagens modell. Subsidiært vil vi tilrå en delegasjonsmodell som liknar modell 3 i framlegget, med det unntaket at alle vert tilsett i bispedømmerådet. Ei av fordelene med tilsetjing i bispedømmerådet handlar også om å sikra lokalt sjølvstende. Det er lettare å sikra lokal fridom og kreativitet når arbeidsgjevaransvaret er plassert på eit nivå som ikkje er for «tett på.» Utfordringa med prostnivået, særleg med dagens ordningar for tidsregistrering og anna styring, er at freistinga til å utøva kontroll lett vert for stor.

Vi vil samstundes argumentera sterkt for at hovudleiar i kyrkja må vera ein fagleg leiar, slik også rektor er det ved universitet og høgskolar. Det bør difor setjast krav om kyrkjefagleg/teologifagleg utdanning på eit visst nivå. Den kyrkjefagleg/teologifagleg kyndige leiaren skal syta for at heile organisasjonen er innretta mot å oppfylla målet.

For kyrkja sin del handlar dette om at kyrkja, i følge CA, vert til gjennom forkynning av Ordet og forvaltning av sakramenta. Difor trengst det teologifagleg leiing for å sikra «evangelietts frie løp». Vi vil her også peika på eit uavklart moment i høyringsmaterialet som omhandlar embetets plass i råda (sokneråd, prostifellesråd, bispedømmeråd): Dersom prest-prost-biskop ikkje er ordinære medlem i råda, så må det opprettast eit fleirkammersystem i Kyrkjemøtet for å sikra at det oppdraget og den tenesta som ligg til embetet vert sikra plass i Kyrkjemøtet og innflyting i handsaming av sentrale kyrkjelege spørsmål der.

Søndagsskolen Norge:

Modell 1: Begrunnelsen handler om demokrati, og at det på menighetsrådsnivå er mulig å bli valgt som repr oppover i systemet. Modellen som velges må i størst mulig grad ta

vare på frivilligheten i kirken. Frivilligheten må være en integrert del av helheten i menigheten.

Norsk kvinnelig teologforening:

Vi mener Modell 2 er den mest hensiktsmessige modellen for arbeidsgiverorganisering da det å være ansatt sentralt i rDnk vil være den beste måten å sikre at arbeid med likestilling og mot diskriminering blir prioritert. Arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinnelige prester viser at det fremdeles er en vei å gå for å sikre gode arbeidsvilkår. Det kommer frem at det er store regionale forskjeller, og en det vil dermed være viktig at det er en sentral arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet. Så vil den daglige personalledelse med fordel kunne delegeres til bispedømmenivået, men ved at ansvaret ligger sentralt vil det kunne gjøre det enklere å legge til rette for gode varslingsrutiner.

Norges Kirkesangforbund:

Dersom det blir prostifellesråd mener vi modell 2 der alle er ansatt i RDNK er den beste. Dette forutsatt at mer av arbeidsgiveransvaret blir lagt til bispedømmenivå. Vi mener at dette vil styrke soknet og lokalkirkens aktivitet og sikre at alle vigslende medarbeidere får økt og samlet oppmerksomhet fra kirken selv.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Modell 2 gir en tydelig vertikal arbeidsgiverlinje, fra Kirkerådet som leder for kirkens virksomhet, via bispedømmet og til prostiet. Vi har arbeidet de senere årene med å få mest mulig lik HMS-forståelse og -praksis mellom kirkerådet og bispedømmene, og en samkjørt arbeidsgiver-linje gir en trygghet for både arbeidsgiver og arbeidstakerne. Modell 2 innebærer at Kirken er en virksomhet i Arbeidsmiljølovens forståelse, og det er tydelige ansvarslinjer når det gjelder HMS, med føringer fra sentralt til lokalt nivå, og tilhørende rapporteringslinje tilbake. Dette mener jeg er avgjørende for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele kirken, i tråd med kravene i AML § 2.

En oppsplitting av arbeidsgiveransvaret til mange selvstendige enheter, som alle har samme lovkrav på seg når det gjelder HMS-standard, vil innebære at ansatte får arbeidsmiljø og -ordninger med ulik standard rundt om i landet. Erfaringene fra korona, kvinneprest-undersøkelsen og «Å være en sak» - om ansatte med LHBT+-identitet, viser at vi trenger sterkere fokus på arbeidsmiljøet i kirken, og utvikle kirken i hele landet som en bedre arbeidsplass.

Det er usikkert i hvilken grad Kirkemøtets organiseringskompetanse innebærer myndighet til å fastsette HMS-rutiner og -regler for alle prostiene, hvis disse er etablert som selvstendige virksomheter. Det er heller ikke gitt at selvstendige prostifellesråd vil ønske nasjonale reguleringer på HMS-feltet velkommen, og frivillig ønske å slutte seg til disse. Det innebærer f.eks. at en «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold», som er vedtatt av Kirkerådet og i dag forplikter alle bispedømmene, ikke nødvendigvis vil være forpliktende i framtidens kirkeordning hvis man velger Modell 1 eller 3. Med prostifellesråd som selvstendige virksomheter, vil det bare være likestillingslovens bestemmelser som begrenser fellesrådets mulighet til å diskriminere f.eks. kvinner og personer med LHBT+-identitet, og erfart diskriminering kan bare innklages til diskrimineringsnemnda. En etablering av helt selvstendige virksomheter på prostinivå, vil kunne sette likestillingen i kirken langt tilbake mange steder. Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven gjelder dessuten bare delvis i virksomheter med 20-50 ansatte, og det betyr at lovens krav ikke fullt ut vil gjelde for flere av prostifellesrådene.

Et inkluderende arbeidsliv for mennesker med funksjonsnedsettelse, vil forutsette ulike former for økonomisk kostbar tilrettelegging, og vil kunne tape i tøffe prioriteringer i sårbare lokale økonomier.

I Arbeidsmiljøloven § 6 er Verneombudet og vernetjenesten gitt en sentral funksjon og oppgave i å påse at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø oppfylles. Loven fastsetter verneombudets oppgaver, og at verneombudet både skal ha opplæring og nødvendig tid og mulighet til å utføre sitt verv. For muligheten til en fortsatt utvikling av en god vernetjeneste i kirken, er modell 2 den beste modellen. Slik vernetjenesten er organisert i DnK R i dag, har nasjonalt hovedverneombud ansvar for å samordne hele vernetjenesten. Det innebærer å følge opp de regionale hovedverneombudene, være rådgiver og samle de regionale hovedverneombudene til årlig konferanse med aktuelle, faglige tema for å styrke vernetjenesten. De regionale hovedverneombudene samordner vernetjenesten i bispedømmet og i kirkerådet, med jevnlig fagsamlinger, opplæring i rutiner og ordninger og nødvendig kompetanseutvikling. Vernetjenesten skal bidra til at kirken er en best mulig arbeidsgiver, at ansattes medvirkningsplikt ivaretas, og at arbeidsmiljøutfordringer avdekkes og rettes opp. Vi har også erfaringer med at ved fastlåste situasjoner f.eks. i prostiet, kan HVO komme inn som rådgiver med et utenfra-blikk, og bidra til å peke på mulige løsninger. Dette er et gode for arbeidstakernes sikkerhet og ivaretagelse ved dagens organisering av prestetjenesten, som bør videreføres for alle ansatte i Den norske kirke.

Frimodig kirke:

Vi vil primært holde på dagens ordning, som de aller fleste steder fungerer godt. Sekundært svarer Modell 3 best til dette.

Høringsspørsmål 9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Mange høringsinstanser ønsker ansettelse på nivå nærest mulig der arbeidet skal foregå - og ønsker tydeliggjøring av både menighetsrådets og biskopens rolle i tilsetting av ulike typer stillinger. Flere høringsinstanser ønsker at vigslede eller kirkefaglige stillinger skal ansettes på bispedømmenivå. Betydningen av partssammensatte utvalg understrekes og flere åpner for nasjonale ordninger for tilsetninger.

Menighetsråd

Svarene fra **menighetsrådene** er gjennomgående sammensatt og nevner både hvem og hvilke nivå som skal involveres, og hvilket nivå det skal ansettes på. Soknets og biskopens rolle og påvirkning understrekes, det samme gjelder partssammensatte utvalg og krav til demokratisk prosess. Mange vil ha tilsetningsråd, men varierende oppfatning av hvor dette skal plasseres.

Trondenes menighetsråd, Nord-Hålogaland:

alle tilsetninger som berører en menighet må sognet/MR ha innstillingsmyndighet.

Nes menighetsråd, Hamar:

Tilsetting må skje i prostifellesrådet. Sognene bør involveres i ansettelser som berører eget sogn. Dette må lovfestes. Biskopen bør involveres i alle stillinger som arbeider med formidling/innhold, vigslede som uvigslede. Dette gjelder prester, undervisningsansatte, kirkemusikere og ansatte innen diakoni.

Jostedal sokneråd, Bjørgvin:

Fellesrådet tilset i alle stillingar. Ved vigsla stillingar skal soknet og biskopen ha rett til å uttale seg.

Skodje sokneråd, Møre:

Tilsetjing bør skje etter handsaming i partssamansett utval. Biskopen må ha ei nærare definert rolle ved tilsetjing av prestar og andre i vigsla stillingar, og ei tilsynsrolle i kraft av å vere biskop, medan dagleg leiar i fellesrådet er dagleg leiar for alle tilsette i fellesrådet.

Nøtterøy menighet, Tunsberg:

Opprettholde Kirkelig administrasjonsutvalg der prest/prost også tiltrer i tilsettings saker.

Heradsbygd menighetsråd, Hamar:

Tilsetjingar bør foregå på bispedømmenivå, med lokal representasjon og vekt på lokale ønsker i tilsettingsutvalget.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon svarer i hovudsak som fellesrådene. Noen vektlegger nivå for tilsetjing, andre selve tilsettingsprosessen. Begrepet "lokalt nivå" kan bety lokalt i soknet, eller lokalt på fellesrådsnivå. En tredjedel av høringsinstansene understreker lokal medvirkning, forstått som menighetsrådets rolle i tilsettings saker.

Modum kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Tilsetjing bør foregå i fellesråd etter innstilling fra menighetsrådene i vigslende stillingar. Ledere (ledende sokneprest/kirkeverge) ansettes på bispedømmenivå etter innstilling fra menighetsråd/fellesråd.

Åmli sokn, Agder og Telemark:

Vi vil heller ha dagens ordning enn noen av de modellene som er skissert. Det vil bli ressurskrevende å flytte prestestilling til et prostnivå. Menighetsrådet har plass i innstillingsrådet ved tilsetjing av prest i eget sokn, dette er en god ordning. Menighetsrådet har også uttalerett til andre tilsetjingar. Et partssammensatt utvalg bestående av menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd kan delegera tilsetjing til fellesråd og menighetsråd.

Askvoll kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Prostifellesrådet bør ha eit partssamansett tilsettingsutval med delegert tilsettingsmynde. Som i dag bør det vidareførast at soknerådet i vedkommande sokn der den som vert tilsett skal gjere teneste har uttalerett i samband med tilsetjinga. Ein bør og vurdere om administrasjonen bør ha utvida rett til tilsettingsmynde ved større einingar, men dette må avgjerast i lokalt reglement.

Kåfjord kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

I hovudsak lokalt, men det er naturleg med noe medvirkning fra biskop ved tilsetjing i vigslende stillingar. Dette kan løses ved uttalerett ifm saksbehandlingen, samt talerett og stemmerett i behandlingen av tilsettings saken.

Fellesråd

Mange **fellesråd** tar opp på hvilket nivå tilsetjing skal foregå, mens andre er opptatt av selve tilsettingsprosessen. Når det gjelder nivå peker flere på tilsetjing der vedkommende skal ha sitt arbeid, uten at det nødvendigvis knyttes til et formelt arbeidsgiveransvar. Andre peker på prostifellesrådet som stedet for tilsetjing, siden dette nivået er et gjennomgående premiss for høringen. Andre avviser prostifellesrådet og vil beholde "dagens ordning", som

kan bety både dagens tilsettingsordning, og dagens kirkeordning. I selve tilsettingsprosessen er mange opptatt av medvirkning fra tillitsvalgte, menighetsrådets og biskopens rolle.

Drammen kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Tilsetting må skje i partssammensatt utvalg under prostifellesrådet. Dette gjøres som ordningen i dag; med representant fra den lokale menigheten til stede, tillitsvalgt, ansatt fra stab og personalsjef / kirkeverge. I tillegg vil prost være med på dette. Det må avklares ved hvilke tilsetninger biskop inviteres til å uttale seg. Det må spesielt avklares biskopens rolle ved ansettelse av prost.

Vestnes kirkelige fellesråd, Møre:

Vi går som nevnt ovenfor ikke inn for noen av de modellene som er skissert i høringsnotatet. Vi ønsker å videreføre dagens organisering, og tilsetninger til de ulike stillingene innenfor kirka bør skje som i dag.

Elverum kirkelige fellesråd, Hamar:

Tilsetninger bør foregå knyttet til de lokale fellesrådene. Innstillingsorgan og tilsettingsorgan kan sammensettes ulikt ut fra de forskjellige stillingenes egenart, slik at de forskjellige interesser som knytter seg til stillingene ivaretas. Slik kan både biskopen eller dennes representant, og representanter for de ulike menighetsrådene delta tett i prosesser for stillinger hvor det er naturlig.

Nes kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Tilsetninger bør skje i partssammensatt organ for å sikre medbestemmelse, og som bør sammensettes ulikt ut fra hvilke stillinger som skal besettes, slik at kompetanse og relevante interesser kan ivaretas. Dette kan blant annet gjøres ved at bispedømme yter kompetanse inn i tilsettingsorganet samtidig som den lokale representasjonen ivaretas på en god måte.

Vindafjord kyrkjelege fellesråd, Stavanger:

Soknerådet si involvering i tilsettingsprosesser må styrkast. I tilsettingsprosesser bør det opprettast innstillingsråd. Soknerådet/sokneråda i det/dei sokn der arbeidstakaren skal ha sitt primærvirke, må vera representert i tilsettingsorganet. Biskopens rolle bør ikkje bare gjelde ved tilsetting av prest, men også ved andre vigsla stillingar og stillingar knytt til t.d. trusopplæring..Det er naturleg at endeleg tilsetting skjer i prostifellesrådet.

Sveio kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Under føresetnad av at biskopen skal kunne føre tilsyn i form av godkjenning, ev. trekkje tilbake ulike yrkesutøvarar sin godkjenning må det sikrast at biskopen alltid må involverast i tilsetjing av vigsla, dette som ein del av biskopen sitt tilsynsansvar. Andre stillingar vert besett av prostifellesrådet lokalt, ev delegert til administrasjonen. Når det gjeld utøvande stillingar innanfor gudstenesteliv bør sokneråda og biskopen sikrast høve til å påverke tilsetjinga sjølv om tilsetjinga formelt skjer i prostifellesrådet.

Bispedømmeråd

Flertallet av **bispedømmeråd og biskoper** ønsker at alle tilsettes i rDnk, med ansettelsesmyndighet og ledelse delegert til bispedømme og fellesrådsnivå. Andre ønsker at alle tilsettes i prostifellesrådet og at det opprettes et innstillings og ansettelsesorgan på prostnivå. Biskopens rolle og menighetenes innflytelse ved tilsetting i de kirkefaglige stillingene understrekes.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros bispedømmeråd mener at biskopen i utgangspunktet må ha en rolle ved tilsetning av prestene. Dette for å sikre en enhetlig tilsettingspolitikk for hele trossamfunnet/virksomheten. Prosten kan sitte i lokalt tilsettingsorgan som biskopens representant. Det lokale tilsettingsorganet kan være knyttet til prostifellesrådet, men det kan også være et uavhengig tilsettingsorgan. Uavhengig av tilsettingsorgan bør det dessuten utarbeides en felles arbeidsgiver- og tilsettingspolitikk som skal fremme profesjonaliserte og forutsigbare tilsettingsprosesser for alle ansatte. Det er også viktig å styrke menighetsrådenes innflytelse i tilsettinger. Nidaros bispedømmeråd mener videre at bispedømmerådene skal tilsette proster, spesialprester og stiftsdirektør, samt kanskje også ha en rolle i tilsetning av daglig leder på prostifellesrådsnivå. Selv når selve tilsettingen skjer lokalt, mener bispedømmerådet at alle medarbeidere bør ha samme arbeidsrettslige forankring i rettssubjektet.

Hamar bispedømmeråd:

Alle skal være ansatt i rDnk. Tilsettinger bør i hovedsak skje lokalt, bortsett fra prosten som bør tilsettes av bispedømmerådet. Kirkevergen tilsettes av det aktuelle fellesrådet, mens øvrige tilsettinger skjer i eget tilsettingsorgan på fellesrådsnivå. Både innstillingsorgan og tilsettingsorgan settes sammen slik at aktuelle interesser er ivaretatt i arbeidet. Aktuelle menighetsråd skal være representert i tilsettingsprosessene. Biskopen skal være representert for alle tilsettinger med krav om vigsling, samt for daglig leder/kirkeverge.

Stavanger bispedømmeråd:

Menighetsrådets rolle ved tilsettinger bør styrkes, og 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 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.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vektlegger noe ulike forhold. KA viser til at prostifellesrådene må få organisatoriske handlingsrom til å avgjøre hvem og hvordan ansettelser skal foregå, men åpner for felles ordninger for menighetsrådenes og biskopens rolle i noen tilsettinger. Arbeidstakerorganisasjonene tar opp soknenes og tillitsvalgtes involvering, nivå for ansettelse i ulike typer fagstillinger og betydningen av partssammensatte utvalg.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

De kirkelige rådsorganene trenger organisatorisk handlingsrom som arbeidsgiver over egen virksomhet og ansatte. Omfanget av bindende nasjonale reguleringer av kirkens lokale organisering bør derfor begrenses og være godt begrunnet. KA slutter seg til den tenkning som kommer til uttrykk i Kirkerådets mandat i sak KR 59/19 om at ny kirkeordning skal avgrenses til å inneholde «nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig». Det følger av dette at det bør være prostifellesrådet som i utgangspunktet avgjør hvem og hvordan tilsettinger skal foregå, ut over de rammer som allerede er etablert i HA og kirkeordningen. Det kan samtidig være grunnlag for å vurdere felles ordninger som sikrer at menighetsrådene og/eller biskopen involveres mer direkte i tilsettinger av noen stillinger. KA avventer det videre utredningsarbeidet.

Fagforbundet:

Ansettelser bør foregå på det nivået som har arbeidsgiveransvaret. Soknet/soknene stillingene skal ha som arbeidssted må involveres i ansettelsesprosessene. Det er en forutsetning at arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i utformingen av nye stillinger og i selve ansettelsesprosessen.

Presteforeningen

Presteforeningen ønsker at ansettelser skal skje i partssammensatt utvalg, som bør sammensettes ulikt ut fra hvilke stillinger som skal besettes, slik at relevante interesser kan ivaretas. For prester og kirkefaglig ansatte betyr dette at biskopen og de aktuelle menighetsrådene må være representert på arbeidsgiversiden. Den fagforeningen som organiserer flest innenfor den aktuelle stillingskategorien i bispedømmet bør ha plassen(e) til arbeidstakersiden. Prostene bør ansettes på bispedømmenivå. Prostifellesrådet bør ansette sin daglige leder (kirkeverge).

Fagforbundet TeOLOgene:

Medbestemmelse blir best ivaretatt når alle kirkens medarbeidere er ansatt hos samme arbeidsgiver og arbeidsgivernivået ligger hos Kirkerådet, med delegasjon til bispedømmene. Valg av kandidat eller kandidater kan skje på delegert nivå, likevel ønsker vi at tilsetninger i alle kirkefagstillinger skal skje i bispedømmerådet. Dette mener vi er viktig for at hensyn til kvalifikasjonskrav og bispedømmets personalpolitikk ivaretas.

Andre høringsinstanser:

Høringsinstansene tar opp både nivå for ansettelser og hvem som bør medvirke i tilsetningsprosesser. Flere mener ansettelser bør delegeres mest mulig lokalt, til soknet, fellesrådet eller til bispedømmet, selv om det formelle ansettelsesforholdet er på nasjonalt nivå. Ungdommens kirkemøte vil ha medvirkning ved ansettelser i stillinger med særlig ansvar for ungdomsdemokratiet og Norske kveners forbund er opptatt av å sikre kvensk kompetanse. Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke ønsker nasjonale ordninger for tilsetting.

Ungdommens kirkemøte 2021:

Når det gjelder hvordan tilsetninger skal skje mener vi at dersom arbeidsgiverlinja ligger til et prostinivå der menigheten er representert, vil det sikre medvirkning fra menighetsrådet for tilsetninger. Vi mener likevel at dagens ordning ved eksempelvis tilsetting av menighetsprester, hvor menighetsrådet har en uttalelsesrett, burde videreføres. Denne uttalelsen mener UKM 2021 at prostifellesrådet skal legge stor vekt på ved ansettelse i menighetene.

UKM 2021 vil minne om at Kirkemøtet har vedtatt i sak KM 13/19 Nytt personalreglement for Den norske kirke at ungdomsrådet skal gis anledning til å delta i intervjuer med en representant når det skal ansettes noen som vil ha særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, jf. personalreglementet § 12 annet ledd. Det er videre fastsatt at ungdomsrådene skal gis anledning til å gi uttalelse om hvem som skal innstilles i den aktuelle stillingen, jf. personalreglementet § 14 femte ledd. UKM 2021 legger til grunn at dette vil bli fulgt opp dersom ansettelsesprosessene flyttes fra bispedømmenivå til et prostinivå.

Døvekirken:

Alle tilsetninger bør skje i samme organ. Hos oss vil det være Døvekirkens fellesråd.

Det teologiske fakultet

TF vil anbefale at tilsetninger bør skje lokalt, at arbeidsgiveransvaret ivaretas på bispedømmenivå og at alle bør være tilsatt i rDNK. De forskjellige nivåene i kirkeorganisasjonen må henge sammen gjennom representasjon i linje, tilsvarende dagens forhold mellom biskop og prost. Tilsetning i rDNK vil sikre størst mulig grad av likebehandling, forutsigbarhet og profesjonalitet. Samtidig vil en lokal tilsettingsmyndighet sikre soknets og det allmenne prestedømmets innflytelse lokalt. Saksbehandlingskompetanse forblir på bispedømmeplan og disponeres i fellesrådene ved tilsetninger.

NLA Høgskolen:

Vi går inn for ein pragmatisk revisjon av dagens modell som vårt primære ønskje. Subsidiært ønskjer vi at alle blir tilsett i bispedømmerådet, og dermed i rettsobjektet Den norske kyrkja, altså ein justert variant av modell 3. Vi trur og at tilsetjing av alle i eit (justert) fellesrådsnivå er å føretrekke framfor eit nytt arbeidsgjevarorgan på prostnivå.

VID vitenskapelig høyskole:

ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men en nasjonal organisering i rDnk. Vigslede stillinger bør ansettes på bispedømmerådsnivå, øvrige stillinger tilsettes i fellesråd. Ansettelser kan enten skje i bispedømmeråd eller fellesråd, eller i partssammensatte utvalg hvor biskopen er representert (for eksempel ved prost), sammen med de berørte menighetsråd og representanter for fagforeningene. Berørte menighetsråd bør få en styrket rolle i ansettelsesprosessene.

Nasjonalt hovedverneombud i rettsobjektet Den norske kirke:

Det er viktig at det er felles nasjonale ordninger for tilsetning. Det bør etableres felles, forutsigbare tilsettingsprosedyrer for alle ansatte, hvor både fagforeninger, lokale menighetsråd og prost/biskop har en plass i tilsettingene, og hvor søkere kan forvente å bli saklig behandlet. Dette er ikke minst viktig når det gjelder oppdragsstillingene, hvor man fortsatt må tenke et nasjonalt arbeidsmarked, med en del mobilitet hvor ansatte forventer at ordninger og rutiner er felles i trossamfunnet. Det er også viktig at det settes skranker for utvikling av praksis på tilsetninger som er diskriminerende. Dette skal særlig ivareta grupper som i kirken er og har vært gjenstand for diskriminering, som kvinner, personer med LHBT+- identitet, eller mennesker med annen etnisk bakgrunn enn norsk eller mennesker med funksjonsnedsettelse.

Norske kveners forbund:

Kvensk kompetanse må etterspørres ved tilsetninger, kvenske miljøer kontaktes.

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

Høringsspørsmål 10 A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om en arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Alle	169	648	337	1154

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	22	93	38	153
Fellesråd G21	2	6	13	21
MR med FR-funksjon	11	69	27	107
Menighetsråd	122	398	237	757
Totalsum	157	566	315	1038

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Biskop		6		6
Bispedømmeråd	1	9		10
Prost	2	9	5	16
Totalsum	3	24	5	32

Over halvparten av høringsinstansene mener det finnes bedre modeller for å nå målet om én arbeidsgiverlinje. En del ønsker å beholde dagens ordning mens andre vil justere foreslåtte prostifellesrådsmodeller. Flere peker på nasjonalt arbeidsgiveransvar, med delegering til bispedømmenivået eller dagens fellesråd. Noen ønsker alle ansatt i dagens fellesråd eller på bispedømmenivå - og enkelte foreslår helt egne modeller for arbeidsgiverorganisering.

Menighetsråd

Også blant **menighetsrådene** mener over halvparten det finnes bedre modeller for å nå målet om en felles arbeidsgiverlinje. De deler seg i hovedtrekk mellom de som ønsker dagens ordning med justering, de som ønsker alle ansatt i rDNK, ansettelse i dagens fellesråd eller ansettelse på bispedømmenivå.

Førde sokn, Bjørgvin:

Dagens modell er bedre enn den som er lagt fram. Den sikrer lokalt eigarskap og god dialog med kommunen

Lommedalen menighetsråd, Oslo:

Vi ønsker at bispedømmenivået som arbeidsgiver for alle ansatte skal utredes. Vi ser ikke hvordan et større PFR vil øke evnen til kontakt med kommunene.

Skodje sokneråd, Møre:

Det bør vere ei felles arbeidsgivarline. Arbeidsgivarfunksjonen kan leggjast til eit samarbeidsforum, til dømes bispedømmerådet, eller aller helst Den norske kyrkja sentralt

Stathelle menighetsråd, Agder og Telemark.

Alle ansatte, også prester, kan ansettes på dagens fellesrådsnivå. Dette også med bakgrunn i å sikre bevilgning fra den aktuelle kommunen. Dette sikrer også nærhet til soknene lokalt. Men vi ser at noen små fellesråd kan ha behov for å slå seg sammen for å oppnå tilfredsstillende profesjonalitet.

Fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Over halvparten av **fellesrådene og menighetsrådene med fellesrådsfunksjon** svarer ja på spørsmål om det finnes en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje. Nær halvparten av disse igjen ønsker å beholde dagens ordning. En del av høringsinstansene peker på nasjonalt arbeidsgiveransvar, evt delegert til bispedømmenivået. Andre mener alle kan være ansatt i dagens fellesråd, mens vertsfellesrådsmodeller nevnes av enkelte.

Trysil kirkelige fellesråd, Hamar:

Dagens ordning er bedre enn den foreslåtte prostimodellen selv om den har to arbeidsgiverlinjer. Vi får den nødvendige nærhet til kommunen og alle soknene, den nødvendige selvråderett over egne ansatte og økonomiske midler, og prestene får den nødvendige faglige oppfølging fra prost og biskop. En felles arbeidsgiverlinje er ikke like viktig.

Aurland kyrkjestyre/Aurland kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Me finn det best med ei gjennomgåande arbeidsgjevarlinje sokneråd/lokalt fellesråd – bispedømeråd/biskop – Kyrkjeråd/kyrkjemøte. Her praktiserast delegasjon i høve til stillingars art og oppgåver. Dagleg leiing/oppfølging på dagens fellesrådsnivå.

Kirkelige fellesråd i Bærum:

KfiB ber om at en organisering med tre nivåer - nasjonalt (Kirkemøtet) – regionalt (bispedømmet)– lokalt (soknet) også utredes. Det er viktig å se på fordeler og ulemper med en slik organisering – sett opp mot en eventuell prostifellesrådsmodell. Vi ber Kirkerådet om å utrede en bispedømmerrådsmodell.

Jevnaker kirkelige fellesråd, Hamar:

De som jobber lokalt bør høre til på samme lag/stab, stå under samme ledelse og ha samme arbeidsgiver. Vi mener det er bedre å se på bispedømmerollen og at en sentralisering av tilsettingsmyndighet på bispedømmenivået med lokal stedlig ledelse utredes. Da kan alle være ansatt med samme arbeidsgiver, men med lokal ledelse og styringsrett i soknene.

Karlsøy menighet, Nord-Hålogaland:

Flertallet i Karlsøy menighetsråd mener at det er en svakhet i at det ikke er lagt til grunn både bispedømmeråds- og storprostimodellen. Det er ingen modeller å sammenligne med, kun en modell som er justert med tre alternativer. Karlsøy menighetsråd synes det derfor er krevende å ta stilling til den fremlagte modellen. Det er ikke avklart biskopens funksjon, ei heller hvordan kirken skal styres fra et lokalt plan. Dette er utfordringer og avklaringer som burde ha ligget til grunn før menighetsrådet blir bedt om å komme med sine svar eller betraktninger. For å kunne besvare spørsmålet, må bispedømmermodellen også utredes. Karlsøy menighetsråds klare anbefaling er at storprostimodellen underkjennes, da utvalget etter vårt syn, ikke har gjort det som har vært mandatet.

Bispedømmeråd

Alle **bispedømmeråd og biskoper** svarer ja på spørsmålet og mener det finnes bedre løsninger for å nå målet med en arbeidsgiverlinje enn den foreslåtte, også flertallet av prostene svarer slik. Det foreslås at alle ansettes nasjonalt, en mer omfattende bispedømmerrådsmodell og at dagens fellesråd blir et fellesorgan for både soknene og rDnk.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop ønsker å foreslå en alternativ modell for organisering, og mener at målet om én arbeidsgiverlinje ivaretas best ved at alle i kirken er ansatt i rettssubjektet (rDnk). Arbeidsgiveransvaret realiseres innenfor dagens struktur ved delegasjon av både ansvar og myndighet. Dette vil gi en enhetlig arbeidsgiverlinje for alle ansatte, noe som tydeliggjøres gjennom en helhetlig og enhetlig HMS-linje for alle ansatte. Ved å realisere arbeidsgiveriet gjennom delegasjon innenfor dagens struktur unngår en å etablere et nytt administrativt ledd og de kostnader dette vil medføre. Lokalmenighetens autonomi er sentral for en aktiv og utadrettet folkekirke som først og fremst realiseres sitt oppdrag lokalt. Modellen

forhindrer ikke aktiv og funksjonell samhandling om ulike hovedfunksjoner og støttefunksjoner mellom flere mindre fellesråd innenfor et prosti eller tilsvarende størrelse. Nødvendig samhandling på fellesrådsnivå for å sikre god og forsvarlig ivaretagelse av de ansatte kan også initieres gjennom de føringer som legges ved delegasjon av arbeidsgiveriet.

Agder og Telemark bispedømme og biskopen:

Man kan rendyrke en mer bispedømmedømme modell og oppnå at organisasjonen henger enda bedre sammen. Kommentar til B: Går for én arbeidsgiverlinje, men det kan tenkes situasjoner hvis f.eks. prostifellesrådsmodellen ikke får oppslutning og alt legges ned på fellesråds/sognenivå, at det tross alt er bedre med to linjer, enn at alt blir lagt for langt ned.

Stavanger bispedømmeråd:

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 samhörighet som på en helt ny måte vil gjøre at kirken henger sammen.

Hamar bispedømmeråd:

Et flertall på 8 i Hamar bispedømmeråd anbefaler at en i stedet for å innføre prostifellesråd viderefører dagens kommunebaserte fellesrådsområder som normalmodell. Videre anbefaler vi at fellesrådene gjøres til et fellesorgan både for soknene og for rDnk. Med et slikt fellesråd kan alle ansatte i lokalkirken, også prestedtjenesten, legges under felles styring og ledelse. Vi mener at det også kan utvikles innstillings- og tilsettingsorganer som sammensettes slik at både lokale og regionale interesser ivaretas, på en slik måte at tilsetninger for alle ansatte i lokalkirken kan gjøres lokalt.

Bjergvin bispedømmeråd:

Bjergvin bispedømmeråd anbefaler at en i stedet for å innføre prostifellesråd at man ser på en modell med mer robuste fellesråd og at disse etableres i tett samarbeid mellom sokn og kommune. Videre anbefaler vi at fellesrådene gjøres til et fellesorgan både for soknene og for rDnk. Med et slikt fellesråd kan alle ansatte i lokalkirken, også prestedtjenesten, legges under felles styring og ledelse.

Andre høringsinstanser:

Høringsinstansene kommenterer spørsmålet noe ulikt. Noen svarer nei fordi de ikke ser andre, bedre modeller for prostifellesråd. Andre beskriver justerte prostifellesrådsmodeller, bedre samordning av arbeidsgiveransvaret med utgangspunkt i nåværende struktur, alle ansatt nasjonalt med utøvende arbeidsgiverkompetanse i bispedømmet eller dagens fellesråd. Og noen foreslår helt egne modeller for arbeidsgiverorganisering.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

KA mener at en tilpasning av modell 1 vil gi den beste modellen for å kunne ivareta målet om at alle som arbeider lokalt skal ha samme arbeidsgiver. Det videre arbeid bør særlig legge vekt på å finne tilpasninger av denne modellen som kan sikre fortsatt nære bånd mellom kirke og kommune i tråd med dagens ordning. Det er også behov for å videreutvikle modellen med tanke på særlige utfordringer i de største byene/kommunene og i områder med mange små fellesråd og/eller store avstander. KA

vil igjen understreke at det er nødvendig både med justerte prostigrenser, og en eller flere varianter av modellen, herunder modeller for å etablere forpliktende interkommunale samarbeidsstrukturer mellom kirkelige fellesråd.

Fagforbundet TeoLOgene:

Vi ønsker at bispedømmerådsmodellen videreutvikles, jf, veivalgsaken fra Kirkemøtet 2016, der de to rettssubjektene står sentralt, biskopenes lederrolle bevares og menighetsrådene styrkes. Arbeidsgiveransvaret delegeres til biskop og bispedømmeråd for alle kirkefaglige stillinger som diakon, kateket, kirkemusiker og prest. rDnk er arbeidsgiver og en sentral lønnsavdeling får overført lønnsmidler for alle medarbeidere og ansvar for utbetaling. Dette for å sikre bredest mulig og mest mulig profesjonell representasjon av arbeidstakerne og mulighet for størst mulig frikjøp for tillitsvalgte. Vi ønsker også at soknet styrkes idet det får tilbake ansvaret for bygninger og anlegg, om ønskelig i et frivillig samarbeidsorgan som kan erstatte dagens fellesråd. Kommunene øremerker sine midler for alle lokalt ansatte utenom prestene. Menighetsrådene vil få ansvar overfor sin kommune dersom en ønsker nye stillinger eller utvidelse av eksisterende stillinger.

Bønnelista:

Vi tror at demokrati/menighetsmodellen er en langt bedre modell i forhold til de foreslåtte. Denne modellen vil henge mye bedre sammen lokalt, regionalt og nasjonalt enn både nåværende struktur og prostifellesrådsmodellen. Dette fordi Demokrati modellen foreslår at Kirkemøtet avholdes hvert 3. år, og at delegatene er utsendinger fra menighetene og ikke mennesker som er valgt helt uavhengig av menighetene, slik som nå. Prostene foreslås å velges på åremål blant prostiets prester, og biskopene vil få en mer veiledende funksjon. På denne måten vil vi unngå at bispedømmene og også Kirkes nasjonale administrasjon driver sin «egen virksomhet» løsrevet fra menighetene i kirken. Målet om at alle som arbeider sammen vil ha samme arbeidsgiver vil bli oppnådd. Det vil også bli mulig for den enkelte menighet å ha en strategisk ledelse noe de andre modellene vanskeliggjør. Fordi det alltid vil være noen utenfor menighetene som lager strategi, og anviser ansatte til menighetene. Ansatte som går godt sammen vil være et godt utgangspunkt for en arbeidsplass med god arbeidsledelse.

Det teologiske fakultet

TF er opptatt av sammenhengen i kirkens organisasjon. Den må henge sammen vertikalt (sokn, prosti, bispedømme, nasjonalt). På hvert vertikale nivå må den henge sammen horisontalt (pastoral ledelse, administrasjon og demokratisk styring). Kirken må ha et demokratisk styre på hvert nivå (menighetsråd, bispedømmeråd, kirkemøte), den må ha en fagleder på hvert nivå (prest, prost, biskop) og den må ha administrasjon på hvert nivå (menighetsforvalter, kirkeverge, stiftsdirektør).

Fakultetet vil argumentere for at alle blir ansatt nasjonalt i rDNK, med bispedømmerådet som formell tilsettingsmyndighet og biskop som formell arbeidsgiver. Det daglige arbeidsgiveransvaret bør imidlertid legges til fellesrådet, som også er tilsettingsorgan på vegne av bispedømmerådet, og prost/ ledende sokneprest som utøvende arbeidsgiver på vegne av biskopen. At utøvende arbeidsgiver er så lokalt plassert som mulig, vil sikre effektiv og tydelig ledelse. Prost/ ledende sokneprest i fellesrådet må sikres administrativ støtte og samarbeide med kirkeverge etter modell fra bispedømmet (biskop-stiftsdirektør), samtidig som hovedtyngden av administrasjon og saksbehandlingskompetanse legges til bispedømmerådet.

TF finner at det vil være økonomisk besparende og mer effektivt å samle arbeidsgiver- og tilsynskompetanse i bispedømmene fremfor å spre det ut på en rekke prostifellesråd. Samtidig ivaretar man behovet for en felles arbeidsgiverlinje. Fellesrådet blir et felles organ for soknene og for rDNK, og sammensettes slik at interessene på de ulike nivåene i kirken blir ivaretatt. TF anbefaler at dagens fellesrådsområde i hovedsak beholdes, men ser samtidig at det kan være behov for å slå sammen mindre fellesrådsområder.

MF Vitenskapelig høyskole:

Framfor å etablere et nytt organisatorisk mellomnivå på prostiplan, mener vi bør man vurdere løsninger som i større grad samordner arbeidsgiveransvaret med utgangspunkt i nåværende sokne, fellesråds- og bispedømmestruktur. Gode arbeidsforhold, høy faglighet og rekruttering til kirkelige stillinger, bør sikres gjennom utvikling av store, kompetente enheter og funksjonelle strukturer i forvaltning av arbeidsgiveransvaret.

Det bør tilstrebes et mest mulig enhetlig arbeidsgiveransvar slik at alle tilsatte fortrinnsvis knyttes til det nasjonale rettssubjektet. Ledelsesmandatet under menighetsrådets ansvarsområde må tydeliggjøres slik at både strategisk og relasjonell ledelse på soknenivå kan styrkes.

En fremtidig organisering må samtidig styrke sammenhengen i den vertikale linjen fra lokalt til nasjonalt nivå i kirken slik at det gjennomgående finnes overordnede nivå som kan gripe inn dersom konflikter og problemer ikke lar seg løse på lavere nivå. Dette blir særlig aktuelt dersom det er i relasjon til leder på ett gitt nivå at en krevende situasjon oppstår.

I stedet for å la prostienheten utgjøre grunnstrukturen i en fremtidig organisering vil anbefale at mellomnivået mellom soknet og bispedømme utformes fleksibelt slik at man i større grad kan finne rasjonelle enheter for koordinering og sammenslåinger som er tilpasset lokale forhold.

VID vitenskapelig høyskole:

Ja, det bør være én arbeidsgiverlinje med alle tilsatt i rDNK og med myndighet delegert til bispedømmene, samt at soknene delegerer myndighet til bispedømmet.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Det er et alternativ at alle formelt er ansatt i DnKr, og at daglig arbeidsgiveroppgaver legges til dagens fellesråd, med kirkeverge og sokneprest eller kirkeverge og prost som delt ledelse. Det vil bidra til at vi får en felles arbeidsgiverlinje og en felles ledelse lokalt, i lokale arbeidsmiljø som allerede er etablert i dag, uten å måtte gjennomføre en storstilt sentralisering. De minste fellesrådene kan søke samarbeid med et større «verts-fellesråd», for faglig bistand til bygg, gravplasser o.a. En slik modell vil også sikre at fellesrådet har nær kontakt med kommunen, for budsjett og samarbeid om kirker og gravplasser, og samtidig sikre en felles arbeidsgiverlinje, med klare nasjonale linjer og bistand fra bispedømmet til konfliktløsning og håndtering av krevende personalsaker lokalt. De lokalt finansierte stillingene kan finansieres ved tilskuddsordning fra fellesrådet til DnKr, og kirken vil unngå utbygging av store, mulig kostnadskreven administrative enheter i alle prostier.

Norges Kirkesangforbund:

Arbeidsgiveransvaret bør samles på bispedømmenivå om man skal endre fra dagens organisering.

Norsk kvinnelig teologforening:

Det å bruke bispedømmene som regionalt organ for personalledelse vil kunne bidra til å sikre en større distanse og dermed bedre habilitet i varslingssaker. Det vil også kunne gjøre det enklere å samle kompetanse på likestilling og diskrimineringsaker slik at dette arbeidet kan fortsette på en god måte.

Høringsspørsmål 10 B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje?

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Alle	128	315	711	1154

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	19	45	89	153
Fellesråd G21		2	19	21
MR med FR-funksjon	9	54	44	107
Menighetsråd	90	183	484	757
Totalsum	118	284	636	1038

	Tom	Ja	Nei	Totalsum
Biskop			6	6
Bispedømmeråd			10	10
Prost	3	5	8	16
Totalsum	3	5	24	32

Det store flertallet av høringsinstansene svarer et klart nei til å videreføre to arbeidsgiverlinjer og ønsker felles arbeidsgiver for alle som arbeider sammen. Et lite mindretall ønsker å videreføre dagens ordning, enten fordi de ikke ser den som problematisk eller fordi de mener prostifellesråd i en eller alle varianter vil bli en dårligere løsning.

Menighetsråd

Menighetsråd som ønsker en videreføring av dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, har gjennomgående ingen tro på at prostifellesråd er en bedre løsning. De frykter ordningen vil svekke relasjonen mellom kirke og kommune, viser til at prostereformen har endret behovet for en felles arbeidsgiver og at biskopens rolle, prosti-inndeling, lokal ledelse og forholdet mellom menighetsråd og prostifellesråd på høringstidspunktet er pågående utredninger.

Moss sokn, Borg:

Kommentert under spørsmål 48: Vi er imot premisset om å opprette et prostifellesråd. Utfordringer med to arbeidsgiverlinjer må arbeides videre med innenfor dagens organisering av kirken. Overordnet mener vi at man har hatt unødig hastverk i en sak som er så gjennomgripende, og har vært besluttet for lenge siden. Hastverket har gjort at enkelte deler av utredningsarbeidet ikke er gjennomført. Den lokale kirken skal bidra og være en støtte for kommunen innenfor flere felt; diakoni, arbeid med barn og unge, frivillighet, gravferdsmyndighet for å nevne noen. For at kommunen fortsatt skal oppleve eierskap til sin lokale kirke, ønsker vi ikke å komplisere forholdet med en større

kommuneoverskridende enhet. Én til én forholdet mellom kommune og kirkelig fellesråd bør bestå.

Kvinesdal, Bakke og Fjotland menigheter, Agder og Telemark:

Dersom man ønsker å skifte ut dagens modell med kirkelig fellesråd på kommunenivå, må man først få en annen finansiering av kirken. Dagens modell med justeringer, vil best sikre nærheten mellom lokalkirken og kommunen. Vi er klar over at Kirkemøtet har et ønske om å samle arbeidsgiverlinjen til én og at vår modell ikke svarer på dette. Samtidig har prostereformen kommet etter at KM fattet sitt vedtak i 2005 om en arbeidsgiverlinje, og endret behovet for dette. Vi ser heller ikke prostifellesrådet som et godt alternativ fordi: 1)Vi tror ikke det vil møte utfordringene som Müller-Nilsen-utvalget mener at dagens kirkelige organisering har 2)Vi er også redde for at et prostifellesråd vil skape fremmedgjøring i de lokale menighetene. I dag er det allerede vanskelig å rekruttere frivillige til menighetsråd. Innføring av prostifellesrådsmodellen vil forsterke det problemet.

Loen, Nordsida og Olden sokneråd, Bjørgvin:

Kommentert under spørsmål 48: Vi vil peike på behovet for alternative løsninger. Der eit prostifellesråd ikkje er ei teneleg løysing, må det leggest til rette for andre modellar ut frå lokale tilhøve. Samhandling med kommunane er eit viktig utgangspunkt for val av struktur.

Fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjon

En knapp fjerdedel av **fellesrådene** og halvparten av **menighetsrådene med fellesrådsfunksjon** svarer ja på spørsmål om å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer. Begrunnelse for dette handler primært om et ønske om å videreføre dagens ordning. Noen begrunner det med manglende tro på prostiet som nytt arbeidsgiverorgan, noen viser til prostereformen fra 2005 og den positive utvikling den har hatt for samarbeidet mellom de to arbeidsgiverlinjene og noen er spørrende til om det er de to linjene i seg selv som er problemet.

Våler kirkelige fellesråd, Borg:

Ja, all den tid alternativene ikke vil gi en tilfredsstillende løsning til beste for soknet. KM's vedtak i 2005 om å få én arbeidsgiverlinje ble fattet på bakgrunn av uroen som fulgte etter innføringen av Kirkeloven i 1996/7. I årene som har gått fra 2005 og frem til nå har samarbeidet i de to linjene funnet gode former. Det er ingen tvil om at soknene behøver både en kirkefaglig/strategisk ledelse og en administrativ støtte. Vi mener det er godt bevart i funksjonene prost og kirkeverge, og i samarbeidet mellom disse. Det har lenge blitt hevdet at konflikter lar seg løse enklere i én linje. Det er delte meninger om det. Så langt har vi gode erfaringer med ledelse og samarbeid i to arbeidsgiverlinjer. Vi er også bekymret for at en profesjonskamp om ansvar og oppgaver vil svekke lokalkirkens evne til å løse sine oppgaver. Alternativene gitt ved en prostimodell setter dette i spill. Vi er urolige for relasjonen mellom lokalkirken og kommunen. En større avstand mellom disse vil svekke folkekirken – tilhørigheten som folket i kommunen har til sin lokale menighet. Det er i det store de samme menneskene vi er satt til å tjene. Kommunens ansvar for gravferdsforvaltning er i dag de aller fleste stedene godt ivarettatt av kirkelig fellesråd. Ved å løfte denne forvaltningen til et annet kirkelig nivå, vil vi risikere at kommunene tar tilbake dette ansvaret for å bevare tjenesten som livssynsåpen – for alle.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Alle **bispedømmeråd og biskoper** svarer nei på spørsmålet og ønsker at det etableres en arbeidsgiverlinje. De fleste proster er enig i dette, mens noen mener den foreslåtte organisasjonsmodellen er så lite tilfredsstillende at de inntil videre ønsker å beholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer.

Prosten i Gauldal:

Egentlig er svaret nei, for det langsiktige målet må i alle fall være at vi får én arbeidsgiverlinje i hele Den norske kirke. Det kan være mulig å gå skrittvis mot dette målet med å først redusere fra 350 arbeidsgivere til 100 (modell 3 for arbeidsgiverorganisering) men det er viktig at den ene nasjonale arbeidsgiverlinjen ikke blir avviklet, da dette vil være et stort hinder for å nå dette langsiktige målet.

Domprosten i Tromsø:

Dagens forslag er så lite tilfredsstillende at status quo er bedre enn foreslått endringer. Men det betyr ikke at en ikke skal arbeide for å finne en modell med en arbeidsgiverlinje. Jeg anbefaler å utforske bispedømmerådsmodellen videre.

Andre høringsinstanser:

Presteforeningen:

Nei. Men: Vi mener dagens todelt arbeidsgiverlinje er å foretrekke framfor modell 1 og modell 3.

NLA Høgskolen

NLA ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer. Vi vil ellers protestere mot måten spørsmålet er sett opp på. Det legg for sterke føringar og tar alle tidlegare vedtak til inntekt for ei bestemt løysing, utan at det framstår overtydande at det er grunnlag for det utifrå intensjonane i Kyrkjemøtevedtaka frå tidlegare.

Frimodig kirke:

Premisset for én arbeidsgiverlinje var annerledes ved vedtaket i 2005. For det første var prostereformen da ikke implementert alle steder. Tydeliggjøringen av prostens lederfunksjon har styrket muligheten for samhandling mellom de to arbeidsgiverlinjene. For det andre takket man nei til statlig finansiering i forbindelse med arbeidet med ny trossamfunnslov, og det ble vedtatt fortsatt delt finansieringsansvar mellom stat og kommune. Dette veivalget gjør det vanskelig å få til en felles arbeidsgiver med avstand til kommunene. Nærhet til kommunen er en avgjørende faktor i denne modellen.

Norges Kirkesangforbund:

Ja. Vi ser ikke at prostifellesråd løser dagens utfordringer - den er en kostbar omorganisering som vil føre til en kirke som handler om konsernstyring og økonomi fremfor kirke som en åndelig og eklesiologisk organisasjon. Prostifellesråd vil frata soknene ressurser, styring, ansvar, medbestemmelse og ikke minst gode arbeidsforhold for ansatte i soknet.

