

HØRINGSSVAR

Veivalg for fremtidig kirkeordning

Høring februar – mai 2015

Opplysninger om høringsinstansen:

Navn på menighet/kirkelig fellesråd/organisasjon: **Sentralt hovedverneombud** for prestedtjenesten i

Den norske kirke

Adresse: Prestekontoret, Vassendvikveien 4, 5560 Nedstrand,

Kontaktperson: Dag Tormod Milje. dtmilje@tysver.kommune.no

Innledning:

I dette høringssvaret er forsøker vi påpeke hva som i en fremtidig kirkeordning kan tjene det systematiske og ansvarlige arbeidet for å styrke arbeidsmiljøet i Den norske kirke med utgangspunkt i Arbeidsmiljøloven.

Oppsummerende vil vi mene at:

Det i en fremtidig kirkeordning må være en sammenheng mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå i kirken, slik at kirken fremstår som en ansvarlig enhet som arbeidsgiver.

En fremtidig kirkeordning bør ha en samordnet ledelsesstruktur, men med mulighet for organisering på flere nivåer. Dette tror vi tydeligst og best vil kunne skje om alle ansatte i kirken er underlagt en sentral arbeidsgiver (sentralt rettssubjekt for Den norske kirke).

Da vil kirken ansvarlig, systematisk og effektiv på alle nivå kunne drive tiltak som styrker arbeidsmiljøet på grunnlag av Arbeidsmiljøloven.

Høringsspørsmålene

1 Bør det gjøres endringer i fordelingen av oppgaver og myndighet mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå? I så fall hvilke og hvorfor?

Svar: Ja. Det er viktig å opprettholde en nasjonal kirke med episkopale og synodale trekk (embete og råd). Dette må gjøres ved at det er en formel og forpliktende sammenheng fra lokalt til nasjonalt nivå, og fra nasjonalt til lokalt nivå. Soknet er grunnenheten i kirken og all organisering av kirken må ha som mål å tilføre mest mulig resurs til den virksomhet som skjer lokalt. Men det som skjer lokalt må stå i sammenheng med det som den nasjonale kirke uttaler.

Vi foreslår at ordningen med at det er to organ som opptrer på vegne av soknet avvikles slik at soknerådet i fremtiden vil være det eneste organ som opptrer på vegne av soknet. I og med at det er

store forskjeller på sokna i DNK bør det legges til rette for samarbeid mellom sokn. Et eventuelt samarbeidsråd vil da stå til ansvar overfor soknet. Kirkelig fellesråd svarer i dagens lovgivning ikke til noen andre organer enn seg selv. Den ordningen bør avvikles.

Det bør etablere en entydig og felles ledelse av soknet.

Alle kirkelige tjenestegrupper ansettes i det sentrale rettssubjektet. De fleste arbeidsgiverfunksjoner legges til bispedømmenivå. Bispedømmerådets ansvarsområde styrkes for å være arbeidsgiver for alle kirkelig tilsatte i bispedømmet. Det legges samtidig til rette for delegering av arbeidsgiverfunksjoner til de nivå som er hensiktsmessig for å ha en best mulig ressursutnyttelse, faglig oppfølging og tilpassing til ulike geografiske forhold. Soknerådet skal ha innflytelse over tilsetninger av de som skal arbeide i soknet og innflytelse over presteansettelser styrkes.

En kirkelig organisering der alle ansatte er underlagt samme arbeidsgiver tror vi vil styrke arbeidet for arbeidsmiljølovens formål. En ansvarlig arbeidsgiver vil da systematisk kunne fremme lovens formål og etterkomme lovens krav i alle ledd. Lovens krav om verneombud og arbeidsmiljøutvalg vil kunne bli organiserte på en slik måte at en målrettet og samordnet virker på alle nivå i kirken.

2 Deler høringsinstansen Kirkerådets vurdering om at dagens finansieringsordning er den beste til å sikre en bred folkekirke?

Svar: Ja, vi deler kirkerådets vurdering om at dagens finansieringsordning er den beste til å sikre en bred folkekirke. Dette hovedsakelig fordi det er en godt innarbeid ordning. Ideelt sett ville det vært bedre å ha finansiering fra en kilde, men vi tror dagens finansieringsordning fortsatt vil sikre og trygge en bred folkekirke.

3 Dersom dagens finansieringsordning for Den norske kirke faller bort, hvilken ordning vil høringsinstansen gå inn for? Begrunn synspunktet.

