

SAMMENDRAG

Biskopen har i dag to hovedoppgaver som er hhv hjemlet i Tjenesteordning for biskoper (TOB) § 1 og § 2. § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerådet. Når Prosjekt kirkelig organisering skal tegne ut en ny organisering av den kirkelige organisasjon er det et mål at arbeidstakere lokalt i menighetene skal ha felles arbeidsgiver. Dette kan innebære at arbeidsgiveransvaret blir lagt et annet sted enn hos biskop og at § 2 derfor må endres. Denne utredningen søker å tydeliggjøre hva som ligger til biskopens tilsynsansvar (§ 1) og hva som ligger til rollen som arbeidsgiver (§ 2) og hva slags verktøy biskopen vil behøve for å utøve et godt tilsyn dersom arbeidsgiveransvaret for menighetsprester legges et annet sted.

Kapittel 1 gir en historisk gjennomgang av biskopsrollen. Vi viser der at biskopsrollen har gjennomgått store endringer gjennom historien, men at ansvaret som ligger til tilsynet, om å ta vare på den apostoliske lære og fremme kirkens enhet, har stått fast. Biskopsrollen i Den norske kirke har de siste tiårene styrket seg, særlig gjennom fastsettelsen av tjenesteordningene for biskop, prost og menighetsprest og gjennom arbeidsgiveransvaret. Dette har skjedd samtidig som den demokratiske strukturen også har blitt styrket.

Etter den historiske gjennomgangen gis det en presentasjon av hvordan biskopens rolle som tilsynsperson og arbeidsgiver for prester fungerer i DNK i dag. Her presenteres vigsling og visitasjon som grunnleggende oppgaver for tilsynet. Til tilsynet ligger det også å oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelige tilsatte og øvrige medarbeidere. Biskopen har gjennom sitt tilsyn mulighet for å gi bindende pålegg på alle tilsattes tjenesteutøvelse og gi henstilling til rådene. Det tydeliggjøres at det meste av biskopens tilsyn skjer gjennom oppmuntring og inspirasjon, men at det også finnes virkemidler for å gripe inn i situasjoner hvor tilsynet har behov for å kunne gjøre det.

Til arbeidsgiveransvaret skriver vi at biskopen i dag har et overordnet arbeidsgiveransvar i sitt bispedømme for prester som er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke. Prosten har den daglige arbeidsledelsen av prestene i sitt prosti. Biskopen er, gjennom sete i bispedømmerådet, delaktig i tilsetninger og andre vedtak i bispedømmerådet som angår prestedtjenesten. Videre fastsetter biskop støtte til etter- og videreutdanning for prestene basert på budsjett fastsatt av bispedømmerådet, deltar i søknadsprosesser etter Personalreglementet § 11 med mer. Som prostens nærmeste overordnede kobles biskopen på saker der prostens anser det som nødvendig.

Vi viser at det i visse situasjoner er en uklar grenseoppgang mellom hva som ligger til tilsynet og hva som ligger til arbeidsgiveransvaret, og at det er primært for utredningen å gå opp denne grenseoppgangen og tydeliggjøre hva som er hva. Som et pedagogisk grep beskriver vi at en vigslet medarbeider inngår to kontrakter: Det ene er en kontrakt med arbeidsgiver som regulerer alle sider ved arbeidsforholdet. Den andre kontrakten er den som inngås med biskop gjennom vigslingen. I denne siste kontrakten gir biskop den vigslede de fullmakter som ligger til den vigslede tjenesten mens den vigslede gir sin tilslutning til å stå under et særlig personlig tilsyn.

Videre retter vi blikket mot relasjonen mellom den kirkelige tilsynsforståelse og en statlig tilsynsforståelse. Vi skriver at selv om det er enkelte likheter, som for eksempel mulighet til å

gi bindende pålegg, vil det statlige tilsynet være mer avgrenset og bundet enn biskopens tilsyn. Særlig gjelder dette relasjonen mellom biskop og tilsynsobjektet. Der hvor det er sentralt i statlig tilsyn at det skal være en distanse mellom tilsyn og objekt for tilsyn, vil biskopen i et kirkelig tilsyn ha en klar identitetstilknytning til tilsynsobjektet og definere seg selv som en del av den virksomhet som det skal føres tilsyn med.

Blikket på biskopsrollen utvides videre i kapittel 1 ved at det vies plass til en gjennomgang av hvordan biskopen fungerer i våre svenske og danske søsterkirker og ved å se på økumeniske avtaler og dokumenter som er spesielt relevante for Den norske kirke. Disse utblikkene viser at det er et stort handlingsrom for hvordan biskopen kan plasseres i den kirkelig organisasjon så lenge hensynet til biskopens rolle som tilsynsperson ivaretas.

I kapittel 2 går utredningen inn i biskopens konkrete oppgaver og forsøker å skille mellom hvilke av disse oppgavene som tilhører tilsynsansvaret og hvilke som tilhører arbeidsgiveransvaret, og hvor dette kan være mer sammenfallende. Vi redegjør også for konsultasjon mellom arbeidsgruppa og Bispemøtet i februar 2020 hvor biskopene ga uttrykk for hva de definerer som sine viktigste redskaper for å kunne utøve tilsynet på en tilfredsstillende måte. Biskopene ga der signal om at arbeidsgiveransvaret ikke anses som nødvendig, men at det har blitt opplevet som et nyttig verktøy.