Hva sier høringsinstansene om nivå for arbeidsgiverforankring?: Nærlesing av kommentarfelt og flere spørsmål i sammenheng

På spørsmål 10B svarer drøyt seks av ti høringsinstanser at de ikke ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, og på spørsmål 10A svarer drøyt halvparten at det finnes bedre modeller for å nå målet om en arbeidsgiverlinje enn modellene som er

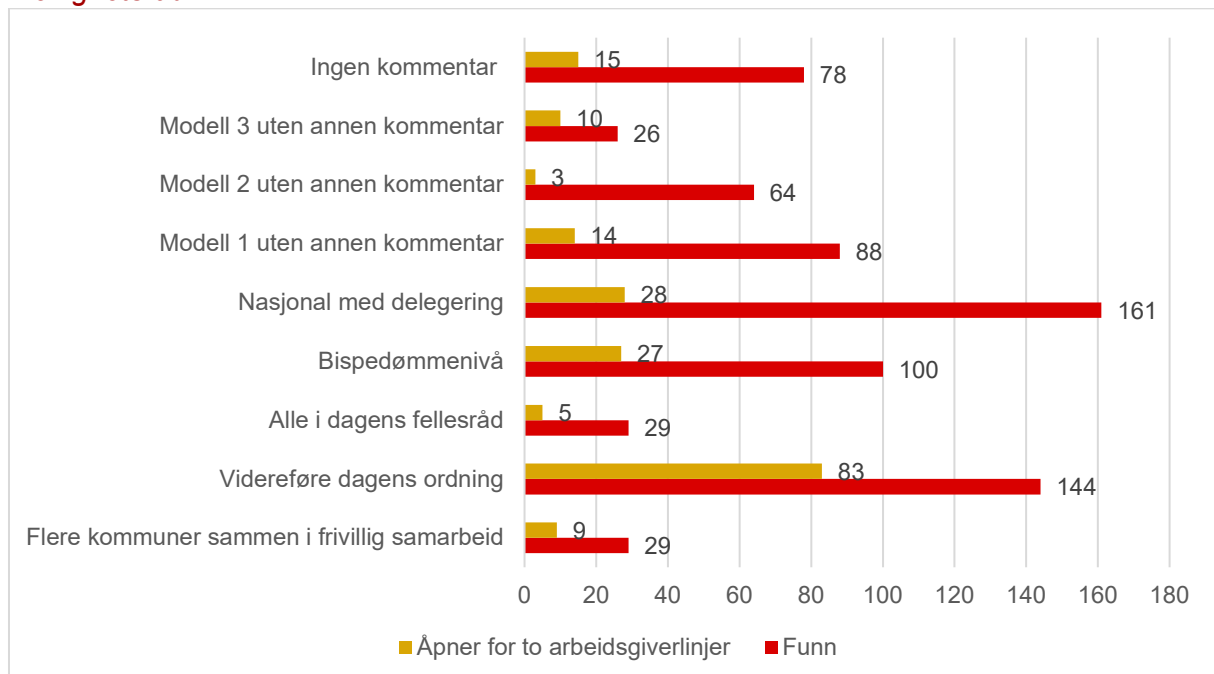
presentert i høringen. Blant rådene er det bare menighetsråd med fellesrådsfunksjon hvor drøyt halvparten åpner for fortsatt to arbeidsgiverlinjer. På 10A er det bare blant de større fellesrådene i G21-gruppen nær halvparten mener det ikke finnes bedre modeller for å nå målet om en arbeidsgiverlinje enn de foreslåtte prostifellesrådsmodellene.

I spørsmål 8 blir høringsinstansene spurt om å velge blant de tre foreslåtte prostifellesrådsmodellene. Her svarer den største gruppen på drøyt en tredjedel av høringsinstansene «ingen merknad». En snau tredjedel svarer modell 2, med alle ansatt i rettssubjektet Den norske kirke og en fjerdedel svarer modell 1, med alle ansatt i prostifellesråd. Kun en liten gruppe på snaut 9 prosent av alle høringsinstansene svarer modell 3, med en videreføring av arbeidsgiverforankring for prestene i rDnk og alle andre ansatt i prostifellesråd.

På spørsmål om modellvalg deler menighetsrådene seg i to omtrent jevnstore grupper på rundt en tredjedel hver som svarer enten modell 2 eller «ingen merknad», mens en snau fjerdedel ønsker modell 1. Blant fellesrådene svarer en tredjedel modell 1, en drøy tredjedel svarer «ingen merknad» og litt mindre enn en fjerdedel ønsker modell 2. Ni av ti bispedømmer går for modell 2 og ønsker alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke.

Et mer sammensatt bilde kommer fram gjennom kommentarene til spørsmål 8, 10A, 10B lest sammen med kommentarene til spørsmål 7; «andre innspill eller synspunkter på å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt i kirken» og spørsmål 48 om andre innspill eller synspunkter på kirkelig organisering. Her kommer det fram at mange som har svart «ingen merknad» på modellvalg, har klart kritiske kommentarer til prostifellesråd, og at det gis uttrykk for ønske om annen arbeidsgiverorganisering blant flere av dem som har valgt modell for prostifellesråd.

Menighetsråd



Ved slik sammenliknende «nærlesning» av svar og kommentarer i sammenheng fra menighetsrådene viser det seg:

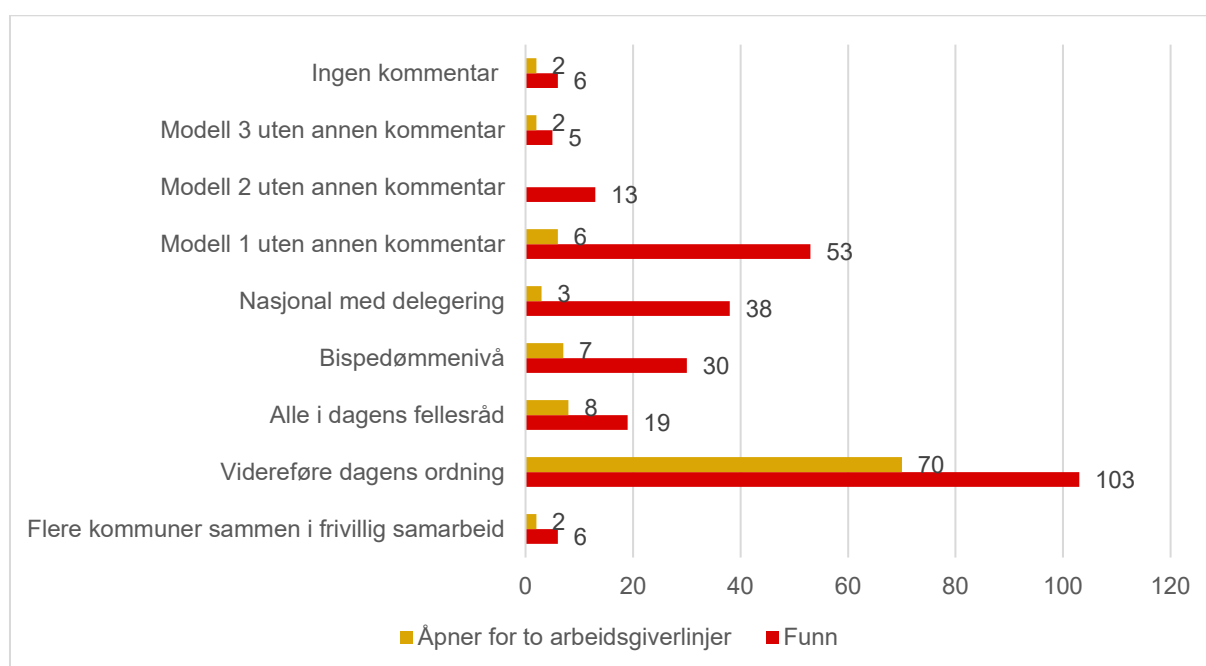
- Største gruppe på 161 menighetsråd ønsker nasjonal arbeidsgiverforankring med delegering til lokalt nivå.

- Den nest største gruppen på 144 av menighetsrådene ønsker en videreføring, eventuelt med noe justering, av dagens ordning. I denne gruppen åpner 83 eller mer enn halvparten for fortsatt to arbeidsgiverlinjer.
- Den tredje største gruppen av 100 menighetsråd oppgir at de ønsker arbeidsgiverforankring på bispedømmenivå.

Blant menighetsrådene som gjør modellvalg uten ytterligere kommentarer, velger den største gruppen på 88 modell 1, 64 velger modell 2 og 26 svarer modell 3. Gruppen som ønsker alle ansatt i dagens fellesråd er på 29, mens 78 menighetsråd ikke har noen kommentarer om modeller for arbeidsgiverforankring.

Fellesråd

Fellesrådene viser en litt annen fordeling ved nærløsing av svar og kommentarer i spørsmål 7, 8, 10A, 10B og 48.



Fellesrådene viser en litt annen fordeling. Her er største gruppe 103 fellesråd som ønsker en videreføring, eventuelt med noe justering, av dagens ordning. I denne gruppen åpner 70, eller to tredjedeler for fortsatt to arbeidsgiverlinjer. Nest største gruppe er 53 fellesråd som ønsker modell 1 uten ytterligere kommentarer. De neste gruppene fordeler seg med 38 som ønsker nasjonal arbeidsgiverforankring med delegering til lokalt nivå, 30 ønsker arbeidsgiverforankring på bispedømmenivå, mens 19 ønsker alle ansatte i dagens fellesråd. Oppslutningen om de to øvrige prostifellesrådsmodellene er 13 fellesråd som ønsker modell 2 uten ytterligere kommentarer og fem som velger modell 3. Blant fellesrådene er det seks som ikke har noen kommentarer om modeller for arbeidsgiverforankring.

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Høringsspørsmål 11. Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke?

1. Enhetlig ledelse – enten kirkevergen eller prosten er leder lokalt fleksibel bestemmelse (modell 1)
2. Daglig leder (kirkevergen) er leder, prost i daglig leders stab (modell 2)

3. Prost og kirkeverge leder i fellesskap, prosten som kirkeleder, kirkevergen som administrativ leder (modell 3)

	Tom	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Alle	1	379	102	230	442	1154

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Arbeidsgiverorganisasjon			1		1
Arbeidstakerorganisasjon	1	1	6	2	10
Totalsum	1	1	7	2	11

	Ingen merknad	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Fellesråd	47	13	40	53	153
Fellesråd G21	1	1	12	7	21
MR med FR-funksjon	57	6	18	24	107
Menighetsråd	235	74	141	307	757
Totalsum	340	94	213	391	1038

	Tom	Ingen merknad	Modell 2	Modell 3	Totalsum
Biskop	1			5	6
Bispedømmeråd		1		9	10
Prost		4	1	11	16
Totalsum	1	5	1	25	32

Høringsinstansene deler seg i tre hovedgrupper i valg av modell for daglig ledelse i prostifellesråd. En drøy tredel som går for modell 3; med delt ledelse mellom prost og kirkeverge. Alle bispedømmeråd og biskoper og flertallet av prostene vil ha modell 3, det samme ønsker en tredjedel av fellesrådene, fire av ti menighetsråd, to av ti menighetsråd med fellesrådsfunksjon. Det samme ønsker høringsinstanser som Presteforeningen, DnkU, Åpen Folkekirke, TF og VID. Nest største gruppe, nær en av fem høringsinstanser og drøyt halvparten av menighetsråd med fellesrådsfunksjon svarer ingen merknad på spørsmålet. Mange av dem fordi de ikke ønsker prostifellesråd. Siste hovedgruppe ønsker modell 2, med daglig leder og prost i stab. Modell 2 får støtte fra KA, et klart flertall av arbeidstakerorganisasjonene, en fjerdedel av fellesrådene og nær to av tre av de største fellesrådene. Utenom de tre hovedgruppene får Varianter av modell 1 får støtte fra høringsinstanser som Døvekirken, Bønnelista, MF, NLA og Diakonhjemmet.

Menighetsråd

Den største gruppen av **menighetsråd** velger modell 3, med begrunnelse sidestilt og kompletterende ledelse, hvor presten fokuserer på det kirkelige og kirkevergen på det praktiske. Modellen sikrer administrativ og kirkefaglig ledelse og strukturen er gjenkjennelig fra dagens organisering. Noen påpeker at modell 3 best ivaretar de ulike rollene i kirken og tredelingen mellom valgt rådsleder, teologisk- og administrativ ledelse, mens andre

vektlegger at modell 3 gjør det enklere å forstå styringsmodellene og å styre kirken på en god og forutsigbar måte.

Den nest største gruppen av menighetsråd har svart "ingen merknad" på spørsmål om modell for daglig ledelse. Mange av dem avviser prostifellesråd og ser ingen grunn til å kommentere ledelsesmodell. Andre tror ikke prostifellesråd vil gi bedre strategisk ledelse, men heller føre til mer byråkrati og mer avstand til menighetene. De frykter den geistlige representasjonen blir svekket ved at man kun får en geistlig representant i et langt større råd enn i nåværende.

En mindre gruppe velger modell 2, understreker behovet for samlet og enhetlig ledelse med klar rollefordeling. Noen viser til at denne modellen vil fungere mest likt med arbeidslivet for øvrig og på en god måte ivaretar ikke-kirkelige lederfunksjoner, mens andre vektlegger at modellen sikrer en klar og enkel rolle- og ansvarsdeling, der prosten kan konsentrere seg om det kirkefaglige.

Begrunnelse for valg av modell 1 er tydeliggjøring av ansvarsforhold og myndighet, med frihet til lokalt å velge den best egnede - enten det er "prost" eller "kirkeverge".

Bodin menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Modell 3, men der fellesrådene i utgangspunktet følger kommunegrensene som i dag, er den beste modellen for daglig ledelse. Ledelse i kirken bør på alle nivåer utøves som en delt ledelsesmodell mellom det som tradisjonelt er benevnt som «embete og råd»

Skoger menighetsråd, Tunsberg:

Modell 3: Vi er særlig opptatt av at kirken lokalt må ha en tydelig offentlig stemme i religiøse spørsmål og at det er prosten som skal stå for denne.

Fjellhamar menighetsråd, Borg:

Ingen merknad. Spørsmålene 11-14 er så tett knyttet til prostifellesrådsmodellen at vi ikke ønsker å svare på dem.

Lund menighetsråd, Stavanger:

Ingen merknad. Øverste leder må ha breddekompetanse. Prost har overordnet ansvar for preste-tjenesten. Tror ikke disse modellene vil medføre en bedre strategisk ledelse for lokalkirken. Fare for mer byråkrati og avstand til lokalmenighetene.

Skatval sokn, Nidaros:

Vi ønsker modell 2 fordi den i størst grad ivaretar det økonomiske, administrative og kirkefaglige. Det er viktig at prosten har en tydelig lederstilling i kirka. Vi mener at det viktigste, uavhengig av modell, er at prosten gis en lederrolle overfor alle kirkefaglig ansatte. Ut over dette, ser vi også behovet for én leder, og at det derfor er modell 2 som peker seg ut. MEN: Å gi kirkevergen rollen som leder, forutsetter, etter vårt syn, at alle ansettes i rDNK med biskopen som arbeidsgiver for (i det minste) de kirkefaglig ansatte. Da sikres det at det går en linje fra biskop til prost og videre til den enkelte (kirkefaglige) stab. Med denne linja ivaretatt, ser vi det som mulig at kirkevergen ivaretar den daglige ledelsen i FR/PFR.

Astafjord menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Modell 2. Dette vil gjøre at en daglig leder har det øverste ansvaret for all drift, samtidig som prosten gis en tydelig rolle som ansvarlig for det rent kirkefaglige og fortsatt kan være det viktige bindeleddet mellom de lokale prester og biskopen, som en daglig leder uten teologisk kompetanse ikke kan være. Viktige områder som personalledelse,

internkontroll, brannvern, HMS, abml, arkivlov, ferielov, tariffoppgjør, lov om offentlig anskaffelser, osv inngår ikke i en teologisk utdanning. En teolog har ikke den formalkompetanse som må kreves for å lede en virksomhet av den størrelse som et prostifellesråd vil bli. En daglig leder for et prostifellesråd må ha mest av formalkompetanse på profesjonell ledelse slik at denne blir styrket slik det er tenkt i utredningen, og må kunne støtte seg på en prost som har ansvar for det kirkefaglige. Dette vil gi en størst mulig trygghet for både ansatte i vigslede stillinger og ansatte i mer praktisk rettede stillinger. For ansatte som kun skal jobbe på kirkegårdene, er det ikke krav om medlemskap i Dnk, og det kan dermed oppleves som urimelig for dem å forholde seg til en leder som er teolog.

Brydalen menighet, Hamar:

Modell 1 for daglig ledelse. Der er daglig leder øverste leder og prosten vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkelige faglige virksomhet i prostiet. Modellen gir klare ledelsesforhold med avklarte ansvarsforhold som ivaretar arbeidstakerhensyn og ressursbruk. Det blir avklart ansvarsfordeling mellom de ulike nivåene i kirken.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Den største gruppen av **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** svarer «ingen merknad» på spørsmål om valg av ledelsesmodell. Mange avviser PFR og ser derfor ingen grunn til å svare på spørsmål om daglig ledelse. De som velger modell 3 vektlegger at modellen tydeliggjør to roller og nødvendig samspill, at det er en tjenlig modell som har vist seg å fungere godt på bispedømmenivå og at modellen sikrer samvirke mellom embete og råd. Støtte til modell 2 begrunnes med tydelig ledelse (avklarte roller), at bredden og omfanget av oppgaver fordrer god lederkompetanse og at denne modellen sikrer reell samordna ledelse. Et fåtall peker på modell 1.

Fjaler sokn, Bjørgvin:

Ingen merknad: «Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering.» er under utreiing og uheldig at den ikkje er ferdig før denne høyringa! Dagleg leiar sitt ansvar må vere avleia av fellesrådets heilskapelege ansvar og oppgåver. Einsarta leiing på øvste nivå er den mest vanlege modellen både i offentleg og private verksemdar. Modellen bidreg til klare ansvarstilhøve og mindre ansvarspulverisering. Todelt leiing (kyrkjefagleg og administrativ) er ikkje å anbefale då det bryt med at ein dagleg leiar har heilskapeleg og strategisk leiing av fellesrådet sitt ansvar for heile verksemda. Dagleg leiar er ansvarleg overfor fellesrådet og rådet sin valte leiar. Dagleg leiing er det som synest mest diskutert, då særleg i media. At dagleg leiar skal vere teolog samsvarer lite med eksisterande og aukande prestemangel. Viktigast er at guds ord vert forkynt.

Snåsa menighetsråd, Nidaros:

Modell 3. Snåsa menighetsråd mener en modell der prosten er kirkeleder og kirkevergen er administrativ leder best ivaretar viktigheten av de to lederrollene og det nødvendige samspillet som kreves i en organisasjon som den norske kirke.

Gamvik sokn og Lebesby sokn, Nord-Hålogaland:

Modell nr. 2 kan danne utgangspunkt for Gamvik MR, FR og stab sitt svar her. Men med en vesentlig forskjell!! Fra alle hold i kirken bedyres det hele tiden at det overordnede målet er å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Når det er tilfelle, bør dette også gjenspeiles i hvordan kirken blir organisert og ledet. Den øverste teologiske kompetansen på hvert av nivåene bør også være øverste leder eller

myndighet på nivået. M.a.o.: Biskopen for bispedømmet, prosten for prostiet, og soknepresten for soknet! Her ligger hovedansvaret for at kirken formidler evangeliet! Og alle nivåer, råd og funksjoner ellers er til for nettopp å støtte kirken (les: den lokale kirken) i å nå sitt viktigste og overordnede mål! At hvert nivå likevel har en god daglig administrativ ledelse, er både viktig og helt nødvendig! Men det er ingen motsetning i at kirken ledes slik det er foreslått her, og at kirken har en daglig administrativ ledelse gjennom daglig leder/kirkeverge lokalt, prostiverge på mellomnivået, og stiftsdirektør for bispedømmet. Leke personer forblir som i dag ledere av MR/PR og BdR. En lignende rollefordeling bør utredes mht. kirkerådet

Sauda sokneråd, Stavanger:

Modell 1. Ein leiar gjer styring og avgjersler enklare.

Fellesråd

Den største gruppen av **fellesrådene** velger modell 3 og begrunner det med klar ansvarsfordeling, økt samhandling og kompletterende lederskap, synliggjør to ulike roller og sikrer godt samspill, faglig og administrativ ledelse sidestilles. Modellen er gjenkjennelig fra andre nivå i kirken og ivaretar samvirke mellom embete og råd. De som går for modell 2 begrunner valget med god og konsistent ledelse, rene linjer, klar rolle- og ansvarsdeling, ryddig rapporteringsstruktur (kun daglig leder som rapporterer til Prostifellesråd), mens kirkefaglig ledelse sikres ved prostens definerte rolle i staben. Begrunnelse for valg av modell 1 er i hovedsak fleksibilitet og lokale forhold/hensyn. I gruppen som svarer ingen merknad, er hovedtendensen avvisning av prostifellesråd og heller ikke sterk stillingtagen til daglig ledelse. Mange av de som har svart «ingen merknad» har bare delvis svart på høringen.

Tvedestrand kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Modell 3 med klar ansvarsfordeling mellom geistlig og administrativ ledelse. Modell 3 er en modell man kjenner og har erfaring med fra bispedømmeledelsen. Her går administrativ og kirkefaglig/åndelig ledelse hånd i hånd og det gjør det enklere i kontakten med nivået over og under. Ved denne modellen blir også organisasjonens særstilling, det at det er en kirke med oppdraget å forkynne ordet og forvalte sakramentene tydelig. Den administrative linjen vil også ha en tydelig linje til stiftsdirektør og kunne nyte godt av kontaktpunkter med andre adm.ledere og prosten kan ha prostemøter slik det er nå. Dermed vil tilsynet også få en god organisering.

Sel kirkelige råd, Hamar:

Modell 2. Den daglige lederen skal også være gravplassmyndighet. Gravplassmyndigheten skal tilby tjenester til alle livssyn, og kan således ikke ha en geistlig som leder. Prosten skal konsentrere seg om det kirkefaglige, og ikke bruke tid på personal og økonomiarbeid.

Sogndal kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Me går inn for modell 1. Modellen gjev fleksibilitet i høve til å finne den best moglege leiaren ut frå kvalifikasjonar og eigenskapar, både innanfor kyrkjefag og administrasjon.

Ås kirkelig fellesråd, Borg:

Ingen merknad. Vi vil vektlegge nødvendigheten av kirkefaglig kompetanse både for bredden av pfr's ansvarsområder og strategiske ledelse. Dette må ivaretas av en modell som har en definert leder.

Blant de største fellesrådene – i G21-gruppen, støtter drøyt halvparten modell 2 og begrunner det gjennomgående med behovet for tydelig, enhetlig ledelse. En tredel av G-21 støtter modell 3 og begrunner det med at denne modellen er kjent (og fungerer godt) fra andre ledelsesnivå i kirken og den ivaretar kirkens særpreg med åndelig lederskap.

Oslo kirkelige fellesråd:

Modell 2 forutsetter at daglig leder likevel har et faktisk overordnet, enhetlig ansvar både for kirkefaglig og administrativ drift av prostiet. Prosten kan ha delegert kirkefaglig ansvar, men kan ikke utøve dette på tvers av daglig leders utøvelse av sin rolle som enhetlig leder. Daglig leder kan på sin side heller ikke utøve sin rolle i strid med kirkens lære og ordning. Med slike forutsetninger vil modellen kunne gi enhetlig og helhetlig ledelse og styring, og motvirke konflikter. I dette spørsmålet er det naturlig å se til helsevesenet som modell, med enhetlig ledelse og profesjonsåpne lederstillinger.

Bodø kirkelige fellesråd:

Modell 2 bidrar til klare ansvarsforhold og mindre mulighet for ansvarspulverisering. Et evt. nytt prostifellesråd vil få ansvar for en bred og mangfoldig virksomhet, og øverste ledelse i PFR vil måtte håndtere svært sammensatte utfordringer innenfor mange fagområder. Øverste leder av virksomheten får i økende grad krav om å sørge for at virksomheten drives i tråd med lover/regler, etiske standarder og andre føringer fra bl.a. PFR og kirkelige myndigheter. PFR som valgt styringsorgan har en stor fordel av å kunne forholde seg til en (1) daglig leder som står samlet ansvarlig for virksomheten mellom rådets møter.

Stavanger kirkelige fellesråd:

Modell 3 er den modellen for daglig ledelse som likner mest på det som gjennomføres på andre nivå i kirken i dag. Modell 3 vil være førende for hva slags fagledelse som så vil bli på soknenivå, for å styrke det tverrfaglige samarbeidet på soknenivå og slik at en ikke mister fokus fra kjernevirksomheten kirken skal ha, i møte med det byråkratiske og administrative. Denne modellen anses som den som best ivaretar kirkens særpreg med åndelig lederskap. Rollene som kirkefaglig leder (prost) og administrativ leder (daglig leder) vi det uansett måtte jobbes mye med i det videre arbeidet med kirkelig organisering, slik at vi finner en god samarbeidsform og tydelige ledelsesavklaringer.

Bispedømmeråd og biskoper

Alle **bispedømmeråd og biskoper** og de fleste prostene vil ha modell 3, hvor prost og kirkeverge leder i fellesskap. Et lite mindretall blant prostene anbefaler modell 1, der enten kirkevergen eller prosten er leder etter lokal avgjørelse. Ingen ønsker en ledelsesmodell der kirkevergen er daglig leder med prosten i daglig leders stab.

Biskopen i Bjørgvin

På alle nivåer i kirken bør ledelse utøves etter prinsippene for "embete og råd" - altså en dual ledelse. Biskopen har et overordnet ansvar for faglig, teologisk ledelse, og prosten eller soknepresten utøver på biskopens vegne denne ledelsen i hvert fellesrådsområde i samspill med kirkevergen som har omtrent samme ansvarsområde som i dag.

Hamar bispedømmeråd

Ledelse i kirken bør på alle nivåer utøves som en delt ledelsesmodell mellom det som tradisjonelt er benevnt som «embete og råd». I alle stillinger i kirken vil det være et kirkelig, teologisk element, som knytter seg til at dette er en kirkelig stilling. Bærerne av den særskilte kirkelige tjeneste («det kirkelige embetet»), som i kirkens bekjennelse er

tydeliggjort i den Augsburgske konfesjon artikkel 5, har ansvar for at kirken formidler evangeliet. Dette innebærer på alle nivåer også et ledelsesansvar. Slik preses sitter i Kirkerådet, biskopen sitter i bispedømmerrådet og soknepresten sitter i menighetsrådet, kan prosten fortsatt sitte i fellesrådet, med et ansvar for teologisk ledelse i det aktuelle fellesrådsområdet. Når det er hensiktsmessig, kan denne oppgaven eventuelt delegeres til en «ledende sokneprest». Biskopen bør ha et overordnet ansvar for teologisk ledelse og utvikling av de teologi-faglige elementene i alle kirkelige stillinger i bispedømmet. Prosten utøver som biskopens medarbeider den daglige teologi-faglige ledelse i hvert fellesrådsområde. Slik biskop og bispedømmerrådsleder samarbeider om ledelse i bispedømmet, og med stiftsdirektøren som daglig administrativ leder, kan prost/evt. ledende sokneprest og fellesrådsleder samarbeide lokalt om fellesrådets oppgaver, og med en kirkeverge/daglig leder som gis ansvar for den administrative og økonomiske ledelsesutøvelse for alle stillinger.

Arbeidsgiver- og av arbeidstakerorganisasjonene

Fagforbundet, Creo, Delta og Lederne anbefaler modell 2, med en tydelig, enhetlig ledelse. KA etterlyser i tillegg større vektlegging og bedre rammebetingelser for det overordnede, valgte lederskap i kirken. Presteforeningen ønsker modell 3 som de mener best anerkjenner alle de tre leder-rollene i Den norske kirke; den folkevalgte lederen, den kirkefaglige lederen og den administrative lederen. KUFO er delt mellom modell 2 og 3, mens Diakonforbundet går for fleksibiliteten i modell 1.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Modell 2: Enhetlig ledelse på øverste nivå er den mest vanlige modellen både i offentlige og private virksomheter. Modellen bidrar til klare ansvarsforhold og mindre mulighet for ansvarspulverisering.

KA er kritisk til den foreslåtte todeling i «faglig/kirkefaglig» og «administrativ» ledelse (Ledermodell 3). Denne todeling erfares ikke å samsvare med den sammensatte virksomheten som kjennetegner Den norske kirkes lokale arbeid. Oppdelingen bryter med behovet for helhetlig og strategisk ledelse av det lokalkirkelige arbeidet. Ansvaret for den samlede virksomhet vil tilligge rådet som helhet, og det bør i det daglige være en person som samlet svarer for dette overfor prostifellesrådet og dets valgte leder.

KA påpeker at Hovedutvalgets rapport og også høringsnotatet i liten grad fokuserer på det overordnede kirkelig lederskap som utøves av valgte kirkeledere (valgte ledere av menighetsråd, kirkelig fellesråd, bispedømmerråd og Kirkeråd): Det er vår erfaring av rammebetingelsene for folkevalgtes lederskap er svakt utviklet i Den norske kirke samtidig som disse ivaretar vesentlige og viktige lederoppgaver på alle nivåer, ikke minst også som nærmeste overordnede for dem som er daglige ledere av de ulike kirkelige virksomhetene.

Dagens ordning der valgte kirkelige organer med arbeidsgiveransvar forutsettes å ha en daglig leder, bør videreføres. For KA er det en avgjørende demokratisk forutsetning at ansvaret til daglig leder forstås som avledet av det folkevalgte rådets helhetlige ansvar og oppgaver.

Fagforbundet

Fagforbundet mener modell 2 fremstår som alternativet som helhetlig sett best ivaretar kravet om tydelige ansvarsforhold og ryddighet i relasjonen mellom saksutreder og råd. For Fagforbundet som største arbeidstagerorganisasjon blant ansatte innen drift og administrasjon, er det et viktig poeng at modell to vil tydeliggjøre at alle yrkesgrupper i Den norske kirke ledes som - og er en del av -samme faglig fellesskap. Samtidig ligger

det demokratiske arbeidsgiveransvaret på rådet valgt av soknenes medlemmer og mottakere av lokalkirkens tjenester. Dette er prinsipper som ligger nær Fagforbundets politikk når det gjelder vektleggingen av relasjonen mellom velgere, folkevalgte og tjenesteytende virksomhet.

Creo – forbundet for kunst og kultur

Creo mener modell 2 med én daglig leder er å foretrekke. Tydelig plassering av ansvar er en av de største utfordringene i dagens kirke. Dette henger sammen med den to-delte arbeidsgiverlinjen og vi mener utydelighet rundt hvem som har ansvaret ikke vil kunne bidra til en nødvendig kulturendring. Modellen er ikke til hinder for at en prest eller prost eller for den saks skyld annen kirkelig ansatt med de nødvendige kvalifikasjonene kan bli daglig leder, men vedkommendes rolle vil da gå over til å bli daglig leder/kirkeverge i virksomheten.

Delta

Delta mener modell 2 best sikrer enhetlig ledelse, samtidig som den teologiske kompetansen ivaretas med «prost i stab» som vil ha et særlig oppfølgingsansvar overfor prestene som er ansatt i prostifellesrådene. Denne modellen gir også mulighet til å sikre et bredere rekrutteringsgrunnlag for daglige ledere både når det gjelder erfaring og kompetanse.

Lederne

Lederne mener modell 2 best vektlegger lederrollen og ledelse som fag, samtidig som prestens overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomheten er sikret og tydelig plassert. Enhetlig ledelse gir klarere signaler til arbeidstakerne. Det må forutsettes at prosten i daglig leders stab i samråd med og på vegne av daglig leder ivaretar ledelsen i den kirkefaglige virksomheten. Teologien utgjør kjernevirksomheten og kirken bør etablere samordnet ledelse på alle nivå slik at både det faglige, administrative og personalmessige ansvaret blir ivaretatt. Det finnes også andre faggrupper som har teologisk kompetanse, for eksempel kateket eller diakon. Dette er fagstillinger som vil ha ansvar for kvaliteten i sine fagfelt og dette stiller krav til en type ledelse som gir rom for det gode samspillet som er nødvendig i en sammensatt gruppe.

Presteforeningen

Presteforeningen anbefaler modell 3, som bygger på Den norske kirkes særpreg som en demokratisk styrt kirke der tjenesten med Ord og sakrament samvirker med de folkevalgte i råd på alle nivå. Denne ledelsesmodellen anerkjenner alle de tre rollene; den folkevalgte lederen, den kirkefaglige lederen og den administrative lederen. I bispedømmene møtes tre ledere med ulik legitimitet i et godt samvirke mellom embete og råd. Bispedømmerådets leder, biskopen og stiftsdirektøren har alle sine roller og oppgaver. Mange menigheter har også organisert lokal ledelse på denne måten. Mange stabsfelleskap vil være så små at det ikke er ressurser til en daglig leder-stilling. Med utgangspunkt i at soknepresten også sitter i menighetsrådet vil en ordning der soknepresten leder staben bidra til en bedre samordning mellom de ansatte og menighetsrådets virksomhet, og også innebære en styrking av menighetsrådet som organ for soknet.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO er delt mellom modell 2 og modell 3 og er usikre på hvilket alternativ som er best. Vi er opptatt av å sikre den kirkefaglige ledelsen, som omhandler både

personalledelse og faglig ledelse, og den lokale ledelsen i stab. Vi mener at daglig ledelse lokalt må utredes.

Diakonforbundet

Diakonforbundet anbefaler alternativ 1. Det kan tenkes at rollefordelingen mellom "daglig leder" og prost kan være fleksibel, hvor hver av rollene har et minstekrav av kompetanse, mens de øvrige funksjonene kan fordeles mellom dem ut fra egnethet og kompetanse. Må ha kirkefaglig kompetanse. Uansett må det lokalt fastsettes én daglig leder.

Akademia:

VID vitenskapelig høyskole

VID mener at ledelsesmodell 3 er å foretrekke, hvor samspillet sikres mellom en geistlig leder, en administrativ leder og en folkevalgt leder, slik dette fungerer godt på nasjonalt nivå og på bispedømmenivå. Det er videre svært viktig at god forståelse for egenarten i kirkelig arbeid, og engasjement for dette, sikres i både stillingsinstrukser og ansettelsesprosesser, altså personlige egenskaper.

Det teologiske fakultet

TF støtter ikke etableringen av prostifellesråd. Men skulle det likevel bli en realitet, vil TF særlig fraråde ledelsesmodell 1 og 2. Den første åpner for lokal variasjon av ledelse ved at enten kirkeverge eller prost kan ha rollen som daglig leder. TF finner at dette kan bli unødig kompliserende og uhensiktsmessig. Modell 2 legger til grunn at daglig leder er øverste ansvarlig leder med prost som underordnet i daglig leders stab. Forslaget utydeliggjør og svekker prostens/faglighetens rolle. Modell 3 har den fordel at den bygger på den to-delte ledelsesmodellen man har på de andre nivåene i kirken. Det vil være forenklet og konsekvent at dette gjøres på alle nivåer i kirkens organisasjon. For øvrig er en slik ledelsesmodell sammenlignbar med ledelse av andre kunnskapsbaserte organisasjoner og institusjoner, i skolevesenet, universitets- og høyskolesektoren og ledelse av mediebedrifter. En slik modell kan sikre maktbalansen mellom embete og råd i kirken.

MF Vitenskapelig høyskole

Generelt vil vi argumentere for at det på alle nivåer bør være én leder, og at denne har en tydelig kirkeligfaglig forankring. Ved utvikling av lederroller i en kirkelig kontekst, vil det ikke være likegyldig hva slags helhetlig struktur rollene inngår i. I den grad den daglige lederen inntar rollen som en overordnet leder som kun er underlagt et styre, må den faglige og kirkelige ledelsesdimensjonen ivaretas ved at slike ledere på prostnivå må være proster eller ha annen kirkefaglig kompetanse og være forpliktet på kirkens oppdrag, f.eks. gjennom vigsling.

NLA Høgskolen

Modell 1 har sin styrke i at han tar omsyn til lokal variasjon og den menneskelege faktor, og i beste fall kan omtalast som tillitsbasert. Modell 2 framstår som den mest risikable modellen som i sterkast grad står i fare for å underminera kyrkjås lokale forankring og det som gjer kyrkja til kyrkje.

Andre høringsinstanser

Andre instanser deler seg mellom modell 3 og modell 2. DnkU, Åpen Folkekirke, lærestedene VID og TF, samt Kirkesangforbundet støtter alle modell 3 og argumenterer for delt ledelse med gjensidig utfyllende lederroller i kirken. Døvekirken, Bønnelista,

Menighetsfakultetet, NLA og Diakonhjemmet argumenterer alle for varianter av modell 1, med enhetlig, kirkefaglig/teologisk basert ledelse.

Den norske kirkes ungdomsutvalg:

Modell 3: UKM løfter frem at kirken har fire vigslede stillingskategorier med en tydelig profesjonsforståelse og identitet. Presten har tradisjonelt opptrådt som en leder, noe som kan skape et hierarki blant de vigslede profesjonene. Et slikt hierarki er ikke galt i seg selv i og med at presten, i sin tjenesteordning, har et pastoralt lederansvar og en strategisk og åndelig lederrolle i menigheten, jf. Tjenesteordning for menighetsprester § 10, men dette er en dynamikk som kan være en kilde til frustrasjon og profesjonskamp – og som i neste rekke kan påvirke arbeidsmiljøet i staben på en negativ måte. På bakgrunn av dette mener UKM 2021 at kirken burde gå for modell 3 for daglig ledelse i prostiet. I denne modellen vil det være en daglig leder og en prost som verken er over- eller underordnet hverandre, men utfyller hverandre i lederrollen. Dette vil ivareta behovet for kompetanse på personalansvar, økonomi og forvaltning på den ene siden og behovet for å sikre kirkefaglig ledelse på den andre. Daglig leder og prost må ha tydelig definerte roller og mandat. Kirken fremstår som en mer attraktiv arbeidsplass om ledelsen fremstår som enhetlig, og faglig begrunnet. Det virker rekrutterende om kirken har en avklart rolleforståelse og ledelsesstruktur.

Døvekirken:

Modell 1: I vårt arbeid med enhetlig ledelse har vi konkludert med den daglige ledelsen best kan ivaretas av personer som har tilstrekkelig kirkefaglig kompetanse. Det vil som regel være døveprost/prest. Det er likevel viktig at det legges til rette for gode rutiner slik at de administrative oppgavene kan ivaretas på best mulig måte av ansatte som har kompetanse på administrasjon.

Bønnelista:

Modell 1: Kirken er et trossamfunn. Derfor er det viktig at det er en med teologisk kompetanse som utøver daglig ledelse og er arbeidsgivers representant i det daglige. Oppgavene med daglig ledelse må derfor tillegges soknepresten. Dette betyr ikke at soknepresten skal gjøre alt selv, men den enkelte sokneprest i samarbeid med menighetsrådet kan delegerere dette ansvaret til andre i staben. Menighetenes administrasjon må styrkes, men ikke på bekostning av menighetens åndelig kall og fokus. Presten må også få dette aspektet inn i sin utdanning og kurses til et godt kompetansenivå. Særlig de små menighetene bør nytte seg av forskjellige organisasjoner som KA og Knif, hvis de ikke innehar medlemmer med arbeidsgiverkompetanse i menighetsrådet. Om det ikke er soknepresten som utfører daglig ledelse i soknet, bør alltid soknepresten ha siste ordet i saker som omhandler daglige prioriteringer og økonomi i soknet.

Åpen folkekirke:

Modell 3: Om en modell med et prostifellesråd skulle bli valgt, mener landsstyret i Åpen folkekirke at det ikke er mulig å se for seg at prost skal være i kirkevergens/daglig leders stab. Vi har mer tro på en modell med delt ledelse, med en prost og daglig leder med ulike ansvarsområder. Ved en eventuell arbeidskonflikt, bør det være bispedømmenivået som har ansvar for å gripe inn.

Frimodig kirke:

Vi tror ikke prostifellesrådsmodellen gir bedre strategisk ledelse, men heller vil føre til mer byråkrati og mer avstand til menighetene. Den geistlige representasjonen blir svekket ved at du kun får én geistlig representant i et langt større råd enn i nåværende.

Norges Kirkesangforbund:

Modell 3-variant: Om prostifellesråd innføres må Kirkemøtet være tydelig på hvem som er leder og hvem som innehar en støttefunksjon. I så tilfelle mener vi at prost må være leder og at denne må ha en kirkeverge som støttefunksjon. Tilsvarende må sokneprest være leder lokalt, med en administrasjonssekretær som støttefunksjon.

Diakonhjemmet:

Prinsipielt mener vi at det er lederegenskaper og ikke profesjon som bør være avgjørende i rekruttering av ledere, men også at det er lederskapets samlede kompetanse, erfaring og teamarbeid som er viktig, basert på faglighet og type virksomhet som skal ledes.

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

Det er få av høringsinstansene som kommer med forslag til andre ledelsesmodeller.

Menighetsråd

Flere **menighetsråd** i de store byene etterlyser egne storbymodeller for kirkelig organisering av arbeidsgiveransvar og ledelse.

Ellingsrud og Furuset, Oslo:

Oslo, Bergen og Trondheim har flere prostier innen kommunen. I en slik situasjon er det ikke hensiktsmessig å etablere prostifellesrådsmodellen. Kommunen vil ikke forholde seg til mer enn ett fellesråd i sitt arbeid med regnskap og budsjett for sitt ansvar overfor finansiering av Dnks virksomhet. For slike kommuner bør mye av den eksisterende modellen på kommunenivå bestå. Men det er elementer i dagens modell vi ikke føler er optimale. Det er 39 sokn i Oslo og fellesrådet blir et for stort forum i særlig stillingsansettelser. Vi ønsker at menighetsrådet gis større innflytelse ved ansettelser. Tilsetninger av leder og/eller prost/ ledende prest i fellesrådet bør foretas av fellesrådet (ledertilsetninger). For tilsetning av prester foreslår vi en hybridregel der både administrasjonen i fellesrådet og bispedømmerrådet har en rolle.

En gruppe av menighetsrådene som avviser prostifellesråd vil legge arbeidsgiveransvaret til bispedømmerrådet som organ mellom Kirkemøtet og menighetsrådet, med en tydelig ledelsesstruktur under biskopen. En annen gruppe ønsker videreføring av dagens fellesråd som arbeidsgiverorgan for både soknet og det nasjonale rettssubjektet. Andre som avviser prostifellesråd og de foreslåtte ledelsesmodellene ønsker styrking av menighetsrådet og det lokale treparts-samarbeidet mellom valgt råd, daglig leder og kirkefaglig ledelse, hvor øvrige nivåer i kirka skal være tilretteleggere for menighetene lokalt. Prosten skal lede preste-tjenesten, ikke bindes opp i administrative oppgaver, men ha hovedvekt på det kirkefaglige og å vekke og nære det lokale menighetslivet.

Nidaros domkirkes menighet:

Daglig ledelse i kirken må forankres i kirkefaglig kompetanse, primært i den ordinerte tjenesten. Vi vil foreslå en modell der daglig ledelse for soknet utøves på soknenivå, men ønsker likevel et tydelig mandat til lokal utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner på prostnivå. Dette inkluderer prost som ansvarlig leder for prostiet, med delegert mandat

fra bispedømmet og forpliktelse på soknenes planer og strategier, og med personal/økonomi/administrative funksjoner i kirkeverge og konsulenter. Det viktige for vårt menighetsråd er at strategisk daglig ledelse for soknet utøves på teologisk grunn i soknet, og at kirken heller utvikler bispedømmerådet som felles organ, enn prostiet. Vi ser bare at prostiet har en nyttig rolle som administrativt mellomledd, ikke som selvstendig organ.

Rolvsøy og Borge menighetsråd, Borg:

Vi vil styrke samråding og veiledning innenfor en tillitsbasert modell, der felles arbeidsgiveransvar legges til fellesrådene, og der oppgavene til biskoper og proster defineres på nytt.

Stamsund Menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Den Norske Kirke skal ha det åndelige perspektivet som hovedfokus for sitt arbeid og virke. Den Norske Kirke må i hele hierarkiet være ledet av åndelige ledere med tilleggsutdanning på ledelse og økonomi.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** vises det til videreutvikling av dagens ordning for lokal ledelse, uavhengig av om arbeidsgiver blir nasjonal eller lokal.

Gildeskål kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Det vil være mulig å tenke andre måter å organisere daglig ledelse på enn det som er foreslått gjennom etablering av et prostiråd. Daglig leder bør ikke være fysisk for langt unna den lokale virksomheten. Ved etablering av et prostiråd vil en i svært mange deler av landet stå i fare for at en geografisk har så stor avstand at direkte oppfølging av de enkelte ansatte lokalt ikke vil være mulig å ivareta. Det bør derfor sikres at det er lokal ledelse også på sognenivå eller det nivå som tilsvarer det kommunale nivået altså dagens fellesråd, med tanke på sammenheng mellom bevilgning og de som faktisk skal utføre arbeid lokalt. Vi har forståelse for at det i mange sammenhenger særlig i mer griskrendte strøk, ikke vil være mulig å ha alle stillingskategorier representert i den enkelte menighet. Likevel er vi av den formening, at en med dagens fellesråds struktur har en ordning som sikrer at det er nærhet mellom de ansatte og den virksomhet som skal utføres lokalt. Vi er heller ikke fremmede for tanken om at en også kan tenke at fellesrådets ledere er direkte underlagt biskopen/ bispedømmerådets ansvarsområde

Lærdal kyrkjelege fellesråd:

Vidareutvikle dagens ordning. Dersom ein etablerer felles, nasjonal arbeidsgjevar, blir det lettare å formalisere interkommunalt samarbeid

Fellesråd

Blant fellesrådene som svarer på dette spørsmålet, pekes det på biskopens rolle samt behov for fleksibilitet lokalt.

Stavanger kirkelige fellesråd:

Biskopen må ha reell myndighet over kirkelige ansatte for å kunne utøve en overordnet kirkefaglig ledelse i bispedømmet. Prostenes ledelse av prestene bør i det minste inkludere kateket/trosopplærer, diakon og organist på prostinivå. Dette vil gi økt deltakelse og samhold i det menighetsbyggende arbeidet.

Stjørdal kirkelige fellesråd

Stjørdal kirkelige fellesråd foreslår at alle har sitt arbeidsgiverforhold knyttet til rDnk og prosten gis arbeidslederansvaret for alle i kirkefaglige stillinger: Med dette som utgangspunkt åpnes det for mange lokale varianter: Som i dag, Prostifellesråd, Sammenslåing av menigheter/fellesråd/menighetsråd. Dette vil forhindre at nyordningen tres ned over hodet til lokalkirken.

Andre høringsinstanser

Norsk kvinnelig teologforening:

Vi mener det er hensiktsmessig at den daglige ledelsen formelt ligger på bispedømmenivå. Vi mener også at det er viktig at ledelsen i kirken har teologisk kompetanse og sikrer et godt arbeidsmiljø for prester. Ifølge våre bekjennesskrifter er kirken «forsamlingen av de hellige, der evangeliet blir lært rent og sakramentene forvaltet rett.» (Confessio Augustana artikkel 7). Kirken er dermed avhengig av teologisk kompetanse og ordinerte prester og vi mener derfor at prester/teologer må være en reell del av den daglige ledelsen.

Høringsspørsmål 13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til daglig leder?

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.

	Tom	Alternativ 1	Alternativ 2	Ingen merknad	Totalsum
Alle	116	282	458	598	1154

	Tom	Alternativ 1	Alternativ 2	Ingen merknad	Totalsum
Fellesråd	17	44	61	31	153
Fellesråd G21	2	9	8	2	21
MR med FR-funksjon	13	34	26	32	107
Menighetsråd	72	171	313	201	757
Totalsum	104	260	408	266	1038

	Tom	Alternativ 1	Alternativ 2	Ingen merknad	Totalsum
Biskop	2	1	2	1	6
Bispedømmeråd	1	2	5	2	10
Prost	1	2	9	4	16
Totalsum	4	5	16	7	32

Snaut fire av ti høringsinstanser svarer at de ønsker nasjonale krav til daglig leder av prostifellesråd. Flertallet av bispedømmeråd, biskoper og proster, fire av ti fellesråd og menighetsråd ønsker nasjonale krav til ledelsesfaglig kompetanse, kunnskap om kirkens organisering og forpliktelse på dens grunnlag. Biskopene vektlegger i tillegg kirkefaglig kompetanse. Arbeidsgiverorganisasjonen KA avviser nasjonale krav, mens Fagforbundet,

DnkU og lærestedene MF, TF og VID alle mener det bør stilles nasjonale krav. Mange av høringsinstansene advarer mot for omfattende og detaljerte nasjonale krav.

Menighetsråd

Fire av ti **menighetsråd** mener det bør stilles nasjonale krav og nevner kirkefaglig kompetanse, administrativ kompetanse, utdanning innen økonomi og personalledelse og enten generell eller kirkelig ledelseserfaring. Noen viser til behov for lokal fleksibilitet og advarer mot for mange og for strenge krav.

Notodden menighetsråd, Agder og Telemark:

Dagens kommunale fellesråd bør ha en daglig leder som oppfyller nasjonale krav til administrativ, økonomisk og kirkefaglig kompetanse

Tingvoll sokn, Møre:

Det bør ikke stilles nasjonale krav til kvalifikasjoner. Det er naturlig at den lokale enhet definerer dette. Daglig leder av prostifellesrådet bør ha erfaring/utdannelse innen personalledelse. At ansatte i Dnk identifiserer seg med denne organisasjonens kjerneverdier er opplagt

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

En tredjedel **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** mener det ikke er nødvendig med nasjonale krav. Den fjerdedelen som ønsker nasjonale krav vektlegger lederkompetanse, men også kjennskap til kirkens organisering og verdigrunnlag.

Alvdal sokn, Hamar:

Den som er daglig leder bør i tillegg til vanlig lederkompetanse, ha grundig innsikt i kirkens oppbygging og driftsområder samt ha et engasjement for den virksomheten som vedkommende skal være daglig leder i. Det kan godt være at det bør stilles noen nasjonale krav til en slik leder, men de har fint lite å gjøre med teologisk kompetanse. Det kan være at nye daglige ledere bør gjennomgå kurs om kirkens oppbygging og problemstillinger knyttet til kirken som spesiell arbeidsplass.

Fellesråd

Fire av ti **fellesråd** ønsker nasjonale kvalifikasjonskrav og nevner særskilt ledelseskompetanse (både formalt og reelt), men også kjennskap til kirkens organisering og verdigrunnlag. Nasjonale kvalifikasjonskrav kan i tillegg sikre lik gjennomføring av tiltak og oppgaver. Funksjon som daglig leder bør ikke være en vigslet stilling. Behov for fleksibilitet og mulighet for lokal tilpasning blir poengtert.