Svar: Vi mener ordning med livssynsavgift vil være den beste ordning om dagens finansieringsordning faller bort. Vi mener at arbeid som gjøres gjennom ulike tros og livssynssamfunn er så betydningsfullt for det norske fellesskap at våre lovgivere må legge til rette for at alle statens borgere deltar i finansieringen av det. Avgift fra de som eventuelt ikke er medlemmer i tros eller livssynssamfunn overføres til humanitært eller allmennyttige formål

4 Hvordan kan kirkestrukturen forenkles for at knappe ressurser kan bli rasjonelt utnyttet?

Svar: Den norske kirke har et stort ansvar i å kontinuerlig fokusere på å styrke førstelinjetjenesten, det vil si alt arbeid som blir drevet med utgangspunkt i soknet og kritisk vurdere oppbygningen av byråkrati rundt dette. Samtidig skal vi erkjenne at det å ha kompetente administrasjoner lokalt, regionalt og sentralt er viktig, og vil kreve resurser. Vi tror kirkestrukturen kan forenkles ved å fremskaffe flere fellesordninger og blant annet legge til rette for deling av kompetanse (eksempel innenfor personaloppfølging, økonomi, IT, kursing, forvaltning av kirkebygg og gravplasser). For at dette skal kunne skje hensiktsmessig bør kirken organiseres slik at det er en formell og forpliktende sammenheng i organisasjonen. Det mener vi vanskelig skjer om ansettelsesforhold legges lokalt.

5 Har høringsinstansen synspunkter på kriteriene for soknestørrelse og sokneinndeling i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Vi mener det er viktig å ha fokus på soknets ulike oppgaver. Kirkens sentrum er det lokale gudstjenestefeirende fellesskap som er forankret i medlemmers engasjement i menighet og sokn. Dette engasjementet vil være preget av lokal tilhørighet og identitet. Det kan være hensiktsmessig å endre på sokneinndelinger, men når det gjøres må en kritisk vurdere hva innslag dette vil få på lokalt engasjement og tilhørighet til lokalkirken. Soknet og menigheten er for medlemmer ofte sterke identitetsbærere mens oppgavene som soknet har til oppgave å løse kan vurderes funksjonelt og innrettes slik at de blir løst hensiktsmessig.

6 Bør ordningen med to organer for soknet (menighetsråd og fellesråd) videreføres?

Svar: Nei. Ordningen bør avvikles. Vi mener at dagens lovgiving har hatt som konsekvens at soknerådets arbeid og mulighet til å styre sin egen utvikling har blitt svekket. Slik det er i dag ser vi at det er en fare for at fellesråd kan bli for store slik at soknerådet blir distansert fra delaktighet i beslutninger om egent arbeid.

7 Hvis ordningen videreføres: På hvilket nivå bør fellesorgan for flere sokn ligge (kommunenivå eller annet nivå, f.eks. prostinivå eller bispedømmenivå)?

Svar: Inntil videre vil nok soknerådene ha behov for et samarbeidsråd på kommunenivå. Men samarbeidsorganet for soknerådene bør ikke ivareta alle funksjonene som dagens fellesråd har. Vi mener at alle kirkelige ansatte bør ansettes i det sentrale rettssubjektet, mens arbeidsgiverfunksjonene delegeres videre i kirkeorganisasjon til bispedømmenivå, prostinivå og soknenivå ut fra hva som er hensiktsmessig.

Det er viktig at soknerådets innflytelse styrkes i den fremtidige kirke. Det vil gi soknerådsmedlemmene tydeligere opplevelse av at de reelt kan påvirke den lokale kirke gjennom virksomheten som drives. Samtidig mener vi at soknerådet trenger kompetanse i tillegg. En oppgave for kirken er å drive god og profesjonell personalpolitikk for ansatte. Vi tror at det best kan gjøre ved at det etableres en kirkestruktur som har en formell sammenheng med beslutningsorganer fra soknet til det sentrale rettssubjektet.

Med tanke på personalledelse tror vi at kirken vil komme styrket ut ved å etablere ordninger som ikke stopper på det vi i dag kjenner som fellesrådsområde eller prosti. Det betyr ikke at all administrasjon av kirkens personalansvar bør legges til et (sentralt eller) regionalt nivå (bispedømmerådsnivå), men at kirkestrukturen må henge sammen med en ansvarlig juridisk person for alle ansatte, slik at personalledelse både blir kompetent, effektiv og forpliktende. Styringen av virksomheten som personalet skal utføre bør knyttets sterkere til soknerådet enn hva det er i dag.