På bakgrunn av gjennomgangen av biskopens oppgaver ser vi at en endret organisering av arbeidsgiveransvaret vil ha direkte konsekvenser for biskopens utførelse av følgende oppgaver:

- ledelse av prestedtjenesten
- bindende pålegg for prester
- kompetanseutvikling for prester
- tilsetting og disiplinærtiltak/avskjedigelse av prester

Arbeidsgruppa var bedt om å utrede «...det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn dersom biskopen ikke lenger skal lede prestedtjenesten slik som i dag», jf Kirkerådet 59/19. Med utgangspunkt i ledelsesteori går vi igjennom ulike former for ledelse som biskopen i dag utøver for å tydeliggjøre hvordan biskopen fremstår som kirkelig leder i dag. Ledelse er et komplekst begrep og kan brukes både om formell arbeidsledelse og mer uformell relasjonell ledelse. Vi ser at biskopen er leder på flere vis og at den formelle ledelsen har blitt styrket gjennom arbeidsgiveransvaret. Biskopens ledelse er hjemlet både i TOB § 1 og § 2.

I kapittel 3 utredes relasjonen mellom biskop, prost og menighetsprest. Arbeidsgruppa forstår prosten og dennes relasjon både til biskop og til prester som sentralt i utformingen av en ny kirkelig organisering. Prosten har i dag to hovedoppgaver: Å lede prestedtjenesten og å være biskopens medhjelper i utførelsen av tilsynet. Begge disse områdene utføres i dag i rammen av biskopens overordnede ansvar. Vi drøfter hvordan, og om, prosten kan ivareta begge disse rollene dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prestene. Det vil her være ulike forståelser av hva som er mulig og tjenlig. Særlig gjelder dette om prosten kan tilsettes i bispedømmet og fremdeles være arbeidsleder for prestene dersom de tilsettes i et prostifellesråd. Vi forstår prosten som sentral for at biskop skal kunne utøve tilsynet på en tilfredsstillende måte.

I kapittel 3.2 går utredningen inn i relasjonen mellom embete og råd. Med utgangspunkt i utredningen *Embete og råd – hvem skal bestemme hva – og hvorfor* fra 1987 skriver vi at det er mange sider ved den utredningen som ikke lenger er like relevant ettersom kirkeorganisasjonen har endret seg mye de siste 30 årene. Det vil allikevel være tre prinsipper som fremdeles må være gjeldende:

1. Embete (prestedtjenesten) og råd (de valgte organer) er et samvirke som ikke kan eller bør sees separat fra hverandre.
2. Rådene er det beste uttrykk for kirkens styringsansvar, også hva gjelder kirkens åndelige liv.
3. Embete har en frihet i lære og sakramentsforvaltning som ikke er styrt av rådene.

Konsekvensene av embete og råd-prinsippene for ny kirkelig organisering vil være å holde fast i disse tre punktene og fortsatt sikre embetet en plass i rådsstrukturen. Gruppen har ikke en bestemt mening om hvem dette skal være i et eventuelt prostifellesråd, men viser at prostens øvrige plassering i den kirkelige organisasjon kan ha konsekvenser for hva slags rolle han/hun kan ha i rådet.

I kapittel 3.3 gis det en gjennomgang av biskopens rolle i en ny kirkelig organisering. Utredningen tar her utgangspunkt i tre tenkte modeller for å forankre et nytt organ på prostnivå, kalt prostifellesråd. I modell A er prostifellesrådet er organ for soknene, i modell B for rettssubjektet Den norske kirke og modell C innebærer et fortsatt delt arbeidsgiveransvar. I utredningen tar arbeidsgruppa utgangspunkt i de momentene man ser det mest nødvendig å belyse:

1. Prostens rolle som biskopens medhjelper
2. Ledelse av prestedtjenesten vs. arbeidsgivers styringsrett
3. Vigsling vs. tilsetting
4. Oppfølging av bindende pålegg
5. Faglig utvikling, veiledning og etterutdanning for alle i vigslede stillinger

I kapittel 4 gir arbeidsgruppen sin konklusjon og tilrådning, og oppsummerer kort gjennomgangen av de tenkte modellene. Arbeidsgruppa mener at TOB §1 i prinsippet burde kunne stå uendret i en ny kirkelig organisering selv om det vil komme endringer i § 2. I stedet for å peke på en bestemt organisering som mest formålstjenlig velger heller gruppa å tydeliggjøre de punkter man mener vil være sentrale for å sikre biskop de verktøy som behøves for at tilsynet skal kunne fungere på en tilfredsstillende måte. Gruppen foreslår at:

1. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskop og prost som sikrer prostens rolle som biskopens medhjelper
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab
3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker
4. Biskopen må kunne innkalle medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede tiltak.
5. Forutsetning om at arbeidsgiver følger opp biskopens bindende pålegg må formaliseres.