Vestby kirkelige fellesråd, Borg:

I de nasjonale kravene er det i utgangspunktet tilstrekkelig at det settes krav til at daglig leder er medlem av kirken, og har et engasjement for kirkens budskap. Vi foreslår likevel en noe utvidet formulering: Daglig leder må være medlem av kirken, identifisere seg med kirkens verdier, og ha et engasjement for kirkens budskap og rolle, både i lokalt menighetsarbeid og som samfunnsaktør. Daglig leder bør ha kirkefaglig kompetanse

Bispedømmeråd

Flertallet av bispedømmeråd, **biskoper og proster** ønsker nasjonale krav til både kirkefaglig og ledelsesfaglig kompetanse og en tydelig forpliktelse på og forståelse for Dnk's grunnlag og oppdrag. Et lite mindretall mener det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap. Nasjonale krav må ikke være så omfattende at det ofte må gis dispensasjon.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros bispedømmeråd mener det bør være nasjonale kvalifikasjonskrav for ledere og at disse skal fremgå i en felles arbeidsgiver- og tilsettingspolitikk. De bør inneholde krav til ledelseskompetanse, samt at daglig leder bør ha en tydelig forpliktelse på og forståelse for den norske kirkes grunnlag og oppdrag. Kanskje bør daglig leder tilsettes av tilsettingsorgan som er uavhengig eller fristilt fra prostifellesrådet, f.eks. bispedømmerådet.

Tunsberg bispedømmeråd

Kravene en stiller til daglig leder vil variere ut fra lokale behov, ikke minst sett i sammenheng med hvilken kompetanse som allerede finnes i staben og hvilke særlige behov en står overfor ved ansettelsestidspunktet. Det kan derfor være uheldig med nasjonale krav som binder rådet for mye i tilsettingsprosessen.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

Arbeidsgiverorganisasjonen KA avviser nasjonale krav, mens arbeidstakerorganisasjonene er delt. Fagforbundet ønsker nasjonale krav, mens Delta er avvisende. Presteforeningen og Creo advarer mot for strenge krav og viser til at det blir vanskelig å finne lederkandidater over hele landet med både kirkefaglig og relevant ledelsesfaglig kompetanse.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

KA fraråder at det vedtas nasjonalt regelverk som innskrenker arbeidsgivers adgang til å kunne tilsette også personer som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til vigslat tjeneste i Den norske kirke (prest, diakon, kantor og kateket) som daglig leder. Som en åpen folkekirke, bør Den norske kirke legge aktivt til rette for et bredt søkergrunnlag for å kunne rekruttere personer med bred almen og kirkelig kompetanse til denne type lederstillinger.

Delta

Delta mener det bør stilles flere krav til en daglig leder, slik det gjøres i alle virksomheter der det skal tilsettes ledere, men disse kravene må utformes av det enkelte prostifellesråd – ikke som nasjonale krav. De eneste nasjonale kravene som bør stilles er at daglig leder er medlem i Den norske kirke og må arbeide i lojalitet til kirkens læregrunnlag.

Fagforbundet

Fagforbundet mener det i dagens ordning er et stort problem at daglig leder i mange fellesråd mangler nødvendig ledelsesfaglig bakgrunn og/eller erfaring. Konsekvensene av dette kommer til syne på mange områder, ikke minst i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Det bør videre stilles krav til en grad av kirkekunnskap. Erfaring fra eller god kjennskap til offentlig forvaltning bør også kreves for å sikre kompetanse innen offentlig saksbehandling og ivaretagelse av forvaltningen av gravplassdrift samt samhandling med kommunen generelt.

Antagelig blir det viktigere å arbeide systematisk for å gjøre valgte råd i stand til å stille krav til sin daglige leder samt utarbeide nasjonale standarder for ulike deler av prostifellesrådets ansvarsområde. Kanskje kan rapporteringsregimer og tilsyn med ivaretagelsen av standardene kunne bidra til en enhetlig kvalitet på styre og ledelse av lokalkirken, samtidig som tilpasning til lokale forhold og lokal selvstendighet ivaretas.

Presteforeningen

PF mener det må stilles krav om relevant utdanning og at det i modell 3 er særlig viktig at daglig leder har kompetanse innen ledelse, økonomi og administrasjon. I ledermodell 1 og 2 er det i tillegg viktig at daglig leder har en kirkefaglig kompetanse. Vi tror det blir krevende å finne søkere med denne kompetanseprofilen i hele landet. Dersom en av disse ledermodellene velges, bør det etableres obligatoriske videreutdanningsløp for kirkeverger og proster som mangler den nødvendige kompetansen.

Creo – forbundet for kunst og kultur

Creo mener nasjonale krav ikke bør være for rigide, men begrunnet ut fra de kvalifikasjoner man mener er grunnleggende for en lederstilling i kirken. Disse kan være: God kjennskap til lov- og avtaleverk, økonomistyring, saksbehandling, kirkekunnskap, medlemskap i Dnk og ledererfaring/utdanning.

Andre høringsinstanser:

DnkU og lærestedene MF, TF og VID mener alle det bør stilles nasjonale krav til daglige ledere av prostifellesråd. NLA mener det avgjørende er engasjement for kirkens budskap og kvenene etterlyser krav om kvensk kompetanse.

Den norske kirkes ungdomsutvalg:

Det bør stilles krav om medlemskap og engasjement for kirken, i tillegg til kompetansekrav knyttet til ledelse, arbeidsgiveransvar, konflikthåndtering og slikt. UKM 2021 mener det er viktig for en som skal være leder på et prostinivå at vedkomne har kjennskap til kirken, og kirkens organisasjon. Den daglige lederen vil også ha et relasjonelt ansvar for de øvrige medlemmene i kirken, og det er viktig at det ivaretas formelt.

MF Vitenskapelig høyskole:

Gitt en ledelsesmodell der daglig leder kun er underlagt et prostistyre og representerer virksomheten og ledelsen av den i det daglige, bør vedkommende leder ha teologisk eller kirkefaglig utdanning på mastergradsnivå, være ordinert/vigslet til tjeneste i kirken. I tillegg bør vedkommende inneha, eller forplikte seg på å tilegne seg ledelsesfaglig kompetanse på et nærmere spesifisert nivå.

NLA Høgskolen:

Det er tilstrekkeleg at dagleg leiar er medlem i Den norske kyrkja og har eit engasjement for kyrkja sin budskap. Dette gjeve at den kyrkjefaglege/teologifaglege er sikra gjennom ein leiarfunksjon forankra i desse faga. Å setje nasjonale krav til særskilte utdanningar kan være kompliserande for rekrutteringa i distrikta, men ein må også sørge for at det faktisk vert stilt tilstrekkeleg høge kompetansekrav der det geografisk er grunnlag for det.

Teologisk Fakultet:

På generelt grunnlag understreke behovet for at DNK som folkekirke har nasjonale og forutsigbare ordninger, som også innebærer nasjonale krav til lederes kvalifikasjoner. På ethvert nivå i den kirkelige ledelsen må det inngå bred kirkelig fagkompetanse og kirkelig forpliktelse for at lederrollen kan understøttes av kirkelig troverdighet og autoritet.

VID vitenskapelig høyskole

VID mener det bør stilles nasjonale krav til daglig leder. Disse bør imidlertid ikke utformes så detaljert at det skaper utstrakt behov for dispensasjoner.

Norske kveners forbund

Norske kveners forbund etterlyser krav om kvensk kompetanse.

Høringsspørsmål 14. Bør titlene kirkeverge og prost beholdes/gis nytt innhold og videreføres?

	Tom	Ingen merknad	Titlene bør endres	Titlene bør ikke endres	Totalsum
Alle	4	408	186	556	1154

	Tom	Ingen merknad	Titlene bør endres	Titlene bør ikke endres	Totalsum
Fellesråd		47	27	79	153
Fellesråd G21	1	6	7	7	21
MR med FR-funksjon		37	15	55	107
Menighetsråd		290	122	345	757
Totalsum	1	380	171	486	1038

	Tom	Ingen merknad	Titlene bør endres	Titlene bør ikke endres	Totalsum
Biskop	1			5	6
Bispedømmerråd	1	1		8	10
Prost		3	2	11	16
Totalsum	2	4	2	24	32

Flertallet av høringsinstansene ønsker å beholde titlene, også med et eventuelt endret innhold.

Døvekirken:

Vi har valgt å videreføre prost, men ikke kirkeverge. Kirkeverge heter nå administrasjonsdirektør. Denne endringen ble gjort for å vise at tidligere kirkeverge ikke lenger er daglig leder for fellesrådets virksomhet, men fremdeles har en avgjørende viktig rolle for hele Døvekirkens virksomhet; også på flere områder som tidligere var prestens ansvar.

Bønnelista:

Vi bør ikke videreføre kirkeverge tittelen knyttet til menighetene. Kirkevergen bør ha ansvar for den praktiske gravplassforvaltningen og kirkebyggene, hvis menighetsrådet ønsker dette.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

Høringsspørsmål 15. I en ny modell – hva bør gjøres for å styrke biskopens tilsyn med sogn, ansatte og råd? Og: Hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder og tilsynsrolle i de ulike modellene?

Høringsinstansene vektlegger gjennomgående biskopens positive tilsyn som åndelig leder og inspirator, veileder og veiviser for menigheter og ansatte. Mange fellesråd og menighetsråd, samt KA og andre høringsinstanser ønsker en styrket tilsynsrolle med definert ansvar. Biskoper, bispedømmeråd og proster mener at dersom biskopen ikke lenger skal ha tilsyn kombinert med selvstendig arbeidsgiveransvar, må biskopens myndighet tydeliggjøres, både arbeidsrettslig og på andre måter. Arbeidstakerorganisasjonene mener ulikt om hvilke arbeidstakergrupper som skal omfattes av biskopens tilsyns- og arbeidsgiveransvar. Fagforbundet understreker for eksempel at biskopen ikke skal ha noen befattning med livssynsnøytral gravplassforvaltning.

Menighetsråd

Mange **menighetsråd** vektlegger betydningen av tilsyn, og for en del; ønske om et mer formalisert tilsynsansvar. En del menighetsråd mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. Flere ønsker at biskopen blir mer synlig gjennom hyppigere visitaser og i offentligheten, mens andre mener biskopen bør gjennomføre tilsyn som nå.

Gimsøy og Nenset sogn, Agder og Telemark:

Det må være tydeligere retningslinjer for hva og hvem biskopen har tilsyn for. Tilsynsrollen må formaliseres. Denne kan i dag oppleves som uklar. Å føre tilsyn handler primært om å inspirere til åndelig liv, men tilsyn er også nært knyttet til strategisk ledelse. For å utøve strategisk ledelse må man ha virkemidler som styringsrett i forhold til å påvirke arbeidsforhold, omplassering av ressurser o.l.

Gausel menighetsråd og åtte andre menighetsråd i Stavanger:

Biskopen har allerede alle fullmakter til dette tilsynsansvaret. Det at arbeidsgiveransvaret for prestene flyttes fra biskop til prostifellesrådet, vil forhåpentligvis frigjøre tid for biskop til tilsyn. Det er også viktig at biskopen har en fagstab rundt seg som følger opp de respektive fagmiljøene i menighetene. Måten trosopplæringen i menighetene følges opp fra BDR, er til eksempel på hvordan viktige sider ved tilsynet kan gjøres. GAMR ser det som naturlig at biskopen har en rolle ved tilsetting av prost/domprost, selv om ansettelsen må skje i organ for prostifellesrådet.

Haslum menighet, Oslo:

Biskopen må ha mer enn bare tilsynsrollen. Biskopen må være både synlig og nærværende. Faglig ansvar må ligge hos biskopen, ikke i PFR.

Gand menighetsråd, Stavanger:

Biskopen bør fremdeles ha en arbeidsgiverfunksjon ovenfor ansatte i kirkefaglige stillinger / vigslede stillinger, ikke bare en tilsynstjeneste.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjoner** understrekes også betydningen av biskopens tilsyn og noen ønsker et definert tilsynsansvar. Her er det en noe større gruppe

som mener biskopen bør ha selvstendig arbeidsgiveransvar. En del svarer at biskopen bør gjennomføre tilsyn med ressurser som nå.

Hole kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Utredningen fokuserer for ensidig på biskopens rolle som negativt tilsyn, kontrollfunksjonen. Vi mener biskopens rolle og ansvar først og fremst er det positive tilsynet, det utviklende. Biskopen skal representere evangeliet, og biskopen med sin stab skal tilskynde og utvikle hva det er å være kirke i dag, lokalt der kirken lever og formes. For å få et slikt positivt tilsyn til å fungere, er det viktig at linjen fra sokn til biskop ikke brytes organisatorisk på prostnivå. Prosten må i være biskopens representant og til daglig ivareta den positive utviklende del av tilsynet.

Fellesråd

Mange **fellesråd** understreker betydningen av biskopens tilsyn og flere ønsker en styrket tilsynsrolle for biskopen. En mindre gruppe mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.

Bodø kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland,

tiltrer derfor utvalgets forslag om å videreutvikle bispetjenesten som en kirkelig tilsynstjeneste både overfor menighetene og deres demokratisk valgte rådsorganer i bispedømmet, deres daglige ledere og hele bredden av kirkelige medarbeidere. Det er også av stor betydning for Den norske kirke at biskopene har tilstrekkelig tid og kapasitet til å være til stede i den offentlige samtale om viktige kirkelige/samfunnsspørsmål med teologisk kompetanse, refleksjon og veiledning.

Randaberg kirkelige fellesråd, Stavanger:

Biskopens oppdrag står seg berre betre i ein ny modell der hen slepp å vere arbeidsgjevar: å føre tilsyn med kyrkjens lære og den kyrkjelege verksemda, verka til samarbeid og vere eit symbol.

Tysnes kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Dette organet meiner at å fristilla biskopen frå sitt arbeidsgjevaransvar vil styrkja biskopen sin kapasitet for kyrkjefagleg rettleiing og tilsyn.

Bispedømmeråd

Dersom arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet mener de fleste **biskoper, bispedømmeråd og proster** at tap av arbeidsgiveransvar må kompenseres. Biskopen må kunne gi bindende pålegg med arbeidsrettslige konsekvenser og direktiv til ledelsen i prostifellesrådet om at enkelte samlinger som holdes av biskopen eller hans stab, skal gjøres obligatorisk for alle ansatte eller ulike faggrupper av ansatte – og at biskopen har økonomi til dette. Biskopen må foreta visitaser, som tydelig må omfatte alle ansatte. Ordinasjons og vigslingsmyndigheten må ligge hos biskopen, samt myndigheten til å sanksjonere og suspendere. Biskop og prostiledelse må ha nær kontakt.

Biskopen i Nidaros mener tilsyn uten arbeidsgiveransvar har uavklart rettslig status og at den arbeidsrettslige virkning av bindende pålegg må utredes. Biskopen i Bjørgvin mener arbeidsgiveroppgavene for de vigslende ansatte bør ivaretas på bispedømmenivå og for de andre ansatte på fellesrådsnivå. Biskopen i Møre mener biskopen må sikres en tydelig rolle i ansettelsesprosesser og i ansettelsesorganet gjennom prosten når det gjelder stillinger som krever vigsling. Flere biskoper påpeker at biskopens tilsynsansvar i dag er sterkt slik det er formulert i vigslingsliturgien og i tjenesteordningene. En ny kirkeordning må sikre at dette ansvaret videreføres og blir operasjonelt.

Sør- Hålogaland bispedømme

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener biskopen bør være definert som øverste leder av prestedtjenesten og andre vigslende/kirkefaglige stillinger i bispedømmet. Det må også presiseres i kirkeordningen at biskopen har tilsyn med hele trossamfunnet, alle ansatte og råd. I en eventuell prostifellesrådsmodell må biskop få myndighet til å innkalle tilsatte til møter, fagsamlinger og samtaler. Til dette må det også følge tilstrekkelig økonomi til å dekke utgifter i forbindelse med innkalling etc. Myndigheten til å sanksjonere, for eksempel suspendere eller frata ordinasjon eller vigsling eller gi bindende pålegg, må tydeliggjøres ytterligere i kirkeordningen. I tillegg kan man se for seg at biskop/bispedømmenivået ivaretar visse støttefunksjoner overfor fellesrådene for HR regionalt.

Biskopens mest anvendelige virkemiddel for å ivareta lederrollen er ved å ha konkrete arbeidsgiverfunksjoner. Dette gir muligheter til å benytte smidige former for løsninger på krevende situasjoner; omplassering, videreutdanning, permisjoner, rettsstillinger etc. ved behov, og i ytterste konsekvens oppsigelser.

Stavanger bispedømme

Det vil trenes 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.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner

Arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjoner vektlegger ulike sider ved biskopens tilsynsrolle og hvilke oppgaver og virkemidler som er de viktigste. KA vektlegger ansvar og mulighet for å gi de lokale menighetene teologisk kompetanse, inspirasjon og retning. Arbeidstakerorganisasjonene vektlegger i ulik grad hvorvidt biskopens tilsynsrolle og ansvar skal omfatte de vigslende, alle kirkefaglige stillinger eller alle ansatte i kirken. Presteforeningen mener biskopen bør få arbeidsgiveransvar for alle ansatte, mens Fagforbundet understreker at biskopen ikke skal ha noen befattning med livssynsnøytral gravplassforvaltning.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

En bispetjeneste uten dagens arbeidsgiveroppgaver vil gi større kapasitet både til tilsynstjenestens kjerneoppgaver overfor menighetene, på biskopens lederrolle som en kirkelig røst i det offentlige rom, og i biskopens oppfølging av råd og tilsatte. På denne måten kan en aktiv biskop gjennom bl.a. faglighet, enhetsperspektiv og påminnelse om kirkens grunnlag og misjon tilføre de lokale virksomhetene teologisk kompetanse, inspirasjon og retning. Dette vil understreke bispetjenestens ansvar for å bevare kontinuitet og enhet i Den norske kirke som trossamfunn.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Biskopen bør kunne innkalle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger, gi bindende pålegg, vigslende medarbeidere osv. Virkemidlene må avklares arbeidsrettslig mot arbeidsgivers (PFR) ansvar. Biskopen bør ha mulighet for å pålegge innenfor de områder som handler om kirkens lære. Dette må avgrensnes mot pålegg som får økonomiske/administrative konsekvenser for PFR. Det samme gjelder mulighet for å innkalle kirkelige medarbeidere. Dette vil nødvendigvis få økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver som bør utredes nærmere.

Delta:

Tilsynsrollen bør omfatte de viglede stillingene slik det forutsettes i §1 i tjenesteordningen for biskoper. I den grad biskopen skal ha en rolle i tilsettingssaker, så skal denne rollen begrenset til å omfatte de viglede stillingene. Delta mener det er viktig at denne tilsynsrollen ivaretas på en god måte. Tilsynsansvaret kan styrkes ved hjelp av kompetanseutvikling både av ansatte i prostifellesrådene og av biskopens stab.

Lederne:

Ledernes medlemmer har noe ulik innfallsvinkel til dette: På den ene side: Tjenesteordning for biskoper tilkjenner at biskopen kan gi råd og veiledning, samt bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse. Vi oppfatter at dette kan fortsette som i dag, og at dette ikke er avhengig av at biskopen samtidig har rolle som arbeidsgiver/leder for ansatte. På den annen side: Dette er et viktig punkt. I høringsforslaget er endring av biskopens rolle et stort dilemma. Etablerte roller mister sin posisjon og innflytelse som ligger i arbeidsgiveransvaret. Dermed er en i ferd med å gi slipp på det som gjør oss til en kirke. Er det mulig å se for seg en modell der biskop er med i linje uten at det går ut over behovet for en stabil lokal enhet? Svakheten med dagens ordning er at Biskopen framstår som leder for prestene og de viglede stillingene, men ikke for alle ansatte. Dette fører til en forskjellsbehandling av ansatte i kirken. En ny modell må tydeliggjøre Biskopens rolle som verdi- og visjonsbærer for alle ansatte.

Presteforeningen:

For oss er det et viktig at biskopen kan beholde arbeidsgivermyndighet, og at det bør utvides til å omfatte alle kirkefaglig ansatte. Vår erfaring er at det har vært et gode i vår kirke at tilsyn og arbeidsgivermyndighet har vært samlet hos biskopen. Forutsetningen om at arbeidsgiver følger opp biskopens bindende pålegg må formaliseres. Det må utredes hvordan man kan ivareta de ansattes rettssikkerhet når biskopen bruker bindende pålegg. Det bør være tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker, med særlig vekt på rettssikkerheten for de tilsynet utøves overfor. Det må etableres klagerettigheter ved tilsynssaker, for eksempel avslag på søknad om vigsling. Biskopen må fortsatt ha møterett i alle lokale råd innenfor bispedømmet inkludert prostifellesrådet. Det bør institusjonaliseres en mulighet for prostivisitaser.

Diakonforbundet:

Vi ønsker ikke at biskopen og dennes stab skal få svekket tilsyns- og faglig ansvar for menighetenes ansatte, men heller styrket dette. Det bør lages formelle avtaler om dette på nasjonalt og regionalt nivå, slik at det ikke er noen tvil om at biskopen har tilsyn med alle kirkefaglig ansatte, menighetene og rådene.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund:

Biskopenes rolle bør arbeides videre med og at det bør utarbeides retningslinjer for hvilke verktøy biskopene bør ha for å kunne utføre sitt tilsyn på en god måte også i fortsettelsen. Tilsynet bør gjelde for alle ansatte i kirken, samtidig som det bør utøves et særskilt tilsyn for de viglede stillingene. KUFO ønsker at biskopen skal være en strategisk og åndelig leder og utøve tilsyn med menighet, sokn og ansatte.

Fagforbundet

Fagforbundet vil understreke at gravplassvirksomheten ikke er et område biskopen skal ha noen form for ansvar for, utover saker der gravplasspørsmål tangerer biskopens ansvar innen kirkebyggforvaltningen. Dagens lovgivning gir det av soknets organer Kirkemøtet utpeker ansvar for de offentlige gravplasstjenestene. Legitimiteten til den

kirkelige gravplassforvaltningen hviler på en skjør balanse mellom pragmatiske hensyn, tradisjon og prinsipper. Fagforbundet ser det som nærmest umulig å finne en modell for hvordan bispedømmet som rettssubjektet Den norske kirkes organ skal kunne opptre som arbeidsgiver for ansatte innen dette tjenesteområdet. Det er videre krevende å se hvordan prostifellesrådet med handleevne fra rettssubjektet Den norske kirke kan anses som soknets organ. Fagforbundet stiller seg dermed spørrende til om denne modellen overhode imøtekommer gravplasslovens krav om at gravplassmyndigheten skal ivaretas av soknet. Dersom biskopen i kraft av sin rolle som geistlig leder skal ha en rolle som arbeidsgiver og/eller tilsynsansvarlig for gravplassvirksomheten, mister konstruksjonen etter Fagforbundets vurdering sin legitimitet fullstendig.

Akademia:

Alle de fire lærestedene understreker betydningen av biskopens tilsynsrolle, men vektlegger i ulik grad i hvilket omfang biskopen også bør ha en tydelig arbeidsgiverrolle. TF mener å skille tilsyn og arbeidsgiveransvaret vil svekke tilsynet, MF mener det er vanskelig å trekke et prinsipielt skille mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar, NLA mener kombinasjonen av tilsyn og arbeidsgiveransvar bør videreføres som i dag, mens VID etterlyser tydeliggjøring av biskopens myndighet, dersom arbeidsgiveransvaret skal frikobles fra tilsynsrollen.

Det teologiske fakultet

Vi mener arbeidsgiveransvaret bør samles i bispedømmet og derfra delegeres til fellesrådet. Kirken bør legge seg tettest mulig opp til ledelsesmodeller i sammenlignbare kunnskapsbaserte virksomheter, hvor arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar er to sider av samme sak og hvor det er overlapp av virkemidler. Å skille tilsynet ut fra arbeidsgiveransvaret, vil svekke tilsynsansvaret og skape behov for å støtte opp tilsynet gjennom kompenserende og avbøtende ordninger, som i seg selv vil være unødig kompliserende.

MF Vitenskapelig høyskole:

En løsning hvor arbeidsgiveroppgavene samles i et prostifellesråd, kopler bisperollen bort fra viktige strategiske ledelsesfunksjoner i kirken som vi mener er uheldig og som bryter med viktige premisser i den innarbeidete «samvirkemodellen» (Jf. «Kirkens embete og råd», 1987). Det er vanskelig å se for seg effektive mekanismer for å styrke tilsynsansvaret som ikke implisitt også vil forsterke det reaktive kontroll-elementet i biskopenes funksjoner. Det vil være lite heldig for utvikling av bisperollen og for samspillet i kirken som organisasjon. Slik arbeidsgiverrollen generelt har utviklet seg i vår tid, er det vanskelig å trekke et prinsipielt skille mellom tilsyns- og arbeidsgiveransvar. Dette er ikke minst tydelig innenfor kunnskapsorganisasjoner, hvor ledelse vil handle om et helhetlig ansvar for medarbeidernes faglighet, utvikling, oppgaveutførelse, motivasjon, etc. – funksjoner man tradisjonelt forbinder med biskopenes tilsyn. Det er derfor vanskelig å se for seg at biskopene kan opprettholde og utvikle en proaktiv rolle uten at dette skjer i et nært og organisk samvirke med de organer som har arbeidsgiveransvaret – primært for alle medarbeidere, eventuelt kun for vigslete og kirkefaglige medarbeidere.

Grunnleggende for tilsynsfunksjonen er den tjenesten biskopene utøver gjennom ord og sakrament, gjennom ansvaret for vigslinger og visitaser, og ved muligheten til å gi bindende pålegg. Med utgangspunkt i tilsynets oppgave med «å se», vil dette også innebære å oppmuntre, motivere og veilede medarbeidere og menigheter og bidra til faglig utvikling. Konkret vil dette innebære at biskopene bør ha myndighet og økonomiske ressurser til å legge til rette for studier og permisjoner, faglige samlinger, kompetanseutviklingstiltak som fremmer livslang læring, veiledning og retreatter for alle

kirkefaglige / vigslete stillinger. Biskopene bør også ha mulighet til å initiere ulike typer personaltiltak som individuell veiledning, stabsveiledning, konflikthåndtering, o.l. når situasjonen taler for det.

NLA Høgskolen:

Vi ønsker ikke en modell der arbeidsgjevaroppgåvene vert samla i prostifellesrådet. Det avgjerande er, alt etter kva slags arbeidsgjevarmodell som blir valt, at ein vurderer nøye kva slags verkemiddel biskopen bør ha for å ivareta si lei- og tilsynsrolle. Vi går altså inn for at dette bør vera ordna som i dag.

VID vitenskapelig høyskole

VID støtter ikke at det opprettes prostifellesråd. Skulle dette likevel skje, bør det sikres at biskopen kan utøve sin tilsynsfunksjon aktivt, og utover hva som ellers oppfattes med tilsynsroller i samfunnet. For eksempel må biskopen kunne samle alle vigslede medarbeidere i bispedømmet til møter, faglige samlinger og samtaler. Det må også tydeliggjøres ytterligere i kirkeordningen hvordan biskopen kan sikres myndighet til å sanksjonere, for eksempel suspendere eller frata ordinasjon eller vigsling, dersom arbeidsgivermyndigheten endres. Dette er selvsagt mulig, men er enklere dersom biskopen har arbeidsgivermyndighet.

Andre høringsinstanser:

Høringsinstansene vektlegger ulike sider ved biskopens tilsynsansvar, men kobler dette i mindre grad til arbeidsgiverrollen. Det understrekes at biskopen må kunne gi bindende pålegg og utøve faglig tilsyn med alle vigslede stillinger, besøke menighetene oftere og styrke det ideologiske lederskapet og biskopens symbolske funksjon.

Den norske kirkes ungdomsutvalg

DnKU mener biskopen må ha mulighet til å gi bindende pålegg. Dette bør utredes nærmere, og fastsettes instruks på.

Bønnelista

mener biskopen bør besøke menighetene oftere enn nå: "Kanskje over kortere tidsrom. Og at biskopen kan nekte å ordinere/vigsle medarbeider, og det biskopen uttaler vil ha vekt. Utover dette bør ikke biskopen ha noen virkemidler."

Frimodig kirke:

Det er et stort problem at biskopens rolle er uavklart i høringsdokumentene. Biskopens symbolske funksjon og ideologiske ledelse – som primært kommer primært til uttrykk gjennom forkynnelsen av Ordet, som Lov og Evangelium – bør styrkes. Biskopen må ha som en sentral oppgave å påse at kvensk kompetanse er til stede og at kvenske interesser blir ivaretatt.

Norges Kirkesangforbund:

Vi mener biskopen best ivaretar sin tilsynsrolle dersom det er tydelig at ansatte er ansatt i en linje der prost og biskop er tydelige ledere godt hjulpet av administrative støttefunksjoner. Vi ønsker en enkel struktur med en tydelig kirkefaglig ledelse som setter rammene for kirkens virksomhet.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

I dagens ordning er ett av de elementene som skaper irritasjon og opplevelse av mindreverd hos ansatte, at tilsynet så sterkt knyttes til biskopens rolle som arbeidsgiver for prestene. Det har medført at andre vigslede medarbeidere (diakoner, kateketer og

kantorer) har opplevd seg mindre verdt og mange ganger glemt av biskopen. Jeg mener at det er viktig for en ny ordning å motvirke den slags unødvendige motsetninger mellom ansatte på samme arbeidsplass. Biskopen bør derfor ha de verktøy og den økonomien hun/han trenger for jevnlig å samle, oppmuntre og stake ut kursen og prioriteringene for kirken i bispedømmet.

Høringsspørsmål 16. Bør biskopen i modell 2 ha et selvstendig arbeidsgiveransvar eller frikobles?

	Tom	Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar	Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar	Ingen merknad	Totalsum
Alle	5	327	285	537	1154

	Tom	Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar	Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar	Ingen merknad	Totalsum
Fellesråd		36	48	69	153
Fellesråd G21	1	3	10	7	21
MR med FR-funksjon		29	20	58	107
Menighetsråd		212	177	368	757
Totalsum	1	280	255	502	1038

	Tom	Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar	Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar	Ingen merknad	Totalsum
Biskop	1	4		1	6
Bispedømmeråd	1	4	3	2	10
Prost		10	3	3	16
Totalsum	2	18	6	6	32

Den største gruppen blant høringsinstansene som har svart på spørsmålet, mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar dersom modell 2 velges for arbeidsgiverorganisering i prostifellesråd. Flertallet av biskoper og proster og de største gruppene blant menighetsråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjon deler dette synet. Bispedømmerådene er mer delt i sine vurderinger. Den største gruppen av fellesrådene som tar stilling til spørsmålet, mener biskopens tilsynsrolle er det viktigste og vektlegger biskopens rolle som kirkefaglig leder og inspirator. KA og flertallet av arbeidstakerorganisasjonene, samt begge valglistene ønsker frikobling, mens Presteforeningen, TeOLOgene og lærestedene mener biskopen bør ha selvstendig arbeidsgiveransvar.

Menighetsråd

Menighetsråd som tar stilling til spørsmålet deler seg i to, men med en overvekt blant dem som mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. Hovedtyngden har svart "ingen merknad" på dette spørsmålet.

Fore og Meløy menighetsråd, Sør-Hålogaland

Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. Det må være en naturlig følge av tilsynsrollen til biskopen. Et øverste organ i tvistesaker kan i enkelte tilfeller være nødvendig.

Byneset og Leinstrand menighetsråd, Nidaros;

Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. Vi mener det er viktig at de to ikke kobles fra hverandre, all den tid styringsretten over ansatte vil ligge i arbeidsgiveransvaret. Biskopens åndelige lederskap må gis berettigelse også på dette punkt.

Sola sokn, Stavanger;

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar. Biskopen skal ivareta sin tilsyns- og omsorgsrolle for alle som arbeider i kirken uavhengig av hvilken modell som velges. Biskopen bør derfor ikke samtidig ha arbeidsgiveransvar for andre enn egen stab

Namsos menighetsråd, Nidaros;

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar. Biskopen bør ikke ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, det vil si at det etableres et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og biskopens arbeidsgiverrolle. Biskopen må sikres tilstrekkelige virkemidler og ressurser til å ivareta sitt tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har pekt på noen ting som kan gjøres. Dette må imidlertid utredes nærmere.

Kvinesdal menighetsråd, Agder og Telemark, har svart "ingen merknad":

Dette er ikke realistisk.

Brumunddal menighetsråd, Hamar, har svart "ingen merknad":

Det framstår som noe uklart hva som ligger i begrepet «selvstendig arbeidsgiveransvar». I en modell med kommunale fellesråd, vil hovedtyngden av arbeidsgiveransvaret ligge der. Men biskop og bispedømmeråd bør kunne ivareta forskjellige overordnede oppgaver. Dette er uansett et spørsmål som krever videre utredning.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjoner** mener den største gruppen som har tatt stilling til spørsmålet, at biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. En mindre gruppe svarer at tilsyn er det viktigste - og at biskopen kan frikobles fra arbeidsgiveransvar.

Austevoll sokneråd, Bjørgvin:

Arbeidsgivermyndigheten gir biskopen et kraftfullt verktøy som både kan ivareta omsorgen og disiplinæransvaret som ligger i tilsynet med de vigslede ansatte. Samtidig gir kombinasjonen av tilsyn og arbeidsgivermyndighet mulighet for å sikre rettssikkerhet for de ansatte som det føres tilsyn med, på grunn av de alminnelige krav til at en arbeidsgiver skal opptre saklig. Austevoll Sokneråd mener det vil være naturlig at biskopen får en arbeidsgiverrolle overfor flere ansatte enn i dag. Dette kan gjøres på ulike måter, men biskopens rolle bør som et minimum utvides fra å lede prestatetjenesten til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Dette vil bidra positivt til likebehandling av ansatte. I en ellers omfattende endringsprosess vil det bidra til mer ro hvis tjenestelinjen for prest og prost ikke endres. Dette vil sikre at biskopene beholder

myndigheten og ansvaret – både overfor ansatte og kirkens øvrige organisasjon – som ligger i det å være arbeidsgiver

Øksnes menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Biskopen bør ha et ansvar for oppfølging. Primært av prestene, dels av menigheten som sådan. Kanskje også en rolle overfor andre vigslede ansatte. Øvrige ansatte trenger ikke biskopen føle ansvar for, ut over det ansvar biskopen har for soknet/menigheten. Det er imidlertid ikke til hinder for at biskop/bispedømmeråd kan tilby kurs/samlinger og bidra til kompetanseutvikling, samt legge til rette for at de ansatte opplever seg som del av et større fellesskap enn arbeidsgiver i hver enkelt kommune.

Valle og Hylestad sokneråd, Agder og Telemark:

Arbeidsgjevarmodell 2 bør på ingen måte verte vald. Biskopen si tilsynsrolle bør bli frikopla frå biskopen sitt sjølvstendige arbeidsgjevaransvar.

Fellesråd

Den største gruppen av **fellesrådene** som tar stilling til spørsmålet, mener biskopens tilsynsrolle er det viktigste og vektlegger biskopens rolle som kirkefaglig leder og inspirator. En noe mindre gruppe fellesråd mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.

Sogndal kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Me meiner at biskopen si tilsynsrolle bør bli frikopla frå biskopen sitt sjølvstendige arbeidsgjevaransvar. Dette vil gi meir tid til kontakt med den lokale kyrkja gjennom tilsyn og oppmøte t.d. på prostimøta. Jmfr. Statsforvaltaren sitt tilsynsansvar overfor kommunane

Vestre Toten kirkelige fellesråd, Hamar:

Uansett modellvalg mener vi at biskopens tilsyn bør skilles fra biskopen som «arbeidsgiver».

Bergen kirkelige fellesråd:

Biskopen bør beholde sitt arbeidsgiveransvar for proster (prester). Begrunnelsen for dette er at tilsynet på mange måter overlapper det vi i dag har definert som arbeidsgiveransvar! Arbeidsgiveransvaret kan delegeres til prosten på prostnivå og ivaretas i det daglige på fellesrådsnivå.

Lyngdal kirkelig fellesråd, Agder og Telemark:

Tilsynsrollen kan fint frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Om den bør frikobles har vi ikke noen mening om.

Bispedømmeråd og biskoper

Av de ti **bispedømmeråd** som har levert høringsuttalelse, åpner seks i kommentarfelt for å skille tilsyn og arbeidsgiveransvar i prostifellesrådsmodell 2, med alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Blant **biskopene** som har levert hørings svar, er det et mer entydig ønske om å beholde arbeidsgiveransvar.

Nidaros biskop

Nidaros biskop mener proster og administrative ledere på prostiplan bør tilsettes av bispedømmerådet for å sikre sammenhengende struktur og ledelsesforankring. Biskopen i Nord-Hålogaland frykter at «et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen» vil uthule tilsynsrollen – et reelt tilsyn forutsetter at biskopen har en selvstendig handleevne overfor de som står under tilsyn. Dersom biskopens

bindende pålegg skal etterprøves av et organ der arbeidsgiveransvaret og/eller utøvende myndighet ligger, vil tilsynsansvaret i realiteten flyttes til dette organet (f.eks. prostirådet). Dette gjelder også for biskopens tilsyn med menigheter og råd

Agder og Telemark bispedømmeråd:

Biskopens arbeidsgiverrolle bør skilles fra tilsynsrollen (eller heller kalt veilederrollen). Bortfall av arbeidsgiveransvaret kan tydeliggjøre biskopens veilederrolle, samtidig som denne kanskje bør nærmere defineres. Har biskopen både arbeidsgiverrolle og tilsynsrolle krever det i tilfelle klare rollepresiseringer i biskopens kontakt med ansatte. Arbeidsgiveransvaret bør tilligge de folkevalgte rådene.

Tunsberg bispedømmeråd:

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar.

Bjergvin bispedømmeråd:

Flertallet mener begrepet «selvstendig arbeidsgiveransvar» ikke er dekkende for de arbeidsgiverfunksjoner biskopen bør ivareta i en slik modell, og mener det bør ses nærmere på arbeidsfordeling mellom råd og biskop. Flertallet mener også at det vil være bra at det utredes nærmere hva som ligger i biskopens tilsyn, blant annet med sikte på å utvikle regler for saksbehandling og praksis også på enkelte av disse områdene. Samtidig mener vi at det vil være naturlig og hensiktsmessig at det fortsatt ligger til biskopen å ivareta enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd

NHBD vil tillegge biskopen noen arbeidsgiverfunksjoner, mens bispedømmerådene i Stavanger og Sør-Hålogaland mener biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.

Bispedømmerådet i Oslo

Oslo bispedømmeråd etterlyser primært en utredning av hva som kan løfte lokalmenigheten i storbyen og skisserer en mulig ny storby-modell for Oslo, uten å ta stilling til hva som kan være tjenlig organisering i andre bispedømmer. Oslo BDR mener biskopen ikke nødvendigvis må ha arbeidsgiveransvar, men biskopen må ha et tydelig tilsynsansvar for hele kirken. Rådet advarer likevel mot å skille tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar:

Bispedømmerådet mener det er vanskelig å tilrettelegge for «et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen» uten å uthule tilsynsrollen – uavhengig av både arbeidsgivermodell og kirkelig organiseringsmodell. Selv om bispedømmerådet støtter utvalgsrapportens påpekning av et behov for større rettssikkerhet for tilsatte under tilsyn og bedre saksbehandlingskrav i vigslings- og tilsynssaker, mener en likevel at et reelt tilsyn forutsetter at biskopen har en selvstendig handleevne overfor de som står under tilsyn. Dersom biskopens bindende pålegg skal etterprøves av et organ der arbeidsgiveransvaret og/eller utøvende myndighet ligger, vil tilsynsansvaret i realiteten flyttes til dette organet (f.eks. prostirådet). Dette gjelder også for biskopens tilsyn med menigheter og råd. Å definere biskopens lederansvar som hovedsakelig en «pastoral ledelse overfor menighetene» samtidig som man ikke gir biskopens tilsynsansvar selvstendig handleevne, gir en bisperolle som er nærmere en inspirator enn en kirkeleder – og dette mener ikke bispedømmerådet at Dnk er tjent med.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene er delt i synet på om biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, med hovedvekt på frikobling. KA, Creo, Delta, KUFO og Lederne mener biskopens tilsyn bør frikobles fra arbeidsgiveransvar, mens Presteforeningen og TeOLOgene mener biskopen bør ha selvstendig arbeidsgiveransvar.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Biskopene kan under ingen omstendighet ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, da de ikke er egne juridiske personer, men opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke som har Kirkemøtet som sitt øverste organ.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Biskopen bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret fordi en langt viktigere oppgave er tilsynet med alle medarbeiderne i kirken, å inspirere og oppmuntre og i tillegg være den som personifiserer og bevarer kirkens enhet. Som arbeidsgiver for alle kirkelige ansatte vil biskopen være i en maktposisjon som vi mener er lite forenelig med biskop-rollen.

Delta

Delta mener at biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Dette sikrer et uavhengig tilsyn. Dette har en parallell til helsevesenet, eksempelvis dersom en lege ansatt i et helseforetak blir fratatt lisensen. I slike tilfeller er det Statens Helsetilsyn som inndrar lisensen, mens det er helseforetaket i kraft av sitt arbeidsgiveransvar som har ansvaret for å følge opp dette i form av et vedtak (Skriftlige advarsler, omplassering, oppsigelse etc.). Biskopens tilsynsansvar er hjemlet i §§1 og 2 i tjenesteordning for biskoper. Det er naturlig at biskopen fortsatt ivaretar dette tilsynet gjennom råd og veiledning slik det fremgår av §1 i dagens tjenesteordning for biskoper. Når det gjelder § 2 i dagens tjenesteordning for biskoper, så er disse oppgavene knyttet til utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Disse oppgavene bør biskopen ikke få det formelle ansvaret for, men kun ha en rådgivende og veiledende rolle. Biskopene bør føre et «overordnet tilsyn» med virksomheten i prostifellesrådene. Dette bidrar til å sikre at kravene som stilles til en virksomhet blir bedre ivaretatt gjennom et mer uavhengig tilsyn. Biskopen bør ha en tilsynsrolle med alle ansatte i prostifellesrådet, men tilsynet bør særlig konsentrere seg om personer i viglede stillinger.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

Alle ansatte i kirken bør være under biskopens tilsyn og muligheten for å tenke fellesskap er større ved at biskopen fristilles fra arbeidsgiveransvar og fokuserer på åndelig ledelse.

Lederne:

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar. Biskopens tilsynsrolle er ikke avhengig av at biskopen samtidig har rolle som arbeidsgiver/leder for ansatte.

Fagforbundet TeOLOgene:

Tilsyn og arbeidsgiveransvar bør holdes sammen for at biskopens myndighet ikke svekkes. Dette vil også styrke fagledelsen idet biskopen ikke bare kan invitere, men innkalle til fagsamlinger.

Presteforeningen:

Arbeidsgivermyndigheten gir biskopen et kraftfullt verktøy som både kan ivareta omsorgen og disiplinæransvaret som ligger i tilsynet med de viglede ansatte. Samtidig

gir kombinasjonen av tilsyn og arbeidsgivermyndighet mulighet for å sikre rettssikkerhet for de ansatte som det føres tilsyn med, på grunn av de alminnelige krav til at en arbeidsgiver skal opptre saklig

Akademia:

Teologisk Fakultet går inn for at alle som arbeider lokalt blir ansatt i rDNK, og at biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, mens VID og MF problematiserer spørsmålsstillingen.

VID vitenskapelig høyskole

Spørsmålet om biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar, er misvisende, og kan ikke besvares entydig. Biskopens deltakelse i arbeidsgiveransvaret for vigslede stillinger må løses på en differensiert måte. Utviklingen de siste tiårene har medført en styrking av arbeidsgiveransvaret til biskopen. I praksis vil derimot en rekke arbeidsgiverfunksjoner måtte delegeres og løses lokalt, mens biskop, bispedømmeråd og Kirkerådet vil kunne ivareta ulike overordnede arbeidsgiveroppgaver. I tillegg vil man måtte tydeliggjøre hvordan arbeidsgiverfunksjoner på bispedømmenivå skal fordeles mellom råd og biskop. Dette vil kreve ytterligere utredning, også med tanke på rammer for hvordan tilsynsfunksjonen utføres forvaltningsmessig.

MF Vitenskapelig høyskole

MF svarer "ingen merknad" fordi det synes noe uklart hva legges i øvrige alternativ. Biskopene bør være en del av et valgt organ med arbeidsgiveransvar, fortrinnsvis for alle tilsatte i den lokale kirken. Det valgte organet må foreta direkte tilsetninger av proster, kirkeverger og eventuelt daglige ledere på prostnivå. Biskopene bør ha myndighet og økonomiske ressurser til å legge til rette for studier og permisjoner, faglige samlinger, kompetanseutviklingstiltak som fremmer livslang læring, veiledning og retreatter for alle kirkefaglige / vigslete stillinger. Biskopene bør også ha mulighet til å initiere ulike typer personaltiltak som individuell veiledning, stabsveiledning, konflikthåndtering, o.l. når situasjonen taler for det. I den grad man i fremtiden vil ansette medarbeidere uten formell kompetanse til de aktuelle stillingene, bør biskopene få et særlig ansvar for at det gis kompetanseheving til disse. Biskopens generelle ansvar for veiledning og kompetanseutvikling vil være vesentlig for faglighet, rekruttering og for å kunne holde på medarbeidere i disse stillingene.

Andre høringsinstanser:

Begge valglistene mener biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar. Blant øvrige organisasjoner og institusjoner som har svart på spørsmålet, mener de fleste at biskopen bør ha arbeidsgiveransvar:

Bønnelista:

Biskopen bør ikke ha arbeidsgiveransvar for de ansatte i menighetene, kun for ansatte på eget kontor. Menighetene må ansette og arbeidsgiveransvaret for sine ansatte. Dette vil gi en enhetlig menighetsledelse, som igjen vil styrke menighetens iver og arbeid. Vi tror ikke biskopens sentrale rolle er avhengig av å ha arbeidsgiveransvar, men mener at biskopens tilsynsrolle og rolle som (kirkefaglig) leder i kirken bør tydeliggjøres og bevisstgjøres. Samtidig er vi opptatt av at det må jobbes med å tydeliggjøre hva som faktisk ligger av myndighet og ansvar i biskopens tilsyn, og det bør arbeides med saksbehandlingsregler også for slike funksjoner slik at de ikke framstår som tilfeldig håndtert.

Norsk kvinnelig teologforening:

Arbeidsgiveransvaret bør ligge formelt hos biskopen.

Norges kirkesangforbund:

Arbeidsgiveransvar og fagansvar mener vi er de to viktigste redskapene i biskopens tilsyn, noe som kan styrkes om alle ansatte legges under biskopen.

Høringsspørsmål 17. Hva slags oppgaver er det viktig biskopen ivaretar?

Et flertall av høringsinstansene vektlegger tilsyn, åndelig og kirkefaglig ledelse som biskopens viktigste oppgaver. Flere trekker også fram samt synlighet i den offentlige samtalen. Flertallet av bispedømmerådene, biskopene og prostene mener at tjenesteordningen for biskoper ikke bør endres. KA vektlegger synlighet i den offentlige samtale, mens arbeidstakerorganisasjonene i stor grad trekker fram sider ved biskopens tilsynsrolle overfor kirkelige medarbeidere. Samisk kirkeråd mener at det er en stor verdi i dagens ordning at bispedømmenivået og biskopen har det overordnede ansvaret for menighetene og Norske kveners forbund mener biskopen må ivareta kvenske interesser.

Menighetsråd

Tilsyn, faglig ressurs, åndelig og strategisk veiledning er oppgaver mange **menighetsråd** peker på som viktige for biskopen. Flere understreker betydningen av at biskopen er synlig i offentligheten.

Geiranger og fem andre sokn i Møre:

Viktig at biskopen fortset å vere leiar for embetsdelen og teologien i Dnk og bispedømmet. Ha alle dei viktige tilsynsoppgåvene som ligg til rolla i dag, også utan å vere arbeidsgjevar. Muligens biskopen vil leie felles strategiarbeid for Dnk og implementere den i heile bispedømmet.

Astafjord menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Åndelig veileder og inspirator. Gjerne for alle kirkelig tilsatte. En som med teologisk fagkompetanse kan belyse kirkelige saker i det offentlige rom.

Hernes menighet, Hamar:

Av biskopens viktigste oppgaver blir å utøve tilsyn, være en samlende kraft og legge rette til samhandling/samarbeid i bispedømmet, ha en stemme i tilsettingsaker, sørge for at alle kirkelige ansatte får tilbud om fagsamlinger og kompetansehevede tiltak, være en inspirator for både ansatte og frivillige i kirken, være en talsperson og et godt forbilde for all kirkelig aktivitet, fortsatt være en synlig leder av kirken i bispedømmet

Glemmen menighet, Borg:

Tilsyn, fag, kontroll, oppfølging, veiledning, kursing, kompetanseheving, strategi, samfunnsanalyse

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

De samme vurderingene og prioriteringene går igjen i svarene fra **menighetsråd med fellesrådsfunksjoner**.

Grong menighetsråd, Nidaros:

Biskopen bør ha en rolle i å gi faglig påfyll til både prester, diakoner, kateketer og kirkemusikere. Biskopene bør være inspiratorer overfor menigheter og ansatte. Biskopene bør være synlig i samfunnet, og gjerne uttale seg om aktuelle spørsmål.

Bokn sokneråd/fellesråd, Stavanger:

Biskopen si oppgåve vil vere samlande og retningsgjevande for arbeidet i bispedømet. Biskopen vil såleis trenge medarbeidarar til å hjelpe seg med dette og vil dessutan organisere oppfølging av prostiråd og tilsette på ein slik måte at det inspirerer til retning og engasjement.

Fellesråd

Fellesrådene vektlegger tilsyn og kirkefaglig ledelse som de viktigste. Det er også mange fellesråd som understreker biskopens betydning som kirkas fremste representant i media og andre offentlige sammenhenger.