I denne sammenheng ser vi styrken av å ha en organisasjon der også verneombud og arbeidsmiljøutvalg står i en formell sammenheng fra soknenivå til sentralt nivå. Det vil gi god struktur til systematisk og strategisk samordning av arbeid for stadig å utvikle arbeidsmiljø.

8 Hvis ordningen videreføres: Bør det gjøres endringer i oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd?

Svar: Ja. Flere oppgaver og mer myndighet bør ligge hos soknerådene. Det bør også klareres hva som er virksomhetsansvar (som tydeligere kan tillegges et sokneråd) og hva som er arbeidsgiveransvar (som tydelig tillegges sentral arbeidsgiver/bispedømmeråd) hvor det skal finnes høy kompetanse for å bidra til samordning og drift av vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

9 Bør all virksomhet i soknet underlegges styrings- og ledelsesansvaret til soknets organer?

Svar: Ja. Vi mener all virksomhet i soknet underlegges styrings og ledelsesansvaret til soknets organer, med en daglig ledelse som også inkluderer prestedtjenesten. Tjenesten med ord og sakrament er gitt gjennom ordinasjon av prester. Prester er derfor både i menigheten underlagt styring som andre ansatte, samtidig overfor menigheten i kraft av ordinasjon. Hva som skal forkynnes og hvordan sakramentene forvaltes er en myndighet gitt gjennom den episkopale strukturen.

10 Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?

Svar: Soknepresten bør være daglig leder for soknet. Samtidig bør det instruksfestes at all kirkelig virksomhet utenom ord og sakrament bør underlegges soknerådets ledelse. Det bør stilles krav til at daglig leder har teologisk og kirkefaglig kompetanse. Det er nødvendig at soknet har tilstrekkelig med administrativ resurs slik at prestens kompetanse ikke i for stor grad blir bundet opp til administrativ funksjoner.

Det er viktig at de enkelte tjenesters art (prest, diakon, trosopplærer, kantor etc) blir respektert i forhold til utøvelse av arbeidsoppgaver, og at det finnes linjer for å skjære gjennom når uenigheter og interessekonflikter av personalmessig art oppstår. Denne linjen må ha arbeidsrettslig kontakt med sentral arbeidsgiver, biskop og bispedømmeråd og med tilhørende lovpålagte verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

11 Hvilken rolle bør biskopen ha i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Dersom alt arbeidsgiveransvar forankres i sentralt rettssubjekt med delegasjon til bispedømmerådet og biskopen er en del av dette rådet, vil det på den ene siden utvide biskopens myndighet i arbeidsgiverspørsmål til også å omfatte alle tilsatte i bispedømmerådet. Samtidig bør biskopens rolle som eksplisitt arbeidsgiver for prestene etter en slik omlegging skje på fullmakt fra bispedømmerådet. Det innebærer en endring i forhold til dagens praksis, der biskopen egenhendig har arbeidsgivermyndighet delegert fra staten/departement. Vi foreslår at biskopen opptrer som arbeidsgiver med fullmakt fra bispedømmeråd i forhold til prestedtjenesten. Det vil da være særlig viktig at biskopen tar aktivt del i arbeidsmiljøutvalg.

I forhold til andre tilsatte kan det delegeres til andre nivå i organisasjonen slik det er mest tilpasset lokale forhold. Ut over dette bør biskopen også i framtiden ha tilsynsfunksjoner som i dag, men slik at biskopen i samarbeid med bispedømmerådet kan føre en mer aktiv oppfølging av ulike faggrupper i bispedømmet. Det er her naturlig å skille mellom vigslede stillinger og ikke vigslede stillinger. I forhold til alle de vigslede stillingene bør biskopens rolle styrkes.

Biskopens tilsynsfunksjon bør utvikles og tydeliggjøres både overfor prester og andre vigslede medarbeidere og kirkelige råd. Det bør høre til biskopens oppgave å særlig ha en effektiv tilsynsfunksjon for de biskopen har vigslet. Samtidig mener vi at også andre medarbeidere som ikke er vigslet men som utfører kirkelig ledelse og trosformidling (for eksempel kirkeverger, daglige ledere og trosopplærere) også bør være under en form for tilsyn. Biskopens tjeneste skjer i et samvirke med bispedømmerådet. For at biskopen skal utøve sin tilsynsfunksjon effektivt bør den knyttes til arbeidsgiverfunksjon. Dermed bør i det minste alle vigslede medarbeidere være i en formel arbeidsgiverlinje med biskop, slik prester er i dag.