Nore og Uvdal kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Vi anbefaler utvalgets forslag om å videreutvikle bispetjenesten som en kirkelig tilsynstjeneste både overfor menighetene og deres demokratisk valgte rådsorganer i bispedømmet, deres daglige ledere og hele bredden av kirkelige medarbeidere. Det er også av stor betydning for Den norske kirke at biskopene har tilstrekkelig tid og kapasitet til å være til stede i den offentlige samtale om viktige kirkelige/samfunnsspørsmål med teologisk kompetanse, refleksjon og veiledning.

Tjeldsund kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Åndelig veileder og inspirator. Gjerne for alle kirkelig tilsatte. En som med teologisk fagkompetanse kan belyse kirkelige saker i det offentlige rom.

Bispedømmeråd

De fleste av **bispedømmerådene, biskopene og prostene** mener at tjenesteordningen for biskoper ikke bør endres.

Bjergvin bispedømmeråd

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

Nidaros bispedømmeråd

Biskopen skal være strategisk og symbolsk leder i virksomheten. Biskopen(e) skal ivareta enheten i kirken og holde virksomheten sammen. Biskopens tilsyn er uttrykt i tjenesteordningen for biskoper og særlig vil bispedømmerådet vektlegge ordinasjonen og visitasene, samt oppfølging av medarbeidere. Biskopen må derfor sikres fagstøtte og kompetanse (både i regelverk og organisasjon) som støtter denne sentrale funksjonen.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidsgiverorganisasjonen KA vektlegger synlighet i den offentlige samtale, mens **arbeidstakerorganisasjonene** i stor grad trekker fram sider ved biskopens tilsynsrolle overfor kirkelige medarbeidere.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

KA tiltrer utvalgets forslag om å videreutvikle bispetjenesten som en kirkelig tilsynstjeneste både overfor menighetene og deres demokratisk valgte rådsorganer i bispedømmet, deres daglige ledere og hele bredden av kirkelige medarbeidere. Det er også av stor betydning for Den norske kirke at biskopene har tilstrekkelig tid og

kapasitet til å være til stede i den offentlige samtale om viktige kirkelige/samfunnsspørsmål med teologisk kompetanse, refleksjon og veiledning

Presteforeningen:

Vi mener at dagens Tjenesteordning for biskoper gir uttrykk for hvilke oppgaver det er viktig at biskopen ivaretar. Uavhengig av modellvalg bør biskopens mandat som kirkefaglig leder utvides til å omfatte alle de kirkefaglig ansatte.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Viktige oppgaver er: Tilsyn, vigsling/tilbakekalling av vigslingsfullmakter, visitas, bindende pålegg, henstilling til råd, bruk av kirkebygg/rom, godkjenning av liturgisk utstyr/inventar, forordning av gudstjenester, samling for faggrupper, godkjenning av fagplaner og liturgier, samt kompetanseheving

Delta:

Biskopens oppgaver bør primært konsentreres om utøvelse av tilsynsansvaret, samt faglig utvikling/kompetanseutvikling.

Diakonforbundet:

Opgaver biskopen bør ivareta: vigsling av medarbeidere (diakon, kantor, kateket, prest), fagdager, årlige møter med de ulike faggruppene. Kompetanseutvikling. Ivareta åndelig lederskap. Tilsyn med ansatte og det kirkelige liv.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO mener biskopene bør ha en rolle inn mot hver enkelt menighet, og visitasene bør fortsatt være et sentralt element i dette. Ideen om kortere visitaser for å ivareta tilsynet bør utredes videre. Biskopen bør legge til rette på en god måte til åndelig og faglig utvikling blant de kirkefaglige ansatte.

Akademia:

Det teologiske fakultet:

mener at biskopen bør ivareta formelt arbeidsgiveransvar for alle kirkelig ansatte, med ansvaret for alle kirkefaglige stillinger som et minstemål. Det vil ivareta en mest mulig helhetlig ledelse og sikre at arbeidsgiversiden er forankret i teologisk kompetanse og forpliktet på kirkens tro. Samtidig vil det innebære at tilsynets oppgaver har nødvendige virkemidler, og sørge for at arbeidsgivers ansvar for alle ansattes videre- og etterutdanning både er i tråd med arbeidslivets regler for øvrig, og i tråd med kirkens interesser som folkekirke. Samtidig kan arbeidsgiveransvaret i det daglige utøves på fellesrådsnivået, slik at kirken sikres en mest mulig lokal arbeidsplassledelse. Menighetsrådets rolle i tilsetninger bør styrkes. Dette vil kunne borge for kirkelig identitet og tilhørighet, forutsigbarhet og profesjonalitet, for en tydelig sammenheng mellom kirkens lokale og nasjonale nivå, samt balanse mellom embete og råd. Dette vil særlig ha fordeler for rekruttering til kirkelige stillinger, fordi det skaper forutsigbarhet og gjenkjennelse.

MF Vitenskapelig høyskole:

Biskopen utøver sin ledelse gjennom tjenesten med ord og sakrament, gjennom ansvaret for vigslinger og visitaser, ved å se til at medarbeidere får del i faglig utvikling, veiledning og etter- og videreutdanning. I tillegg bør biskopen medvirke i organisatoriske og strategiske beslutningsprosesser og slik bidra til at kirkens virksomhet utformes i tråd med dens oppdrag. Biskopene bør kunne gi bindende pålegg til personer og organer og ved å kunne initiere prosesser med stabsutvikling og

konfliktløsning i situasjoner hvor enhet og samarbeid i kirken blir utfordret. Videre bør biskopene inneha funksjoner som i dag også regnes som en del av arbeidsgiveransvaret – som myndighet og økonomiske ressurser til å legge til rette for studier og permisjoner, faglige samlinger, kompetanseutviklingstiltak som fremmer livslang læring, veiledning og retreatar for alle kirkefaglige / vigslete stillinger. Biskopene bør også ha mulighet til å initiere ulike typer personaltiltak som individuell veiledning, stabsveiledning, konflikthåndtering, o.l. når situasjonen taler for det. I den grad man i fremtiden vil ansette medarbeidere uten formell kompetanse til de aktuelle stillingene, bør biskopene få et særlig ansvar for at det gis kompetanseheving til disse. Biskopens generelle ansvar for veiledning og kompetanseutvikling vil være vesentlig for faglighet, rekruttering og for å kunne holde på medarbeidere i disse stillingene.

NLA Høgskolen:

Biskopen spelar ei avgjerande rolle som symbolbærar for Den norske kyrkja. Denne rolla er både historisk, teologisk og retorisk «forankra.» Vi ønskjer at biskopens oppgåver skal vera som i dag, jf tjenesteordning for biskopar.

VID vitenskapelig høyskole

mener at biskopen skal være leder, inspirator og og faglig-teologisk rådgiver for prestene og de andre kirkefaglige/vigslede stillingene. Biskopen skal videre bidra til samordning av kirkelig virksomhet, legge til rette for kompetanseutvikling, forordne gudstjenester, visitere sokn, ordinere og vigsle, gi særskilte dispensasjoner til kirkelig tjeneste og deltakelse og gi bindende pålegg og frata vigslede og ordinerte rettigheter når det er nødvendig

Andre høringsinstanser:

Samisk kirkeråd

Samisk kirkeråd mener at det er en stor verdi i dagens ordning at bispedømmenivået og biskopen har det overordnede ansvaret for menighetene.

Norske kvener forbund:

Biskopen må ivareta kvenske interesser og rapportere utviklingen og ivaretagelse av kvenske interesser til kirkerådet og kirkemøtet årlig.

Bønnelista:

Biskopen bør ha en veiledende, opplærende og oppmuntrende oppgave. Biskopen bør også ha ansvar for å inspirere til menighetsplanting og hjelpe der menighetene sliter. Biskopen bør ha et særlig ansvar for at Den norske kirke forblir en landsdekkende kirke.

Høringsspørsmål 18. Enig eller uenig – biskopens oppgaver

Svarene går fra 1 som er helt uenig til 5 som er helt enig.

18.1: 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.

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	3	29	4	24	56	739	299	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	3		3	7	98	42	154
Fellesråd G21		1			17	3	21
MR med FR-funksjon	4	1	3	3	63	33	107
Menighetsråd	19	2	15	37	481	203	757
Totalsum	26	4	21	47	659	281	1038

	Tom	5	6	Totalsum
Biskop	1	5		6
Bispedømmeråd		9	1	10
Prost		14	2	16
Totalsum	1	28	3	32

18.2: Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	3	24	9	37	64	746	271	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	1		7	10	91	44	153
Fellesråd G21	1	1		2	14	3	21
MR med FR-funksjon	2	1	2	4	67	31	107
Menighetsråd	18	6	25	41	484	183	757
Totalsum	22	8	34	57	656	261	1038

	Tom	4	5	6	Totalsum
Biskop	1		5		6
Bispedømmeråd			9	1	10
Prost		1	15		16
Totalsum	1	1	29	1	32

18.3: Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	3	62	32	102	93	551	311	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	7	5	15	12	66	48	153
Fellesråd G21	1	3	1	1	11	4	21
MR med FR-funksjon	12	3	9	8	41	34	107
Menighetsråd	36	18	71	61	363	208	757
Totalsum	56	29	96	82	481	294	1038

	Tom	4	5	6	Totalsum
Biskop	1	1	4		6
Bispedømmeråd		1	8	1	10
Prost		1	15		16
Totalsum	1	3	27	1	32

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

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	3	41	23	60	77	666	284	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	4	3	8	11	81	46	153
Fellesråd G21	2	2	3	2	9	3	21
MR med FR-funksjon	8	3	5	5	53	33	107
Menighetsråd	22	14	39	55	438	189	757
Totalsum	36	22	55	73	581	271	1038

	Tom	5	6	Totalsum
Biskop	1	5		6
Bispedømmeråd		9	1	10
Prost		15	1	16
Totalsum	1	29	2	32

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

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	3	75	30	94	77	521	354	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	5	4	14	5	75	50	153
Fellesråd G21	1		2	1	14	3	21

MR med FR-funksjon	9	4	7	12	38	37	107
Menighetsråd	51	19	59	47	350	231	757
Totalsum	66	27	82	65	477	321	1038

	Tom	1	3	4	5	6	Totalsum
Biskop	1	1	1		2	1	6
Bispedømmeråd		1	2		6	1	10
Prost			1	4	3	8	16
Totalsum	1	2	4	4	11	10	32

4. Bispedømmerådets oppgaver

Høringsspørsmål 19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

De fleste biskoper, bispedømmeråd og proster mener at bispedømmerådet skal videreføre det meste av dagens oppgaver. Samtidig som det uttrykkes stor usikkerhet om det vil være oppgaver igjen, dersom prostifellesråd skal overta mye av arbeidsgiver- og forvaltningsoppgavene. Flertallet av fellesråd og menighetsråd vektlegger bispedømmerådets ansvar som kompetansemiljø, fagressurs og i strategisk utviklingsarbeid. Noen ønsker videreføring av dagens ansvar, men uten ansettelser. KA mener bispedømmerådet primært bør ha en styringsfunksjon gjennom ressurstildeling, mens Presteforeningen vektlegger rådets ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Fagforbundet mener bispedømmet bør ha en rådgiver- og pådriverrolle i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen. Alle de fire lærestedene understreker bispedømmerådernes ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, være sammenbindende mellom menighetene og drive strategisk arbeid. Det er litt ulike syn på hvilke grupper bispedømmerådet eventuelt bør tilsette og ha arbeidsgiveransvar for.

Menighetsråd

Også blant **menighetsrådene** gir et klart flertall prioritet til bispedømmerådets rolle som kompetent fagmiljø og ressurs for soknene og i det strategiske utviklingsarbeidet. Mange menighetsråd mener bispedømmerådene fortsatt skal ha tilsettingsmyndighet og ansettelsesansvar. Noen mener rådene bør videreføre de samme oppgavene som i dag, mens andre mener bispedømmerådene bør ha samme ansvarsområder som nå, men uten ansettelser. En mindre gruppe vil avvende delutredningen som omhandler bispedømmerådets rolle og ansvar.

Bømlo sokneråd Bjørgvin;

Føremål og oppgaver for bispedømmerådet bør i hovudsak vera det same som i dag i tillegg til ansvaret for å tilsetje alle løna, kyrkjelege medarbeidarar

Ask menighet, Bjørgvin;

Ansettelser, arbeidsgiveransvar, kompetanseheving og strategi

Haug menighetsråd, Tunsberg:

Ansette proster. Støtte soknene med kompetanse og utvikling. Kirken formes og endres lokalt. Bispedømmerådet skal ha øye for dette, koordinere, samle og støtte. De viktigste arbeidsoppgavene blir da: Strategi, nysatsinger, utviklingsarbeid, personalutvikling og rekruttering. Bispedømmerådet må få større økonomisk selvstendighet innen de rammer som gis.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** vektlegger bispedømmerådet som fagressurs og kompetansemiljø. Noen ønsker en videreføring av alle dagens oppgaver, mens en like stor gruppe ønsker dagens oppgaver minus ansettelser. En mindre gruppe vektlegger i særlig grad at bispedømmerådet bør stå for tilsettinger og ha ansettelsesansvar,

Gildeskål fellesråd, Sør-Hålogaland:

Strategisk ledelse og oppfølging av de vedtak som er gjort i Kirkemøtet. Bidra til at den lokale menighet utfører sitt arbeid og sitt oppdrag i tråd med de føringer som er lagt i sentrale ledd i organisasjonen. Sikre at man har kompetent personale til å utføre de arbeidsoppgaver som trengs å utføres. Bidra til at tilsettingen foregår på en forsvarlig og god måte. Bidra til at de enkelte ansatte føler seg godt ivaretatt også lokalt, men med en klar føring fra det bispedømmerådet legger til rette for. Legge til rette for at den autonomi som er nødvendig å ha for den enkelte ansatte fortsatt kan ivaretas. Sikre at den også på lokalt nivå har en enhetlig forståelse av alle spørsmål knyttet til helse miljø og sikkerhet.

Fellesråd

Den største gruppen av **fellesråd** mener bispedømmerådet primært skal sikre fagkompetanse på relevante områder, være ressurs for soknene, drive strategisk utvikling av kirka og stå for retningsvalg i arbeidet.

Et lite mindretall av fellesrådene ønsker å avvikle bispedømmerådene mens andre påpeker at det ved innføring av prostifellesråd bare vil være valg til Kirkemøtet igjen av oppgaver for bispedømmerådene.

Øyer og Tretten kirkelige fellesråd, Hamar:

Sammen med biskop ivareta og ha ansvar for strategisk teologisk ledelse, og kompetansehevende tiltak for alle kirkelig tilsatte.

Fredrikstad kirkelige fellesråd, Borg:

Plan- og strategiutvikling basert på Kirkemøtets vedtak. Kompetanseutvikling sammen med biskopen. Sørge for god samhandling mellom prostifellesrådene i bispedømmet.

Bispedømmeråd og biskoper

Bispedømmets oppgaver avhenger av hvilken organisasjonsmodell som velges. De fleste **biskoper, bispedømmeråd og proster** mener at bispedømmerådet skal bestå med om lag de samme oppgaver som tidligere. Eksempelene er: Strategiske satsinger i bispedømmet, kompetanseutvikling og felles tiltak, tilsetting av spesialprester med arbeidsgiveransvar for disse, tilsetting av stiftsdirektør og proster, fordeling av tilskudd og prosjektmidler, samt være klage- /ankeinstans for enkeltvedtak i prostiene. I tillegg: inndelingsansvar, oppnevning i ulike sammenhenger, lånegodkjenning, samordne politiske innspill, både innad i bispedømmet og utad. Ivareta ulike fellesoppgaver innen kriseberedskap, økumenikk, samfunnskontakt.

Samtidig uttrykkes det stor usikkerhet om det vil være oppgaver igjen dersom prostifellesråd skal overta mye av arbeidsgiver- og forvaltningsoppgavene.

Bjergvin bispedømmeråd:

Bispedømmerådet bør ha de oppgaver som soknet trenger at bispedømmerådet har. En administrasjon på bispedømmenivå med kompetanse og støttefunksjoner innen kirkefaglige-, økonomiske-, personalpolitiske- og juridiske spørsmål. Bispedømmerådet må kunne bidra til kompetanseutvikling og sterk faglig kompetanse i kirka.

Nidaros bispedømmeråd

Nidaros biskop og Nidaros bispedømmeråd har et særskilt ansvar for det sørsamiske kirkelivet. Bispedømmerådet har arbeidsgiveransvar for daglig leder, diakoniarbeider, leder for trosopplæringen og sørsamepresten. Nidaros biskop har tilsynsansvaret.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Dersom prostimodellen blir vedtatt, kan det medføre at bispedømmerådet blir overflødig.

Tunsberg bispedømmeråd:

Tunsberg bispedømmeråd synes det er uheldig at utvalget ikke har drøftet et alternativ uten bispedømmeråd. Uten at bispedømmerådet har tatt stilling til dette, ville det vært nyttig med en slik drøfting for å klargjøre alternativene til en ordning med bispedømmeråd. Dersom en skal beholde bispedømmerådet, må rådet gis meningsfulle oppgaver.

Biskop emeritus Andreas Aarflot:

Den norske kirkeorganisasjonen har vokst gradvis frem gjennom historien. Bispedømmene hører med til de eldste trekk i denne tegningen. Opprinnelig var det biskopene som hadde styringsmyndighet i forhold til prester og menigheter. Men de styrte etter forskrifter og regler som ble fastsatt av kongen. Med formannskapsloven av 1837 ble ansvaret for kirker og kirkegårder og forvaltningen av kirkens økonomi lagt til de nye kommunale enheter. Dette ble videreført også etter at menighetene hadde fått sitt eget, demokratisk valgte organ med Menighetsrådsloven av 1920, og ble først avløst med bestemmelsene i Kirkeloven av 1996. Først i 1933 kom bispedømmerådene til som et nytt ledd i kirkestrukturen. Sammen med biskopen fikk de etter hvert oppgaver overfor menighetene, men også disse oppgavene hvilte i hovedsak på forskrifter og forordninger fra Kongen. Likevel utviklet bispedømmerådene stadig større virksomhet, basert på eget initiativ. Dette skjedde i et samvirke med biskopen som fortsatt hadde sine egne styringsoppgaver, knyttet til ordinasjons- og visitasmyndigheten. I løpet av de nærmere 90 år som disse rådene har bestått, har de vist seg å være den viktigste drivkraften til fornyelse og bevisstgjøring av Den norske kirkes menigheter. Bispedømmerådene fremstår i dag som aktive ressursentre og strategiske fornyere i kirkebildet. Deres plass i kirkeorganisasjonen bør ikke reduseres, men heller styrkes, både med forvaltningsoppgaver og styringsoppgaver.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vektlegger ulike sider ved bispedømmerådets oppgaver og ansvar. KA mener bispedømmerådet primært bør ha en styringsfunksjon gjennom ressurstildeling, mens Presteforeningen vektlegger rådets ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Fagforbundet mener bispedømmet bør ha en rådgiver- og pådriverrolle i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

KA legger til grunn at det er naturlig at bispedømmerådet ivaretar selvstendige styringsoppgaver på regionalt nivå knyttet til f.eks. fordeling av ressurser til prestedtjeneste, kirkelig undervisning og diakoni samt en viss godkjenningsmyndighet.

Presteforeningen:

mener bispedømmerådet uavhengig av arbeidsgivermodell bør ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kirkelige liv i menighetene, fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet (Kirkeordningen § 26 første ledd).

I tillegg bør bispedømmerådet være bindeledd mellom kirken lokalt og nasjonalt og støtte opp under prostifellesrådenes virksomhet, vedta overordnede strategier for det kirkelige arbeidet i bispedømmet, viderefordre nasjonale tilskudd til prestedtjeneste til prostifellesrådene og fordele tilskudd fra rDnk til særskilte stillinger innen kirkelig undervisning og diakoni.

Gitt arbeidsgivermodell 2 bør bispedømmerådet forvalte arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte og tilsette proster (for å sikre sammenhengen i kirken).

Fagforbundet:

I tillegg til ansvaret beskrevet i gjeldende kirkeordnings § 26, bør bispedømmet ha en rådgiver- og pådriverrolle i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen. Bispedømmet bør ha et ansvar for fordeling av ressurser til tiltak innen diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning. Det er videre naturlig at bispedømmerådet har en oppgave knyttet til kvalitetsutvikling innen tjenesteområdene, godkjenningsoppgaver og rådgivning.

Akademia:

Alle de fire lærestedene understreker bispedømmerådernes ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, være sammenbindende mellom menighetene og drive strategisk arbeid. Det er litt ulike syn på hvilke grupper bispedømmerådet bør tilsette og ha arbeidsgiveransvar for.

Det teologiske fakultet

TF vil framholde at de sentrale oppgavene for bispedømmet, slik det også framgår av dagens ordning, bør være å bidra til å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og å fremme samarbeid mellom menighetsrådene og andre lokale arbeidsgrupper i bispedømmet. Bispedømmerådet bør ha en strategisk og besluttende myndighet når det gjelder den kirkelige utviklingen i det enkelte bispedømme. Fakultetet mener bispedømmerådet fortsatt må ha en viktig sammenbindende funksjon mellom lokalt og nasjonalt nivå i kirken. TF anbefaler at bispedømmerådet tilsetter og ivaretar personalansvaret for proster, spesialprester og ansatte på bispedømmenivået.

MF Vitenskapelig høyskole:

De bør ha et strategisk ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i bispedømmet ved å støtte og bistå menighetene i utførelsen av det samme oppdraget. Bispedømmerådene bør ha arbeidsgiveransvar, fortrinnsvis for alle kirkelig tilsatte.

NLA Høgskolen:

Med denne høyringa står vi ved eit vegval, der bispedømmerådet anten blir meir sentralt eller at det blir avvikla. Det spørsmålet heng tett saman med samansetjinga av Kyrkjemøtet. Slik soknerådet vel representantar til fellesrådet, slik sender/utpeiker bispedømmerådet representantar til Kyrkjemøtet. Vi ønskjer at dette tilhøvet skal vera

organisert som i dag. Bispedømerådets primære opp er difor å støtta kyrkjelydane i deira diakonale, kateketiske, forkynnande og misjonale oppdrag.

VID vitenskapelig høyskole

Bispedømmerådet bør etter VIDs oppfatning være det tilsettende organ for alle vigslede stillinger i bispedømmet og fungere som bindeledd mellom menighetsnivået og det nasjonalkirkelige nivået. Bispedømmerådet bør vedta strategier, bidra til samordning, fordele tilskudd, bistå menighetene i å vekke og nære det kirkelige livet, og forvalte avtalte arbeidsgiverfunksjoner på sitt nivå for alle ansatte. Bispedømmerådet bør ha oppgaver som bidrar til reell støtte til soknet/fellesrådet, samtidig som flere støttefunksjoner bør kunne ivaretas av nasjonalt nivå, gjerne i matrise med bispedømmet. Bispedømmerådet bør også ivareta oppgaver som naturlig faller på et regionalt nivå, som kriseberedskap, økumeniske relasjoner, samfunnskontakt, koordinere kirkelig aktivitet rundt større hendelser og jubileer.

Andre høringsinstanser:

Fagansvar, strategi- og kompetanseutvikling er ansvarsområder som høringsinstansene nevner for bispedømmerådet. Men det er stort sprik i synet på bispedømmerådet, fra Bønnelista som mener det bør være opptil den enkelte biskop om han ønsker et bispedømmeråd ved sin side, til Frimodig kirke og kirkesangforbundet som mener bispedømmerådene bør ansette alle kirkelige medarbeider og inspirere og gi faglig påfyll til alle kirkelige arbeidslag.

DknU:

Bispedømmerådet bør være et kompetanse- og ressurscenter som tilbyr alle ansatte kurs og oppfølging. Bispedømme bør ha det overordnede blikket for å tenke strategi, og sikre den overordnede helheten. Bispedømmerådet må ha mer kontakt med ungdomsrådet, og være kontaktpunktet for ungdomsdemokratiet på regionalt nivå. Det må være bispedømmets oppgave å prioritere og arrangere ungdomsting og ivareta ungdomsdemokratiet. Og sørge for lokal representasjon.

Døvekirken

I Døvekirken har vi ønsket mest mulig selvstendighet med fellesrådet som det øverste styringsorgan for vår virksomhet. Det har imidlertid vært viktig at vi er tydelig knyttet til en av biskopene, og at det gjennomføres regelmessige visitaser. Slik blir tilhørigheten til resten av Dnk synliggjort.

Åpen folkekirke:

Overordnet ansvar for kompetanseutvikling, samt ansvar knyttet til løsning av konfliktsaker og disiplinærsaker er forhold der bispedømmenivået kan egne seg. Det bør arbeides videre med hvordan ansvarsfordelingen mellom biskop og bispedømmeråd bør være. Vi tror det er riktig at det er de folkevalgte rådene som skal ha arbeidsgiveransvaret, men utelukker ikke at det i noen situasjoner kan være fordelaktig at biskopen ivaretar noen arbeidsgiverfunksjoner. Bispedømmerådet bør fortsatt ha ansvar for å tilsette proster.

Bønnelista:

Den enkelt biskop kan fritt velge hvem som skal sitte i bispedømmerådet. Bispedømmerådets oppgave må være å gi råd til biskopen og støtte biskopen i tjenesten.

Frimodig kirke:

Det avhenger av bispedømmerådets status og rolle i kirkeordningen, men i alle fall: Inspirere og gi faglig påfyll til ALLE kirkelige arbeidslag.

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Høringsspørsmål 20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	3	403	498	250	1154

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	46	76	31	153
Fellesråd G21	4	13	4	21
MR med FR-funksjon	44	40	23	107
Menighetsråd	271	332	154	757
Totalsum	365	461	212	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Biskop	1	1	2	2	6
Bispedømmeråd		1	3	6	10
Prost		3	7	6	16
Totalsum	1	5	12	14	32

De største gruppene av fellesråd og menighetsråd svare enten ja eller "ingen merknad" på spørsmålet om prostifellesrådet bør ha formålsparagraf som foreslått:

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

Bispedømmeråd

Biskoper og bispedømmeråd er delt og flere advarer mot den skisserte formålsparagrafen, som de mener vil svekke menighetsrådets ansvar.

Bjørgvin bispedømmeråd

Bjørgvin bispedømmeråd mener at ansvaret for å vekke og nære skal ligge på menighetsrådet. Hvis fellesrådet får samme formålsparagraf, vil dette bidra til å svekke menighetsrådenes egenart og ansvar. Formålsparagrafen for fellesråd bør i hovedsak være som den er i dag. Det bør ikke være likelydende oppgaver for fellesråd og menighetsråd, disse organene utfyller hverandre på vegne av soknet.

Agder og Telemark bispedømmeråd

Viktig å legge vekt på «bistå» sognet. De to viktige nivåene for strategisk tekning, bør være sognet (MR) og kirken sentralt (KM). Både bispedømmenivået og prostinivået må primært være service-organer for sognet. De strategiske planer som legges på bispedømmenivå og prostinivå må ikke være for inngripende og overstyre sognet, men «bistå» sognet.

Tunsberg bispedømmeråd

Et flertall på 9 mener at prostifellesrådet bør ha oppgaver tilnærmet lik det dagens fellesråd har i tillegg til det fulle arbeidsgiveransvaret, nemlig et avgrenset ansvarsområde slik at en ikke kommer i konflikt med menighetsrådets oppgaver og ansvar. Når to organer opptre på vegne av samme rettssubjekt, er det viktig at oppgavefordelingen mellom dem er tydelig. De bør derfor ikke ha samme formålsparagraf.

Andre høringsinstanser:

Åpen Folkekirke:

Et eventuelt prostifellesråd bør, som dagens fellesråd, ikke ha en formålsbestemmelse om å «vekke og nære», som de andre kirkelige organene. Det bør ha oppmerksomhet på og ansvar for at forvaltningen og driften av menighetene skal fungere så god som mulig.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Det er behov for å klargjøre oppgavefordeling mellom menighetsråd og prostifellesrådet

Presteforeningen:

Ja. Prostifellesrådets hovedformål må være å bistå og legge til rette for at menighetsrådet kan utøve ansvaret for å «vekke og nære det kristelige liv i soknet» med gode rammer og ressurser.

Lederne:

Nei, vi mener en formålsbestemmelse i større grad må gjenspeile prostifellesrådets totale funksjon. Vi foreslår at prostifellesrådets rolle som forvalter av kirkebygg og gravplasser og som gravplassmyndighet må framkomme klarere i formålsbestemmelsen.

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

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei, spesifiser andre forslag:	Totalsum
Alle	2	506	253	393	1154

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei, spesifiser andre forslag:	Totalsum
Fellesråd		54	33	66	153
Fellesråd G21	1	3	6	11	21
MR med FR-funksjon		43	23	41	107
Menighetsråd		352	178	227	757
Totalsum	1	452	240	345	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei, spesifiser andre forslag:	Totalsum
Biskop	1		1	4	6
Bispedømmeråd		2	2	6	10
Prost		7	2	7	16
Totalsum	1	9	5	17	32

Mer enn hver fjerde høringsinstans svarer "ingen merknad" til navneforslaget "prostifellesråd". Blant dem som tar stilling er det ulike syn, men det er få andre navneforslag. Varianter som nevnes er Prostiråd med stedsnavn eller å beholde kirkelig fellesråd med stedsnavn.

Bispedømmeråd

Møre bispedømmeråd:

Bispedømmerådet trur ikkje at Prostifellesrådet er det beste namnet på det nye forvaltningsnivået. I for stor grad opnar det for forståinga av eit utvida fellesråd, Prostifellesrådet er noko nytt og namnet bør spegle at rådet ikkje lenger har samme forankring i kommunestrukturen som fellesrådet. Bispedømmerådet trur at namnet «Prostiråd» tar betre vare på den aukande kyrkjelege sjølvråderetten, slik denne no er forankra i ny rammelov for den norske kyrkja.

Andre høringsinstanser

DknU:

Nei, navnet oppleves langt og ved å sløyfe ordet «felles» virker ordet mer beskrivende for rådet. Dermed blir forslaget til nytt navn «Prostirådet».

Døvekirken:

Vi ønsker primært Døves kirkeråd som navn på det vi fremdeles kaller fellesrådet. Hvilket begrep man skal bruke i den hørende kirke ut over landet, har vi ingen formening om. Døvekirkenes fellesråd har til dels andre oppgaver enn fellesråd i kommuner.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Vi mener prostiråd er et bedre navn. Ordet «felles» kan skape inntrykk av at flere prostier er samlet i et felles råd. Det må også være mulig å tydeliggjøre forskjellen mellom det valgte rådet og prostiets administrasjon.

Delta

Delta mener at «Kirkelig fellesråd» er et bedre navn enn «prostifellesråd». «Kirkelig fellesråd er et godt innarbeidet navn som det ikke er noen grunn til å endre på.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO mener det kunne blitt vurdert fellesråd (som tidligere) eller prostiråd som allerede er en gjeldende ordning.

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Høringsspørsmål 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?

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	19	288	550	297	1154

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	3	40	73	37	153
Fellesråd G21		4	13	4	21
MR med FR-funksjon		33	55	19	107
Menighetsråd	11	177	363	206	757
Totalsum	14	254	504	266	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Biskop	1	1	3	1	6
Bispedømmeråd		1	5	4	10
Prost		3	8	5	16
Totalsum	1	5	16	10	32

Et flertall av fellesråd og menighetsråd svarer ja på spørsmål om menighetsrådet bør få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, det vil si det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen. Mange høringsinstanser, blant dem flere bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd, Den norske kirkes Ungdomsutvalg, Presteforeningen, Creo, nasjonalt hovedverneombud og de teologiske lærestedene oppfatter spørsmålet som uklart og vanskelig å ta stilling til. Spørsmålet blir svært ulikt forstått og kommentert.

Menighetsråd

Blant **menighetsrådene** er det et flertall som svarer JA til større ansvar lokalt og vil at menighetsrådet skal utarbeide gudstjenesteplan. Mange påpeker at spørsmålet er uklart og menighetsråd har svart både ja og nei med henvisning til at de vil ha det som i dag

Søreide menighetsråd, Bjørgvin:

NEI. Utforming av gudstjenester vil være et naturlig samarbeid mellom stab og menighetsråd. De kirkelige handlinger må prestetjenesten ta ansvar for.

Dypvåg menighetsråd, Agder og Telemark:

JA. Det er akkurat som i dag....

Rælingen menighetsråd, Borg:

NEI. Vi beholder ordningen som den er i dag.

Hjørundfjord sokneråd, Møre:

JA. Soknerådet bør får eit ansvar for å vere med å utarbeide ein plan for gudstenestelivet i soknet.

Berkåk menighetsråd, Nidaros:

Spørsmålet er upresist og vanskelig å svare på fordi det ikke er spesifisert hva det menes med «gjennomføring av gudstjenester».

Menighetsråd med fellestrådsfunksjon

Blant **menighetsrådene med fellestrådsfunksjon** er det et knapt flertall som svarer ja. Dette begrunnes med lokalt ansvar og lokal myndighet, og at det gir et mer helhetlig virksomhetsansvar for menighetsrådene.

Hjartdal kyrkjelege fellestråd, Tunsberg:

Menighetsrådet bør gis utvidet virksomhetsansvar ved at også ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger legges til soknet. Det skaper helhet i menighetsrådets virksomhetsansvar og ivaretar dermed målsettingen om å styrke menighetsrådene. Det vil imidlertid være en forutsetning at rettssubjektet Den norske kirke stiller nødvendige statlige midler til for å dekke kostnadene til prest.

Fedje sokneråd, Bjørgvin:

Generelt sett bør soknerådet styrkast i forhold til kva for ansvar ein skal ha. Fedje sokneråd er også fellestråd, difor er det ikkje relevant å svara på om soknerådet bør overta fleire fellestrådsoppgåver eller ikkje.

Gamvik sokn, Nord-Hålogaland:

Hovedsakelig mener vi at MR's ansvar inn mot gudstjenesteliv og kirkelige handlinger bør være som i dag, og være underlagt biskopens forordning! Det er ellers noe uklart hva som er bakgrunnen for dette høringsspørsmålet??.

Hareid kyrkjelege fellestråd/sokneråd, Møre:

Sjølv om vi er usikre på kva som ligg i spørsmålet, vel vi å vere positive til meir lokal styring og påverknad.

Fellestråd

Selv om mange **fellestråd** påpeker at spørsmålet er uklart, svarer halvparten ja på at menighetsrådet må få ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette gir lokal forankring og engasjement.

Hammerfest kirkelige fellestråd, Nord-Hålogaland:

Menigheten bør ha de oppgavene som er foreslått av utvalget. Det er viktig at menighetsrådene selv kan bestemme hvordan gudstjenesteforordninger, kirkemusikk, diakoni og trosopplæring skal være i den lokale menighet.

Bergen kirkelige fellestråd, Bjørgvin:

Prestene har gjennom sin ordinasjon et selvstendig ansvar for gjennomføring og innhold i gudstjenestene, men det er avgjørende viktig med et godt samarbeid mellom prest og menighetsråd, slik at gudstjenestene er en naturlig del av menighetens totale virksomhet

Blant høringsinstansene som mener spørsmålet er uklart, er disse sitatene representative:

Midt-Telemark kirkelige fellestråd, Agder og Telemark:

Vi synes i store trekk at dagens ordning fungerer bra. Men vi overskuer ikke helt innholdet i spørsmålet, d.v.s. hva som konkret gjenstår av ansvar etter at biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen er trukket fra.

Øygarden kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Vi ser ikkje kva ansvar som er igjen for soknerådet å overta, gitt alle avgrensingane i ansvaret.

Eidsvoll og Hurdal kirkelige fellesråd, Borg:

Vi synes dessverre spørsmålet er uklart. Lokal medvirkning, i samarbeid mellom menighetsråd og prest, er uansett av stor verdi.

Bispedømmeråd

Hamar bispedømmeråd:

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

Stavanger bispedømmeråd:

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

Sør- Hålogaland bispedømmeråd:

Sør-Hålogaland biskop mener at prinsippet om at menigheten har ansvaret for områder som ikke er lagt til andre organer i kirken fortsatt bør være det førende, og at det derfor ikke er nødvendig å spesifisere noe som allerede ligger i menighetsrådets formålsparagraf. Med andre ord mener Sør-Hålogaland biskop at menighetsrådets ansvar inn mot gudstjeneliv og kirkelige handlinger bør være som i dag.

Andre høringsinstanser:

DnkU, Presteforeningen, Creo, nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke og lærestedene oppfatter spørsmålet som uklart og vanskelig å ta stilling til. KA, KUFO og Bønnelista er blant høringsinstansene som svarer ja, mens Døvekirken og Delta svarer nei.

Den norske kirkes ungdomsutvalg

DNKU forstår ikke dette spørsmålet. Om dette er et spørsmål om ansvaret for at ansatte skal være til stede ved gudstjeneste og kirkelig handlinger skal flyttes til menighetsråd, fra det som i dag er fellesrådets ansvar, vil DnkU presiseres at dette i fremtiden også bør ligge hos prostifellesrådet.

Det teologiske fakultet

TF vil melde en usikkerhet når det gjelder meningen med dette punktet, som jo også tas opp i Müller-Nilssen-utvalgets utredning. Behovet for en utvidelse av rådenes ansvar for

gudstjenester og kirkelige handlinger synes ikke å være begrunnet i utredningen. Derfor er det også vanskelig å ta stilling til spørsmålet. I utgangspunktet er det fakultetets syn at menighetsrådenes ansvar på dette området er tilfredsstillende slik det er i dag.

NLA Høgskolen:

Slik spørsmålet er stilt er det vanskeleg å gje eit klart svar (vi er mellom anna usikre på kva forståing av soknerådet sitt mynde i dag som ligg til grunn). Vi vil understreke soknet sin sjølvråderett som grunneining i kyrkja.

VID vitenskapelig høyskole:

Spørsmålet er høyst uklart.

Presteforeningen:

Nei. Det er vanskelig å overskue hva dette betyr og hvilke konsekvenser det vil ha.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Hva som menes «ansvaret for gjennomføring» er litt uklart her, men det er naturlig at menighetsrådet har ansvar for oppsett av gudstjenesteplaner i samarbeid med de ansatte og administrasjonen i PFR. De ansattes tilknytning til soknet må være tydelig og ikke inngå i en «pool» av medarbeidere som sendes rundt på oppdrag fra arbeidsgiver.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Premissene for dette spørsmålet er for utydelig formulert til at jeg kan svare positivt. Hvilke avgjørelser og hvilken myndighet er det man ønsker å legge til menighetsrådet? I dag har presten og kantoren en betydelig selvstendighet som faglig ansvarlig for seremonier og i utøvelsen av myndighet i de kirkelige handlingene, i samarbeid med pårørende og brudepar, f.eks., og menighetsråd og prest/kantor samarbeider om hvilke gudstjenester det skal være i soknet og lokal grunnordning. Ut fra et arbeidsmiljøperspektiv er det vanskelig for meg å anbefale at en ikke presisert myndighet over presters/kantorers tjeneste uten videre legges til et folkevalgt organ.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Ja. Menighetsrådet bør gis utvidet virksomhetsansvar ved at også ansvaret for gudstjeneste og kirkelige handlinger legges til soknet. Det skaper helhet i menighetsrådets virksomhetsansvar og ivaretar dermed målsettingen om å styrke menighetsrådene.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO mener at menighetene gjennom dette bør få mulighet til å skape sin egen profil i noe av gudstjenestearbeidet og kan videreutvikle egne og lokale former som kan skape vekst lokalt.

Bønnelista:

Ja. Menighetsrådet med godkjenning av menighetsmøtet kan avholde flere enn de forordnede gudstjenester og må selv godkjenne menighetens liturgier. Dette begrunnes i det allmenne prestedømme. I tillegg må det legges til at den enkelte menighet må ha vetorett overfor beslutninger som gjelder dem.

Døvekirken:

Nei. Vi mener dette fremdeles bør være prestenes oppgave.

Delta:

Nei. Et økt ansvar for menighetsrådet kan bety sterkere innslag av frivillig arbeid. Frivillig arbeid er verdifullt, men frivillige skal ikke utføre oppgaver som i dag ivaretas av ansatte. En viktig grunn til at Delta mener dette, er at det vil resultere både i færre stillinger og flere deltidsstillinger. Dette vil i sin tur få følger for rekrutteringene til disse stillingene. Et annet forhold er at økt bruk av frivillighet kan også påføre menighetsrådene flere oppgaver, noe som gjør rekrutteringen til menighetsrådene vanskeligere.

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

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	2	231	864	57	1154

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	34	112	7	153
Fellesråd G21	3	18		21
MR med FR-funksjon	31	62	14	107
Menighetsråd	143	581	33	757
Totalsum	211	773	54	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Totalsum
Biskop	1	1	4	6
Bispedømmeråd		1	9	10
Prost		1	15	16
Totalsum	1	3	28	32

Høringsinstansene gir bred tilslutning til at menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk.

Menighetsråd

Et stort flertall av **menighetsrådene** sier ja, det er viktig å opprettholde menighetsrådenes påvirkningsmuligheter og at rollen må styrkes ved hjelp av tilsetningsreglement.

Melum menighet, Agder og Telemark:

Det er viktig at også menighetsrådet har innflytelse i tilsettingssaker, men også at deres myndighetsområde defineres. Det er rimelig at menighetsrådet er representert med mer enn en person i intervjugrupper o.l. slik at menighetsrådet får balansert informasjon om kandidatene.

Langhus sokn, Borg:

Bør tillegges så stor vekt som mulig, fordi det er menighetsrådet som kjenner de lokale forholdene best

Høre sokneråd, Hamar:

Fordi vi som kirkens grunnenhet bør ha en hånd på rattet på de som tilsettes i soknet, Amen!

Ris menighet, Oslo:

Ja. Menighetsrådet bør sitte i innstillingsutvalg og være med i tilsettingsprosessen i alle stillinger i soknet.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også blant **menighetsrådene med fellesrådsfunksjon** svarer et flertall ja på spørsmålet om tydeliggjøring. Et stort mindretall svarer nei, eller ingen merknad, uten nærmere begrunnelse.

Fitjar sokneråd, Bjørgvin:

Det bør etablerast nasjonale retningslinjer for tilsetjingar med utgangspunkt i prostinivået, eller alternativt bispedømenivå.

Råde sokn og Råde menighetsråd, Borg:

Ja. Det er viktig at menighetsrådet har et eierforhold til de kirkelige stillingene i soknet. De kjenner også de lokale behovene best.

Grong menighetsråd, Nidaros:

Ja, det må være klart hvilken rolle menighetsrådet har i tilsettingssaker. F.eks. ha en representant i innstillingsutvalg og i partssammensatt utvalg som foretar tilsetting.

Kautokeino kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Ja, men det er viktig at det utarbeides gode regler og rutiner for tilsetting. Rådet må profesjonaliseres til tilsettingsoppgaver. Det bør lager felles regler for alle menighetsråd, bl.a med totrinns behandling.

Fellesråd

Et stort flertall av **fellesrådene** mener menighetsrådets rolle ved tilsettinger må tydeliggjøres. Høringsinstansene fremholder at menighetsrådets syn må tillegges stor vekt, både fordi de kjenner lokale forhold best, men også fordi de som tilsettes er viktige for å oppfylle menighetens mål og visjoner.

Tvedestrand kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Viktig at menighetsrådet sikres innflytelse i tilsettingssaker, slik de i dagens ordning særlig har ved tilsetting av fellesrådsansatte. Ordningen ift tilsetting av prester bør videreføres ved at en repr. er med ved intervju og innstillingsråd. Dette bør også gjelde de andre faggruppene hvis de tilsettes i bispedømmerådet.

Ås kirkelige fellesråd, Borg:

Menighetsråd må sikres formell mulighet til å være tett på prosessen og ha en aktiv rolle ved ansettelse i stillinger som skal arbeide lokalt. Menighetsrådenes rolle i tilsettingssaker må være tydelig.

Sykkylven Fellesråd, Møre:

Soknerådet si meining skal vege tungt. Den skal ha ein tydeleg posisjon ved tilsetting i eige sokn, anten som medlem i innstillingsråd, og/eller som medlem i tilsetjingsorganet. Eigne reglar for soknerådet sin rolle i tilsetjingssaker må til.

Kyrkjeleg fellesråd i Vang, Hamar:

Fordi vi som kirkens grunnenhet bør ha en hånd på rattet på de som tilsettes i soknet, Amen!

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster støtter at menighetsrådets rolle i tilsettingssaker skal forankres og tydeliggjøres i kirkeordning og regelverk

Hamar bispedømmeråd:

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

Prosten i Hammerfest:

Menighetsrådet må ha innflytelse på hvem som blir tilsatt i stillinger som har sitt virke i soknet. Ved stillinger som har sitt virke i flere sokn så kan dette løses ved at de berørte menighetsrådene utarbeider en felles uttalelse/innstilling som er utarbeidet av enten representanter for de enkelte råd eller ved at hele rådene har et felles møte.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner:

KA og arbeidstakerorganisasjonene støtter at menighetsrådenes rolle i tilsettingssaker bør tydeliggjøres gjennom felles tilsetningsreglement.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Disse bestemmelsene kan gjerne tydeliggjøres ytterligere.

Fagforbundet:

Ansatte spiller en avgjørende rolle som soknets virkemidler for å virkeliggjøre sine planer og nå sine mål. Det er naturlig at soknet aktivt tar del i utformingen av stillinger og i selve tilsetningsprosessene. Samtidig er det avgjørende at den som skal stå som arbeidsgiver er ansvarlig for utlysning og tilsetting, samt at ansattes representanter blir involvert etter nødvendige ordninger for medbestemmelse.

Presteforeningen:

Menighetsrådene er i dag sikret plass i innstillingsrådet ved preste-tilsettinger. Dette bør videreføres og utvides til å gjelde ved ansettelse til stillinger i soknet.

Delta:

I dag har menighetsrådet uttalerett og en representant i tilsetningsrådet i kirkelig fellesråd når det skal ansettes personer som skal ha tjenestested i soknet. Denne ordningen må videreføres. Det er naturlig at menighetsrådet sikres innflytelse i en ansettelsesprosess for medarbeidere som skal arbeide i soknet. Dette er viktig for å sikre gode samarbeidsrelasjoner mellom menighetsrådet, menigheten og den som skal arbeide i soknet.

Lederne:

Menighetsrådenes rolle i tilsettingssaker bør tydeliggjøres gjennom tilsetningsreglement som bør være tilnærmet likt for alle prostifellesrådene

Andre høringsinstanser:

Det er bred tilslutning til en styrking og formalisering av menighetsrådets rolle ved tilsettinger lokalt.

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM mener at menighetsrådets uttalelse skal gis stor vekt i tilsettinger.

Døvekirken:

Ingen bør kunne bli ansatt lokalt uten at menighetsrådet er blitt akseptabelt hørt.

Bønnelista:

Den eneste farbare vei er at menighetsrådet både ansetter og er arbeidsgiver for sine ansatte. Alle andre modeller fører til mindre engasjement i kirken som bevirker at vi ikke klarer å opprettholde en landsdekkende kirke.

Det teologiske fakultet

TF vil anbefale en tydeliggjøring og videreutvikling av menighetsrådets rolle i tilsettinger i soknet. Vi ser det som rimelig at hvert menighetsråd tiltrer tilsettingsorganet med en representant ved tilsettinger i stillinger som gjelder det aktuelle soknet.

MF Vitenskapelig høyskole:

I tilsettingssaker må både lokale og helhetskirkelige hensyn spille inn. Om de endelige avgjørelsene fattes på andre nivå, bør menighetsrådets rolle tydeliggjøres og være klart definert.

NLA Høgskolen:

Ja. Soknet er kyrkjens grunneining og ei tydeleggjering av dette vil få betre fram kyrkjelydens kallsrett.

VID vitenskapelig høyskole:

Ja, det er svært viktig for demokratiet at menighetsrådet får stor innflytelse ved lokale tilsettinger, og større enn i dag.

Høringsspørsmål 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?

Det er stor grad av samstemthet mellom bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd om å videreføre dagens ansvar og oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd. Videreføring støttes i stor grad av øvrige høringsinstanser, som lærestedene, bortsett fra MF, som ønsker en tydeliggjøring av menighetsrådets ansvar for å "vekke og nære" og Bønnelista som ønsker å tilbakeføre fellesrådets oppgaver til menighetene.

Menighetsråd

De aller fleste av **menighetsrådene** ønsker å beholde dagens oppgavefordeling og være involvert i saker som gjelder lokale forhold, spesielt kirkebygg. Flere ønsker mer utredning.

Kjose menighet, Tunsberg:

Det er en god balanse slik det er i dag, men vedtak om planer og strategi for menighetens arbeid bør ligge på menighetsrådsnivå. I dag er det formuleringer om ansvar knyttet til både MR og FR som kan komme i konflikt med hverandre.

Sola sokn, Stavanger:

Flest mulig funksjoner knyttet til administrative tjenester og kommunikasjon som egner seg for fellesfunksjoner bør ligge til prostifellesrådet eller i administrative fellestjenester

for flere prostifellesråd. Menighetsrådene må i størst mulig grad få ressursene frigjort til menighetsbyggende arbeid. Menighetsrådene må imidlertid sikres å kunne medvirke i saker som angår egen virksomhet, som for eksempel tilsetninger.

Kjerringøy menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Menighetsrådet bør få mer myndighet over økonomi og personalressurser lokalt. I dag styres alt av fellesrådet, og ofte av fellesrådets stab. I et prostifellesråd vil enda mer makt samles på få hender.

Hen menighetsråd, Møre:

I dagens ordning kan det være utydelig hva som ligger hos menighetsråd og hos fellesråd, og det er særlig synlig ved oppgaver som går på tvers av soknegrensene. Tydeliggjøring her er viktig, og bør utredes.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** er det mange som opplever dagens oppgavefordeling som velfungerende. Men her er det flere som peker på styrket økonomisk ansvar til menighetsrådene.

Gol og Herad sokneråd/fellesråd, Tunsberg:

Kyrkjebygg, gravplassarbeid, økonomi som fellesrådet har blir verande hjå soknerådet og arbeidsgjevaransvaret blir på prostinivå.