12 Hvilke virkemidler bør biskopen ha for å kunne ivareta tilsynet på en god måte?

Svar: Det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler for å kunne følge opp særlig de vigslede medarbeiderne. Det er derfor helt nødvendig at det er en sammenheng mellom arbeidsgivermyndighet og tilsynsmyndighet. Det er likevel ikke ønskelig at enkeltpersoner (biskoper eller ikke) har eneansvar for beslutninger som griper dypt inn i den enkelte sitt liv. Viktige beslutninger bør derfor overlates til bispedømmerrådet. Dette medfører en avgrensning i biskopens myndighet sammenlignet med i dag, men samtidig gir det biskopen større mulighet til å følge opp faglig alle de vigslede medarbeiderne. Biskopens arbeidsgiverfunksjon må knyttes til bispedømmerrådet, slik det i dag er for prestene og bevist brukes sin posisjon til å fremme Arbeidsmiljølovens formål og etterkomme dens krav.

13 Hvordan bør utpeking av biskoper skje i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Biskoper bør utpekes gjennom valg hvor representanter for de vigslede tjenestene og bispedømmets menigheter deltar, etter forutgående nominasjon i bispedømmerrådet og mulighet for supplerende nominasjon fra grupper av stemmeberettigede.

14 Bør bispedømmerrådet opprettholdes som rådsorgan på bispedømmenivå, og hva skal i så fall være bispedømmerrådets rolle i kirkestrukturen?

Svar: Ja. Bispedømmerrådet representerer en svært lang tradisjon i norsk kirkevirkelighet og det bør opprettholdes som et demokratisk valgt organ, der medlemmene også er medlemmer til kirkens nasjonale organ Kirkemøtet.

15 Hvilke oppgaver bør i så fall legges til bispedømmerrådet?

Svar: Bispedømmerrådet bør på vegne av det sentrale kirkelige rettssubjekt ha det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte i kirken i bispedømmet. Dette vil kunne sikre en faglig utvikling for alle tjenestegrupper og en mye større trygghet for arbeidstakere ved oppsigelse eller omorganiseringer. Det vil også kunne skape gode forutsetninger for en sterkest mulig personalforvaltning som kan bidra til rekruttering og fordeling av resurser i takt med demografiske endringer eller endringer i samfunnet generelt. Arbeidsgiver vil ansvarlig bidra til at verneombud virker systematisk og at arbeid i arbeidsmiljøutvalg vil bli en naturlig del av kirkens organisasjon på alle nivå.

Dette trenger ikke bety sentralisering av makt i forhold til dagens situasjon. Mange store fellesråd har i dag like mange tilsatte som mange bispedømmerråd vil få i framtiden. Det er samtidig viktig å understreke at det må være et handlingsrom for å delegerer både instruksjonsmyndighet, ledelse og tilsetting til det nivå og de ulike organer der dette er mest hensiktsmessig. Det er også kjent fra andre store organisasjoner i samfunnet vårt.

En slik organisering vil på en helt annet måte enn i dag skape sammenheng mellom de sentrale vedtak og prioriteringer som kirkens sentrale organer som kirkemøte og kirkeråd gir og den praksis som utspiller seg i den lokale menighet. Det vil også gi en helhetlig gjennomgående struktur som vil forenkle byråkratiet i kirken. I tillegg til å ha delegert arbeidsgiveransvar for samtlige tilsatte bør bispedømmerrådene også med utgangspunkt i sentralkirkelige vedtak utforme en strategi for kirkens utvikling i bispedømmet. Herunder også prioriteringer som kommer ut fra Arbeidsmiljøloven. Dette kan så danne grunnlaget for lokale prioriteringer og tilpassinger til lokale utfordringer i den enkelte menighet.

16 Bør alle ansatte ha den samme arbeidsgiver og hvilket organ bør dette i så fall være?

Svar: Alle ansatte bør ha samme arbeidsgiver og vi mener kirken vil være best tjent med at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige tilsatte bør tillegges det sentrale rettssubjekt. Det vil også gi et best mulig utgangspunkt for kirken til å arbeide systematisk med Arbeidsmiljølovens formål og etterkomme dens krav.

17 I hvilken grad bør arbeidsgiverfunksjoner fordeles på de ulike organer? (Biskopen regnes i denne sammenheng som et organ).

Svar: Vi mener at en bør sikre et tilstrekkelig stort og kompetent fagmiljø til utøvelsen av de overordnede arbeidsgiverfunksjonene. Sentralt i kirken bør det være en felles arbeidsgiverenhet .

Alle kirkelige tjenestegrupper ansettes i det sentrale rettssubjektet. De fleste arbeidsgiverfunksjoner legges til bispedømmenivå. Etter hensiktsmessighet kan enkelte arbeidsgiverfunksjoner delegeres til prost eller soknenivå (sokneråd/samarbeidsråd).