Båtsfjord kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Styrke menighetsrådets myndighet: prioriteringer vedr. vedlikehold for kirkebygg, lokal virksomhet og gravplassforvaltning. Det er behov for tydelige rolleavklaringer for organene

Lærdal sokneråd, Bjørgvin:

Dersom det blir eit overkommunalt prostifellesråd, bør vedlikehald av kyrkjene bli overført til soknerådet, og dermed bli ei budsjettsak mellom dei og kommunen, som ansvarleg for vedlikehaldet. Prostifellesrådet, som eit overkommunal organ, vil ikkje vera godt eigna til å ha dette samarbeidet med dei einskilde kommunane.

Fellesråd

Et stort flertall av **fellesrådene** ønsker å beholde dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd.

Grue kirkelige fellesråd, Hamar:

Dagens rollefordeling med MR som ansvarlig for menighetens åndelige liv og FR ansvarlig for kirkebygninger, kirkegårder bør videreføres. At oppgaver som tilligger dagens menighetsråd og fellesråd overføres PFR vil kun bidra til å øke avstanden mellom soknet som nivå og prostiet som nivå.

Midt-Telemark kyrkjelege fellesråd, Agder og Telemark:

Vi ser ikke noe behov for at menighetsrådet frasier seg oppgaver eller overtar større nye ansvarsområder. Menighetsrådets bør fortsatt primært være å vekke og nære det kristelige livet i soknet.

Øyer og Tretten kirkelige råd, Hamar:

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, anbefaler ØTKR at man beholder dagens ansvarsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster ønsker å beholde ansvar og oppgavefordelingen mellom menighetsrådet og fellesrådet som i dag. Bjørgvin bispedømmeråd foreslår et tillegg i kirkeordningens §17 som tydeliggjør samarbeidet mellom menighetsråd og fellesråd.

Agder og Telemark bispedømme

Oppgavefordelingen bør være omtrent som i dag. Faren enkelte steder har vært at ettsognskommuner har opplevd at fellesrådets oppgaver har tatt for mye av tiden. Andre steder med «sterke fellesråd» har FR tatt seg til for mange av MRs oppgaver. FR og Prostirådet bør forstås seg selv at de «bistår», dvs hjelper MR, men ikke har regien på planprosessene.

Bjørgvin bispedømmeråd

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

Andre høringsinstanser:

Døvekirken:

Det viktigste er at menighetene opplever fellesrådet som et tjenlig organ som på vegne av dem løser de oppgavene som best kan løses i fellesskap. Tendensen til å se på fellesrådet som et overordnet organ, er uheldig.

Det teologiske fakultet

Etter TFs mening bør dagens fordeling av oppgaver mellom menighetsråd og fellesråd beholdes.

MF Vitenskapelig høyskole:

Siden nåværende kirkeordning gir en uklarhet i rolleforståelse og balanse mellom menighetsråd og fellesråd (Jf. Iris-rapporten fra 2014), bør menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» tydeliggjøres i fremtidige ordninger. Det betyr blant annet at det må finnes ansatte som har et tydelig ledelsesmandat på vegne av menighetsrådet, og at prostiets rolle som støttefunksjon blir tydeliggjort. Med utgangspunkt i de store lokale og regionale forskjeller i landet, er det vesentlig oppgaver, roller og samarbeidsmodeller utformes med fleksibilitet for å møte de varierende geografiske og sosiologiske forhold.

NLA Høgskolen:

Vi støtter alt som kan styrke det at soknet er grunneininga i kyrkja.

VID vitenskapelig høyskole:

Uavhengig av syn på innføring av et eventuelt prostifellesråd, anbefaler VID at man beholder dagens ansvarsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd. Bispedømmeråd anbefaler samtidig å endre kirkeordningens § 17 første ledd og der legge til «i samarbeid med menighetsrådene» i formularet «utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen». Dette vil styrke sammenhengen i den kirkelige organiseringen.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Med flere sokn som skal være representert i fellesrådet, kreves det mer innsats for å sikre bred forankring og samhandling mellom menighetsråd og fellesråd.

Bønnelista:

Vi mener at fellesrådets oppgaver må tilbakeføres til menighetsrådet.

Frimodig kirke:

Det er lett å glemme at ALT ansvar ligger til menighetsrådet; derfor er fellesrådets oppgaver begrenset til spesifikke (uttømmende beskrevet) oppgaver. Slik må det fortsatt være.

Norges Kirkesangforbund:

Menighetsrådet bør fortsette å stå som parten med en formålsparagraf og ansvar for soknet. En ny administrativ størrelse bør kun ha som mål å løse arbeidsgiveroppgaver knyttet til ansatte - ikke til fagutøvelsen i menighetene.

7. Prostimøte

Høringsspørsmål 25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

	Tom	Ingen merknad	Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap	Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a strategi og satsninger i prostiet	Nei	Totalsum
Alle	3	350	93	358	350	1154

	Ingen merknad	Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap	Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a strategi og satsninger i prostiet	Nei, spesifiser hvorfor	Totalsum
Fellesråd	41	9	48	55	153
Fellesråd G21	2		15	4	21
MR med FR-funksjon	30	12	34	30	107
Menighetsråd	242	57	230	228	757
Totalsum	315	78	327	318	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett , godkjenner årsmelding og regnskap	Ja, som et rådgivende organ for prosti-FR innenfor bl.a strategi og satsninger i prostiet	Nei	Totalsum
Biskop	1	1	2		2	6
Bispedømmeråd		1	3	4	2	10
Prost		5	4	5	2	16
Totalsum	1	7	9	9	6	32

Høringsinstansene deler seg i tre jevnstore grupper, hvor en tredel sier ja til prostiråd som rådgivende organ, en tredel sier nei og en tredel svarer ingen merknad.

Menighetsråd

Menighetsrådene deler seg i tre, hvorav en tredjedel ønsker prostimøte som et rådgivende organ mens en tredjedel sier nei til prostimøte, og siste tredjedel har ingen merknad.

Levanger menighetsråd, Nidaros:

Nei Ser ikke den helt store hensikten med et slikt møte. Det vil gi store utfordringer i forhold til reisetid, arbeidstid. De fleste i et slikt møte vil jo være folkevalgte som for de fleste har dette som en frivillig oppgave. Det må nok settes en svært spennende agenda for å sikre deltakelse.

Jar menighetsråd, Oslo

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

Menighetsråd med fellestrådsfunksjon

Blant **menighetsrådene med fellestrådsfunksjon** fordeler svarene seg jevnt mellom de ulike svarkategoriene. Et knapt flertall sier ja til årlig prostimøte, et lite flertall av disse igjen sier ja til prostimøte som rådgivende organ. Blant de som sier nei, gis det følgende begrunnelser:

Austrheim sokneråd, Bjørgvin:

Austrheim sokneråd meiner det er ein dårleg idè å oppretta eit årleg prostimøte. Eilt slikt framlegg har sjølvstapt samanheng med ei eventuell etablering av eit prostifellesråd. Å tvinga igjennom ei slik etablering har etter vårt syn lite for seg. Noko anna er om representantar i prostiet ønskjer å etablere eit slikt møte, fordi ein ønskjer meir samarbeid over soknegrensene. Men då skjer dette på friviljug basis.

Andøy menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Nei. Kirkemøtet kan gjerne komme med anbefalinger om ulike modeller for samhandling, men det bør være lokal valgfrihet.

Fellesråd

Bare et fåtall **fellesråd** ønsker et årlig prostimøte med formell myndighet. De resterende høringsinstansene fordeler seg nokså jevnt på de andre svarkategoriene, med et lite flertall

som sier ja til prostimøte som rådgivende organ. Blant de som sier nei, gis det følgende begrunnelser:

Nes kirkelige fellesråd, Borg:

Nei. Et prostimøte vil ikke avhjelpe en svekking av menighetsrådene og bispedømmerrådet som vil skje ved opprettelse av et prostifellesråd. Kirken trenger heller ikke enda et styringsorgan. Kirken er i første rekke soknet, og alt bør legges til rette for å ivareta det.

Melhus kirkelige fellesråd, Nidaros:

Nei til opprettelse av et årlig prostimøte, og spesielt til opprettelse av et organ med formell myndighet, da det vil bidra til å svekke prostifellesrådets og menighetsrådenes autonomi. Dagens ordning kan videreføres slik at det er opp til menighetsrådene i prostiet å avgjøre om de ønsker å opprette et årlig prostimøte.

Bispedømmeråd

Blant **bispedømmeråd, biskoper og proster** er det et flertall som sier ja til prostiråd, med like mange som ønsker å gi rådet formell myndighet som de som bare vil ha et rådgivende organ. To bispedømmeråd avviser forslaget.

Møre bispedømmeråd

Bispedømmerrådet seier nei til å opprette eit årleg prostimøte som blir gitt formell avgjerdsrett, sjølv om prostimøtet berre er å forstå som rådgivande organ. Grunnen til at rådet er skeptisk til å plassere formell makt hos prostirådet er at det er vanskeleg å føre samtalar og utvikle argumentasjon og auke innsikt for medlemene. Ein kan gjerne utvikle prostimøter/prostisamlingar/ prostidagar som inspirasjonsdagar og som samlar folkevalde og tilsette til fellesskap og sams opplevingar, men å gi formell makt til eit organ med så avgrensa mandat og tid til gjennomføring av møte verkar unødig.

Andre høringsinstanser

DknU:

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

Døvekirken:

Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO opplever at det er i noen områder vanskelig å få frivillige til å stille til valg. Vi bør ikke legge opp til mer møtevirksomhet enn nødvendig, og tenker det evt. holder med ett møte i perioden de er valgt

Det teologiske fakultet

TF går ikke inn for prostifellesrådsmodellen. I en kirkeordning uten prostifellesråd vil et årlig prostimøte kunne bidra til kontakt og samordning mellom menighetene i prostiet.

NLA Høgskolen:

Nei, det bidrar til auka byråkratisering. Men om modell 2 vert lagt til grunn, som vi ikkje støttar, så kan det tvinga seg fram.

VID vitenskapelig høyskole:

Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

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

	Tom	Ingen merknad	Enig, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene	Uenig, prostifellesrådet bør ikke velges av menighetsrådene	Totalsum
Alle	1	330	777	46	1154

	Ingen merknad	Enig, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene	Uenig, prostifellesrådet bør ikke velges av menighetsrådene	Totalsum
Fellesråd	35	115	3	153
Fellesråd G21	4	17		21
MR med FR-funksjon	39	60	8	107
Menighetsråd	217	521	24	757
Totalsum	295	708	35	1038

	Tom	Ingen merknad	Enig, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene	Totalsum
Biskop	1		5	6
Bispedømmeråd		1	9	10
Prost		7	9	16
Totalsum	1	8	23	32

Et klart flertall av høringsinstansene støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Blant høringsinstansene som sier nei til indirekte valg er Åpen Folkekirke, som mener rådene bør være direktevalgt av medlemmene.

Menighetsråd

Et stort flertall av **menighetsrådene** mener også at prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene. Nærhet til soknet og mest demokratisk blir trukket frem.

Innstranden menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Enig, da dette bidrar bl.a. til å understreke at prostifellesrådet er et organ som opptre på vegne av alle sokn i prostiet. Av samme grunn forutsettes alle sokn å være representert

Sylling menighetsråd, Tunsberg:

Saken er viktig for menighetsrådene. Det jevne medlem i DNK vet ikke hva dette handler om. det er derfor ugunstig å velge dette gjennom kirkevalget.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Drøyt halvparten av **menighetsrådene med fellesrådsfunksjon** mener prostifellesrådet må velges av menighetsrådene, men her er det nesten like mange som svarer uenig eller ingen merknad.

Råde Sokn og Råde menighetsråd, Borg:

Enig. Det er nok med to direktevalg i Den norske kirke. Prostifellesråd bør settes sammen med representasjon fra alle menighetsråd i prostiet.

Fjaler sokneråd, Bjørgvin:

Enig. Fellesrådet er eit organ som opptre på vegne av alle sokna i eininga. Soknet er grunneininga i Den norske kyrkja.

Flakstad kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Enig. Det vil være størst oppslutning om lokale valg når man kjenner kandidatene.

Fellesråd

Et stort flertall av **fellesrådene** mener prostifellesrådet må velges av menighetsrådene. Mange begrunner dette med parallellen i dagens ordning der fellesrådene velges av menighetsrådene, og at dette sikrer lokalkirkelig legitimitet. Flere peker også på at det er tilstrekkelig med to direkte valg (MR og KM) og at indirekte valg til prostifellesrådet ivaretar behovet for gjennomgående representasjon.

Gulen kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Ved val til sokneråd kjenner ein folka lokalt, og dei som blir valde har lokal tilhøyrrigheit. Dei som skal sitje i prostifellesrådet må ha ei lokal tilhøyrrigheit, og alle sokna må vere sikra representasjon.

Gjøvik kirkelige fellesråd, Hamar:

Indirekte valg, som i dag, vil fungere bra. Dette blir et viktig kirkelig råd og burde av den grunn vært gjenstand for direkte valg, men vi tror det ikke bør være mer enn to valg, og da velger vi direkte valg til menighetsråd og til kirkemøte. Vi opplever også at et indirekte valg vil være med å styrke menighetene.

Herøy kyrkjelege fellesråd, Møre:

Det årelange arbeidet med å sikre kyrkja som ein demokratisk organisasjon har gjeve mange gode resultat. Trusamfunnslova sitt føremål om å sikre ei at Den norske kyrkja vert ei landsdekkande og demokratisk –evangelisk-luthersk folkekyrkje må sikrast også i framtidig organisering. Ved å halde fram dette arbeidet å sikre gjennomgåande representasjon frå sokneråd til kyrkjemøte vil ein vere med å bygge ei folkekyrkje som hentar sin legitimitet frå medlemane og soleis vert ei kyrkje av medlemane til det beste for medlemane. Det er vidare viktig at ein held fast på ordninga med ein geistleg representant samt at kommunen opp nemner representant.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Noen mindretall i **bispedømmene** foreslår direkte valg samtidig med de øvrige kirkelige valgene.

Andre høringsinstanser:

DknU:

Det gis støtte til indirekte valg av og blant menighetsrådene, slik det i dag foregår ved valg til fellesrådene. Det er viktig at unge har en tydelig stemme i prostimøte, og at det sikres ung representasjon i utarbeidelse av strategi og satsninger.

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 krever at valglistene skal bestå av minimum 20% ung representasjon (under 30 år). Dette er viktig for å sikre de unges stemme lokalt.

Døvekirken:

Vi har gode erfaringer med at fellesrådet velges på Fellesmøtet. Også hos oss skal alle menighetene være representert, men demokratiske valg på et møte gir likevel noe større mulighet for å ta hensyn til kompetanse, alder og kjønn.

Åpen folkekirke

Åpen folkekirke er negative til valgordninger som bidrar til mindre direktedemokrati i Den norske kirke. Der det legges makt, bør rådene være direktevalgt av medlemmene. Det sikrer legitimitet og at medlemmene av rådene står ansvarlig overfor kirkemedlemmene. Noen beslutningsorganer er det likevel naturlig velges indirekte, f.eks. der ett råd står direkte ansvarlig overfor et annet, som forholdet mellom Kirkerådet og Kirkemøtet.

Når det gjelder valget til et eventuelt prostifellesråd, mener vi at det i utgangspunktet bør gjennomføres som et direktevalg med egen stemmeseddel. I Svenska kyrkan bruker velgerne tre stemmesedler under kirkevalget, og det er ingen grunn til at det ikke også kan la seg gjennomføre i Den norske kirke. Vi stiller oss spørrende til at Müller-Nilsen-utvalget så kjapt konkluderte med at tre valg er ett for mye. Om vi skal klare oss med to stemmesedler som i dag, mener vi at valget av soknets medlem i prostifellesrådet kan gjennomføres som direktevalg, på samme stemmeseddel som MR. Den som velges, blir også medlem av MR. En slik ordning sikrer at prostifellesrådet er direkte valgt fra kirkemedlemmene i soknet og at vedkommende står ansvarlig overfor alle medlemmene, ikke bare overfor menighetsrådet (som i dagens valg til fellesråd). Det vil også sikre at den som blir valgt til prostifellesrådet, faktisk er innforstått med hva ansvaret innebærer. En slik ordning vil også gi mulighet for ulike nomineringsgrupper å stille med liste/kandidat til dette vervet.

En utfordring ved dagens valgordning til fellesråd, er at det kan være utfordrende å sikre god forankring og eierskap til fellesrådets virke og beslutninger i soknet. Ingen av menighetsrådets medlemmer blir valgt for å ha dette ansvaret og utføre denne viktige jobben i fellesrådet på vegne av menigheten. Om et råd skal ivareta ansvar for flere kommuner, blir det ekstra viktig å sikre ansvarlighet overfor menighetens medlemmer og synliggjøre dette grunnleggende forvaltningsansvaret i kirken.

Fagforbundet TeoLOgene:

Vi ser det som udemokratisk å danne indirekte valgte prostiråd med arbeidsgivermyndighet og stort økonomisk ansvar. Erfaringsmessig er vervet som

menighetsrådsmedlem for svært mange en dugnadsjobb som sjeldent medfører nødvendig interesse og kompetanse for å kunne fylle rollene et prostiråd er tiltenkt.

Søndagsskolen Norge:

Valg fra menighetsrådene ivaretar demokratiet på en god måte, og fremmer frivilligheten i kirken.

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

	Tom	Ingen merknad	Enig	Uenig	Totalsum
Alle	2	282	617	253	1154

	Ingen merknad	Enig	Uenig	Totalsum
Fellesråd	31	83	39	153
Fellesråd G21	2	18	1	21
MR med FR-funksjon	25	45	37	107
Menighetsråd	195	422	140	757
Totalsum	253	568	217	1038

	Tom	Ingen merknad	Enig	Uenig	Totalsum
Biskop	1	1	4		6
Bispedømmeråd		1	6	3	10
Prost		6	5	5	16
Totalsum	1	8	15	8	32

Mer enn halvparten av høringsinstansene støtter at det velges en representant fra hvert menighetsråd til prostifellesrådet. Noen høringsinstanser anbefaler at det bør vurderes ekstra representasjon fra store sokn og Norske kveneres forbund vektlegger kvensk representasjon ved valg til prostifellesråd.

Menighetsråd

Blant **menighetsrådene** er det også et stort flertall for forslaget, av de som er uenig pekes det på lite innflytelse for soknet og størrelsen på prostiet, Det er også et stort antall som ikke har noen merknader.

Varteig menighetsråd, Borg:

Menighetens størrelse bør gjenspeiles i antall representanter fra hver menighet

Folldal menighetsråd, Hamar:

Erferingen fra dagens fellesråd er at det er godt å være to fra hvert sokn. En modell som forutsetter at det kun sendes én representant, kan svekke forbindelsen til soknet som lokalt nivå, og at det er vanskelig å være den ene som skal stå fram på vegne av soknet. Og her kommer en av svakhetene ved prostifellesråd frem, organet blir så stort at det vil være svært krevende å håndtere!

Menighetsråd med fellestrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellestrådsfunksjon** er det ikke flertall for forslaget, dette begrunnes med behov for mer forholdsmessig representasjon.

Hole kirkelige fellestråd, Tunsberg:

Uenig. Alle menighetsråd må være representert. Men det må lages valgeregler som sikrer at sokn i små kommuner er overrepresentert for å skape mer jevnbyrdighet mellom små og store kommuner i et prostifellestråd.

Drøbak og Frogn sokn, Borg:

Noen fellestrådsområder har foretatt sammenslåing av sokn, mens andre fellestråd kan ha mange sokn for samme medlemstall og geografiske utstrekning. Det blir da helt feil at prostifellestrådet skal bestå av 1 representant fra hvert menighetsråd. Man bør vurdere en modell der hvert menighetsråd er representert i forhold til antall medlemmer i soknet.

Fellestråd

Blant **fellestrådene** er det flertall for forslaget. Det er likevel et stort mindretall som svarer uenig, eller ingen merknad.

Vestvågøy kirkelige fellestråd, Sør-Hålogaland:

Enig i at alle menighetsråd må være representert, men det kan bli veldig skjevt når antallet medlemmer tilknyttet hvert menighetsråd er veldig ulikt. Så det må vurderes om det kan være 1 representant under en viss størrelse og 2 over, eller en eller annen variant av dette. Det kan også være noen overordnede retningslinjer, som lar sammensetning med underutvalg bestemmes lokalt, slik at en får en god balanse og dermed en god legitimitet for sammensetningen.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Nidaros bispedømmeråd:

Nidaros bispedømmeråd er for så vidt enig i at alle menighetsråd må sikres minimum en plass i prostifellestrådet, men ønsker å legge til at det bør vurderes en ordning med forholdsmessig representasjon der det er naturlig.

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Andre høringsinstanser

Norske kveners forbund:

Kvensk representasjon må sikres ved valg til prostifellestråd

Høringsspørsmål 28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellestrådet?

	Tom	Ingen merknad	Ja, med full stemmerett	Ja, med møte- og talerett	Nei	Totalsum
Alle	4	283	513	283	71	1154

	Tom	Ingen merknad	Ja, med full stemmerett	Ja, med møte- og talerett	Nei	Totalsum
Fellesråd		29	89	27	8	153
Fellesråd G21	1	2	16	2		21
MR med FR-funksjon		28	46	24	9	107
Menighetsråd		196	326	193	42	757
Totalsum	1	255	477	246	59	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja, med full stemmerett	Ja, med møte- og talerett	Nei	Totalsum
Biskop	1		1	3	1	6
Bispedømmeråd	1	1	1	6	1	10
Prost		5	3	5	3	16
Totalsum	2	6	5	14	5	32

Et klart flertall av høringsinstansene ønsker kommunal representasjon i prostifellesrådene. To tredjedeler av de positive ønsker kommunal representasjon med full stemmerett, mens en tredjedel kun vil gi møte- og talerett. Noen høringssvar problematiserer religionspolitisk likestilling med andre tros- og livssynssamfunn og Den norske kirkes selvstendighet i forhold til offentlige myndigheter. Det påpekes også utfordringer med at mange prostifellesråd vil bli store og ha mange medlemmer.

Menighetsråd

Det er stort flertall blant **menighetsrådene** for kommunal representasjon med full stemmerett. Viktig for dialog og relasjon mellom kirke og kommune.

Varhaug sokneråd, Stavanger:

Ja med møte- og talerett. Det er viktig for å halda på dialogen mellom kyrkja og kommunane. Det bør være ein frå kvar kommune med talerett i alle saker, og avgrensa stemmerett.

Fageborg menighetsråd, Oslo:

Ja full stemmerett. Viktig også å sikre formelt tett samarbeid mellom kirke/kommune.

Alstahaug menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Ja med full stemmerett. Viktig med god forståelse i kommunene for kirkens oppgaver i lokalsamfunnet som kommunene har økonomisk ansvar for

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** er det flertall for kommunal representasjon, og at den kommunale representanten (-ene) stiller med full stemmerett.

Gildeskål kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Ja, og med begrenset stemmerett som ikke skal gjelde for læremessige spørsmål. Det er svært viktig at det er en kommunal representant i det nye prostifellesrådet. Hvis flere kommuner dekkes av det nye prostifellesrådet bør det vurderes og utredes om de skal ha flere representanter for å sikre god politisk kontakt.

Samnanger kyrkjestyre, Bjørgvin:

Ja, med møte- og talerett i saker som gjeld deira kommune. Ikkje stemmerett av di dei då får altfor stor makt i høve til sokna, jf. spørsmål 27.

Hjartdal kyrkjelege fellesråd, Agder og Telemark:

Ja, med full stemmerett. Det er avgjørende at kommunene ser at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å forsterke kirkens rolle i lokalsamfunnet. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er et synlig uttrykk for tilknytningen mellom kirke og kommune, og denne ordningen bør videreføres. Ny organisering må også underbygge grunnlaget for den statlige finansieringen av Den norske kirke.

Fellesråd

Et stort flertall av **fellesrådene** støtter forslaget om kommunal representasjon i prostifellesrådet, blant disse igjen er det flertall for at den kommunale representasjonen møter med full stemmerett. Hovedbegrunnelser for dette handler om relasjon og dialog med kommunen, spesielt i økonomiske saker. Noen påpeker det prinsipielt utfordrende med kommunal representasjon sett opp mot kirkens fristilling og likebehandling av trossamfunn, og ønsker av den grunn å begrense kommunens representasjon til stemmerett kun i plan- og økonomisaker. Andre påpeker at representanten fra kommunen må gis full stemmerett for å sikre at dette blir en prioritert oppgave fra kommunens side.

Folldal kirkelige fellesråd, Hamar:

Ja, sjølsagt. Med full stemmerett. Engasjementet til kommunene er et av ankepunktene mot prostifellesråd, og dersom de ikke har reel innflytelse, hvorfor skal de da være der? Kommunen har hovedansvar for finansiering av kirken, skal man videreføre eller øke kommunens bevilgning er det vanskelig å se for seg at det vil finne sted ved å ta vekk den kommunale representanten i rådet.

Larvik kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Ja, det må ses på som en fordel med kommunal representasjon med full stemmerett for å sikre god kontakt til det politiske miljøet. I prostifellesråd som sammenfaller med én kommune (som i Larvik) kan kommunal representasjon med full stemmerett være fordelaktig. Der prostifellesrådet dekker flere kommuner, vil det kunne forsterke lokale motsetninger om bare én kommune er representert i rådet. Om flere/alle kommuner skal være representert, får de kommunale representantene for stor innflytelse. Kanskje bør hvert enkelt råd (menighetsrådenes representanter) selv kunne avgjøre om de ønsker kommunal representasjon. Kommunal representasjon uten stemmerett er en dårlig ide. Oppgaven vil neppe bli prioritert av travle politikere.

Sykkylven kyrkjelege fellesråd, Møre:

Det bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Kommunal representant må ha full medlemsstatus i plan- og budsjettsaker, og møte- og talerett i alle andre saker. Det tar på alvor at Den norske kyrkja er eit trdomssamfunn, likestilt med andre trdomssamfunn, slik ny livs- og trdomssamfunnslov slår fast. Kommunen bør ikkje kunne leggje føringar for kyrkja sin sjølvråderett i andre saker enn plan- og budsjettsaker. Interkommunalt samarbeid har god tradisjon med å fordele representasjonsoppgåva mellom kommunane, der ein eller fleire representantar kan representere fleire kommunar. Viktig at årleg budsjettarbeid og samhandling med andre kommunale verksemder i budsjettprosessar skjer i ein til ein-relasjon med den einskilde kommunen.

Sandnes kirkelige fellesråd, Stavanger:

Ja, og med begrenset stemmerett som ikke skal gjelde for læremessige spørsmål. Det er svært viktig at det er en kommunal representant i det nye prostifellesrådet. Hvis flere kommuner dekkes av det nye prostifellesrådet bør det vurderes og utredes om de skal ha flere representanter for å sikre god politisk kontakt.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Blant **bispedømmeråd, biskoper og proster** mener snaut halvparten at kommunale representanter bare bør få møte og talerett, mens en mindre gruppe vil gi full stemmerett.

Tunsberg bispedømmeråd:

Kommunal finansiering er en kritisk faktor ved innføring av en prostifellesrådsmodell. En er helt avhengig av å finne en relasjon med kommunene som sikrer god dialog i budsjettarbeidet. Tunsberg bispedømmeråd mener kommunal representasjon i prostifellesrådet er avgjørende selv om det vil være den enkelte kommune som avgjør dette. Den norske kirke skiller seg fra andre tros- og livssynssamfunn ved at kommunen bevilger penger direkte til kirken, det gjør at en kan forsvare denne type forskjellsbehandling i forhold til andre tros- og livssynssamfunn.

Bjergvin bispedømmeråd:

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

Nord-Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Bispedømmerådet følger hovedutvalgets mindretalls vekt på de prinsipielle motforestillinger knyttet til religionspolitisk likebehandling og Dnk's selvstendighet – uavhengig av valg av kirkelig organiseringsmodell

Biskop emeritus Andreas Aarflot:

I det utarbeidede materialet er det ett av forslagene som har vært fremmet, som vil skape en varig kløft i kirkeorganismen. Det er forslaget om å bygge opp en organisatorisk sammenkobling mellom kommunestyre og kirkens egne organer. Det som har vært en nyttig kontakt-enhet med kommunen gjennom en person som kommunestyret etter den tidligere kirkeloven *kan* oppnevne, er noe helt annet enn en oppbygging av et organ der kommunene og kirken danner forpliktende organisatorisk fellesskap med store fullmakter og avgjørelsesmyndighet. Det ville føre til at statskirken blir avløst av en kommunekirke, og avstanden til de nasjonale, landsdekkende enheter i kirkestyret blir større. Den norske kirke som trossamfunn bør fortsatt søke nær kontakt med offentlige myndigheter, men den må ikke prisgi sin autonomi hverken nasjonalt eller kommunalt ved å etablere styringsorganer som i praksis bidrar til rettslig forpliktende bindinger til stat eller kommune.

Prosten i Gauldal:

Staten har heller ingen representanter i Kirkemøtet etter at statskirken er avviklet.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 ønsker kommunal representasjon med observatør-status i prostifellesrådet. Dette vil være med på å opprettholde en relasjon mellom den lokale kirken og

kommunene. Det synes også naturlig at kommunene er representert da prostifellesrådet skal ta over oppgaver eksempelvis knyttet til gravferdsforvaltning.

Bønnelista:

Ja, - møte og talerett

Åpen Folkekirke:

Når det gjelder kommunal representasjon i prostifellesrådet, er det argumenter som både taler for og imot dette. Vi mener at kommunenes synspunkter i høringen bør veie tungt, og vi mener at en det kan være andre måter å sikre dialog og samhandling med kommunen enn en kommunal representant i rådet.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Ja – med stemmerett. Det er avgjørende at også kommunene ser at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å forsterke kirkens rolle i lokalsamfunnet. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er et synlig uttrykk for tilknytningen mellom kirke og kommune, og denne ordningen bør videreføres. Ny organisering må også underbygge grunnlaget for den statlige finansieringen av Den norske kirke

Det teologiske fakultet

TF går ikke inn for prostifellesråd, men om et slik organ blir innført, vil det være hensiktsmessig med kommunal representasjon for å sikre interaksjonen mellom kommunenivået og det nye kirkelige organet. Med tanke på det totale antallet representanter vil det trolig være uhenktsmessig med representasjon fra hver enkelt kommune. Det bør være en eller to kommunale representanter valgt etter nærmere regler og med full stemmerett.

VID vitenskapelig høyskole:

Av praktiske hensyn vil det være nyttig med en representasjon fra aktuelle kommuner, men det vil av prinsipielle årsaker være problematisk å gi full stemmerett ettersom det er snakk om representanter fra en annen organisasjon enn Den norske kirke.

Norges Kirkesangforbund:

RDNK har store utfordringer knyttet til demokrati og medbestemmelse. Vi er bekymret for at prostifellesråd slik det presenteres ser bra ut på papiret, men ut fra erfaringer fra store fellesråd er at prostifellesråd kun vil bli et vedtaksorgan for en administrasjon og ikke faktisk demokrati. Derfor tenker vi at det er bedre å bli stående med den organiseringen vi har i dag, og heller forbedre denne.

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

Noen bispedømmeråd, biskoper og proster mener prostifellesrådsmodellen ikke vil gi tilstrekkelig demokratisk legitimitet, enten det gjennomføres med direkte- eller indirekte valg. Andre påpeker at prostifellesrådene blir svært store og med mange medlemmer som igjen minsker innflytelsen til den enkelte menighets representant. Ungdommens kirkemøte 2021 kom med klare krav til representasjon av unge under 30 år. Fellesrådene er opptatt av at prostifellesrådet må være representativt sammensatt, dette gjelder særlig kommunal og geistlig representasjon, men også at menighetsrådene blir godt ivaretatt.

Menighetsråd

Blant **menighetsrådene** blir det fremhevet geistlig representasjon, soknes interesse og prostifellesrådets størrelse.

Flå menighet, Nidaros:

Hver kommune i prostiet må ha mulighet til å oppnevne en egen representant til prostifellesrådet. Kommunene bør også være representert med et medlem i AU hvis prostifellesrådet velger å ha et AU. Det må også sikres representasjon av flere ansattegrupper enn prestene i de ulike råd og utvalg – dvs. ikke videreføring av det som praktiseres i dag med kun fast representasjon av prester i menighets- og fellelsråd.

Melhus menighet, Nidaros:

Begge rådene bør ha geistlig representasjon. Og kommunene bør ha mulighet til å oppnevne hver sin representant til prostifellesrådet.

Leikanger sokn, Møre:

Både geistleg representant og kommunal representant bør vere fullverdige medlemar av rådet og ha forslags- og røysterett i alle saker

Tanum menighetsråd, Oslo:

Om formålsbestemmelse og PFR: Ja, men forutsatt at Prostifellesrådet har en støttende funksjon overfor MR. MR har det primære ansvaret for det lokale kirkeliv. Prostifellesråd (PFR) må velges av menighetsrådene. Det er eneste mulighet til å sikre/styrke lokal gjennomslagskraft. Det må være minst en representant fra hvert MR, og antallet avhenger i tillegg av geografisk og demografisk kontekst.

Hurdal menighetsråd, Borg:

Det må være kommunal representant for alle kommunene et prostifellesråd omfatter. Prosten må sitte i prostifellesrådet.

Halsa menighet, Sør-Hålogaland:

Det er viktig å beholde god lokal representasjon i prostifellesrådet. Det er viktig at sammensetningen av rådet blir slik at store sokn ikke får for stor makt. Viktig med fortsatt lokal medvirkning.

Menighetsrådet Sandnes Sokn. Stavanger:

Det kan vurderes om store sokn skal ha to medlemmer, eller dobbeltstemme

Lunde menighetsråd, Hamar:

Prosten bør være geistlig representant.

Menighetsråd med fellelsrådsfunksjon

Det samme bildet tegnes i svarene til **menighetsråd med fellelsrådsfunksjon**. Flere omtaler også størrelsen på prostifellesrådet, og med det utfordringer knyttet til avstander, lokal innflytelse og effektivitet.

Aukra sokne- og fellelsråd, Møre:

Eit samla Aukra sokne- og fellelsråd ønskjer ikkje prostifellesrådsmodellen. Vi ser at mange stader, også hos oss, vil eit eventuelt prostifellesråd få eit vesentleg større tal på medlemmer enn det er i fellelsrådet vårt i dag. Mange medlemmer i eit slikt organ gir nye utfordringar for dynamikken ved gjennomføring av møta. For det einsskilde soknet vil fleire medlemmer i prostifellesrådet føre til at den einsskilde får mindre å seie. Det vil vere

naturleg at eit prostifellesråd har eit arbeidsutval for å få til effektiv drift, og det vil ytterlegare redusere påverknaden frå kvart sokn.

Solund sokneråd, Bjørgvin:

Eit geografisk stort fellesrådsområde med mange sokneråd vil føre til redusert medverknad og innflytelse for kvart sokneråd.

Sør-Varanger menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Forslaget høres meget utfordrende når det gjelder de geografiske avstandene her nord.

Fellesråd

Blant de **fellesrådene** som svarer ligger hovedvekten av svarene på prostifellesrådets sammensetning, på representasjon fra menighetsråd, kommuner og geistlig. Betydningen av fortsatt geistlig representasjon understrekes. Flere er urolig for om prostifellesrådet blir for stort og spørsmålet om kommunal representasjon står sentralt i rådets sammensetning. Her varierer synspunktene fra én representant fra hver kommune, til en ordning med felles kommunal representasjon. Etablering av et kommunalt kontrollorgan er ett forslag.

Nes kirkelige fellesråd, Borg:

Det er viktig å sikre at sokneprest sitter i menighetsråd og prosten sitter i prostifellesrådet.

Vennesla kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Nei, men det påpekes at prostifellesråd er en betydelig svekkelse av geistlig representasjon (prost/prest) i rådsstrukturen. Der biskopen i dag oppnevner en geistlig til hvert fellesråd skal det i prostirådet oppnevnes kun en geistlig pr. prosti.

Alver kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Eit prostifellesråd får funksjon som eit styre i eit føretak. Det krev dialog og dynamikk, tillit og openheit. Dersom rådet får meir enn 8 medlemmer, så blir dette vanskeleg å få til. -Vi er bekymra for at eit stort prostifellesråd ikkje kan fungera slik det bør. Dette er eit argument mot å opprette prostifellesråd på tvers av kommunegrensar. Samansettinga bør vera slik at vi i nokon grad sikrar komplementær kompetanse, og då kan kanskje utnemninga i nokon grad vera koordinert gjennom ein viss dialog på førehand.

Vestby kirkelige fellesråd, Borg:

Kommunene vil spesielt ha interesse i å vite hva det bevilges penger til, og å sikre at bevilgede midler brukes i henhold til hensikten. Det foreslås å etablere et eget styre/råd sammensatt av representanter fra de berørte kommunene som kan sikre kommunene innsikt og medvirkning i plan- og budsjettarbeidet, og kontroll med bevilgede midler, Dette rådet må involveres i budsjettarbeidet, uten at vi i denne høringen har mulighet til å utrede hvordan dette konkret bør gjennomføres. Videre bør kontroll med bruk av midler være noe et av de samarbeidende kommunenes kontrollutvalg får ansvaret for, slik det i dag er for tjenester som er organisert felles for flere kommuner.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Nord-Hålogaland bispedømmeråd:

Bispedømmerådet ønsker å presisere at ingen av de foreslåtte løsningene for valg av prostiråd egentlig er gode: En direktevalgsordning vil være krevende sammen med andre direkte kirkelige valg og vil føre til demokratitrotthet og være vanskelig å mobilisere interesse for. Samtidig er et indirekte valg et demokratisk problem, siden det betyr at det organet som har størst innflytelse på lokalkirken (prostirådet) altså ikke er

direkte valgt. Å implementere et organ som prostifellesrådet med tilstrekkelig demokratisk legitimitet, spesielt overfor kommunen som samarbeidspartner, er en utfordring ved prostimodellen, og synliggjør en ytterligere årsak til at prostifellesrådet ikke bør implementeres.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd:

Ved en eventuell innføring av prostifellesråd kan disse få et vesentlig større antall medlemmer enn dagens fellesråd. Mange medlemmer i organet gir nye utfordringer for dynamikken ved gjennomføring av møtene. For det enkelte sokn vil flere medlemmer i prostifellesrådet medføre mindre innflytelse. Nettopp denne problemstillingen mener Sør-Hålogaland biskop er det viktigste argumentet for at det ikke bør etableres prostifellesråd som et folkevalgt organ. Sør-Hålogaland bispedømmes geografi, med store avstander og krevende kommunikasjonsstrukturer og med typisk folkekirkelige menigheter, som har sin identitet og interesse knyttet til egen menighet og kirke, gjør prostifellesrådmodellen lite tjenlig.

Agder og Telemark bispedømmeråd:

Dersom prostiet dekker mange kommuner kan det mange steder åpnes opp for 2 kommunale representanter. Et mindretall på 3 mente dette: Valgordningene i den norske kirke må ikke bidra til mindre demokrati enn det er i dag, heller det motsatte. Der det legges makt bør rådene være direktevalgt av kirkemedlemmene. Et eventuelt prostifellesråd bør også være direktevalgt og kan gjennomføres i en kombinasjon med menighetsrådsvalget. Spørsmålet om kommunal representant i prostifellesrådet er komplisert. Det bør åpenbart være slik representasjon, men usikkerheten ligger i om alle kommunene i prostiet bør ha hver sin representant eller en om fellesrepresentant kan representere alle. Men utfra tanken om å ha nær og god kontakt med bevilgende myndighet bør hver kommune være representert. Men her bør kommunenes egne uttalelser veie tungt.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 krever at valglistene skal bestå av minimum 20% ung representasjon (under 30 år). Dette er viktig for å sikre de unges stemme lokalt. Selv om menighetsrådene ikke klarer å oppfylle 20% representasjon av unge, må dette likevel ivaretas i prostifellesrådet.

Videre mener UKM 2021 at en må sikre at ungdomsrådene på bispedømmenivå får en stemme inn i prostifellesrådene. Dette kan blant annet gjøres ved at ungdomsrådene inviteres inn i prostifellesrådenes møter for å orientere om saker som er blitt behandlet i ungdomsdemokratiet og andre saker hvor unges stemmer er viktig. Etter vårt syn vil det også kunne bringe med seg positive ringvirkninger ved at menigheter som ikke har stilt med representanter til ungdomstingene vil kunne få informasjon direkte fra ungdomsrådene. Oversikten og innspillene den aktuelle menighetsrepresentanten får fra ungdommene kan også bidra til den senere rekrutteringen på lokalt nivå.

UKM 2021 ønsker her å peke på at ungdomsrådsmedlemmene kan utfordres til å være prostikontakter. En prostikontakt vil være en som har ansvar for å overbringe informasjon fra ungdomsdemokratiet til prostifellesrådet, og vil være med på å styrke relasjonen mellom ungdomsrådet og prostifellesrådet utenom fastsatte møtepunkter. Eksempelvis kan saker fra prostifellesrådet spilles til ungdomsrådet og motsatt. Ordningen vil virke noe ansvarliggjørende for ungdomsrådene i bispedømmene

Døvekirken:

Det vil være viktig med god ansatterepresentasjon; både vigslede og ikke vigslede.

Åpen Folkekirke:

Vi foreslår at folkevalgte som blir valgt til Kirkemøtet/bispedømmeråd, også vil få plass i sitt lokale menighetsråd, se argumentasjon under «valg til bispedømmeråd». Åpen folkekirke støtter at valget til menighetsråd (MR) gjennomføres som direktevalg (som i dag). Det må være mulighet for å stille lister.

Det teologiske fakultet

TF ser en klar utfordring i at det eventuelt nye organet vil kunne få en god del flere medlemmer enn det som er tilfelle i dagens fellesråd. Dette vil for eksempel bidra til å komplisere gjennomføringen av møtene. Fra kommunenes side uttrykkes liten interesse i å prioritere tid til prostifellesrådsmøter når man har liten innflytelse. Store prostifellesråd vil avgjort bidra til å svekke lokalnivået i folkekirken, og vil kunne føre til at betydelig makt flyttes fra lokaldemokratiet til prostifellesrådets byråkrati.

VID vitenskapelig høyskole:

Et prostifellesråd vil fort få en størrelse som gjør det uegnet for effektiv saksbehandling, i tillegg til at den reelle innflytelsen for enkeltmedlemmer og dermed tilknytningen til enkeltsockn blir tilsvarende mindre. Dette vil være både organisatorisk og demokratisk uheldig, og forskyver makt til administrasjon og eventuelt arbeidsutvalg.

Delta:

I dag er det slik at ansatte prester og «leke kirkelige ansatte» i bispedømmene velger en representant hver til bispedømmerådet. Etter Deltas mening er dette en ordning som også bør gjøres gjeldende for de nye prostifellesrådene. Derfor mener Delta at også «leke kirkelig ansatte» skal være representert i prostifellesrådene slik det i dag er i bispedømmerådene. Begrunnelsen for dette det er andre grupper av kirkelig ansatte som også bør bidra med sin kompetanse, samt sikres innflytelse som arbeidstakere.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte

Pr i dag er det et stort demokratisk underskudd i Den norske kirke. Kirken har over en halv million medlemmer som lever med ulike funksjonsnedsettelse. Omlag 230.000 lever med synstap. Et eller annet sted i den nye organiseringen må denne målgruppen sikres representasjon på alle nivåer i Den norske kirke. Dette er viktig for å sikre at menighet og prosti oppfyller kravene til universell utforming og tilrettelegging. Det bør vurderes om det skal oppnevnes representasjon koblet til kommunenes råd for funksjonshemmede som er lovpålagte eller om det skal kvoterer inn medlemmer med funksjonsnedsettelse.

9. Bispedømmerådet

Høringsspørsmål 30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

Svaralternativene er som følger:

Alternativ 1: Kirkemøtmedlemmer 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)

	Tom	Alternativ 1	Alternativ 2	Alternativ 3	Ingen merknad	Totalsum
Alle	2	306	138	302	406	1154

	Alternativ 1	Alternativ 2	Alternativ 3	Ingen merknad	Totalsum
Fellesråd	25	24	54	50	154
Fellesråd G21	2	2	13	4	21
MR med FR-funksjon	33	14	17	43	100
Menighetsråd	199	89	198	271	767
Totalsum	259	129	282	368	1038

	Tom	Alternativ 1	Alternativ 3	Ingen merknad	Totalsum
Biskop	1	3	2		6
Bispedømmeråd		6	3	1	10
Prost		7	5	4	16
Totalsum	1	16	10	5	32

Høringsinstansene deler seg i tre hovedgrupper, hvor den største ikke har noen merknad til sammensetning av bispedømmeråd. En drøy fjerdedel ønsker å beholde dagens ordning med valg av kirkemøtemedlemmer fra bispedømmene og en fjerdedel som ønsker kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd. Flere høringsinstanser er bekymret for en mulig utvidelse av antall delegater til kirkemøtet.

Menighetsråd

Menighetsrådene deler seg mellom alternativ 1 og 3 med tyngden på alternativ 1, som er dagens ordning med kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet. Flere velger alt 3 for å knytte sammen det lokale og sentrale. De fleste begrunner ikke valget.

Midsund sokneråd, Møre:

Alt. 3 Viktig med nærleik til den lokale kyrkja. Samanhang mellom lokal kyrkje og sentralt hald.

Lenvik menighet, Nord-Hålogaland.

Alt. 1 Vi ønsker ikke prostifellesråd, men støtter alternativ 1. Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet slik som i dag

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** som tar stilling til spørsmålet er det derimot alternativ 1 (kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet) som får flertall. De fleste som kommenterer valget, begrunner det med ønsket om å bevare dagens ordning. En stor gruppe velger ingen merknad på dette spørsmålet.

Bygland og Årdal sokneråd, Agder og Telemark:

Dagens ordning bør videreføres.

Lyngen menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag. Alternativ 3 gir indirekte valg til bispedømmeråd. Det er uheldig

Fedje sokneråd, Bjørgvin:

Fedje sokneråd vel å ikkje svare på spørsmål om val til bispedømmerådet, sidan dette vert for omfattande problemstillingar å svare på i denne høyringa.

Fellesråd

Blant de **fellesrådene** som tar stilling til spørsmålet støtter en tredel at kirkemøtemedlemmene velges fra bispedømmet og en fra prostifellesrådet. Hovedbegrunnelse for dette er sammenheng og kontakt mellom ulike nivå i kirken.

Rauma kirkelige fellesråd, Møre:

Dette vil sikre en gjennomgående linje mellom de ulike rådsnivåene. Ved dagens ordning mangler en slik linje.

Karmøy kirkelige fellesråd, Stavanger:

Med kun disse alternativene støtter vi alternativ 3. Prinsipielt mener Karmøy kirkelig fellesråd dog at valg av medlemmer til Kirkemøtet og bispedømmeråd bør foregå indirekte, og at det er menighetsrådene som bør ha stemmerett ved disse valg. Subsidiært kan man se på en reduksjon av antall direkte valgte medlemmer til Kirkemøte og bispedømmeråd, som erstattes av representanter fra prostifellesråd. Begge løsningene skissert ovenfor vil føre til en bedre kobling mellom nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

Asker kirkelige fellesråd, Oslo:

Alternativ 3, subsidiært alt. 2. Det er grunnleggende viktig for det kirkelige demokratiet at et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti inngår i bispedømmerådet/Kirkemøtet. På denne måten vil det kirkelige demokratiet henge sammen, fra soknet som grunnenhet, til Kirkemøtet som kirkens øverste organ. En slik sammensetning vil kunne sikre både den lokale og den nasjonale tilknytning mellom de ulike rådene og funksjonene. En viktig problemsstilling er forholdet mellom antallet medlemmer fra prostifellesrådene og medlemmer valgt direkte. Høringsinstansen kan se behovet for å forenkle kirkevalget til kun valg av representanter til menighetsrådet. En slik ordning vil være enklere å forstå og forvalte, men vil utelukke kirkepolitiske fraksjoner, hvilket igjen kan være en trussel mot det kirkelige demokratiet. Høringsinstansen støtter derfor ordningen med kirkevalg både til menighetsråd og bispedømmeråd.

Fredrikstad kirkelige fellesråd, Borg:

Modell 3. Et klart flertall av medlemmene bør være indirekte valgt, og representere prostifellesrådene.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster deler seg i sine svar om sammensetningen av bispedømmerådet. Noen mener kirkemøtet ikke bør bli større enn det er i dag. Andre påpeker at prostirådsrepresentasjon vil redusere andelen direkte valgte til kirkemøtet. På den andre siden foreslås en indirekte valgmodell gjennomgående i hele organisasjonen - fra de direkte valgte menighetsrådene og til kirkemøtet.

Møre bispedømmeråd:

Alternativ 1, som i dag. Fordelen med å vidareføre dagens ordning slik bispedømmerådet ser det, er at denne ordninga er den einaste som kan forsvare at ein

fører vidare val til kyrkjemøtet som direkteval. Dersom bispedømmerådet skal setjast saman av både direkte valde medlemmer og indirekte valde medlemmer frå prostifellesråd, evt. saman med geistleg valde og arbeidstakarrepr. i rådet, vil talet på direktevalde medlemmer blir så lågt at det vanskeleg å forsvare eit direkteval ut frå både eit ressursperspektiv og eit økonomisk perspektiv.

Agder og Telemark bispedømmeråd:

BDR settes sammen av Kirkemøtedelegatene og noen fra prostirådene. KM bør velges ved indirekte valg slik det ble før demokratireformen. Da er man i tråd med de aller fleste organisasjoner og politiske partier og med den kirkelige tradisjonen. Det skaper god legitimitet mellom kirkens «grasrot» og toppledelsen

Biskopen i Bjørgvin:

Kirkemøtets størrelse bør ikke være større enn i dag

Andre høringsinstanser.

Den norske kirkes ungdomsutvalg:

Ung representasjon må sikres uavhengig av hvilken modell som velges, og dette bør være førende for hvilken modell som velges. DnkU mener at modell 1, slik valg gjennomføres i dag, sikrer best ung representasjon.

Døvekirken:

Vi ønsker fortsatt representasjon fra Døvekirken i Oslo bispedømmeråd, og en representant fra Oslo biskop i vårt fellelsråd.

10. Kirkemøtet

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

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	2	389	336	427	1154

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	45	52	56	153
Fellesråd G21	5	11	5	21
MR med FR-funksjon	39	21	47	107
Menighetsråd	266	228	263	757
Totalsum	355	312	371	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Biskop	1		2	3	6
Bispedømmeråd			5	5	10
Prost		2	2	12	16
Totalsum	1	2	9	20	32

Høringsinstansene deler seg i tre nesten like store grupper i spørsmålet om antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme bør vektas i forhold til medlemstall i bispedømmet. Den største gruppen på en drøy tredjedel vektlegger distriktpolitiske hensyn og oppdraget som

en landsdekkende folkekirke og sier nei til vekting. Nest største gruppe på en tredjedel svarer "ingen merknad", mens en snau tredjedel svarer ja til vekting av antall kirkemøtmedlemmer i forhold til medlemstall i bispedømmet.

Menighetsråd

Blant **menighetsrådene** deler svarene seg i tre, med omtrent like mange som svarer nei til vekting ut fra distriktpolitiske hensyn, eller "ingen merknad" En litt mindre gruppe svarer ja til vekting.

Horten menighet, Tunsberg:

JA Vektlegges som mandatfordelingen ved stortingsvalget.

Helgheim sokneråd, Bjørgvin:

NEI Distrikts-Norge må sikrast god representasjon

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Et flertall av de **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** som tar stilling til spørsmålet svarer nei, og vil beholde dagens ordning. Dette sikrer distriktene, og mangfoldet. Mindretallet svarer ja, men også her med forbehold om utjevning.

Dønna kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Det er viktig at alle bispedømmene har samme representasjon som i dag. Det er store geografiske forskjeller på bispedømmene, det er viktig for en landsdekkende folkekirke at det er god representasjon også fra de områder som har mindre folketall/færre medlemmer.

Flå kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Nei. Det bør være likt antall medlemmer fra hvert bispedømme. Som i dag. En vekting etter medlemstall vil gi lite innflytelse fra små lokalsamfunn og alt blir virkende sentraliserende

Kautokeino kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Ja, men det må lages en ordning med utjevning, slik at bispedømmer med liten befolkning har like muligheter. Dette blir spesielt viktig i og for distriktene for å beholde engasjementet hos folk.

Fellesråd

På dette spørsmålet fordeler **fellesrådene** seg nokså jevnt mellom de tre svaralternativene, inkludert "ingen merknad". En snau tredjedel av fellesrådene svarer ja, men legger inn et forbehold om at distriktene må hensyntas i en slik ordning. Blant de som svarer nei ønsker mange å beholde dagens ordning, og flere frykter at vekting etter medlemstall kan føre til en sentralisert kirke.

Klepp kyrkjelege fellesråd, Stavanger:

Ja, men på ein slik måte at alle områder i Norge likevel vert sikra ein viss representasjon. Mangfaldet i kyrkje-Noreg må sikrast.

Lillehammer kirkelige fellesråd, Hamar:

Ja, men ikke en ren matematisk fordeling ut ifra folketallet. En form for vekting må brukes. Dette er et vanlig demokratisk prinsipp i mange andre sammenhenger.

Bømlo kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Nei – Må sikrast god representasjon frå heile landet. Med mindre ein ynskje sentralisering i stor skala og avvikling av lokalkyrkjene i bygde-Norge.

Vestby kirkelige fellestråd, Borg:

Nei. Utfordringer og rammebetingelser varierer fra bispedømme til bispedømme, og det må ikke være slik at de minst befolkede bispedømmene mister innflytelse i kirkemøtet.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd og biskoper er delt i synet på vektingen, mens de fleste prostene ikke ønsker at vekting og skjevfordeling skal benyttes.

Oslo bispedømmeråd:

Oslo bispedømmeråd støtter at antall kirkemedlemmer i et bispedømme får betydning for vektingen av antallet medlemmer et bispedømme har i Kirkemøtet. Det må finnes en balanse mellom demografi og geografi, slik at relativt tynt befolkede bispedømmer blir forholdsvis bedre representert enn størrelsen på befolkningen skulle tilsa, men, men medlemstall bør også tillegges vekt.

Møre bispedømmeråd:

Hovudgrunngevinga for å gå imot ein representasjonsmodell som baserer seg på relativ representasjon etter medlemstal, er at ein slik ordning vil føre til radikal sentralisering i kyrkja. Det er ikkje tvil om at kyrkja har regionale særtrekk i kultur, teologi, gudstenesteliv og at dei kyrkjepolitiske målsetjingane ser ulike ut, alt etter kvar i landet ein bur. Skal kyrkja halde fast på målformuleringa om å vere ei kyrkje for heile landet og slik leve opp til dei politiske grunngevinga for å sær-handsame Den norske kyrkja, trur bispedømmerådet at ein representasjonsmodell med relativ representasjon etter medlemstallet i dei ulike bispedømme, på sikt vil føre til at kyrkja misser posisjonen sin som majoritetskyrkje og nasjonal medlemskyrkje.

Prosten i Trondenes:

Slik vekting ville signalisere at geografiske og demografiske overveielser i vår felles kirkelige strategi ikke er viktige, noe som ville være katastrofalt for oss som landsdekkende folkekirke.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 ønsker ikke at antall kirkemøtmedlemmer fra hvert bispedømme skal fastsettes i forhold til medlemstall i bispedømme. Årsaken til det er at en slik ordning vil føre til en stor geografisk skjevfordeling. Dersom det likevel går inn for en slik vektlegging som Utvalget foreslår, mener UKM 2021 at det er viktig at skjevfordelingen ikke blir for stor og at det iverksettes reguleringsmekanismer for dette.

Samisk kirkeråd

Samisk kirkeråd ønsker en ordning der samisk representasjon ikke reduseres.

Bønnelista:

Representasjonen bør vektlegges i forhold til medlemmenes gudstjeneste fremmøte.

Åpen Folkekirke:

Vi mener det er gode grunner til at bispedømmenes representasjon i KM bør justeres noe etter medlemstall. Samtidig vil vi peke på at kirkens oppgave som landsdekkende folkekirke innebærer et ansvar for hele landet som krever forståelse for og

tilstedeværende deltakelse også fra områder med mindre folketall og store avstander. Det bør jobbes videre med en fast fordelingsnøkkel som ivaretar disse hensynene.

Det teologiske fakultet

TF ser det ikke hensiktsmessig å vekte antall kirkemøte-medlemmer i forhold til medlemstallet i hvert bispedømme. Vi frykter at en slik ordning vil fungere unødig kompliserende når det gjelder utregningsmåten for å fastslå representasjon, og det vil medføre en systemisk skjevfordeling mellom mer og mindre folkerike bispedømmer. Med tanke på å fastholde det kirkelige demokratiet, anser TF det som sentralt at hvert bispedømme i tråd med dagens ordning har samme antall representanter.

NLA Høgskolen:

Dersom ein skal vurdere innføring av vekta representasjon i Kyrkjemøtet, bør fleire tilhøve utgreiast skikkeleg. Vi vil ikkje anbefale ein rein matematisk modell, da det tar for lite omsyn til nasjonale tilhøve og distrikta. Ein bør også reise spørsmåla om det er mest ekklesiologisk sakssvarande å vekte ut frå «flatt» medlemstal i kyrkja, kva andel av befolkninga som er kyrkjemedlemer eller gudstenestedeltaking.

VID vitenskapelig høyskole:

Nåværende ordning gir en god utjevning av andre forskjeller mellom de ulike bispedømmene, og gir en sammenhengende logikk og struktur i Dnk på alle nivåer.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Ja. Vi mener det er viktig av hensyn til kirke demokratiet at bispedømmer med høy medlemstetthet har flere delegater. Bispedømmer med lav medlemstetthet vil uansett (i hht. forslaget i rapporten) ha færre medlemmer bak hver av sine delegater.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

Nei. Vi mener hvert bispedømme skal ha lik representasjon. Dette er for å sikre de mindre bispedømmene og for å sikre en rettferdig fordeling av økonomimidler.

Frimodig kirke:

Det er en styrke for det norske kirke demokratiet at alle bispedømmer er likt representert. Det kan likevel vurderes om de samiske representantene i de tre nordligste bispedømmene skal inngå i de sju leke repr.

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

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	2	414	232	506	1154

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	43	40	70	153
Fellesråd G21	5	10	6	21
MR med FR-funksjon	42	23	42	107
Menighetsråd	290	144	323	757
Totalsum	380	217	441	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Biskop	1			5	6
Bispedømmeråd		1	1	8	10
Prost		2	2	12	16
Totalsum	1	3	3	25	32

Snaut halvparten av høringsinstansene svarer nei til å avvikle ordningen med valg av prest til Kirkemøtet. Prinsippet om samvirke mellom embete og råd understrekes, samt at prestene innehar viktig kompetanse og erfaring.

Menighetsråd

De fleste av **menighetsrådene** ønsker å beholde ordningen med valg av prest til Kirkemøtet, dette for å sikre kirkefaglig kompetanse. De som ønsker å avvikle ordningen mener biskopene ivaretar den teologiske kompetansen og det blir et vekket demokrati.

Frøyland og Orstad sokneråd, Stavanger:

Nei. Prestene har verdifull kompetanse og erfaring inn i Kirkemøtet. Dersom disse bare kan velges som folkevalgte, risikerer en å få både for mange og for få geistlige i Kirkemøtet.

Nordberg menighet, Oslo:

JA. Prester bør kunne velges på samme nivå som andre representanter. Dette er i god overensstemmelse med det allmenne prestedømmet.

Vågsfjord menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Nei Prestene bør kunne velges, det er de som står nærmest medlemmene i menighetene, folket i bygd og by.

Menighetsråd med fellestrådsfunksjon

Også et flertall av **menighetsrådene med fellestrådsfunksjon** som tar stilling til spørsmålet, vil beholde ordningen med valg av prest til Kirkemøtet. De som begrunner dette mener ordningen sikrer kirkefaglig kompetanse i Kirkemøtet, og ivaretar samvirket mellom råd og embete. De som ønsker å avvikle ordningen, mener alle bør velges på samme måte og at biskopene ivaretar nødvendig teologisk kompetanse i Kirkemøtet.

Øksnes menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Det er naturlig at prester kan være del av kirkemøtet. De kan stille til valg på ordinære lister, men da må prestene ta stilling til kirkepolitiske saker og tilhøre en kirkepolitisk gruppe. Med dagens ordning kan en prest velges ut fra personlige egenskaper, tillit blant kolleger.

Råde Sogn og Råde menighetsråd, Borg:

Den geistlige linje er ivare tatt ved at biskopene sitter i kirkemøtet.

Fellestråd

Et flertall av **fellestrådene** som tar stilling til spørsmålet, vil beholde ordningen med valg av prest til Kirkemøtet. Et ikke ubetydelig mindretall, vil avvikle ordningen. De som argumenterer for å beholde ordningen, mener den er viktig for å sikre geistlig representasjon i Kirkemøtet – samt at ordningen gir god balanse mellom leke og tilsatte. De som argumenterer for å avvikle ordningen, mener alle må kunne velges til Kirkemøtet på samme måte.

Birkenes kirkelige fellestråd, Agder og Telemark:

Embetet bør ivaretas med en selvstendig rolle.

Øygarden kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Vi er redd for at det skal verte for mange tilsette i rådet dersom ordninga vert avvikla. Om rådsstrukturen i kyrkja skal fungere, må ikkje kyrkja bli styrt av tilsette.

Indre Østfold kirkelige fellesråd, Borg:

KM er et demokratisk organ, da bør det settes sammen av representanter som alle kirkemedlemmer kan velge.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Ingen **bispedømmeråd eller biskoper** ønsker å endre ordningen og kun to av prostene har et annet syn.

Oslo bispedømmeråd:

Bispedømmerådet mener at kategoriene «prest» og «lek kirkelig tilsatt» bør beholdes ved valg til Kirkemøtet for å sikre at flertallet av kirkemøtets valgte medlemmer består av medlemmer som ikke arbeider i kirken.

Nidaros bispedømmeråd:

Bispedømmerådet er delt i dette spørsmålet, men flertallet ønsker å beholde ordningen for å sikre at Kirkemøtet ikke består av uforholdsmessig mange prester.

Biskop emeritus Andreas Aarflot:

Ett av de viktigste prinsippene til forståelse av den norske modellen med både leke og geistlige representanter i de kirkelige styringsorganer ble formulert allerede i vedtaket fra det første Kirkemøte i 1984.

«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 pkt. 1)

Siden har prinsippet vært bekreftet som en del av vår aksepterte kirkeforståelse i gjentatte vedtak, og det har også vært formulert som ett av de viktigste punktene i den liste Kirkemøtet har satt opp som innholdsmessige momenter ved utarbeidelsen av ny Kirkeordning. Et forslag til tekst er det som ble formulert i Kirkerådets opprinnelige utkast: "Styring og ledelse i Den norske kirke på alle nivåer skjer i et samvirke mellom demokratisk valgte representanter for og blant kirkens medlemmer og representanter for den ordinerte tjeneste".

Domprosten i Tromsø:

Prestene er bærebjelker i Den norske kirke. De innehar svært viktig kompetanse. Om de ikke har en kvote, vil trolig mange prester stille til valg som vanlige representanter. Det vil ikke være heldig.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 vurderer at prestene som velges til Kirkemøtet gjennom dagens ordning, bringer med seg annen kompetanse enn den rent teologiske. Den teologiske kompetansen tenker UKM 2021 blir ivaretatt gjennom biskopenes representasjon i Kirkemøtet. Prestene tar imidlertid med seg erfaringen fra menighetene, og vil sitte med

en annen oversikt over utfordringene lokalt. Denne kompetansen anser UKM 2021 som meget verdifull, og mener derfor dagens ordning med eget valg av prest til kirkemøtet opprettholdes.

Bønnelista:

Det bør være mulig å velge en prest og en lekmann fra hvert prosti til Kirkemøtet.

Åpen Folkekirke:

Det er argumenter som både taler for og imot å fjerne dagens kvoter for prester og lek kirkelig tilsatte. En ordning hvor det kun er biskopene som ikke er valgt av kirkemedlemmene, vil forenkle valgordningen og tydeliggjøre at det er kirkemedlemmene som bestemmer sammensetningen av Kirkemøtet. Da vil ansatte kunne stille til valg og velges som folkevalgte som alle andre kirkemedlemmer. Samtidig er dagens ordning en måte å sikre kirkefaglig kompetanse i kirkens styrende organer og sikre at flere representanter for den særskilte tjenesten med å forvalte ord og sakrament har sete i Kirkemøtet. Om denne ordningen skal bestå, bør det jobbes for å få høyere valgoppslutning blant ansattegruppene. ÅF har foreløpig ikke konkludert hva som vil være best for kirken samlet sett.

Det teologiske fakultet:

Ja. Uavhengig av om prostifellesrådet blir innført som nytt organ i kirken, går TF inn for å avvikle ordningen med valg av prest til Kirkemøtet. Prester kan stille til valg på linje med øvrige kirkemedlemmer. Kirkemøtet som organ representerer det teologiske prinsippet om alle troendes rolle i å uttrykke den kristne tros sannheter, og gjennom dette ivaretaelsen av kirkelig enhet.

NLA Høgskolen:

Nei. Det er viktig at embetslinja er tydeleg representert i Kyrkjemøtet.

VID vitenskapelig høyskole:

Nei. Dette gir en systematisk kobling mellom embete og råd, som også skal bidra til å sikre teologisk kompetanse i Kirkemøtet. Ordningen fungerer godt, og uttrykker i tillegg ansattes demokratiske rett til representasjon.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Ja. Prestene har fram til nå hatt en for dominerende rolle på Kirkemøtet.

Diakonforbundet:

Ja, i sin nåværende form. De vigslede stillinger – prest, diakon, kateket og kantor - bør ha to representanter fra hvert bispedømme, fra to ulike profesjoner.

Delta:

Nei Dette er verdifull kompetanse som bidrar til å styrke kirkemøtet.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

mener det er særlig viktig at ansatte også er representert i Kirkemøtet og kan tale de ansattes sak. Samtidig som de kan gi oppklaring eller innspill for om vedtak er gjennomførbart eller ikke blant de ansatte. Det er viktig å sikre de ansatte slik at kirken skal være et godt sted å jobbe.

Høringsspørsmål 33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Alle	2	411	267	474	1154

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	44	43	66	153
Fellesråd G21	5	10	6	21
MR med FR-funksjon	38	32	37	107
Menighetsråd	293	161	303	757
Totalsum	380	246	412	1038

	Tom	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Biskop	1		1	4	6
Bispedømmeråd		1	2	7	10
Prost		1	5	10	16
Totalsum	1	2	8	21	32

Den største gruppen høringsinstanser, fire av ti, går imot å avvikle ordningen med valg av lek kirkelig ansatte til Kirkemøte. Gruppen som svarer "ingen merknad" er nesten like stor, mens snaut en fjerdedel svarer ja til å avvikle ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til kirkemøtet.

Menighetsråd

Det er et stort flertall blant **menighetsrådene** som ikke ønsker å avvikle dagens ordning med valg av lek kirkelig tilsatt.

Sand menighetsråd, Hamar:

NEI. Sand menighetsråd ønsker å videreføre dagens ordning med at de leke kirkelige tilsatte velger en representant til bispedømmeråd og kirkemøte fra hvert bispedømme. Det ivaretar de ansattes demokratiske rett til å være valgbare og representerte.

Avaldnes menighet, Stavanger:

JÅ. Det bør heller opprettes en ordning med tilsattes representanter til Kirkemøtet, uavhengig av sondering lek/lærd.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Et knapt flertall av **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** som tar stilling til spørsmålet vil beholde ordningen med valg av lek kirkelige tilsatt til Kirkemøtet. Nesten like mange går for avvikling.

Øksnes menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Nei. Det er naturlig at ansatte kan være del av kirkemøtet. De kan stille til valg på ordinære lister, men da må de ta stilling til kirkepolitiske saker og tilhøre en kirkepolitisk gruppe. Med dagens ordning kan en ansatt velges ut fra personlige egenskaper, tillit blant øvrige ansatte i bispedømmet.

Sirdal sokneråd, Agder og Telemark:

Nei, sikre stemmen til de lokalt kirkelige ansatte.

Alvdal sokneråd, Hamar:

Både ordningen med valg av prester og andre lek kirkelig tilsatte til Kirkemøtet bør avvikles. I stedet bør kirkelige ansatte på fritt grunnlag kunne velges som «vanlige» representanter til Kirkemøtet slik som utvalget går inn for.

Fellesråd

Et flertall av **fellesrådene** som tar stilling til spørsmålet vil beholde ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet. En god del sier også ja til å avvikle ordningen.

Meløy kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Nei. Leke tilsatte må fortsatt være med. Vanlige medlemmer med litt bedre kjennskap til organisasjonen på sitt felt.

Elverum kirkelige fellesråd, Hamar:

Nei. Vi mener at dagens ordning sikrer ansattes og lekfolks deltakelse i kirkemøtet på en god måte. Dersom alle ansatte og medlemmer kan velges som folkevalgte på lik linje, vil kirkemøtet fylles opp av prester og andre kirkeledere.

Nannestad kirkelige fellesråd, Borg:

Ja. Det er viktig at kirkeansatte er medlemmer av Kirkemøtet, og vi mener sjansen for dette blir større ved at en er valgbar på linje med andre medlemmer i kirken.

Randaberg kirkelige fellesråd, Stavanger:

Ja. Det er vanskeleg å forsvare både demokratisk og bedriftsdemokratisk.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Kun en **biskop og to bispedømmeråd** ønsker endret ordning. Blant prostene er det mer delt innstilling.

Møre bispedømmeråd:

Presten i kyrkjemøtet og i kyrkjerådet representerer, på same måten som biskopen, det kyrkjelege embete. Denne argumentasjonen kan ikkje leggjast til grunn for eige val av lek tilsett.

Tunsberg bispedømmeråd:

Kirkemøtet er et politisk organ på linje med Storting og kommunestyre hvor ansatte ikke har egen representasjon.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 mener at lek kirkelige tilsatte skal velges slik som de gjøres i dag. I likhet med prestene, bringer disse med seg en verdifull oversikt over utfordringer og perspektiver lokalt som det vil være behov for at blir belyst i Kirkemøtet. De har førstehåndserfaring med blant annet konfirmantundervisning, barne- og ungdomsarbeidet med mer i menighetene, og kan styrke barn og unges perspektiver inn i beslutninger.

Det teologiske fakultet:

Ja. Uavhengig av om prostifellesrådet blir vedtatt, støtter fakultetet også å avvikle ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet. Som prestene kan også disse stille til valg på linje med øvrige kirkemedlemmer, jf. vårt svar på spørsmål 32.

NLA Høgskolen:

Ja. Den prinsipielle, ekklesiologiske argumentasjonen for denne ordninga er uklar. Leke kyrkjelege tilsette bør være valføre som ordinære leke medlemmer.

VID vitenskapelig høyskole:

Nei. Også denne ordningen fungerer godt, og gir et viktig signal om alle ansattes demokratiske rett til representasjon i Dnks øverste organ.

Diakonforbundet:

Ja, i sin nåværende form. De vigslede stillinger – prest, diakon, kateket og kantor - bør ha to representanter fra hvert bispedømme, fra to ulike profesjoner.

KUFO – Kirkelig undervisningsforbund

KUFO mener det er særlig viktig at ansatte også er representert i Kirkemøtet og kan tale de ansattes sak. Samtidig som de kan gi oppklaring eller innspill for om vedtak er gjennomførbart eller ikke blant de ansatte. Det er viktig å sikre de ansatte slik at kirken skal være et godt sted å jobbe.

Høringsspørsmål 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?

	Tom	Annet	De bør ikke være valgbare	De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat	Ingen merknad	Totalsum
Alle	2	141	29	479	503	1154

	Annet	De bør ikke være valgbar e	De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat	Ingen merknad	Totalsum
Fellesråd	21	5	72	55	153
Fellesråd G21	3		13	5	21
MR med FR-funksjon	16	3	43	45	107
Menighetsråd	81	19	297	360	757
Totalsum	121	27	425	465	1038

	Tom	Annet	De bør ikke være valgbare	De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat	Ingen merknad	Totalsum
Biskop	1	3		2		6
Bispedømmeråd		3		6	1	10
Prost		1	1	13	1	16
Totalsum	1	7	1	21	2	32

Høringsinstansene deler seg i to omtrent like store grupper, hvor drøyt fire av ti ikke har noen merknad, mens en nesten like stor gruppe mener prest og lek kirkelig tilsatt skal være valgbare som folkevalgte, dersom valg av prest og lek kirkelig tilsatt avvikles til kirkemøtet. Unntakene bør være de ansatte på bispedømmekontorene og i kirkerådets sekretariat.

Menighetsråd

Menighetsrådene deler seg i to omtrent like store grupper, hvor snaut halvparten svarer "ingen merknad" og en litt mindre gruppe svarer at prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet

Uggdal og Reksteren sokneråd, Bjørgvin:

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Fjellhamar menighetsråd, Borg:

Vi mener prester og leke kirkelige ansatte bør være representert, men ønsker ikke en situasjon hvor kirkens ansatte dominerer Kirkemøtet. Egen representasjon for disse gruppene, kombinert med at de ikke er valgbare som folkevalgte, er derfor formålstjenlig.

Fellesråd

Et flertall av **fellesrådene** som tar stilling til spørsmålet mener at ansatte skal være valgbare, men med noen presiseringer og kommentarer:

Sandnes kirkelige fellesråd, Stavanger:

Ansatte bør være valgbare, men det er viktig med en reguleringsmekanisme som gjør at de ikke kan utgjøre en viss andel av kirkemøtet.

Sande kyrkjelege fellesråd, Møre:

Spørsmålet opplevast urovekkande. Det synest som om prestane og dei kyrkjelege tilsette er overflødige i maktapparatet og der dei store teologiske spørsmåla og kyrkjas økonomia skal drøftast. Når dei i forslaget blir fråteke sete i bispedømmerådet, og det dernest blir stilt spørsmål om dei i det heile skal vera valgbare som folkevalde, blir man usikker på kva Müller-Nilssen-utvalet har tenkt Svaret vårt er: Ja, dersom dette er utfallet, må prestane vera valbare som folkevalde.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Prosten i Gauldal vektlegger ansattrepresentasjon og den kompetanse disse innehar:

Representantene for prester og andre ansatte representerer en betydelig kompetanse som det er viktig at Kirkemøtet har del i. Det er en altfor snever demokratitenkning å bare tenke på Kirkemøtet i analogi Stortinget. Kirkedemokratiet for Kirkemøtet bør også tenkes i analogi med generalforsamlingen i store folkebevegelser (som idrettstinget og

LO-kongressen) og i analogi med bedriftsforsamlingen i nasjonale konsern. Her har de ansatte en naturlig plass i bedriftsdemokratiet.

Andre høringsinstanser

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 mener at dersom ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, må disse være valgbar på lik linje med kirkens leke medlemmer: Vi mener videre at de ansatte som eventuelt jobber med gjennomføringen av kirkevalget ikke skal være valgbar.

Høringsspørsmål 35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

De to nordligste bispedømmene og Oslo understreker betydningen av å ha samisk representasjon på kirkemøtet. Døvekirkens og unges representasjon blir også poengtert. Fellesrådene er opptatt av valgordning og representasjon. Noen tar til orde for indirekte valg til Kirkemøtet, og flere understreker betydningen av gjennomgående representasjon slik at lokalkirken har en tydelig linje til kirkens øverste representative organ. Også mange menighetsråd mener det er viktig med gjennomgående representasjon fra menighetsråd via fellesråd til bispedømmeråd og kirkemøte. Creo tar opp som et demokratisk problem at yrkesaktive som ikke er ansatt i kirken må ta ulønnet permisjon for å delta på Kirkemøtet, Norske kveners forbund etterlyser kvensk representasjon og KABB utfordrer dagens ordning, hvor mennesker med nedsatt funksjonsevne mangler sikker representasjon.

Menighetsråd

Flere **menighetsråd** understreker at deltakelsen på kirkemøtet må avspeile hele kirka. Det er viktig med gjennomgående representasjon fra menighetsråd via fellesråd til bispedømmeråd og kirkemøte Mange ønsker at kirkemøte settes sammen av bispedømmerådene som i dag.

Grue Finnskog menighetsråd, Hamar:

En bred sammensetning av Kirkemøtet bidrar til å sikre representativitet og legitimitet.

Skøyen menighet Oslo:

Vi ønsker at Kirkemøtet skal være et demokratisk organ som så langt er mulig reflekterer medlemmene i kirken.

Dale sokneråd, Bjørgvin:

Del er viktig at medbestemmelse vert sikra på alle nivå. Difor bør ordninga med geistleg og lek kyrkjeleg tilsette vidareførast. Dette er viktig med omsynet lli demokratiet i kyrkja.

Austefjord sokneråd, Møre:

Ein bør halde fram med å velje prestar og kyrkjetilsette på eigne plassar, men at dei som er valbare til desse plassane ikkje bør kunne stille til val og konkurrere med andre kyrkjemedlemar om dei andre plassane i kyrkjemøtet

En del menighetsråd tar opp valgordningen, med ulike syn på direkte valg og indirekte valg.

Onsøy menighet, Borg:

For å sikre en gjennomgående vertikal linje fra menighetsråd til Kirkemøtet bør noen av de som sitter i bispedømmerådet fra prostirådene velges til Kirkemøtet. Så lenge hovedvekten av de som sitter i Kirkemøtet er valgt ved direkte valg burde det ikke være

noen utfordring at noen få blir valgt ved indirekte valg. Hensynet til forankring i prostiråd og menighetsråd bør telle tyngre.

Lyngdal sokn, Agder og Telemark:

Vi ønsker en ordning med indirekte valg fra menighetsrådene. Antallsmessig som i dag.

Jar menighetsråd, Oslo:

Så mange som mulig bør være valgbare i kirkemøte.

Varhaug sokneråd, Stavanger:

Kyrkjemøtet bør ikkje veljast som direkteval, men heller ved gjennomgåande representasjon frå sokneråd via fellesråd til kyrkjemøtet.

Saemien Åålmege Nidaros:

Både fast medlem i bispedømmerådet og 1. vara av samiske/døvekirkens representanter bør inkluderes i Kirkemøtet. Ungdomsutvalget bør også ha to medlemmer.

Ullerål menighet Tunsberg:

Det er et problem ved dagens valgordning at representanter fra distriktene sjelden blir innvalgt i bispedømmerådet. Det må lages valgregler som sikrer at også prostier med lavt folketall får innvalgt sine kandidater. Det kan eventuelt gjøre med å vekte tilleggsstemmende ulik for forskjellige prostier. Men som tidligere sagt, det perfekte system finnes ikke.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også blant de **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** som svarer på spørsmålet, er temaene representativitet og valgordning viktig. Flere påpeker at Kirkemøtet må representere hele kirken, både geografisk og demografisk og at representantene fra Ungdommens kirkemøte 2021 må ha stemmerett. Når det gjelder valgordning bes det om at det i valgreglene tas hensyn til distriktet, at det bør være et tak på antall medlemmer i kategorien geistlig og lek kirkelig tilsatt, samt at man må gå tilbake til indirekte valg. I tillegg ber Porsanger menighetsråd om at det uavhengig av modell må sikres at det velges inn to kvenske representanter i Kirkemøtet.

Valle og Hylestad sokneråd, Agder og Telemark:

Det er viktig at Kyrkjemøtet representere kyrkja som ein heilskap på ein god måte. Med tanke på geografi og demografi. Har Kyrkjemøtet vorte ein politisert arena som på sikt kan skade kyrkja?

Hole kirkelige fellesråd, Tunsberg:

Det er et problem ved dagens valgordning at representanter fra distriktene sjelden blir innvalgt i bispedømmerådet. Tilleggsstemmer ved valget gis ofte på geografisk grunn lag. Det betyr at kandidater fra de mer tettbygde områdene får flere tilleggsstemmer og dermed blir innvalgt i rådet. Det må lages valgregler som sikrer at også prostier med lavt folketall får innvalgt sine kandidater. Det kan gjøres med å vekte tilleggsstemmene ulikt for de forskjellige prostier.

Fellesråd

Blant **fellesrådene** som svarer på dette spørsmålet peker et flertall på selve valgordningen, av disse er det flere som mener det bør være indirekte valg til Kirkemøtet. Dette sikrer en gjennomgående representasjon, fra menighetsråd til prostifellesråd og videre til bispedømmeråd og Kirkemøte. Videre poengterer flere at Kirkemøtet må sikres

representasjon fra samisk kirkeliv, døve og unge. Det er ulike meninger om geistlig og lek tilsatt-representasjon. Noen mener ansatte må være valgbare på lik linje med andre, mens andre igjen mener ansatte ikke skal være valgbare til Kirkemøtet.

Hå kyrkjelege fellestråd, Stavanger:

Kyrkjemøtet bør ikkje veljast som direkteval, men heller ved gjennomgåande representasjon frå sokneråd via prostiråd, bispedømmeråd til kyrkjemøtet.

Oslo kirkelige fellestråd:

Kirken er demokratisk selv om kyrkjemøtet sammensettes etter indirekte valg. Vi mener derfor at bispedømmerådet bør sammensettes etter alternativ 2, med en representant fra hvert prostifellestråd og så bør disse utgjøre kyrkjemøtet.

Sande kyrkjelege fellestråd, Møre:

Det burde vore greidd ut nokre prinsipp om maktfordeling, mellom sokna og dei ulike råda og ikkje minst byråkratane i kyrkja. Dernest burde ein sjå nærare på rolla til prestane som leiarar og kva innverknad dei reelt skal ha i ei framtidigkyrkjeorganisering. Når ein ikkje er opptatt av å skapa sunne og gode demokratiske forankra kyrkjelege ordningar, kor kyrkjelege tilsette og prestar ikkje lenger skal vera med, ser ein eit tydeleg behov for å avklare rolla til presten. I allefall blir dette tydeleg når ein ser at prestane blir fråteke det vesle dei hadde igjen av innflytelse i kyrkja sin toppstyrte rådsstruktur.

Melhus kirkelige fellestråd, Nidaros:

Viktig at samekirken, døvemenighetene og kirkens ungdomsutvalg (DnkU) sikres representasjon i Kirkemøtet.

I tillegg understrekes det at valgordningen bør favorisere de små bispedømmene, og et par etterlyser en tydeligere forbindelse mellom fellestrådet og Kirkemøtet.

Øygarden kyrkjelege fellestråd, Bjørgvin:

Dersom ein landar på at talet på Kyrkjemøte-medlemmer frå kvart bispedømme skal fastsetjast relativt til medlemstal, bør ein av omsyn til dei minste bispedømme velje ei ordning som til ein viss grad favoriserer dei minste bispedømme. Vi støttar arbeidsgruppe 3 si tilråding om å nytte ein modifisert versjon av Valglovutvalet sitt forslag til mandatfordeling ved stortingsval .

Trondheim kirkelige fellestråd:

I dagens ordning savnes en link fra fellestrådsida inn mot kyrkjemøtet, bispedømmeråd og Kirkemøtet blir fort hengende i løse lufta uten lokal forankring.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Bispedømmerådet understreker at ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv er et nasjonalt ansvar, selv om de tre nordligste bispedømmene har et særlig ansvar. Derfor mener bispedømmerådet at samisk kirkeliv blir en tydeligere stemme med representanter som er valgt i tillegg til ordinære representanter. Samtidig er det viktig å knytte disse mandatenes representasjon til de tre nordligste bispedømmene som har et særskilt ansvar for samisk kirkeliv, slik at også bispedømmene ansvarliggjøres. Representanter for samisk kirkeliv og Døvekirken kommer i tillegg til disse bispedømmenes representanter.

Sør- Hålogaland bispedømmeråd:

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

Oslo bispedømmeråd:

Bispedømmerådet understreker at ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv er et nasjonalt ansvar, selv om de tre nordligste bispedømmene har et særlig ansvar. Derfor mener bispedømmerådet at samisk kirkeliv blir en tydeligere stemme med representanter som er valgt i tillegg til ordinære representanter. Samtidig er det viktig å knytte disse mandatenes representasjon til de tre nordligste bispedømmene som har et særskilt ansvar for samisk kirkeliv, slik at også bispedømmene ansvarlig gjøres. Bispedømmerådet mener også at det bør kunne velges samiske representanter til Kirkemøtet i tillegg til ordinære mandater også fra andre bispedømmer enn de tre nordligste. Dersom samisk kirkeliv faktisk er et nasjonalt ansvar, bør også samiske stemmer kunne representeres fra ulike deler av hele landet, også fra f.eks. Oslo.

Andre høringsinstanser:

Ungdommens kirkemøte 2021

UKM 2021 har gått inn for at lederen av Samisk kirkeråd, tre andre samiske representanter fra de nordligste bispedømmene og døve-menighetenes representant skal være representert i Kirkemøtet utover øvrige folkevalgte. Kirkemøte må også som i dag bestå av tre representanter valgt av og blant Ungdommens kirkemøte, og leder av Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- forslag- og stemmerett.

Når det gjelder valg til Kirkemøtet er det i dag et krav om at minst 20% av de som står på de ulike listene er under 30 år. Utvalget har gått inn for å opprettholde dette kravet, og UKM 2021 krever at dette blir et absolutt krav for at en liste kan stilles til kirkemøtevalget.

UKM 2021 ser at Utvalget har gått inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg (DnkU) bør være medlem av Kirkemøtet med fulle rettigheter. UKM 2021 krever at lederen av DnkU får fulle rettigheter på kirkemøtet i den nye organiseringen. UKM 2021 har ved gjentatte anledninger hatt dette standpunktet, senest i 2019 i sak UKM 2021 10/19 Regler for ungdomsdemokratiet.

Døvekirken

Døvekirkenes representasjon til kirkemøte er sårbart. Foreslår at vi i tillegg til to faste og vara, også får representant oppnevnt av fellesrådet eller fellesmøte til å delta på Kirkemøtet med talerett.

Bønnelista:

Vi ønsker at KM skal bestå av 2 leke, en ansatt og en prest fra hvert prosti. Bare leke med fast plass i et menighetsråd er valgbare. Dessuten biskopene og reps fra døvekirke og samiske reps. Dette gir et Kirkemøte med ca 452 deltakere. KM arrangeres kun hvert 3. år, slik at det blir mindre saksbehandling nasjonalt og regional. Da kan disse ressursene overføres til de enkelte sokn, for å styrke deres mulighet til å være en kompetent arbeidsgiver.

Åpen Folkekirke

Kirkemøtet (KM) bør velges direkte av medlemmene i kirkevalget som i dag, med bispedømmet som valgkrets. Det bør kun være listevalg – ikke noe nominasjonskomité nedsatt av valgstyret/bispedømmet, bortsett fra hvis det ikke fremmes andre lister. Kirkemøtet bør som i dag også bestå av tre samiske representanter, én representant fra døvekirken, samt leder av ungdomsdemokratiet.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

Det er et demokratisk problem, gitt kirkemøtets varighet, at yrkesaktive som ikke er ansatt i kirken må ta ulønnet permisjon for å delta på Kirkemøtet. Andelen kirkelige ansatte kan potensielt bli ganske stor med ny valgordning. Det blir derfor viktig at bredden i representasjon på Kirkemøtet sikres.

NLA Høgskolen:

Vi vil igjen understreke soknet som kyrkjyas grunneining. Som nemnt i tidlegare, dersom det blir ei ny organisering som tek vare på forvaltinga av (preste-)embetets oppdrag og ansvar i rådsstrukturen, må ein vurderer ein fleirkammermodell for Kyrkjemøtet. Poenget er at embetet må sikrast innflyting i rådsstrukturen

Norske kveners forbund:

Kvensk representasjon i kirkemøtets sammensetning må sikres.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte

Dagens kirkemøte har av ulike årsaker representasjon fra døve og kirkemedlemmer med samisk etnisk bakgrunn. Men det manøglr fullstendig en god og riktig representasjon og tilstedeværelse fra en av de største minoritetene i Den norske kirke; mennesker med nedsatt funksjonsevne. 18 prosent av befolkningen lever med funksjonsnedsettelse - det betyr at over 600.000 kirkemedlemmer lever med funksjonsnedsettelse. Av disse er 250.000 kirkemedlemmer med ulike grader av synstap. Dette er en blindflekk i det kirkelige demokratiet – denne er utelatt i demokratihearingen.

FN konvensjonen for funksjonshemmedes rettigheter, likstillings- og diskrimineringsloven, Tros-samfunnsloven og FNs bærekraftsmål er tydelige at demokratisk deltakelse må løftes opp. Å ikke legge til rette for at funksjonshemmede kirkemedlemmer får mulighet til å delta i demokratiske kirkelige prosesser er rett og slett diskriminering. Representasjon og tilstedeværelse i demokratiet gir oppmerksomhet og fokus slik at det også bevilges midler og at ulike stemmer får høres når beslutninger skal tas og ressurser skal fordeles og forvaltes.

Døvekirken representerer en språklig minoritet på 15-20.000 personer – KABB representerer en minoritet på om lag 250.000 kirkemedlemmer som lever med synstap. Vi har full respekt for Døvkirkens støtte og tenker de fortjener hvert øre, men KABB driver omfattende tilrettelegging og inkluderingsarbeid innen trosopplæring, rådgivning og tilrettelegging i DNK. Tornen i kirkekjødet er at denne store gruppen kirkemedlemmer konstant ekskluderes fra deltakelse i kirkelige aktiviteter og demokratiske prosesser. Gruppen er mangfoldig og uensartet, men opplever utenforskap og ekskludering på samme måte: «Enten man er kortvokst, har nedsatt syn eller hørsel eller har en diagnose som griper inn i utviklingshemmet-feltet, er det en del erfaringer som går igjen og noe som man har til felles».

Det finnes ingen kvoteringsordninger, vi faller ofte ut når vi kommer til kirkelige valg og vi nomineres heller ikke fordi på grunn av at våre funksjonsnedsettelse forhindrer oss å være del av den lokale menigheten og kirke demokratiet: på grunn av store

bistandsbehov og manglende tilrettelegging av fysiske lokaler og informasjon som er nødvendig for å kunne delta. Så langt vi i KABB erfarer, som er den eneste interesseorganisasjonen som jobber med funksjonshemmedes rettigheter i kristne trossamfunn i Norge, så er det ikke slik.

Kirkens øverste organ har et demokratisk underskudd i sin representasjon – og vi vet at dette stikker hele veien ned i alle demokratiske nivåer. Er ikke mennesker som er kronisk syke eller funksjonshemmede like mye verd som «funksjonsfriske» kirkemedlemmer? Norske kommuner og fylker er pålagt ved norsk lov (Kommunelover par 5-12) å opprette råd for personer med funksjonsnedsettelse. Formålet er å bidra til å sikre en bred, åpen og tilgjengelig medvirkning i saker som gjelder personer med funksjonsnedsettelser. Rådene skal uttale seg om alle saker som berører funksjonshemmede. Den norske kirke kunne etablert slike organer for å ivareta det demokratiske underskuddet.

Den norske kirke opprettet nylig et faglig forum der funksjonshemmedes organisasjoner kan drøfte og løfte problemstillinger knyttet til kirkelige deltakelse og inkludering. Det har vi bidratt til å få på plass, men det følger ingen midler, representasjon eller fullmakter med forumets arbeid. Kirkerådet har nylig vedtatt en likestillingsstrategi som også favner funksjonshemmede. Der står det at ingen skal ekskluderes eller diskrimineres på grunn av funksjonsnedsettelse. Slik kirkedemokratiet er organisert i dag rammes det trolig av likestillings og diskrimineringslovverket på grunn av manglende tiltak og ordninger.

11. Kirkerådet

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

	Tom	Avtalevalg	Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: Forholdsvalg	En annen ordning.	Flertallsvalg	Forholdsvalg (listevalg)	Ingen merknad	Totalsum
Alle	3	9	46	64	121	291	620	1154

	Tom	Avtalevalg	Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: Forholdsvalg	En annen ordning	Flertallsvalg	Forholdsvalg (listevalg)	Ingen merkn.	Totalsum
Fellesråd		1	12	12	18	43	67	153
Fellesråd G21	1			2	1	7	10	21
MR med FR-funksjon		1	3	7	12	25	59	107
Menighetsråd		5	22	31	84	180	435	757
Totalsum	1	7	37	52	115	255	571	1038

	Tom	Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: Forholdsvalg.	En annen ordning.	Forholdsvalg (listevalg)	Ingen merkn.	Totalsum
Biskop	1	1	1	3		6
Bispedømmeråd		1	1	7	1	10
Prost		3	2	7	4	16
Totalsum	1	5	4	17	5	32

Mer enn halvparten av høringsinstansene har ingen merknad til hvordan Kirkerådet bør velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet. Største gruppe blant dem som tar stilling til spørsmålet, utgjør en fjerdedel av høringsinstansene. Denne gruppen ønsker valg til Kirkerådet ved forholdstallsvalg. I denne gruppen finner vi sju av ti bispedømmeråd. Blant fellesråd og menighetsråd svarer drøyt halvparten "ingen merknad", mens rundt en fjerdedel ønsker at Kirkerådet velges ved forholdstallsvalg, dersom det er flere lister i Kirkemøtet.

Bønnelista:

Vi bør ikke ha listevalg, men at 2 leke menighetsrådsmedlemmer, en ansatt og en prest fra hvert prosti velges til Kirkemøtet

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

	Tom	Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)	Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet	Ingen merknad	På annet vis, spesifiser	Totalsum
Alle	2	305	69	676	102	1154

	Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)	Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet	Ingen merknad	På annet vis, spesifiser	Totalsum
Fellesråd	50	13	73	17	153
Fellesråd G21	9	1	10	1	21
MR med FR-funksjon	27	11	54	15	107
Menighetsråd	192	33	483	49	757
Totalsum	278	58	620	82	1038

	Tom	Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)	Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet	Ingen merkna d	På annet vis	Total-sum
Biskop	1	2	2		1	6
Bispedømmerå d		4	2	1	3	10
Prost		5	3	7	1	16
Totalsum	1	11	7	8	5	32

Mer enn halvparten av høringsinstansene har heller ingen merknad til hvordan bør Kirkerådet bør sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles. En drøy fjerdedel støtter utvalgets forslag om at Kirkerådet da bør sammensettes av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i bispemøtet. Svarfordelingen gjenspeiler svarene blant fellesråd og menighetsråd. Bispedømmerådene ønsker ikke at representasjon av prest og lek kirkelig tilsatt avvikles. Men dersom dette skjer, støtter fire av ti denne sammensetningen, mens to ønsker å redusere antallet folkevalgte til elleve. Tre mener Kirkerådet da må sammensettes på annet vis.

Andre høringsinstanser

Den norske kirkes ungdomsutvalg

DknU gir støtte til utvalgets forslag, hvor en av de folkevalgte også er DknUs leder.

Bønnelista:

Kirkerådet må bestå av minst 50% med teologisk kompetanse.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte

Her gjelder også hensynet til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Det må til en fast representasjon som sikrer at vi får være med i de demokratiske prosessene i Kirkerådet. Høringen drøfter kjønnsbalanse, her må man på samme måte drøfte balansen i forhold til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Dersom denne målgruppen skal oppleve et kirkelig medborgerskap kan ikke ansvaret fortsette å legges til diakonien. Med utgangspunkt i kirkens egne dokumenter og formuleringer som iblant

annet "The gift of being" peker kirken selv på behovet for at beslutning og demokratiske prosesser skal inkludere mennesker med nedsatt funksjonevne slik at det blir "Nothing about us, without us" - ingenting skal bestemmes for oss, men vi skal være med å bestemme sammen med alle andre.

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

	Tom	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)	Ingen merkna d	På annet vis, spesifiser	Totalsum
Alle	3	170	250	649	82	1154

	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)	Ingen merknad	På annet vis, spesifiser	Totalsum
Fellesråd	31	31	77	14	153
Fellesråd G21	7	2	10	2	21
MR med FR-funksjon	13	24	57	13	107
Menighetsråd	105	159	460	33	757
Totalsum	156	216	604	62	1038

	Tom	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet	Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)	Ingen merknad	På annet vis	Total-sum
Biskop	1		4		1	6
Bispedømmeråd		1	5	1	3	10
Prost		2	9	4	1	16
Totalsum	1	3	18	5	5	32

Også på spørsmålet om Kirkerådets sammensetning dersom ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles, svarer mer enn halvparten av høringsinstansene «ingen merknad». Bare to av ti mener Kirkerådet da bør sammensettes som i dag; med leder, 11 folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i bispemøtet. Svarfordelingen gjenspeiler svarene blant fellesråd og menighetsråd. Bare bispedømmerådene har en annen samlet svarfordeling, der fem av ti går inn for å videreføre dagens ordning.

Høringsspørsmål 39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?

	Tom	Ingen merknad	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	Total-sum
Alle	2	503	331	318	1154

	Ingen merknad	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	Totalsum
Fellesråd	61	44	48	153
Fellesråd G21	6	10	5	21
MR med FR-funksjon	45	26	36	107
Menighetsråd	352	212	193	757
Totalsum	464	292	282	1038

	Tom	Ingen merknad	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret	Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	Totalsum
Biskop	1		2	3	6
Bispedømmesråd		1	4	5	10
Prost		4	8	4	16
Totalsum	1	5	14	12	32

Høringsinstansene deler seg i tre grupper i spørsmålet om krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet. Drøyt fire av ti har ingen merknad til spørsmålet, mens de øvrige deler seg i to omtrent jevnstore grupper, hvor nesten tre av ti mener kravet enten må være minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret, eller minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten.

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Høringsspørsmål 40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

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.

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	15	4	14	37	794	288	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	2		1	1	125	24	153
Fellesråd G21			1	1	17	2	21
MR med FR-funksjon	2	1	1	1	75	27	107
Menighetsråd	9	2	9	25	508	204	757
Totalsum	13	3	12	28	725	257	1038

	Tom	2	5	6	Totalsum
Biskop	1		5		6
Bispedømm eråd			9	1	10
Prost		1	10	5	16
Totalsum	1	1	24	6	32

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

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	10	7	32	44	754	305	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd			2	1	124	26	153
Fellesråd G21				3	16	2	21
MR med FR-funksjon	3	2		3	73	26	107
Menighetsråd	7	4	25	31	467	223	757
Totalsum	10	6	27	38	680	277	1038

	Tom	3	5	6	Totalsum
Biskop	1		5		6
Bispedømm eråd			9	1	10
Prost		1	10	5	16
Totalsum	1	1	24	6	32

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

	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	25	30	55	124	430	488	1154

	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Fellesråd	2	4	8	17	67	55	153
Fellesråd G21			1	1	11	8	21
MR med FR- funksjon	6	3	1	10	45	42	107
Menighetsråd	13	20	35	84	257	348	757
Totalsum	21	27	45	112	380	453	1038

	Tom	3	4	5	6	Totalsum
Biskop	1		2	3		6
Bispedømmeråd			2	7	1	10
Prost		2	3	6	5	16
Totalsum	1	2	7	16	6	32

d. Annet; spesifiser i fritekst

Alle rådene vektlegger både en god 'en-til-en' relasjon mellom prostifellesråd og kommune og skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett som svært viktig for forholdet mellom kirke og kommune. Kirkens rolle som samskappingsaktør vektlegges i noe mindre grad.

Menighetsråd

Svært mange **menighetsråd** er opptatt av på soknets relasjon til kommunen og rollen som samskappingsaktør, særlig der soknet har nytte av kulturelle og diakonale midler bevilget av kommunen. Kirkens diakonale samfunnsoppdrag blir ofte nevnt. En del viser også til kirkebyggenes betydning som kulturbygg. Mange er opptatt av å ivareta gravplassforvaltningen. Finansiering, overføringer og best mulig forvaltning av kommunale midler til drift og vedlikehold er andre sentrale spørsmål for menighetsrådene.

Mange menighetsråd sier nei til prostifellesråd og ønsker å opprettholde dagens fellesråd. Andre peker på at det vil være store forskjeller mellom prostifellesråd som samsvarer med én kommune, prostifellesråd som skal ivareta relasjonen til flere kommuner og store bykommuner hvor det i dag er flere prostier.

Dale sokneråd, Bjørgvin:

Det er avgjerende for den lokale folkekyrkja at oppslutninga om ho er stor. Derfor er det viktig å ta vare på ein sterk relasjon til kommunen. Denne relasjonen blir sterkare om

kyrkja vidareutviklar rolla som samskipingsaktør. Denne rolla kan mellom anna styrkast ved å etablere prosjekt der både kyrkja, frivillige organisasjonar og tilsette i ulike verksemdar kan bidra med sin kompetanse. Eit godt samarbeid med kommunen og andre aktørar i kommunen vil gjera kyrkja meir aktuell og gjere kommunestyret meir velvillig til å støtte kyrkja lokalt.