18 I hvilken grad bør det åpnes opp for lokale og regionale variasjoner i organiseringen av arbeidsgiveransvaret?

Svar: Det er viktig å ta hensyn til at det finnes store variasjoner i kirkelandskapet i Norge. Organiseringen må derfor ikke medføre en stivbeint struktur som binder resurser til uhensiktsmessige administrative funksjoner.

19 Hvordan bør man på best mulig måte ivareta særpreget til prestedtjenesten og andre vigslede tjenester?

Svar: I følge vår lutherske teologi så er tjenesten med ord og sakrament konstituerende for kirken. De som ordineres til prestedtjeneste er gitt dette oppdraget gjennom biskopen ordinasjon. Biskopen utnevnes gjennom demokratiske prosesser og tilsetting av prester skjer også i demokratisk valgte organ i vår kirke. Prestedtjenesten har derfor et demokratisk mandat for sin tjeneste i tillegg til den fullmakt som overdras gjennom ordinasjon. Skal en ivareta prestedtjenesten er det viktig at biskopen som etter sitt oppdrag leder prestedtjenesten også har det verktøy som arbeidsgiver rår over til disposisjon i sin ledelse. Prester er særlig forpliktet gjennom ordinasjon til hele tiden å utvikle seg faglig. Skal den faglige utviklingen skje trengs arbeidsgivers verktøy for å legge til rette for dette.

For de andre vigslede tjenestegrupper som kateket, diakon og kantor er de også underlagt biskopens tilsyn. Alle vigslede stillinger bør organiseres slik at bispedømmerådet ivaretar arbeidsgiveransvaret og biskopen delegeres fullmakter til å ivareta viktige arbeidsgiverfunksjoner for dem. Særpreget til prestedtjenesten og andre vigslede tjenester bør defineres i en tjenesteordning.

20 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkemøtets rolle i kirken?

Svar: Kirkemøtet som kirkens øverste demokratiske organ har en viktig funksjon å ivareta kirkens synodale preg og ta beslutning på den nasjonale kirkes vegne. Ved det vil også Kirkemøtet spille en viktig funksjon ved å virke samlende for Den Norske Kirke. Kirkemøtets mandat bør balanseres mot hensynet til bispemøtets selvstendige forvaltningsansvar, mot soknerådet selvstendighet og mot regionale og lokale hensyn.

21 Har høringsinstansen synspunkter på hvordan Kirkemøtet skal settes sammen?

Svar: Vi mener Kirkemøtets sammensetning bør videreføres som i dag.

22 Har høringsinstansen synspunkter på Bispemøtets oppgaver og rolle i kirkeordningen, herunder forholdet til Kirkemøtet og Kirkerådet?

Svar: Vi mener Bispemøtet i en fremtidig kirkeordning bør være et sentralt samordnende organ for biskopene og ivareta spørsmål som angår hele kirken. Bispemøtet bør ha en særlig oppgave å virke samlende for Den norske kirke. Vi mener det er svært viktig at spørsmål av læremessig og liturgisk karakter forelegges Bispemøtet, og at Kirkeråd og Kirkemøte legger vekt på Bispemøtes uttalelse om saken

23 Har høringsinstansen synspunkter på spørsmålet om ledelse av biskopene?

Svar: Vi mener det er viktig at biskopens selvstendighet vernes. Samtidig er det viktig å ta på alvor at vi er en kirke og ikke 11 bispedømmer. Det kan bety at rollen til preses bør styrkes. Det vil være naturlig at bispemøtets preses gis rollen å ivareta arbeidsgiverfunksjoner for de øvrige biskoper, og saker som vedrører preses behandles av stedfortreder.

24 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkerådets funksjon og sammensetning?

Svar: Vi mener Kirkerådet i dag har et passende antall. Det bør ikke bli større. Vi mener det er viktig at hvert bispedømme skal ha minst en representant i kirkerådet. I kirkerådet skal det være 40% representasjon av begge kjønn og bør være 20% representasjon av medlemmer under 30 år.

25 Bør ordningen med en egen lærenemnd videreføres, og hvilken funksjon skal en slik nemnd i så fall ha?

Svar:

26 Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ansvaret for samisk kirkeliv skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Det bør videreføres som i dag.

27 Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ungdomsdemokratiet og Ungdommens kirkemøte skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Det kirkelige ungdomsdemokratiet bør regelfestes som en del av kirkeordningen vedtatt av kirkemøtet.