Vera og Vuku sokneråd, Nidaros:

"Vern gjennom bruk" er et begrep som brukes blant annet om kulturminner. Viktig med god dialog lokalt som sikrer fornuftig bruk av kirkene våre slik at det skapes videre engasjement for å ta vare på de flotte byggene våre.

Sandnes menighetsråd, Stavanger:

Kirken bidrar i samfunnet, gjennom for eksempel åpen kirke ved kriser, barne- og ungdomsarbeid, bryllup, konfirmasjon og begravelser. Viktig at kirken har en forutsigbar økonomi til å kunne fortsette med disse viktige oppgavene.

Hurdal menighet, Borg:

Gravplassforvaltningen er ett av de områdene som gir en relasjon og fremmer samarbeid mellom kirke og kommune. Vi tror den sentraliseringen av gravplassforvaltningen som vil følge av en prostifelleskapsmodell, øker sjansen for at kommuner vil overta gravplassforvaltningen selv, og at dette da blir borte som en samarbeidsarena.

Kvalsund menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Det må ligge en lovformulering som klargjør kommunenes ansvar for finansiering av lokalkirken og prostifellesrådet. Både med hensyn til drift og investering.

Kampen sokn, Oslo:

Vårt sokn ligger i Oslo kommune som i utgangspunktet er fem prostier i en kommune. Her må det komme en løsning slik at Oslo kommune kan forholde seg til ett organ. Vi mener at en slik modell må bygge på Bispedømmerådet som organ. Det vil være i tråd med den rolle de er tiltenkt som strategisk organ. Så må administrasjon rundt oppfølging av dette knyttes til bispedømmenivået.

Bø sokn, Agder og Telemark:

Forslaget til ny kirkelig organisering kan ha som konsekvens at det blir større fysisk og mental avstand mellom kirke og kommune og mellom kirke og lokalsamfunn. Dette vil i sin tur svekke folkekirken, svekke det lokale eierskapet til kirke og menighet, svekke den lokale dugnadsånden og det lokale engasjementet, og svekke den lokale givertjenesten. Forslaget til ny kirkelig organisering kan gi mer byråkrati og en topptung administrasjon. Vi mener at kirkens fokus alltid må være å få «mest kirke for pengene» lokalt. Det må sikres at de ansatte får/beholder et faglig fellesskap innenfor sin profesjon, inkludert prestenes ønsker og behov for åndelig lederskap, ved siden av den administrative ledelsen.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

De samme temaene går igjen blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon**:

Samnanger kyrkjestyre, Bjørgvin:

Me ynskjer ikkje delegera budsjettansvar til prostifellesrådet. Når det gjeld tilhøve mellom kommune og eit evt. prostifellesråd, er me avhengige av at kommunane betaler for tilsette og vedlikehald i sin kommune. Me kan vanskeleg sjå at kommunane kjem til

å løyva midlar til eit stort prosti, utan at midlane er knytt opp mot deira kommune. Det enklaste då, er at budsjettansvaret sit i soknet (el. kommunen). Kwart sokn kan få hjelp til å vurdera og kostnadsrekna vedlikehald og så spela det inn der midlane kjem frå. Skal budsjettansvar og midlar liggja i prostiet, må dei koma ovanfrå, ikkje frå kommunane.

Meråker menighetsråd, Nidaros:

Vi mener det bør være så stor nærhet som mulig mellom bevilgende myndighet og det enkelte sokn. Et kommunestyre er en representativ forsamling av ulike grupper i lokalsamfunnet og som kjenner de lokale forhold, deriblant den lokale kirke. Det blir vanskeligere å vinne gehør for økonomiske behov når det innføres en distanse og en omvei som et PFR. Selv om et PFR har representanter fra tidligere fellesrådsområder, vil påvirkningsmulighetene overfor kommunene svekkes. Det er lettere å treffe dess nærmere du står målet, så enkelt er det

Fellesråd

Blant **fellesrådene** som svarer på dette spørsmålet understrekes en-til-en-relasjon mellom kirke og kommune og behovet for å øremerke og synliggjøre bruken av de kommunale midlene overfor bevilgende myndighet. Kirkens rolle som samfunnsaktør er viktig, sammen med kommunen har kirken et klart samfunnsoppdrag. Flere fellesråd uttrykker stor skepsis til prostifellesrådet, og da spesielt knyttet til uro for svekket relasjon til kommunen, som igjen kan få konsekvenser for gravplassforvaltningen.

Molde kirkelige fellesråd:

Det vil nok være grunnleggende at prostifellesrådet kan definere at pengene, både drifts- og investeringsmidler, reelt blir benyttet i de enkelte soknene i aktuell kommune. Dette må det lages gode rutiner og systemer for. I kommunikasjonen med kommunen og grunnlaget for bevilgning må kirkens arbeid synliggjøres lokalt for å vise hvordan kirken bidrar i kommunens totale «servicetilbud» til innbyggerne.

Asker kirkelige fellesråd:

Den nye trossamfunnsloven knytter kirke og kommune sammen. PFR må derfor ha et tydelig fokus på kirkens samfunnsoppdrag og hvordan kirken kan bidra til at kommunen løser sine oppgaver. Stikkord er diakoni og bærekraft (bærekraftsmålene som språkforsterker for diakonien), religionens plass i samfunnet, religions- og livssynsdialog, kunst, kultur og kulturarv, kirkebygg og kirkens rolle som identitets- og kontinuitetsbærer i samfunnet.

Meløy kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Den lokale samhandlingen og nærheten er svært viktig for å kunne sikre fortsatt kommunal finansiering. Det vil være stor fare for at et for stort og fjernt prostifellesråd vil føre til liten vilje til å finansiere driften. Vi er bekymret for at endringsforslaget vil kunne medføre svekket relasjon til kommunene, særlig i områder med anstrengt økonomi.

Eidsvoll og Hurdal kirkelige fellesråd, Borg:

Gravplassforvaltningen er ett av de områdene som gir en relasjon og fremmer samarbeid mellom kirke og kommune. Vi tror den sentraliseringen av gravplassforvaltningen som vil følge av en prostifelleskapsmodell, øker sjansen for at kommuner vil overta gravplassforvaltningen selv, og at dette blir borte som en samarbeidsarena.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster vektet alle de tre tiltakene for god relasjon mellom kirke og kommune som svært viktige.

Andre høringsinstanser

Delta:

Det er avgjørende for den lokale folkekirken at oppslutningen om den er stor. Derfor er det viktig å bevare en sterk relasjon til kommunen. Denne relasjonen blir styrket dersom kirken videreutvikler rollen som samskappingsaktør. Denne rollen kan blant annet styrkes ved å etablere prosjekter der både kirken, frivillige organisasjoner og ansatte i ulike virksomheter kan bidra med sin kompetanse.

Diakonforbundet:

Vanskeleg å se at en kan klare å styrke samskapingen med hver enkelt kommune der evt nye prostifellesråd vil omfatte flere kommuner (sett fra distriktsperspektiv. I distriktene er det flere som uttrykker uro over forslaget med prostifellesråd mtp relasjonen mellom kirke og kommune. Også lokalpolitikere og kommuner har uttrykt uro for at det vil medføre større avstand mellom kommune og kirke.

Fagforbundet:

Todelt budsjett/regnskap for gravplass og trossamfunn.

Norske kveneres forbund:

Viktig at kirka bidrar til å løfte det kvenske perspektivet i alle kommuner

Nettverk for kirkebyggforvaltere

Kirkerådet har nylig gitt ut en rapport om den kirkelige kulturarven. Denne viser viktigheten av å ta vare på kirkebyggene våre. Utvalget som har skrevet rapporten, har foreslått følgende visjon for kirkelig kulturarv: Den norske kirke oppfatter kirkebygg og kirkested som sentrale i sitt oppdrag og sin selvforståelse. Kirken vil at den kirkelige kulturarven skal bli bevart, være i aktiv bruk og bli videreutviklet fordi den oppleves som viktig for Den norske kirkes menigheter og storsamfunnet.

Nettverk for kirkebyggforvaltere mener det er viktig at vi i valg av fremtidig kirkelig organisering også tar hensyn til hvordan vi best kan forvalte kirkebyggene. Da vil vi trekke frem følgende momenter:

1)Finansiering: Det er kommunene som finansierer forvaltningen av kirkebyggene. Det er viktig med en organisering som sikrer at kommunen også i fremtiden oppfatter kirkebyggene som et ansvar de ønsker å ta del i. Alle penger som brukes på kirkebygg og gravplass, både driftsbudsjett og investering, må kunne relateres til den enkelte kommune.

2)Det foregår mye god samskaping mellom lokalkirken og nærmiljø/kommune i forvaltning og bruk av kirkebygget. Dette er noe som må ivaretas og videreutvikles i en ny organisering.

3)Svært mange fellesråd sparer betydelige midler og ressurser på å delta i kommunale innkjøpssamarbeid. Noe av dette kan erstattes med innkjøpssamarbeid i kirkelig regi, men ikke på alle områder. Det vil være en stor fordel om fremtidig organisering ikke er til hinder for videreføring av mulighetene for å delta i kommunalt innkjøpssamarbeid.

4) Mulig bruk av tjenesteyting: På mindre steder er bruk av kommunal tjenesteyting en viktig del av kirkebyggforvaltningen. Det er viktig med en organisering som muliggjør kommunal tjenesteyting også i fremtiden.

5) Merverdiavgift: I dag er fellesråd og menighetsråd berettiget til full merverdiavgiftskompensasjon, mye begrunnet med vårt forhold til kommunene, mens rettssubjektet Den norske kirke ikke er det. Fellesrådene har store innkjøp, så det er svært viktig å sikre en fremtidig kirkeorganisering som sikrer videreføring av full kompensasjon for merverdiavgiften. (Dette utgjør store summer, eksempelvis mottar Bergen kirkelig fellesråd årlig 50 mil. kroner i kompensasjon)

13. En ny prostistruktur

Høringsspørsmål 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?

41.1: Medlemsstørrelse								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	50	73	132	133	266	498	1154

41.2: Geografisk størrelse								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	28	37	67	135	396	489	1154

41.3: Identitet/naturlig område								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	28	37	67	135	396	489	1154

41.4: Antall sokn								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	41	69	127	147	263	505	1154

41.5: Antal prostier i bispedømmet								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsum
Alle	2	94	97	118	126	187	530	1154

41.6: Antall kommuner								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsu m
Alle	2	37	61	106	121	322	505	1154

41.7: Kjente strukturer i kirken og samfunnet								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsu m
Alle	2	21	38	93	134	345	521	1154

41.8: Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner.								
	Tom	1	2	3	4	5	6	Totalsu m
Alle	3	35	32	80	113	237	654	1154

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Tunsberg bispedømme:

Utvalget har trukket fram en del relevante hensyn, men Tunsberg bispedømmeråd mener likevel følgende hensyn bør legges til grunn i prioritert rekkefølge: 1) Medlemstall og folketall, 2) Geografisk størrelse og befolkningstetthet/sentraliseringsindeks, 3) Antall sokn og kirker, 4) Antall ansatte, 5) Antall kommuner, 6) Annen regional inndeling og identitet/ naturlige samarbeidsområder, 7) Nylig sammenslåtte kommuner.

Nord- Hålogaland bispedømme:

Bispedømmerådet mener det er særlig viktig å ta hensyn til samisk og kvensk kirkeliv i utarbeidelsen av eventuelle prostistrukturer.

Stavanger bispedømme:

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. Vi legger til grunn at det bør være minimum 100 ansatte.

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

	To m	Ingen merkna d	Nokså hensikts -messig	Nokså lite hensikts -messig	Svært hensikts -messig	Svært lite hensikts -messig	Verken eller	Totalsu m
Alle	4	321	183	163	103	249	131	1154

	Tom	Ingen merkna d	Nokså hensikt s-messig	Nokså lite hensikt s-messig	Svært hensikt s-messig	Svært lite hensikt s-messig	Verken eller	Totalsum
Fellesråd		30	29	26	10	42	16	153
Fellesråd G21	1	4	5	5	3	2	1	21
MR med FR-funksjon		28	19	12	14	26	8	107
Menighetsråd		226	111	98	70	166	86	757
Totalsum	1	288	164	141	97	236	111	1038

	Tom	Ingen merknad	Nokså hensiktsmessig	Nokså lite hensiktsmessig	Svært lite hensiktsmessig	Verken eller	Totalsum
Biskop	1		1	2	1	1	6
Bispedømmeråd		1	3	3		3	10
Prost		5	6	4	1		16
Totalsum	1	6	10	9	2	4	32

Høringsinstansene påpeker at prostiene er veldig forskjellige i størrelser mht. innbyggertall, areal, geografi, antall sokn, antall kommuner samt ulik størrelse på kommunene innen det enkelte prosti. Det vil derfor være svært krevende å etablere en struktur eller en standard for prostiene som passer i hele landet. I tillegg etterlyses mulige modell(er) for de store byene.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Nidaros biskop:

I utredningen nevnes det eksplisitt at det ikke er arbeidet med gode modeller for de større byene. Her trenges det også fleksibilitet i prosti-modellene, og dette spørsmålet må det arbeides med: Et prosti kan også bli en for stor enhet med tanke på folketall og antall ansatte for å kunne holdes sammen i én enhet.

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

Flere høringsinstanser mener det vil være svært krevende å etablere en struktur for prostiene som passer i hele landet. Behovet for store nok prostifellesråd til å sikre robuste fagmiljøer vil i mange deler av landet komme i konflikt med uhensiktsmessig store areal og lange reiseveier.

Menighetsråd

De aller fleste av **menighetsrådene** som uttaler seg på dette sier lokal tilrettelegging, lokale forhold, geografiske avstander og størrelsen på prostifellesråd er viktig.

Dypvåg og Tvedestrand menighetsråd, Agder og Telemark:

Det finnes ikke et fasitsvar på det. Her må det balanseres mellom nært nok og robust nok. Hva er naturlige kommunikasjonsforbindelser. I hvert enkelt tilfelle bør størrelsen avgjøres etter lokale drøftinger både med råd og ansatte.

Flere peker på utfordringen når kommune- og prostigrensene ikke er sammenfallende.

Fredrikstad og Onsøy, Borg:

Ingen prostiområder bør være mindre enn en kommune. I større kommuner er også mobiliteten større, og det vil ikke fremme det kirkelige samarbeidet om organiseringen blir for oppstykket. Dersom det er flere prosti i en kommune, må en ha et koordinerende organ i forhold til kommunen. Da er det en bedre modell med bare et prosti.

Fagerborg menighetsråd, Oslo:

Den foreslåtte prostifellesrådsmodellen er optimal der kommune- og prostigrensene er sammenfallende, forutsatt kommunale finansiering av kirken. Prinsippet må være at ingen kommune kan ha mer enn ett prosti. I tilfeller der det er flere kommuner i ett prosti, må det finnes gode ordninger for interkommunalt samarbeid slik at hver enkelt kommune har tett samarbeid og tilhørighet med kirken i sitt område.

Skånland med 2 menighetsråd, Nord-Hålogaland m fl:

En må ta høyde for at en ikke slavisk må følge de samme prinsippene for prostiinnndeling i hele landet, men ta hensyn til lokale forhold. F.eks. kan en ikke legge for stor vekt på befolkningstall i svært spredtboede strøk.

Innstranden menighetsråd, Sør-Hålogaland:

Respekt for geografi og transportlinjer er avgjørende. Lokale samhandlingsmønstre og andre lokaleforhold som gir naturlige samarbeidsenheter må også tas hensyn til.

Eidsskog menighetsråd og Vestmarka menighetsråd, Hamar:

Dagens størrelser er «godt innarbeidet» og fungerer godt, så vi ønsker at det fortsetter med «kommunestørrelsen».

Asker sokn, Oslo:

Alle PFR bør bli store nok til å etablere kirkelige fagmiljøer der flere enn soknepresten er i heltidsstilling.

Ørsta sokneråd, Møre:

Den geografiske avstanden bør ikke bli for stor og talet på sokn bør ikke overstige 10. Dette for at prostifellesrådet ikke skal ha for mange medlemmer og den geografiske avstanden i prostiet ikke skal bli for stort.

Noen av **fellesrådene og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner** tallfester innholdet i det nye arbeidsgiverorganet:

Nes kirkelige fellesråd, Borg:

Ca. 2-4 kommuner. Ca 14-18 årsverk prester. Opptil 50 årsverk fellesrådsansatte. Opptil 50.000 innbyggere.

Sula kirkelige fellesråd, Møre:

Dersom det skal opprettast prostifellesråd, må prostistrukturen gås gjennom og endrast. Dette må handsamast lokalt. Ein må opprette naturlege samarbeidsområde med utgangspunkt i lokale drøftingar og vedtak. Sula sokn er i dag 9.000 innbyggjarar, vi opplever at dette er ein god størrelse på eit fellesrådsområde. Det er stort nok til at ein kan ha tilsette innanfor dei ulike fagområda og ein eigen leiing.

Fellesråd

Mange **fellesråd** er opptatt av at prostifellesråd ikke må bli for stort men heller ikke for lite. «Stort nok og nært nok» er en term som brukes av flere, og som synliggjør balansegangen mellom robusthet på den ene siden og lokal forankring på den andre siden. Flere ber om at lokale forhold må hensyntas når grenser skal justeres og enheter fastsettes. Dette omhandler både lokale variasjoner i geografi og avstander, men også lokal kontekst som eksempelvis prosesser rundt nylig sammenslåtte kommuner.

Rauma kirkelige fellesråd, Møre:

Det er viktig at prostiet ikke blir så stort at det omfatter mange kommuner, da det vil kunne svekke relasjonen til kommunene. Prostiet må oppleves som stort nok og nært nok for kirkens medlemmer, rådsmedlemmer og ansatte. I store deler av landet medfører de geografiske forholdene store avstander, og det vil gi utfordringer for både ansatte og rådsmedlemmer i forhold til reisetid. I områder med mange mindre stillinger vil ikke et prostifellesråd gi noen gevinst i form av økte stillinger. Dette begrunnes med at mange stillinger er knyttet til gudstjenester, og disse foregår på samme tidspunkt. Dersom man ikke finner en egnet prostistørrelse, så vil det virke mot den målsetningen som legges til grunn i utredningen.

Gjesdal kirkelige fellesråd, Stavanger:

GKF mener at de geografiske grensene for et storfellesråd må vurderes samkjørt med kommunenes interkommunale konstellasjoner, dette for best mulig sikre seg god kommunikasjon og samarbeid med den enkelte kommune innad i storfellesskapet. Det er ikke sikkert at kirkens prostigrenser vil samsvare med dette. Videre bør også geografisk avstander internt i området, antall ansatte og antall sokn og medlemmer være interessante momenter å ta med seg i vurderingen av størrelse.

Kvinnherad kyrkjelege fellesråd, Bjørgvin:

Dagens prosti er for stort geografisk og i tillegg er det fleire fjordkryssingar som gjer dette tungdrive. Vi ser no at det er utfordrande å få frivillige til å stille på arrangement i prostiet så det går lang tid i høve til reise. Dette vil hjå oss ikkje opplevast som nært nok. I dag er vegen viktigare enn fjorden i høve til samferdsle.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Sør- Hålogaland bispedømmeråd:

Dersom fagmiljøene skal kunne bli store nok til at dette får noen betydning, ville det for Sør-Hålogaland bispedømme kanskje dreie seg maks 3-4 prostier. Tatt i betraktning at Sør-Hålogaland bispedømme har et totalt areal på vel 38 000 kvadratkilometer, samt at

strekningen langs veien fra Bindal i sør til Andenes i nord er omtrent 800 km, vil dette gi uhensiktsmessig mye areal, reisevei og offentlig kommunikasjonsbehov (ferger, båtruter etc.) per prosti. Her vil den lokale kirken og soknene bli taperen.

Andre høringsinstanser:

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

KA forutsettes følgende anliggender å bli ivaretatt ved fastsettelse av ny prostistruktur:

Respekt for avstander og kommunikasjonsforhold.

Lokale samhandlingsmønstre og andre lokale forhold som gir naturlige samarbeidsenheter.

Balanse mellom nært nok og stort nok. Nært nok til å være et reelt styringsorgan for soknet med bred legitimitet i menighetsrådene. Nært nok til å bygge gode relasjoner til hver enkelt kommune. Stort nok til å ha kapasitet til å håndtere de ulike faglige, politiske og strategiske oppgavene som skal håndteres.

Lokal involvering og eierskap når det skal fastsettes nye enheter/ny lokal struktur

KA vil anta at et egnet antall forvaltningsenheter vil kunne ligge et sted mellom dagens antall fellesråd og prostier. Arbeidet med en ny inndeling må uansett etableres på grunnlag av bred forankring i lokale prosesser der soknets organer sitter i førersetet og kommunene er aktivt involvert. Det er også nødvendig med et eget arbeid for å vurdere forvaltningsstrukturen i de største kommunene der det i dag er flere prostier i en kommune. Det bør også her legges vesentlig vekt på erfaringer og ønsker fra de berørte menighetsråd og kirkelige fellesråd.

Creo – forbundet for kunst og kultur:

I enkelte tilfeller kan bispedømmet vise seg å være en egnet størrelse.

Lederne:

Vanskelig å angi eksakt størrelse på prosti, men helt avgjørende at et prostifellesråd må ha tilstrekkelig kompetanse og bemanning innenfor alle fag,

Norske kveners forbund:

Hensyn til mulighet for kvensk representasjon i kirka og ivaretagelse av kvenske lokale interesser. Kvensk språk kompetanse og kvensk kulturkompetanse. Størrelsen på arbeidsgiverorganet må ikke komme til hinder for anledningen til å rekruttere lokale kvenske ressurser og ivareta og kunne bruke disse i styrking av kvensk deltakelse i kirka.

Nasjonalt hovedverneombud i rettssubjektet Den norske kirke:

Svaret på dette spørsmålet avhenger i stor grad av i hvilken grad et evt. prostifellesråd skal være en selvstendig virksomhet, med egen HR, eget HMS-ansvar i tråd med Arbeidsmiljøloven og forskrifter, egen økonomistyring og selvstendig ansvar for medarbeidernes kompetanseutvikling. Skal prostifellesrådet ha en slik selvstendighet, bør enhetene være større enn de fleste dagens prostier. Samtidig er jo Norges geografi slik at de minst folkerike prostiene har de største geografiske utfordringene, og det blir krevende å få til nærhet til soknene samtidig som enhetene skal være gode for medarbeiderne og arbeidsmiljøet.

Dronning Mauds Minne høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH):

Dronning Mauds Minne høgskole mener at ingen prostiområder bør være mindre enn en kommune. I større kommuner er også mobiliteten større, dette gjelder ikke minst for studenter, og det vil ikke fremme det kirkelige samarbeidet om organiseringen blir for oppstykket.

14. Samisk kirkeliv

Overordnet om samisk kirkeliv mener Samisk kirkeråd at det er behov for en utredning om samisk kirkeliv i Kirkerådets arbeid med kirkelig organisering. For at samisk kirkeliv skal kunne ivaretas slik som kirkeordningen sier, forutsettes en struktur som gir samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirke. Samisk kirkeråd minner om at Kirkemøtets oppgave er å verne og fremme samisk kirkeliv, jfr. § 28 i Kirkeordningen. Dette betyr etter Samisk kirkeråds forståelse at en omorganisering av Den norske kirke ikke må svekke, men snarere styrke samisk kirkeliv.

Høringsspørsmål 44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sogn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk?

	Ingen merknad	Ja	Nei	Totalsum
Fellesråd	96	53	4	153
Fellesråd G21	12	9		21
MR med FR-funksjon	62	36	9	107
Menighetsråd	474	269	14	757
Totalsum	644	367	27	1038

Blant fellesråd og menighetsråd støtter mellom tre og fire av ti at det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sogn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Rundt seks av ti i fellesråd og menighetsråd har ingen merknad til spørsmålet. De bispedømmeråd, biskoper og proster som har svart på spørsmålet, støtter forslaget. Samisk kirkeråd viser til at mange prostifellesråd i tradisjonelle samiske bosettingsområder ligger utenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Nidaros biskop:

Det er et godt forslag, men vil bare delvis ivareta det gode formål: Det vil ikke berøre mer enn 10 prostier. Mange kommuner med en stor samisk befolkning er ikke kommuner under språklovens virkeområde, og de samiske anliggender er aktuelle i mange flere lokalsamfunn. Her må man også ta hensyn til at samisk kirkeliv er ulikt organisert i alle tre språkområder knyttet til de tre nordligste bispedømmene. I tillegg må man ta hensyn til ivaretagelse av samisk befolkning i de resterende åtte bispedømmer. Spørsmålet om plassering av ansvaret for forvaltning av samisk kirkeliv må behandles videre. Her trenges en tydeligere utforming av hvordan samisk kirkeliv skal representeres og forvaltes på lokalt nivå.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Bispedømmerådet mener at prostirådsmodellen ikke bør innføres, men dersom det likevel skjer, mener vi at en egen samisk representant på prostinivå vil bidra til synliggjøring og bevisstgjøring, og at dette er et ansvar kirken må ta. Det er viktig at kirken ansvarlig gjøres i det å fremme samisk kirkeliv både regionalt og lokalt. Samisk kirkeliv er ikke et eksotisk innslag i Den norske kirke, men et levende samfunn av mennesker som bidrar med sin rikdom til mangfoldet i våre menigheter.

Bispedømmerådet mener derfor at samtlige eventuelle prostiråd i de tre nordligste bispedømmerådene bør ha en egen samisk representant – og ikke bare i samisk språkforvaltningsområde. Som del av for forskningsprosessen har kirken bidratt til å fortrenge samisk språk, kultur og identitet over hele landet – og derfor bør kirken nå ta ansvar for å styrke samisk identitet og oppmuntre til å uttrykke den.

Hamar bispedømmeråd:

Et flertall på 8 i Hamar bispedømmeråd ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men anser at hvis det likevel skulle bli etablert prostifellesråd, skal det velges en egen samisk representant i de prostier som har minst ett sokn innenfor forvaltningsområdet for samisk språk.

Prosten i Trondenes:

På nuværende stadium i oppbygginga av det samiske kirkelivet vil det være hensiktsmessig, og også kunne anspore integreringa av det multietniske perspektivet i kirkearbeidet.

Domprosten i Tromsø:

Utformingen av spørsmålene knyttet til ivaretagelse av samisk representasjon virker nokså kunnskapsløse. Jeg velger å ikke svare på dem. Dette må utredes skikkelig

Andre høringsinstanser

Samisk kirkeråd:

Samisk kirkeråd synes intensjonen med å knytte samisk representasjon til forvaltningsområdet for samisk språk er god. Rådet ser imidlertid med bekymring på at mange prostifellesråd i tradisjonelle samiske bosetningsområder ikke vil omfattes av forslaget. Det gjelder for eksempel Varanger prosti og byene Bodø og Trondheim. Samisk kirkeråd ønsker også å gjøre oppmerksom på at et prostiråd neppe kan forventes å ha den fulle oversikt over samiske saker i et område hvor sakene er et anliggende på tvers av prostigrenser så vel som andre administrative grenser.

Norske Kveners Forbund:

Vårt fokus ligger i å forsøke å få inn kvenske representanter i prostiene.

Presteforeningen:

Bispedømmerådet bør kunne pålegge at også andre prostifellesråd skal ha en samisk representant for å ivareta samisk kirkeliv. Det er en utfordring at samisk kirkeliv i for stor grad avgrenses til forvaltningsområdet for samisk språk.

Ungdommens kirkemøte 2021 og Den norske kirkes ungdomsutvalg:

UKM 2021 og DnKU støtter slik representasjon og utvalgets forslag om at samisk representasjon i prostifellesråd i forvaltningsområdet for samisk språk skal utredes videre.

Teologisk Fakultet og VID Vitenskapelig Høgskole ønsker ikke prostirådsmodellen, men om den skulle bli innført, bør det være en egen samisk representant i prostifellesrådet.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte

KABB mener det på samme måte bør velges representanter for funksjonshemmede - som finnes i alle prostier og deler av kirkelandet.

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

Samisk kirkeråd påpeker at Den norske kirke har et ansvar ikke bare for samer i de nordsamiske, lulesamiske og sørsamiske språk- og kulturområdene, men også for samer i de skoltesamiske, pitesamiske og umesamiske språk- og kulturområdene. Samisk kirkeråd ønsker å rette oppmerksomhet på at Sametinget i 2021 har ferdigstilt rapporter om språksituasjonen i disse områdene. I rapportene fremgår det at kirkelivet er en viktig del av språkrevitaliseringsarbeidet i områdene.

Mens bispedømmerådene mener samisk kirkelig lokalt primært må ivaretas gjennom lokale planer og mål, med gudstjenester og deler av liturgi på samisk og kvensk, peker mange fellesråd og menighetsråd på biskopene og bispedømmerådenes ansvar for samisk kirkeliv lokalt - i tillegg til menighetenes ansvar for gudstjenestelivet og det lokale strategiarbeidet.

Menighetsråd

Av **menighetsråd** som har svart har mange ønsket å videreføre ordninger som i dag. Andre peker på lokale forhold og betydningen av samisk representasjon i menighetsråd og at kirken har med samiske elementer i gudstjenester og andre kirkelige handlinger. Mange peker på at biskopene og prostene har et spesielt ansvar for at det utarbeides strategi- og planarbeid i lokale planer. Det blir etterspurt kurs, veiledning og innspill på hvordan samisk kirkeliv kan ivaretas bedre enn i dag. Valgordningen må sørge for at det blir samisk representasjon i menighetsråd i forvaltningsområdet for samiske språk.

Knarvik sokneråd, Bjørgvin:

Biskopen må ha myndighet til å forplikta sokneråd og prostifellesråd til å ivareta samisk kyrkjeliv i soknet gjennom strategi og planarbeid. Biskopen bør følge opp dette gjennom sitt tilsyn. b.Kan stillast krav om at fellesråda skal ha ein viss mengde tilsette med samisk kompetanse?

Bøttum menighetsråd, Hamar:

Ved at kirken har med samiske elementer, på lokalt nivå. At vi har kunnskap om samisk kultur og at vi kan bruke salmer etc. fra samiske områder, at vi markerer 6. februar som samenes nasjonaldag.

Menighetsråd med fellesrådsfunksjon

Også blant **menighetsråd med fellesrådsfunksjon** blir biskopen, bispedømmet og prosten sitt ansvar fremhevet i tillegg til menighetsrådets ansvar. Flere tar opp samisk representasjon – både i menighetsråd og prostifellesråd innen forvaltningsområdet – samt behovet for flere samiskspråklige stillinger og samisk språkkurs for ansatte i samiske områder.

Flakstad kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Slik som i dag med rettleiding fra biskop på grad av inkludering f.eks. liturgi, og med menighetsrådet som ansvarlig.

Kvænangen, Nordreisa og Skjervøy kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Menighetsrådets ansvar - de som er nærmest er de beste til å finne gode arbeidsformer for dette.

Båtsfjord kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Ivaretagelse må komme nedenfra på lokalt nivå hvor man vet og har kunnskap om hva som er nødvendige tiltak.

Fellesråd

Blant **fellesrådene** som svarer på dette spørsmålet peker et flertall på at ansvaret bør ligge hos biskop og bispedømmeråd. Flere peker også på prostene, i samme henseende. Videre poengterer flere at dette spørsmålet må løses i dialog med det samiske miljøet, og at samisk representasjon lokalt skal hensynta den faktiske samiske befolkning, og ikke være begrenset til det samiske forvaltningsområdet. I tillegg understrekes det at samisk kirkeliv lokalt først og fremst må synliggjøres gjennom menighets- og gudstjenestelivet, men også integreres i strategidokumenter på både lokalt og sentralt nivå.

Brønnøy kirkelige fellesråd, Sør-Hålogaland:

Biskop og bispedømmeråd bør beholde noe av ansvaret for samisk kirkeliv og bidra til å styrke menighetsråd og prostifellesråd i dette arbeidet.

Røros kirkelige fellesråd, Nidaros:

Samisk kirkeliv fremmes lokalt først og fremst gjennom synliggjøring i det lokale menighetslivet. De ansatte må forholde seg til (sør)samisk språk og kultur, dette må nyttes i gudstjenestelivet på en regelmessig og integrert måte med selvfølgelighet, og Samefolkets dag og andre viktige merkedager må markeres og satses på med ressurser fra menigheten. Det er viktig at særlig prestene ser og bidrar til dette. Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bispedømmeråd, biskoper og proster viser til at det trengs videre utredning av hvordan samisk kirkeliv skal utformes i lokalmenigheter i alle bispedømmer. Samisk kirkeliv på lokalt nivå må primært ivaretas gjennom lokale planer og mål. Gudstjenester og deler av liturgien bør gjennomføres på samisk og kvensk. Lovgivning og kirkeordning må ivareta de samiske interessene i kirken.

Prostene i Otredal og Nord-Helgeland:

Prostene i Otredal og Nord-Helgeland mener biskopen må, gjennom myndighet og tilsyn, forplikte PFR til å ivareta samisk kirkeliv samt pålegge PFR å ha medarbeidere med kompetanse på samisk språk. Bjørgvin og Hamar bispedømmeråd er opptatt av at valgordningen må sikre samisk representasjon i menighetsråd innenfor forvaltningsområdet.

Biskop og bispedømmeråd i Nord-Hålogaland

Menighetsrådene i de tre nordligste bispedømmer «... gis et ansvar for at samisk kirkeliv uttrykkes gjennom kirkens lokale mål og planer. Lokalmenighetene bør kunne tilby samisk innhold, både med og uten samisk språk, som en naturlig og selvfølgelig del av sitt totaltilbud. Alle menigheter må legge til rette for at det stilles spørsmål angående bruk av samisk og kvensk språk eller uttrykk i gudstjenester og kirkelige handlinger som skal foregå i soknet. Dette må innarbeides slik at det blir rutinespørsmål i de ulike samtaler de ansatte og frivillige har i forbindelse med dåp, vielser, begravelser og gudstjenester.»

Biskop og bispedømmeråd i Sør-Hålogaland:

Biskop og bispedømmeråd i Sør-Hålogaland tar for gitt at kategorialmenigheten Saemien Åålmege (Sørsamisk menighet) består, og at disse erfaringene kan brukes inn

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

Bjørgvin Bispedømmeråd:

Bjørgvin bispedømmeråd mener valgordningen må sørge for at det blir samisk representasjon i menighetsråd i forvaltningsområdet for samiske språk. Videre bør generell lovgivning og kirkeordningen ivareta de særskilte samiske interessene i kirka.

Andre høringsinstanser

Presteforeningen:

Presteforeningen mener biskopen må ha myndighet til å forplikte prostifellesrådene til å ivareta samisk kirkeliv i soknet gjennom strategi og planarbeid. Dette må inngå som en av tilsynsoppgavene i samiske områder og bispedømmer.

Det teologiske fakultet:

Uavhengig av kirkeordning mener vi at menighetsråd, fellesråd og kirkelig ansatte må ta ansvar for å inkludere samisk kirkeliv i gudstjenester og øvrige aktiviteter i lokalkirken.

VID vitenskapelig høyskole:

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

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

Bispedømmeråd, biskoper og proster

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Dersom prostirådet blir implementert, bør en som arbeidsgiver sørge for at tilsatte har eller utvikler den nødvendige kompetansen for å kunne følge opp menighetenes ansvar for tilbud på samisk språk eller med samisk innhold.

Stavanger bispedømmeråd:

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.

Andre høringsinstanser

Samisk kirkeråd:

Etter Samisk kirkeråds forståelse innebærer forslagene i rapporten store strukturelle endringer av kirkens organisasjon. Samisk kirkeråd registrerer at utvalget tross dette ikke har berørt samisk kirkeliv i særlig grad, og ikke utredet konsekvenser av forslaget. Dette er svært bekymringsfullt da forslaget også gjelder samisk kirkeliv.

For å få et bilde av hvordan samisk kirkeliv og dets plass i Den norske kirkes organisering påvirkes av forslagene til utvalget, trenger man å utrede det samiske

perspektivet i alle deler av forslaget. Dette gjelder for eksempel hvordan et forflyttet arbeidsgiveransvar og sammensettingen av prostifellesråd påvirker samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd mener at det også i en slik utredning bør vektlegges hvordan kompetanse om samisk kirkeliv og vilje til innsats overfor samisk kirkeliv vil bli ivaretatt. Samisk kirkeråd ber Kirkerådet om å utrede samisk kirkeliv i det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Samisk kirkeråd viser for øvrig til to tidligere saker om organisering av Den norske kirke. Dette gjelder veivalgsakene fra 2015 og 2016. I sak SKR 15/15 "Veivalg for kirkelig organisering" frarådet Samisk kirkeråd å gå for en storfellesrådsmodell, som ligner på forslaget fra utvalget. Rådet uttalte da: «I lys av dette mener Samisk kirkeråd at alternativ A(storfellesråd-modellen) vil ha store konsekvenser for organiseringen av samisk kirkeliv i Den norske kirke. Dette må belyses i saken som legges fram for Kirkemøtet. Samisk kirkeråd anbefaler ikke dette alternativet, men mener at dersom Kirkemøtet likevel skulle velge dette, må et slikt vedtak samtidig forutsette at det bygges opp kompenserende ordninger og tiltak som veier opp for de negative konsekvensene for samisk representasjon i kirkedemokratiet og organiseringen av arbeidet med samisk kirkeliv.» Samisk kirkeråd holder fast ved dette, og mener at ved organisatoriske endringer som gir samisk kirkeliv svakere stilling, må det sikres kompenserende ordninger.

Presteforeningen:

Presteforeningen mener biskopen må ha myndighet til å gi prostifellesrådet pålegg om å ivareta samisk kirkeliv i prostiet. Dette må inngå som del av biskopens tilsyn. Biskopen bør ha myndighet til å pålegge prostifellesrådet i samiske områder at kirkelige medarbeidere har samisk kompetanse.

Det teologiske fakultet:

TF ønsker ikke prostifellesrådsmodellen, men skulle den likevel bli innført, støtter vi at prostifellesrådet får et ansvar for kirkelige tjenester på samisk språk i sokn innenfor samisk språkforvaltningsområde. Dette innebærer at det må utvikles tilstrekkelig samiskspråklig kompetanse blant tilsatte.

VID vitenskapelig høyskole:

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

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

Alle de folkevalgte rådene understreker den viktige rollen Samisk kirkeråd spiller for samisk kirkeliv på nasjonalt nivå. I tillegg nevnes betydningen av samisk representasjon i Kirkemøtet og at de tre nordligste bispedømmene fortsatt har ansvar for hvert sitt språkområde. Flere er opptatt av at samiske interesser i kirken må ivaretas gjennom generell lovgivning og i kirkeordningen.

Samisk kirkeråd:

Mange samiske samfunn virker på tvers av ulike geografiske grenser, både regionale og nasjonale grenser. Dette innebærer at noen menighetsgrenser kan virke både

upraktiske og unaturlige. Kan opprettelse av samiske kategorialmenigheter være en mulig løsning på den utfordringen? Ifølge kirkeordningens § 3 er det mulig å opprette kategorialmenigheter.

I kategorialmenighet har ikke bostedsadresse betydning for medlemskap. Det betyr at samer bosatt utenfor samiske kjerneområder kan være medlem i en samisk kategorialmenighet for sitt språkområde. Dette kan også gi flere samer mulighet til å få åndelig omsorg og bli betjent på sitt språk i kirkelige handlinger. I dag er mulighetene begrenset om man bor utenfor tradisjonelle samiske områder. Kanskje kan slike samiske kategorialmenigheter være et kompenserende tiltak.

Samarbeid over statsgrensene har vært viktig i utvikling av kirkelige ressurser og gjennomføring av arrangement. I arbeid med for eksempel pitesamisk kirkeliv er kontakten med miljøer på svensk side svært viktig for å få samkjørt ressurser. Derfor bør ikke statsgrensene være til hinder i utviklingen av samisk kirkeliv. Kan opprettelse av samiske kategorialmenigheter over statsgrensene være en mulig løsning også på dette området?

Menighetsråd

Flere **menighetsråd** mener at biskopen må ha myndighet til å forplikte sokneråd og prostifellesråd til å ivareta samisk kirkeliv i soknet gjennom strategi og planarbeid og at biskopen bør følge opp dette gjennom sitt tilsyn. Det er viktig at det fra bispedømmenivå gis muligheter til kompetanseheving i prosti og menigheter og at bispedømmet er støtte og resurs for prosti og sogn. Det blir vist til at det i Nidaros bispedømme er det tilsatt en egen sørsamisk prest, som reiser rundt og tilbyr tjenester i soknene. Det skal være sørsamiske innslag i alle gudstjenester, nådehilsen eller velsignelsen sies på sørsamisk og norsk i alle gudstjenester. Dette kan være en modell for andre.

Flere nevner valgordninger som sentrale verktøy for å ivareta samisk representasjon. Her svarer noen at man må søke å få samiske representanter på valglistene, samisk representasjon i kirkelige organer innenfor det samiske forvaltningsområde. Samisk kirkeråd bør fortsette som Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv og urfolksspørsmål. Blant dem som sier de ikke har nok kjennskap eller kunnskap om temaet, svarer likevel alle at samiske interesser er viktige og må sikres og ivaretas. Andre viser til markeringer knyttet til 6.februar.

Avaldsnes menighet Stavanger:

Det kan velges samisk(e) representant(er) til Kirkemøtet fra bispedømmer som omfatter sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Det kan fastsettes at ett av medlemmene i Kirkerådet skal være samisk representant valgt til Kirkemøtet fra bispedømmer som omfatter sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk.

Krokelv menighetsråd Nord-Hålogaland:

Alle bispedømmeråd med samisk bosetting må ha en samisk representant. Det samme må Kirkemøtet. Prostifellesrådene må gis mulighet til å fremme kandidater til samisk representasjon i Bispedømme og Kirkemøte. Kandidatene som fremmes til samisk representasjon må være valgbar til Sametingsvalg.-Tolketjeneste samisk må være tilgjengelig for alle sokn etter behov, ikke bare for kommuner som er en del av forvaltningsområdet for samisk språk. Erfaring fra menigheten er at det er behov for tolketjeneste under kirkelige handlinger, men så lenge menigheten ligger utenfor forvaltningsområdet så er den ikke tilgjengelig.

Saemien Åålmege Nidaros:

På nasjonalt nivå må man styrke og støtte utdanningsinstitusjoner som tilbyr kompetanseheving. Nasjonalt nivå må ha planer for utarbeidelse av relevant materiell. Møtepunkt for de ulike fag-gruppene. Bispedømmekontorene må ha god kompetanse for å veilede, støtte og inspirere menighetene lokalt. Saemien Åålmege er en kategorialmenighet og arbeider med samisk kirkeliv og samarbeider også med andre menighetsråd. I sørsamisk område har vi en organisering av samisk kirkeliv som i stor grad ivaretar det anliggende som er omskrevet i sluttrapporten. Saemien Åålmege mener at det i sørsamisk område er viktigere at det fra bispedømmenivå gis muligheter til kompetanseheving i prosti og menigheter. At bispedømme er støtte og resurs for prosti og sogn. Det må være en helhet i samisk kirkeliv, og det må passes på at samisk kirkeliv ikke fragmenteres og blir utydelig. Organisering av Saemien Åålmege (har stort arbeidsområde) skiller seg fra organisering for prostimodellen og det kan være en utfordring å få de modellene til å passe sammen. Det trengs å utredes mer hvordan man best ivaretar samisk kirkeliv i de ulike samiske områdene. Sapmie er en felles benevnelse på hele det samiske området. Det er forskjeller på nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk område, både språkmessig og kulturelt. Dermed blir det også forskjellig hvordan man ivaretar samisk kirkeliv. Vi har ulike forutsetninger og det må det tas hensyn til.

Menighetsråd med fellestrådsfunksjon

Ivaretagelse av samisk kirkeliv på nasjonalt nivå, herunder videreføring av Samisk kirkeråd og fortsatt samisk representasjon i Kirkemøtet er blant det mest sentrale for **menighetsråd med fellestrådsfunksjon**. Flere nevner språklig tilrettelegging av bibel, salmebøker og liturgier.

Nordkapp sokn, Nord-Hålogaland:

At generell lovgivning og kirkeordningen bør ivareta de særskilte samiske interessene i kirka.

Rakkestad sokn m/fellestrådsfunksjon, Borg:

Fortsette arbeid med oversetting av bibler og salmebøker til samiske språk.

Snåsa menighetsråd/kirkelig fellestråd, Nidaros:

Videreutvikle ordningen med Samisk kirkeråd. Viktig at ordningen med samisk menighet i sørsamisk område (Saemien Åålmege) fortsetter. Det finnes samer i alle kommuner i Trøndelag, men ofte er de så fåtallig at de i praksis får lite innflytelse i lokalt menighetsarbeid. Derfor er Saemien Åålmege viktig for å sikre at samisk befolkning får et samisk kirkelig tilbud, uansett hvor de bor. For de lokale menighetene kan Saemien Åålmege fungere som en ressurs. Tilsvarende organisering kan være nyttig også i Lulesamisk område.

Porsanger menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Det er vedtatt av Kirkemøtet at Den Norske kirke skal satse på Kvensk kirkeliv. Dette skal skje bl.a. gjennom "Kvenske gudstjenester og Kvensk trosopplæring i regi av Den Norske kirke. Kirkerådet har valgt å delegere ansvaret for arbeide med "Nasjonalt Kvensk kirkeliv" til Nord-Haalogaland bispedømme. Nord-Haalogaland bispedømme har valgt å opprette "Utvalg for Kvensk kirkeliv" som skal utføre praktisk arbeid med nasjonalt kvensk kirkelig etter delegert fullmakt fra Nord-Haalogaland bispedømme. Det må velges årlig 2 kvensk representanter til Kirkemøtet. I tillegg er det mange kommuner innenfor "Samisk språkforvaltningsområdet som har en trespråklig og trekulturell identitet. Vi mener derfor at "Indre Finnmark prosti" må skifte navn fra "Samisk prost" til

"Samisk og Kvensk prosti". I de sokn hvor det bor kvener, men som ligger utenfor forvaltningsområdet for samisk språk, må kvensk kirkeliv også styrkes.

Fellesråd

Blant **fellesrådene** som svarer på dette spørsmålet peker et flertall på fortsatt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene og i Kirkemøtet. Likeså at Samisk kirkeråd består, men også at samisk kirkeliv løftes frem i alle de sentralkirkelige råd (Kirkerådet og Mellomkirkelig råd).

Røros kirkelige fellesråd, Nidaros:

Samisk kirkeliv ivaretas nasjonalt særskilt ved at bispedømmerådene i de tre nordligste bispedømmene samt bispemøtet får et særlig ansvar for dette. Dette skal likevel ikke være noen grunn for Kirkerådet til ikke å løfte fram dette i samarbeid med SKR og MKR.

Kristiansand kirkelige fellesråd, Agder og Telemark:

Viktig at dette blir ivaretatt på en god og representativ måte – på alle nivåer i kirken (samme for spm. 46-47)

Nord-Aurdal kirkelige fellesråd, Hamar:

Usikker, Valdres er utenfor forvaltningsområdet for samisk språk og har liten kjennskap til dette. Men vi mener det er viktig at urfolks rettigheter ivaretas ikke bare i de områder med samisk som språk men også på nasjonalt nivå.

Bispedømmeråd og biskoper

Fra **bispedømmeråd, biskoper og proster** etterlyses det en nærmere belysning av dagens nasjonale organisering av samisk kirkeliv, med samisk representasjon i bispedømmerådene i henholdsvis Nidaros, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland, Samisk kirkeråd, Kirkerådet og Kirkemøtet, og de etablerte valgordningene. Det understrekes at samisk kirkeliv ikke kan ivaretas tilstrekkelig ved forvaltningsmessige eller organisatoriske tiltak. Det må sikres og utredes på innholds nivå, i form av forpliktende planer og avtaler.

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Bispedømmerådet understreker at ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv er et nasjonalt ansvar, selv om de tre nordligste bispedømmene har et særlig ansvar. Derfor mener bispedømmerådet at samisk kirkeliv blir en tydeligere stemme med representanter som er valgt i tillegg til ordinære representanter. Samtidig er det viktig å knytte disse mandatenes representasjon til de tre nordligste bispedømmene som har et særskilt ansvar for samisk kirkeliv, slik at også bispedømmene ansvarlig gjøres. Bispedømmerådet følger hovedutvalgets anbefaling om at representanter for samisk kirkelig og døvekirken kommer i tillegg til disse bispedømmenes representanter (utvalgsrapporten s. 79), men anfører at disse mandatene likevel bør knyttes til disse bispedømmene.

Sør- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

En prinsipiell tilnærming som vektlegger likeverd, selvbestemmelse og selvrepresentasjon for samisk kirkeliv må legges til grunn ved alle endringer i den kirkelige organiseringen. Dette gjelder også på nasjonalt nivå. Dagens nasjonale organisering av samisk kirkeliv, med samisk representasjon i bispedømmerådene i henholdsvis Nidaros, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland, Samisk kirkeråd, Kirkerådet og Kirkemøtet, og de etablerte valgordningene, må belyses. Vi ser ikke at noe av dette tas opp til drøfting i de utredningene som er gjort hittil.

Nidaros bispedømmeråd:

Nidaros bispedømmeråd understreker at samisk kirkeliv ikke kan ivaretas tilstrekkelig ved forvaltningsmessige eller organisatoriske tiltak. Det må sikres og utredes på innholds nivå, i form av forpliktende planer og avtaler som ikke er gjenstand for debatt eller enkeltvedtak på forvaltningsnivå. Dette forholdet gjelder uavhengig av nivå i kirken: Én samisk representant på et hvilket som helst nivå, eller i hvilket som helst organ, er ikke tilstrekkelig for å sikre at samiske interesser og innholdet i samisk kirkeliv blir tilstrekkelig ivaretatt. Samisk representasjon er viktig. Spørsmålet om samisk representasjon i de forskjellige forvaltningsnivåer må derfor vurderes når organisasjonsformen er avgjort. Det avgjørende for representasjonen vil da være hvor representasjonen har sin forankring (hvem som har valgt og hva man rapporterer til). Det endelige ansvaret for samiske kirkesaker må uansett ligge på et annet sted enn de ulike rådene og knyttes til forpliktende nasjonale planverk. Nidaros bispedømmeråd understreker betydningen av at samisk menighet i sørsamisk område (Saemien Áálmege) videreføres og styrkes som kategorialmenighet i Dnk. Det er ønskelig og må derfor utredes om det kan utvikles et forpliktende organisatorisk samarbeid med samisk kirkeliv på svensk side; altså en felles sørsamisk menighet på tvers av riksgrensen. Sonderende samtaler om dette er startet opp. Andre høringsinstanser

Det teologiske fakultet:

TF går ikke inn for prostifellesrådsmodellen, men skulle den likevel bli innført, er det viktig at samisk medbestemmelse i det kirkelige demokratiet fortsatt sikres gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av kirkemøtesaker. Leder av Samisk kirkeråd er fortsatt fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Presteforeningen:

Presteforeningen mener samisk kirkelig på nasjonalt nivå skal ivaretas gjennom Samisk kirkeråd som i dag.

KUFO Tunsberg:

Samisk kirkeliv er en berikelse for kirken og det må legges til rette for at alle menighetene kan ha tilfang av ressurser fra samisk kultur og samisk språk. Det bør også fortsatt velges samiske representanter til Kirkemøtet. Bispedømmerådene eller bispedømmekontorene kan ha særskilt ansvar for å ivareta og videreformidle ressursene fra samisk kirkeliv.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte

Vi heier på samisk kirkeliv, men opplever det som et paradoks at det ikke stilles de samme spørsmålene knyttet til den store minoriteten funksjonshemmede.

15. Andre innspill eller synspunkter

Høringsspørsmål 48. Andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering:

Mange høringsinstanser kritiserer at det mangler utredningsgrunnlag for en rekke problemstillinger som høringen ønsker kommentert, og at det foregår parallelle utredninger som ikke er ferdigstilt. Det beklages at høringen er for stor og omfattende. Andre etterlyser utredning av alternative modeller, blant annet for kirkens organisering i storbyene. Noen foreslår å utsette prosessen inntil videre utredning er foretatt. Andre forhold som tas opp er

betydningen av representativitet i alder, kjønn, funksjonsevne og språklig tilhørighet i Den norske kirkes valgte organer, kirkedemokrati og folkevalgtrollen, medbestemmelse, mangfold og likebehandling blant ansatte, samt manglende utredning av de særlige utfordringene for samisk og kvensk kirkeliv.

A. Kritikk av Hovedutvalgets mandat, manglende utredning av flere alternativer og ulike problemstillinger, samt selve høringen og organisasjonsprosessen

Menighetsråd

Mange menighetsråd er kritiske til selve høringsdokumentet og prosessen. Høringen oppleves omfattende med tidvis komplisert språk, noen oppfatter også spørsmålene som ledende med en forhåndsbestemt konklusjon. Flere modeller burde vært utredet, og mangel på konsekvenser ved innføring av et eventuelt prostifellesråd gjør det vanskelig å vurdere høringens innhold. En del menighetsråd stiller spørsmål ved omfanget av endringer. Flere spør om ikke en justering og videreutvikling av dagens organisering, med kjente organisatoriske nivå, er en bedre vei å gå. Som fellesrådene, er også menighetsrådene opptatt av relasjonen mellom kirken og lokalsamfunnet. Denne relasjonen beskrives i lys av soknets ansvar, lokalkirkens posisjon og ikke minst kommunens økonomiske forpliktelser. Selv om flere menighetsråd er positive til de fordelene en ny organisering kan gi, oppleves ikke prostifellesrådet som en garanti for å bevare og utvikle denne relasjonen.

Under gjengis eksempler på kritikk og bekymring fra menighetsråd:

Eidsvåg menighetsråd, Bjørgvin:

Vi mener utredningen har klare svakheter. Det er vanskelig å ta stilling til de ulike modellene når konsekvensene på menighetsnivå, bispedømmenivå og nasjonalt nivå ikke er tilstrekkelig utredet. Vi mener det vil være best å lage en fullstendig utredning som gjelder alle nivå i kirken, før man fatter en endelig beslutning. Høringen er for omfattende, vanskelig tilgjengelig og setter forutsetninger i spørsmålene som ikke gir rom for objektive svar.

Nordre Ål menighetsråd, Hamar:

Kirkelig demokrati er viktig, og vi takker for muligheten til å kunne si noe om hva vi mener er viktig i denne prosessen. Vi er likevel skeptiske til at det ser ut til at ordningen med prostifellesråd ser ut til å legges til grunn hele vegen uten å se mot dagens ordning på samme måte. Det føles vanskelig å svare på noe vi ikke vet konsekvensene av. Vi frykter at den nye ordningen kan svekke den lokale kirke og menighet og vi vet ikke hva som vil bli vektlagt fremover når det gjelder kirka i lokalsamfunnet og menighetsrådets rolle. Vi må fortsatt huske å være kirke, og bringe evangeliet ut til folket. det er viktig å huske på at vi er et trossamfunn og at dette skiller oss ut ifra alminnelige bedrifter, selv om arbeidsforhold skal sikres og være like gode som i en vanlig bedrift. Vi må ikke bli mer byråkratiske enn i dag eller gjøre organisasjonen mer komplisert. Arbeidsgiveransvaret bør ligge ett sted, og det riktige vil være rDnk. Styrk den lokale kirke og fellesrådene. Ikke innfør prostifellesråd men gi mulighet for sammenslåing av fellesråd der det er geografisk naturlig.

Skånland menighetsråd, Nord-Hålogaland:

Vårt hovedsynspunkt er at prostirådsmodellen har for store svakheter og derfor ikke bør innføres. Viktigste grunn er at med fortsatt kommunal finansiering er det for stor risiko

for at mange kommuner ikke vil være med på dette spleiselaget på en måte som er nødvendig for å fortsatt sikre en landsdekkende folkekirke.

Skoklefall menighetsråd, Borg:

Skoklefall menighetsråd støtter ikke organisering av kirkens lokale virksomhet i kommuneoverskridende prostifellesråd. Lokalt kjennskap og nærhet til vår menighet og kirke vektlegges. Eventuelle endringer bør dreie seg om styrking av eksisterende organer; fellesrådet og bispedømmerrådet. Vi støtter ingen av modellene, hverken hele eller deler av dem. Frivillighet: Vi ser betydelige svakheter med alle modellene med tanke på å engasjere og involvere frivillige til kirkelige verv og oppgaver. En sterk lokal forankring er avgjørende for å rekruttere og beholde frivillige ressurser. Lokalt kontorfellesskap: Vi mener det er avgjørende for kirkens lokale tilstedeværelse at kontorfellesskapet, der begge linjer har sin daglige arbeidsplass og samlingspunkt, ikke flyttes ut av kommunen, men heller styrkes, slik at alle ansatte har en kontor plass i fellesskapet. Kirkelig demokrati: Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Bevaring og ytterligere styrking av demokrati er ønskelig. Direkte valg til menighetsråd og indirekte valg i menighetsråd til fellesråd bør beholdes.

Fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjon:

Mange fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjonene uttrykker tydelig bekymring for kommunens finansieringsvilje dersom prostifellesråd etableres. Flere etterlyser omtale av gravplassforvaltning, og er urolig for om forvaltningen kommer i spill i en ny organisering dersom kirkens relasjon til kommunen svekkes. Det er også flere som er kritisk til selve høringen; både til språk og kompleksitet, til modellalternativene – eller mangel på – og til manglende konsekvensutredning knyttet til prostifellesrådsmodellen. Sitatene nedenfor er eksempler på omfang og variasjon:

Herøy kyrkjelege fellesråd, Møre:

Herøy kyrkjelege fellesråd viser til at det er svært vanskeleg å ta stilling til fleire av spørsmåla i denne høringa sidan det er fleire ukjente faktorar, viktig i denne samanheng er: Det er ikkje beskrive kva som er «ideell» storleik på eit nytt prosti og som utgjør grunnlaget for eit prostifellesråd. Det er ikkje talfesta økonomisk innsparing ein kan oppnå med modellen prostifellesråd. Vil ei eventuell ny stor eining (som eit prostifellesråd) føre til så stor opplevd avstand til kommunane, at dei vil sjå seg nøydd til å overta gravplassforvaltninga? Vil kyrkja vere tent med det framover? På bakgrunn av desse momenta vil Herøy kyrkjelege fellesråd på dette tidspunkt seie nei til at det vert innført ein prostifellesrådsmodell i forvaltninga til Dnk..

Bergen kirkelige fellesråd:

Vi mener utredningen har klare svakheter. Det er vanskelig å ta stilling til de ulike modellene når konsekvensene på menighetsnivå, bispedømmenivå og nasjonalt nivå ikke er tilstrekkelig utredet. Vi mener det vil være best å lage en fullstendig utredning som gjelder alle nivå i kirken, før man fatter en endelig beslutning. Vi peker spesielt på følgende:

- 1) MOMS: Soknets organ som har ansvar for investeringer på kirkebygg, gravplass og menighet må sikres fortsatt rett til momskompensasjon. Uavklart risiko: For BKF utgjør dette ca. 50 millioner i året. rDnk har per i dag ikke rett på momskompensasjon. Konsekvenser av endring er ikke klarlagt. Modellene har dermed svært ulik risiko mhp på økonomi.

2) ARBEIDSRETTSLIGE SPØRSMÅL: Hvilke rettigheter vil man ha som ansatt i rDnk? Har man f.eks. ved organisasjonsendringer el nedbemanning rett på stilling annet sted i organisasjonen (Norge), slik som prestene har det i dag? – Evt. forpliktelse til å ta imot ansatt fra annet sted om vi har ledig stilling? Uavklart risiko: Arbeidsrettslige regler som gjelder i samfunnet gjelder selvfølgelig også for kirken. Hva blir de arbeidsrettslige konsekvensene av å samle alle i rDnk? Har rDnk fullmakt til å pålegge fellesrådene å overføre de ansatte til rDnk?

3) DEMOKRATI OG BESLUTNINGSMYNDIGHET: Soknets folkevalgte organ må fortsatt sikres myndighet til å: tilsette medarbeidere og ledere, vedta planer, strategi og satsningsområder, vedta budsjett. Uavklart risiko: Om ansatte skal være i rDnk: Hvem bestemmer hva de skal gjøre, - folkevalgte i soknet eller nasjonal arbeidsgiver? Hvem følger det opp? Hva skjer med budsjett og handlingsrom om pengene flyttes?

4) FINANSIERING: Det er stortinget og kommune-/bystyre som vedtar kirkens finansiering årlig, og 2/3 av finansieringen kommer fra kommunen. En må sikre at ny ordning viderefører det offentlige finansieringsvillighet. Uavklart risiko: Hva skjer med den kommunale finansieringen som er 2/3, om pengene forvaltes i rDnk eller et interkommunalt Prostifellesråd? Hva sier KS og kommunene selv?

5) PENSJON: Fellesråds- og menighetsansatte har offentlig tjenestepensjon gjennom for eksempel KLP. Ansatte i rDnk har offentlig tjenestepensjon gjennom Statens pensjonskasse. Uavklart risiko: Hva skjer med eksisterende pensjonsforpliktelser ved virksomhetsoverdragelse, hvem har betjeningsansvar for opptjente rettigheter?

6) FELLES HR, IT OG ØKONOMIFORVALTNING: Felles arbeidsgiverorganisasjon for fellesrådene og rDNK (KA), felles digitaliseringssatsing, samt felles økonomisystem og –forvaltning må sikres videreført uavhengig av hvilken modell som velges. Uavklart risiko: Dette er ikke tatt med i utredningen

Elverum kirkelige fellesråd, Hamar:

Vi vil takke for muligheten til å bli hørt, og til å foreslå andre løsninger enn prostimodellen. Vi vil likevel påpeke at å sende kun én modell ut på høring kan gi opplevelse av at “det er slik det blir”. Når man i så mange av spørsmålene forutsetter at prostimodellen blir valgt, blir spørsmålene ledende, man svarer på en løsning man egentlig ikke ønsker. Dette mener vi kan ha en uheldig effekt i høringen. Kirkeordningen må underbygge og støtte arbeidet med å være kirke og spre evangeliet. Biskopen har en viktig rolle som offentlig representant og symbolbærer, og som teologifaglig leder i kirka. Forbindelsen mellom biskop og menigheter og kirkeansatte er viktig å bevare og styrke. Prostifellesråd svekker folkekirkas nærhet til kommune og lokalsamfunn, og svekker også sammenhengen mellom den lokale og det regionale/nasjonale kirke. Videre gir det økt byråkratisering og fordyring av det administrative. Vi mener felles arbeidsgiveransvar kan løses på bedre måter, og med mindre byråkrati og mindre omfattende endringer enn det som er foreslått. Gjennom å styrke det allerede etablerte bispedømmenivået som støtte for soknene, kan vi gjøre soknene og dagens fellesråd i stand til å ivareta arbeidsgiveransvar for alle stillinger i kirka, samt ivareta relasjonen til kommunene. Se svar på spørsmål 10. Gjennom vårt alternative forslag styrkes forbindelsen mellom biskopen og alle ansatte (også kirkegårdsarbeidere og merkantilt ansatte) ved at alle får et tilsettingsforhold i rDNK, og at prosten får en tydeligere teologifaglig ledelse for alle ansatte. Forbindelsen fra biskop til sokneprester og menighetsråd ivaretas slik det er i dag.

Målselv kirkelige fellesråd, Nord-Hålogaland:

Konklusjon: Målselv kirkelige fellesråd har følgende hovedmomenter: Vi ønsker ikke prostifellesråd. Imidlertid vil én arbeidsgiverlinje være en fordel, vi ser for oss at dette kan være en modell som er mulig, uten å gå via prostifellesrådet. Vi stiller oss kritisk til modellforslagene som foreligger, det mangler andre alternativ og det foreligger ingen tydelig konsekvens. Et prostifellesråd vil dessuten utarme kirka økonomisk, spesielt kirka lokalt i utkantstrøkene. Bispedømmeråd, biskoper og proster

Bjergvin bispedømmeråd:

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

Domprosten i Tromsø:

Det er krevende å svare på høringen om en mener at forslaget til prostifellesråd er lite hensiktsmessig. Samtidig spør høringen nettopp om en synes modellen med prostifellesråd er god. Likevel er forutsetningen i store deler av høringen at en har svart positivt på dette. En kommer da - når en svarer - opp i en rekke uklarheter, - om en mener som denne høringsinstansen - at prostifellesråd er lite hensiktsmessig.

Prosten i Vestre Aker:

Etter min mening er det en stor svakhet ved rapporten at den ikke utreder situasjonen i de største byene. Jeg gir mitt høringssvar fra perspektivet jeg til daglig arbeider fra; å være kirke i Oslo by – som prost for ett av landets største prostier. I Oslo by har vi små geografiske avstander hvilket gir oss en svært god mulighet også til å organisere vår kirkelige tjeneste mer fleksibelt og «ubyråkratisk» enn andre steder i landet. Kirken i Oslo by/Oslo kommune bør derfor kunne organiseres ut fra tre forvaltningsnivåer; sokn/menighet, bispedømme og nasjonalt; menighetsråd, bispedømmeråd og kirkemøtet. Det må utredes hvordan valgordning og delegasjon skal tilpasses og implementeres, men dette kan være en hovedstruktur for kirken i Oslo.

Prosten i Sør- Østerdal prosti:

Jeg har tro på at en justert ordning som legger seg nærmere bispedømmerådsmodellen, men som bruker elementer fra arbeidet med begge de to andre modellene vil være fruktbart når vi nå skal landet arbeidet med kirkelig organisering.

Stavanger bispedømmeråd:

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 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.

Andre høringsinstanser

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

KA tar opp flere områder for videre utredning og utvikling:

1. Prestetjenesten og andre vigslede tjenester: Det er vesentlig å videreutvikle gode ordninger som ivaretar biskopenes tilsynsrolle for forkynnelsen, gudstjenestene og kirkelige handlinger. En lokal forankret preste-tjeneste som samtidig er knyttet til en regional tilsynstjeneste vil ivareta hensynet til nødvendig kontinuitet i Den norske kirke som evangelisk luthersk folkekirke. Ordningen med prestens plass i rådene bør også videreføres ut fra de premisser som bl.a. følger av Kirkemøtets vedtak om samvirke mellom embete og råd. Hvordan dette skal utformes i en ny organisering trenger imidlertid å bli gjennomgått på nytt, også på grunn av endrede forutsetninger som følge av fristillingen fra staten.
2. Endrede relasjoner lokalkirke – nasjonalkirke: KA understreker behovet for videre konkretisering av hvordan relasjonen mellom lokalkirkelig nivå og kirken nasjonalt/regionalt skal utformes i en ny struktur. Å finne fram til en god balanse mellom lokal selvstendighet og nasjonale fellesordninger, er et kjernepunkt i den videre prosess.
3. Andre kirkelige fagområder som bør få oppmerksomhet: Både utredningen og høringsnotatet har stor oppmerksomhet på spørsmålet om arbeidsgiverorganisering og ledelse. KA finner grunn til å understreke at det også er behov for å peke på muligheter og risikoområder på flere deler av kirkens virksomhet når framtidig kirkelig organisering blir vurdert. Det er bl.a. et behov for at områdene kirkebyggforvaltning og kirkens ansvar for den offentlige gravplassforvaltningen i større grad blir inkludert i vurderingene av hensiktsmessig kirkelig organisering og ledelse. Disse områdene vil i mindre grad enn andre fagområder bli direkte berørt av en ordning med felles arbeidsgiveransvar. Sammenslåing av fellesråd til prostifellesråd vil imidlertid kunne få vesentlige konsekvenser for kirkebygg- og gravplassforvaltning. Større enheter vil være en mulighet for å etablere større fagmiljøer og mer spesialisering. Det er samtidig være risiko for at større avstand mellom lokalsamfunn og prostifellesrådenheten kan mindre lokalt engasjement og lokal involvering. KA vil be om at disse områdene i større grad blir inkludert i det videre arbeid med framtidig kirkelig organisering.
4. Avsluttende betraktninger: Ny organisering må ikke medføre at båndene til lokalsamfunnene ved kirkene svekkes eller utfordres på en unødig måte. Dagens organisering skaper uklarhet, hemmer samarbeid og skaper parallelle strukturer. Vi trenger en kirke som frigjør og samler ressurser til å løse sitt oppdrag lokalt og nasjonalt og som også kan være en profesjonell og rekrutterende arbeidsgiver for alle kirkelige tilsatte som jobber sammen i det daglige.

Kirkemøtet har nå mulighet til å peke ut en kurs for en etterlengtet forenkling av Den norske kirkes organisasjon og styringsstruktur og legge opp til en beslutningsprosess som gir soknets styringsorganer reell medvirkning i de beslutninger som skal fattes.

Presteforeningen:

Presteforeningens høringssvar er utarbeidet med utgangspunkt i premisser som er lagt i foreningens strategi- og handlingsplan for perioden 2021-2024. Videre har foreningen mål om å motvirke enhver form for diskriminering, og å bidra til en samfunnsutvikling i tråd med FNs bærekraftsmål.

Subsidiært i forhold til modell 2, og dersom kommunene ikke støtter innføring av prostifellesråd, går PF inn for å videreutvikle dagens ordning. I vurderingen av hva som er en god utvikling av dagens modell legger Presteforeningen avgjørende vekt på målet om en nasjonal arbeidsgiverlinje. En videre skrittvis utvikling kan gjøres på ulike måter.

a. Uten omfattende endringer i dagen organisering kan man: Virksomhetsoverdra fra fellesrådet til rDnk de de stillingene som rDnk i dag yter tilskudd til i fellesrådet. I en slik modell vil tilskuddene gå motsatt vei slik at fellesrådet i stedet yter tilskudd til rDnk (ved bispedømmet) for å få f.eks. en diakonstilling lokalt.

Endre tjenesteordningen til prost og biskop, slik at man styrker deres rolle som faglig leder for det kirkefaglige arbeidet i prostiet/bispedømmet. Dette vil for eksempel innebære en rett til å innkalle, og ikke bare invitere til møter. Og på vegne av begge arbeidsgiverlinjer samordne det kirkefaglige arbeidet når det lokale nivået trenger avklaringer. Uten å endre arbeidsgiverforholdene vil dette løse noen av de utfordringene kirken har med små fagmiljøer i mange fellesråd.

Med utgangspunkt i dagens praksis flere steder, finne avtalte ordninger for felles lokal arbeidsledelse i den lokale staben, der den lokale ledelsen har ansvar og fullmakter fra begge arbeidsgiverlinjer.

Stimulere med midler og rådgivning til at flere frivillig etablerer fellesråd på tvers av kommunegrenser slik at de mest sårbare fellesrådsområdene kan bli mer robuste arbeidsgiverenheter

b. Hvis man ønsker å ta et lengre steg kan man innføre en nasjonal arbeidsgiverlinje der fellesrådet på vegne av rDnk utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dette kan skje ved at man gjennom kirkeordningen definerer fellesrådet som et organ for både soknet og rDnk. Ut fra vurderinger av hva som er hensiktsmessig fordeles arbeidsgiverfunksjonene mellom fellesrådet, bispedømmeråd og biskop, og det nasjonale nivået. Dette har likheter med den foreslåtte modell 2. Fellesrådet er allerede i dag sammensatt av representanter for både soknene og rDnk (ved prosten). Innstillings- og tilsettingsorganer bør sammensettes ulikt ut fra hvilke stillinger som skal besettes, slik at relevante interesse ivaretas.

Om lovendringer: Dagens lovverk må være førende for diskusjonen om den framtidige kirkeordningen. Men det bør legges avgjørende vekt på at man får en kirkeorganisasjon som henger sammen, og som kan tilby kirkens tjenester i hele landet. Dagens lovverk er ikke uforanderlig. Hvis Kirkemøtet mener at det er bestemmelser i dagens lov som er uforenelig med det man oppfatter som den framtidsrettede kirkeordningen bør det vurderes å be staten om lovendringer framfor å velge nest-beste løsninger. Så lenge Den norske kirke er regulert gjennom et eget kapittel i trossamfunnsloven mener vi det vil være vanskelig for den norske stat å ikke etterkomme ønske om rimelig lovendringer fra trossamfunnets øverste organ.

Fagforbundet:

Behov for utredning om gravplassmyndigheten og kirkelige praksisfag.

Fagforbundet mener videre utredning om fremtidig kirkelig organisering må se særskilt på gravplassområdet. Hvilke forutsetninger må være på plass for å sikre gode, allmenne velferdstjenester? Hvordan kan det legges til rette slik at kommunen kan ivareta sitt medansvar på en god måte? Videre bør det ses nærmere på praksisfagenes betydning for lokal kirkelig virksomhet og hvordan disse på en tydeligere måte kan løftes inn som en integrert del av det kirkelige samarbeidsfellesskapet.

Fagforbundet ønsker at videre utredning konsentreres mot å definere hvilke mål Den norske kirke skal ha for ivaretagelsen av arbeidsgiveransvaret, sikring av medbestemmelse, HMS og vernearbeid. Så må det arbeides derfra med hvordan disse målene i størst mulig grad kan virkeliggjøres under varierende forutsetninger.

Fagforbundet registrer at KA har lansert et utkast til modell der et vertsfellesråd kan ivareta arbeidsgiveransvaret og andre oppgaver for omkringliggende fellesråd. Dette er en ide som bør utredes nærmere, ikke minst med tanke på organisering av arbeidsgiveransvaret.

Åpen Folkekirke:

Medlemmene av landsstyret synes det er utfordrende å svare spesifikt på høringen, både fordi så mange av spørsmålene knytter seg kun til valg mellom de fremlagte modellene, og fordi det er vanskelig å si hvor mye de ulike modellene vil koste – og hvor mye ressurser som dermed kan bli spart og brukt direkte i menighetene og aktiviteten der. Dette er noe vi forventer blir synliggjort i beslutningsgrunnlaget til Kirkerådet og Kirkemøtet.

Vi håper det utarbeides en matrise over de ulike modellene og forslagene, med sine styrker og svakheter. Det er viktig å tydeliggjøre konsekvensene av de ulike valgene og hva en taper og vinner på de ulike måtene å organisere kirken på.

Det er viktig for oss å understreke at arbeidet med ny kirkelig organisering må legges til grunn at Kirkemøtet som synode, rettssubjektet Den norske kirke, fellesrådene og menighetsrådene ikke er motstandere, men viktige organer med selvstendig ansvar og oppgaver. Sammen utgjør vi én og samme kirke.

Etter ønske fra høringsrunden og Kirkemøtet ble den delte finansieringsmodellen for kirkelig virksomhet, mellom stat og kommune, opprettholdt i trossamfunnsloven. Dette får konsekvenser for hvilke modeller kirken kan utvikle, samtidig som man ønsker å fastholde og sikre kommunenes ansvar for å finansiere lokal kirkelig virksomhet.

Bønnelista:

Vi ønsker at Demokratimodellen, som er den mest utprøvde av de fremlagte modellene til kirkelig organisering, vedtas. I og med at 136 menigheter/fellesråd har brukt denne modellen fra 1/1-97, altså i 24 år med unntak at de ikke har ansatt prestene, vet vi hvordan denne fungerer, og at den fungerer. Se vår undersøkelse blant disse soknene som ligger på <https://www.bonnelista.no/kirkelig-organisering/>.

Det norske misjonsselskap, NMS:

Hovedfokuset i høringen dreier seg om et nytt organisatorisk organ i Dnk – Prostifellesråd. Vi har forståelse for intensjonen og forslagene som blir skissert, spesielt mht en arbeidsgiverlinje. Men fra vårt utgangspunkt blir det vesentligste for videre samarbeid at ny organisering bidrar til at soknet ikke blir svekket, men styrket og utviklet.

- Fortsatt nærhet og samarbeid – misjonsavtaler. Vi ønsker fortsatt samarbeid med den enkelte menighet gjennom direkte samarbeidsavtale. Det må ikke vanskeligjøres å opprettholde dette ved ny organisering.

- Avklart ansvar faglig og for oppfølging – misjon. Til nå har det vært nært samarbeid med misjonsrådgivere på bispedømmenivå og gjennom SMM (Samarbeid menighet og misjon) på bispedømmenivå og sentralkirkelig. Vi vil utfordre kirken i sitt videre

arbeid med nyorganisering å ansvarliggjøre også et prostifellesråd på kirkens misjonsoppdrag.

- Nybrottsarbeid og menighetsutvikling Over tid har NMS samarbeidet med kirken på ulike nivåer for utvikling av nye kirkelige nærvær, både geografisk forankret og målgruppeorientert. Et prostifellesråd må ikke bli så stort og formalistisk at en hindrer en innovativ og nytenkende menighetsutvikling i kirken.

Det teologiske fakultet

TFs utgangspunkt er at Den norske kirke som folkekirke springer ut av soknet. At Den norske kirke «forbliver» Norges folkekirke (Grunnloven §16), er et utsagn som knytter folkekirken til soknet og kirkens lokale stedlighet. Soknet fortolker folkekirken, og gjør at folkekirke ikke er abstrakt ekklesiologi. Derfor har vårt svar vært opptatt av om den foreslåtte ordning med et prostifellesråd kan sies å styrke soknet og dermed folkekirken. Det mener vi ikke er tilfelle. I stedet finner vi at prostifellesrådsmodellen på vesentlige områder innebærer en svekkelse av soknet, noe som er et problem for Den norske kirke som folkekirke. TF vil i tillegg anføre at fremstillingen av forslaget på sentrale punkter fremstår tendensiøs samt at prosessen har uheldige sider:

For det første finner TF det kritikkverdig at bare prostifellesrådsmodellen er utredet og sendt på høring. Riktignok foreligger den i tre uforminger, men disse er variasjoner av den samme modellen. I realiteten har høringsinstansene ikke reelle alternativer å forholde seg til, noe som fakultetet mener representerer et demokratisk problem. Det oppleves som en høring «med påholden penn».

For det andre er det problematisk at utredningen av denne grunnmodellen begrunnes med at andre mulige organisasjonsmodeller allerede har vært utredet, når et fullverdig sammenligningsgrunnlag til Müller-Nilssen-utredningen ikke finnes. I utredningen gis det samtidig inntrykk av at prostifellesrådsmodellen tidligere ikke har vært utredet. Saken er imidlertid at lignende modeller har sirkulert i kirken i bortimot 20 år, men uten så langt å ha fått bred demokratisk oppslutning (Westly 2021). Hensikten har i stor grad vært den samme som i den Müller-Nilssen-utredningen, nemlig å samordne arbeidsgiveransvaret, sikre mer robuste enheter for å forvalte dette så nær soknet som mulig, og å oppnå mer effektiv organisering og ressursbruk. Dette er en viktig bakgrunn som burde vært kommunisert til høringsinstansene.

For det tredje vil vi påpeke at tituleringen av prostifellesrådet som «kirkens lokalnivå» fungerer tilslørende, når det som foreslås er å sentralisere organer bort fra sokn og menigheter til et nyopprettet regionalt nivå.

For det fjerde svekkes høringen av at den finner sted uten at sentrale spørsmål knyttet til den kirkelige organiseringen er avklart. Det pågår flere utredninger som vil foreligge først etter at fristen for denne høringen er gått ut, som inndelingen av prostier og sokn, bispedømmenivåets rolle og oppgaver, organisering og ledelse av lokalmenigheten. Flere av høringsspørsmålene er relatert til disse og andre temaområder som ikke foreligger utredet. Dermed har en heller ikke grunnlag for å bidra med kvalifiserte svar, noe som framstår som svært lite tilfredsstillende. Dessuten vil vi anføre som uheldig dersom sentrale saksforhold knyttet til den kirkelige organiseringen ikke er tenkt inkludert i en bred høringsprosess.

NLA Høgskolen:

Vi har to hovudsynspunkt på prosessen:

1. Det er uheldig at ei så stor høyring vert sendt ut med berre eitt reelt alternativ utgreidd. Dei mange høyringsinstansane som ikkje har kompetanse og ressursar til å setje i verk store prosessar for å gjere reelle utgreiningar av andre alternativ, vert i stor grad teke frå sine moglegheiter til å påverke prosessen i måten den er sett opp på.

2. Rapporten, høyringsnotatet og høyringsspora reflekterer slik vi les den samla pakken i for liten grad over dei grunnleggjande spora om kva kyrkja er, kva som er målet for hennar verksemd og kva kyrkja si primærverksemda er. Dette handlar ikkje berre om mengde eller nivå på teologifagleg refleksjon, men også om grunnforståinga av kyrkja som kyrkje, jf. m.a. Den augsburgske vedkjenninga art. VII og V.

Dronning Mauds Minne høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH):

DMMH er tilknyttet Den norske kirke gjennom sine vedtekter og ved styrerepresentasjon. Høgskolen er den eneste i landet som har utdanning av barnehagelærer som hovedoppgave, med 1400 studenter og 160 ansatte. Høgskolen arbeidet aktivt for å ivareta barns behov og rettigheter, samt å synleggjøre barns perspektiv i samfunnet.

DMMHs perspektiv er barnet. Barn er ikke bare mennesker på vei til å bli voksne, men er i seg selv fullverdige mennesker med sine eksistensielle og intellektuelle spørsmål. Barn trenger budskap og fortellinger om trygghet, verdighet og nåde. Og de trenger gode fellesskap der de får utvikle seg, også som åndsmennesker. Ingen organiseringsdebatt må ta fokuset bort fra kirkens egentlige oppdrag.

Utvalget har ikke gjort noen anbefalinger om studentprestene skal organiseres på lokalt eller nasjonalt nivå, men at dette bør vurderes nærmere i dialog med fagmiljøene. Det er klok tilnærming. De fleste studentprestene er tilknyttet høyskoler og universitet i de store byene. Dersom prinsippet om at intet prostirområde er mindre enn en kommune går igjennom vil det være mye som taler for at prostiet vil være et godt organisasjonsområde for studentprestene. De vil da ha et teologisk fellesskap med prestene i prostiet og det vil være enklere å organisere vikarer ved sykdom og lignende.

Frimodig kirke:

Høringen mangler en prinsipiell tenkning om HVA KIRKEN ER, som kan legge føringer til hvordan det er sakssvarende å omorganisere kirken. Utvalget bak rapporten kjenner seg tilsynelatende fri til å organisere kirken som en hvilken som helst annen bedrift eller organisasjon.

Et av de største ankepunktene mot framlegget til ny kirkeordning er kombinasjonen av et nytt organ og fravær av drøfting av bispedømmerrådet (bdr) sine oppgaver, og om det fortsatt er bdr som skal utgjøre største delen av kirkemøtet. Ved dette framlegget står vi i fare for å sementere en todeling i kirken, der det «sentrale» (bdr/km) ikke står til ansvar overfor grunnplanet, samtidig som dette i all hovedsak bærer arbeidet i kirken. For det er lokalt kirken «skjer».

Embete og Råd / Embetet i rådet: Kombinasjonen av en arbeidsgiver og ingen refleksjon over embetet sin plass i for eksempel Kirkemøtet er en mangel ved utredningen. Det har vært et særkjenne ved den norske «modellen», egentlig ulik alle andre måter å ordne dette på, at vi ikke bare sier «embete og råd», men også at embetet er «i rådet». Vi tror denne samvirkemodellen har gagnet kirken. Det har bidratt til at saker som gjelder ledelse ikke blir satt på den prinsipielle spissen, men dette har samtidig hatt to arbeidsgiverlinjer som viktig premiss.

På noen felter legger høringen for sterke føringer, som at direkte valg skal «vektlegges» (det prinsippet blir forresten forlatt ved valg til den viktigste nyordningen: prostifellesråd). Frimodig kirke vil fortsatt hevde at indirekte valg er en mer sakssvarende ordning, fordi både ivaretar ekklesiologiske og demokratiske hensyn:

- a. Indirekte valg og gjennomgående representasjon er det vanlige i sivilsamfunnet og var det i Dnk inntil «demokratiseringa» før skillet stat/kirke.
- b. At valglokalet som oftest var en kirke springer ut av kirkeforståelsen i CA 7, og reflekterer for så vidt det «alle» er enige om, nemlig at soknet er grunnenheten i kirken. Dette har historisk i og for seg basert seg på at alle medlemmer er fullverdige medlemmer, men likevel: disse måtte i det minste møte opp i kirken for å stemme.
- c. I realiteten er det indirekte valg til sokneråd/fellesråd også i dag (stort sett er det bare én liste). Dette valget kan altså ikke gi legitimitet til ordningen med direkte valg til bispedømmerråd og kirkemøte.
- d. At framlegget til nytt prostiråd også bygger på indirekte valg/representasjon fra sokneråd, er logisk og egentleg det eneste alternativet. Men det er dermed også en sterk indikasjon på at det «kreves» aktivt engasjement og kirkekunnskap for å representera/lede i kirken.

KONKLUSJON: Frimodig Kirke mener at Høringen- bør trekkes tilbake og evt. fremmes sammen med en utredning av andre organ i sin rolle,- sitt framlegg om et stort prostiråd blir ikke støttet, i det vi tror det kan føre til mer byråkrati og for stor avstand til grunnplanet,- undervurderer hva etableringen av eit slikt organ kan få av konsekvenser for forholdet mellom kirke og kommune lokalt.

B. Kirkedemokrati og folkevalgtrollen

Åpen folkekirke

Åpen folkekirke ønsker å løfte fram betydningen av folkevalgtrollen. Organiseringen av styring og ledelse gjennom et embete og råd, som er gjensidig forpliktet på hverandre, har sikret oss en sunn maktfordeling i Den norske kirke. Men vilkårene for å utøve denne demokratiske rollen gjennom ledelsen av rådene er ikke god nok. I realiteten er det derfor fortsatt et solid demokratisk underskudd i styringen av kirken. For at prinsippet om likeverdigheten mellom embete og råd skal fungere bedre, må vi styrke vilkårene for folkevalgtrollen i rådene. For at kirkedemokratiet skal bevares, må det institusjonaliseres og befestes tydeligere i strukturen.

Vi erfarer at rammevilkårene for å utøve lederskapet er begrenset. Folkevalgt ledelse i Den norske kirke er i all hovedsak et frivillig arbeid som gjøres i tillegg til annen fulltidsjobb. I en organisasjon med 3,7 millioner medlemmer og over 7000 ansatte, som er landsdekkende og som ønsker å være tilgjengelig for hele befolkningen, byr dette på utfordringer. De mangler både tid og kapasitet til å nyttiggjøre seg eksisterende administrativ støtte og samtidig etablere demokratisk kontroll med den samme.

I løpet av de siste ti årene har Den norske kirke gått fra å være en statskirke, med Kongen som overhode, til å bli en selvstendig folkekirke, hvor Kirkemøtet har erstattet Storting og regjering i kirkestyret og fått større ansvar og makt. Da må folkevalgte i kirken få rammebetingelser som gjør dem i stand til å ivareta dette store ansvaret. Men overføringen av ansvaret fra staten til kirken selv, har ikke ført til tilsvarende styrking av rammene for å utføre rollen som folkevalgt og ta dette store ansvaret.

Folkevalgtutvalget vil gi oss viktige anbefalinger til dette viktige arbeidet på alle nivåer i kirken. Men helt uavhengig av det, trenger vi å styrke rammebetingelsene for systematisk kompetanseheving, diskusjoner, samordning og politikktutvikling i Den norske kirkes øverste organ. I tillegg til å legge til rette for økonomiske tilskudd til grupperingene som får medlemmer innvalgt gjennom kirkevalget, betyr dette at noen av rollene i Kirkemøtet/ Kirkerådet/ bispedømmerråd blir fulltidsverv. Det er helt avgjørende å sikre at folkevalgte får rom til å forvalte ansvaret sitt, opprettholde kontakt med andre folkevalgte og rådsorganer, både i kirken og i stat/kommune, kirkemedlemmer, sivilsamfunnet og myndighetene.

C. Ungdomsrepresentasjon:

Den norske kirkes ungdomsutvalg og Ungdommens kirkemøte 2021:

Ungdomsdemokratiet er i dag regelfestet i kirkeordningen. Dersom det opprettes et nytt organ på prostnivå, og oppgaver som tidligere har ligget til bispedømmenivå blir flyttet, må det avklares hvordan unges stemmer skal bli hørt hos dette nye organet og i menighetene. Videre mener UKM 2021 at en må sikre at ungdomsrådene på bispedømmenivå får en stemme inn i prostifellesrådene. Dette kan blant annet gjøres ved at ungdomsrådene inviteres inn i prostifellesrådenes møter for å orientere om saker som er blitt behandlet i ungdomsdemokratiet og andre saker hvor unges stemmer er viktig.

UKM 2021 vil også bemerke at i dag gjennomføres ungdomstingene i kirken på ulike måter. Dette kommer av at det i dag er bispedømmerådene som fastsetter rammer og mandat for ungdomstingene utover det som følger av kirkeordningen.

UKM 2021 krever at valglistene skal bestå av minimum 20% ung representasjon (under 30 år). Dette er viktig for å sikre de unges stemme lokalt. UKM krever minst 20% ung representasjon på listene også til menighetsrådsvalg. UKM 2021 krever at lederen av DnKU får fulle rettigheter på kirkemøtet i den nye organiseringen.

Kirkerådet vedtok i sak KR 95/21 en Strategiplan for likestilling, inkludering og mangfold – forventningsdokument (policy) og handlingsplan. Dette forventningsdokumentet som løfter frem flere punkter som vil bidra til å sikre at kirken oppleves som en trygg arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø. Det er viktig at mennesker som skal arbeide i kirken blir møtt med respekt og opplever kirken som et trygt rom for utfoldelse av sin kompetanse. For at unge skal oppfatte kirken som en attraktiv arbeidsplass er det viktig at organiseringen av ledelsen er lett å forholde seg til. Dette betyr at unge ønsker seg en lett tilgjengelig leder.

UKM 2019 utfordret i sak UKM 4/19 Rekruttering bispedømmene til å ha studenter i deltidsstillinger. Samtidig ser vi at det for øvrig kan være utfordrende å rekruttere til stillinger i kirken dersom stillingene blir for små eller restriktive. UKM 2021 mener det er viktig at stillingene tillegges tydelige oppgaver og mål for at de skal oppleves som attraktive både for dagens og fremtidige arbeidstakere. Vi vil her løfte at dette også må sees i sammenheng med det å skape gode rammer for ungdomsdemokratiet. Stillinger som skal bidra til ungdomsdemokratiet må ha klare rammer for mye av arbeidstakerens arbeidstid som skal brukes til eksempelvis ungdomsrådet.

D. Demokratisk representasjon – ikke-diskriminering og mangfold:

Døvekirken:

Døvekirken er opptatt av at vi får en organisering som både gir oss tilstrekkelig frihet og selvstendighet, men som også knytter oss tydelig til resten av kirken.

KABB Kristent Arbeid Blant Blinde og svaksynte:

Vi har beskrevet våre hovedpunkter i spørsmålet vedrørende kirkemøtet da det illustrerer best problemet med deltakelse og representasjon for de over 600.000 kirkemedlemmene som lever med ulike funksjonsnedsettelse.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter:

Et særlig aktuelt spørsmål knytter seg her til likestillings- og diskrimineringsutfordringene i Den norske kirke. Uavhengig av modellvalg mht. fremtidig plassering av arbeidsgiveransvar, vil kirkelige arbeidsgivere både lokalt, regionalt og nasjonalt som i dag ha samme forpliktelse til å følge likestillings- og diskrimineringslovverket fullt ut, herunder aktivitetsplikten. I den grad Den norske kirke som trossamfunn vil påberope seg læremessige begrunnelser for saklig forskjellsbehandling innenfor ett eller flere av lovens diskrimineringsgrunnlag, antar KA at det vil være Kirkemøtet som etter forutgående behandling i Bispemøtet fastsetter dette med hjemmel i trossamfunnslovens § 12, første ledd.

Norsk kvinnelig teologforening:

Vi mener at det er viktig å arbeide frem en modell som i best mulig grad sikrer rekruttering til kirkelige stillinger. Prester har en viktig rolle i kirka og det er viktig å lytte til signaler fra prestene for å sikre at det er et sted hvor fremtidige prester av alle kjønn, funksjonsvariasjoner og etnisk bakgrunn ønsker å arbeide. Gud ble menneske, og derfor er alle mulige mennesker viktige i dette fellesskapet, også de av oss som tilhører en eller flere minoriteter. Derfor er det viktig at ansatte i kirka også spiller dette mangfoldet, og derfor er det viktig å sikre seg mot diskriminering.

Åpen folkekirke:

Uavhengig av hvilken modell Kirkemøtet til slutt vedtar, er Åpen folkekirke opptatt av at alle arbeidstakerorganisasjonene sikres medbestemmelse i den nye organisasjonen på nivå med det de i dag har i rettssubjektet Den norske kirke.

Fagforbundet:

Fagforbundet tar opp utfordringen med deltidsstillinger og mangel på tillitsvalgte:

Et vesentlig problem i dagens fellesrådsstruktur er at medbestemmelse og det lokale partssammensatte arbeidet alt for mange plasser i praksis er ikke-eksisterende. En viktig del av dette bildet er at deltidsproblematikken i stor grad preger fellesrådsstrukturen på landsbasis. All erfaring tilsier at det krever langt mer å legge til rette for faglig utvikling i deltidsstillinger. Det er videre mer krevende å få deltidsansatte til å organisere seg og ta verv som tillitsvalgte. Videre kan deltid svekke opplevd tilhørighet i det faglige fellesskapet, særlig for ansatte i de minste stillingene. Her ligger et moment som kan skape selvforsterkende, negative strukturer.

Fagforbundet advarer mot å legge til grunn at organisering i seg selv vil løse deltidsproblematikken. Heltid må være et mål i seg selv. Det må legges et større ansvar på arbeidsgiver for å legge til rette for utforming av flere meningsfulle, store stillinger.

Ser vi på dagens situasjon i lokalkirken, er det flere eksempler på små fellesråd som lykkes med heltidskultur og mange store fellesråd som preges av deltidsstillinger. Det synes og å være en sammenheng mellom grad av heltid og sannsynligheten for at det finnes lokale tillitsvalgte.

E. Samisk og kvensk kirkeliv:

Nord- Hålogaland bispedømmeråd og biskop:

Videre mener Nord-Hålogaland at utredningens behandling av samisk og kvensk kirkeliv er særdeles mangelfull. For det første setter et likhetstegn mellom samisk kirkeliv og de samiske språkforvaltningsområdene, mens samisk kirkeliv både er mye større enn dette, og samtidig også hele kirkens ansvar. For det andre blir samisk kirkeliv behandlet som et interessefelt som enkelt kan ivaretas gjennom representasjon i ulike organer. Det er godt og viktig med representasjon. Men utfordringen er at Den norske kirkes ivaretagelse av og arbeid med samisk og kvensk kirkeliv er bygget opp over kirkeråds- og bispedømmerådestrukturen. Dersom denne strukturen, eller strukturens forhold til menighetene, endres, vil man også måtte bygge opp hele Den norske kirkes arbeid med samisk og kvensk kirkeliv fra bunnen av. Det er også vanskelig å se for seg at prostiråd kan bli egnede fagmiljøer for arbeid innen disse feltene.

Samisk kirkeråd:

Oppsummert mener Samisk kirkeråd at det er behov for en utredning om samisk kirkeliv i Kirkerådets arbeid med kirkelig organisering. For at samisk kirkeliv skal kunne ivaretas slik som kirkeordningen sier, forutsettes en struktur som gir samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirke. Samisk kirkeråd ønsker å minne om at Kirkemøtets oppgave er å verne og fremme samisk kirkeliv, jfr. § 28 i Kirkeordningen. Dette betyr etter Samisk kirkeråds forståelse at en omorganisering av Den norske kirke ikke må svekke, men snarere styrke samisk kirkeliv.

Norske kveners forbund:

Norske kveners forbund konstaterer at kvensk kirkeliv ikke er nevnt noen steder i høringsnotatet om ny kirkelig organisering og kommer med følgende begrunnede anbefalinger:

Kvenene utgjør en betydelig del av landets kulturmangfold. Kvener har på samme måte som nordmenn og samer, rett å uttrykke sin tro på eget språk, og ut fra egen kultur. Både kvener er beskyttet av FN-konvensjonen av 1966 om sivile og politiske rettigheter, særlig artikkel 27 som omhandler religionsutøvelse på eget språk.

NKF-RK anbefaler at det settes i gang konkrete strukturelle prosesser med visjons- og strategiarbeid, slik at et forslag om etableringen av et kvensk kirkeråd kan behandles på kirkemøtet.

Kvensk kirkeråd bør få mandat til fremme, verne og samordne kvensk kirkeliv i Den norske kirke, vedta strategiplan for kvensk kirkeliv og dermed legge til rette for at kvensk trosopplæring, kvensk liturgi, kvensk salmebok, kvensk kulturforståelse og annen kvensk tilstedeværelse får plass i kirkerom og strukturelle prosesser.

Kvensk kirkeråd bør finansieres av kirkerådet. Kvensk fagmiljø og representasjon må være tydelig involvert i prosessene.

Bakgrunn: Det kvenske folket er ett av de opprinnelige folkeslagene på nordkalotten. I Norge er de tradisjonelle kvenske bosetningsområdene i store deler av Finnmark, Troms og nordlige deler av Nordland. I dag bor det kvener over hele Norge. Det finnes aktive kvenske miljøer spredt ut fra nord til sør.

Kvenene ble anerkjent som en nasjonal minoritet i 1998 da Norge ratifiserte Rammekonvensjonen for Vern av Nasjonale Minoriteter. Norge har forpliktet seg til å beskytte det kvenske folket og kvensk språk og kultur bl.a. gjennom:· Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter· Den europeiske pakten om regions- eller minoritetsspråk· FN-konvensjonen av 1966 om sivile og politiske rettigheter, særlig art 27· FN-konvensjonen fra 1966 om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter· FNs menneskerettskomité's tolkinger av konvensjonene og tilleggsprotokoller· FNs barnekonvensjon, særlig art 30I Norge gir opplæringsloven og stedsnavnloven rettigheter til kvener og kvensk språk.

Egne strategi- og handlingsplaner for bevaring av kvensk språk og kultur er vedtatt av både Troms og Finnmark fylkeskommuner. Regjeringen ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeid Målrettet plan innsats for kvensk språk.

Stortinget har satt sammen en kommisjon som skal granske fornorskingspolitikken og uretten begått overfor samer og kvener. Kommisjonen skal avgi rapport 2023. Kvener ble utsatt for en planmessig fornorskingspolitikk gjennom lang tid. Det ble blant annet forbudt å tolke til kvensk under gudstjenester. Til tross for kirkens rolle i fornorskningen, var og er religion viktig for kvenene.

Kirken er en levende og viktig del av kvensk kultur også i dag, og mange kvener er aktive kirkegjengere. Vi ønsker en kirke som også i praksis lever opp til egne visjoner, slik det er beskrevet i Den norske kirkes visjonsdokument for 2019 – 2021 «Kvensk språk og kultur blir ivaretatt i gudstjenestelivet og trosopplæringen.»

I 2015 vedtok Nord-Hålogaland bispedømmeråd å oppnevne et eget utvalg for kvensk kirkeliv. Utvalget har jobbet godt, men opplever å ha begrensede midler og ressurser. Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtok i 2016 å henstille til Kirkerådet om å overta ansvaret for kvensk kirkeliv, med henvisning til at arbeid for en nasjonal minoritet bør forankres på nasjonalt nivå. Mange store og viktige oppgaver står fremfor oss i arbeidet med å få et fullverdig kvensk kirkeliv. For at dette skal ha mulighet for å komme på plass må kvensk kirkeliv forankres i Den norske kirkes nye kirkeordning.

Vi viser for øvrig til NKF-RK sitt høringsinnspill om ny kirkeordning i desember 2017. Her foreslås konkrete formuleringer som implementerer kvenske forhold i kirkeloven.

Kvensk er definert som et av Europas mest truede språk. Kirka må ta sitt historiske, kulturelle og etiske ansvar, og sørge for at kvenene får en reell mulighet til å ta plass ved bordet.

