

Veivalg for fremtidig kirkeordning – høringsuttalelse fra Lommedalen menighetsråd (LM) Vedtatt 12.5.2015

Vi viser til høringsnotat fra Kirkerådet av februar 2015 om denne saken. I høringsnotatet presenteres en rekke temaer og mulige veivalg for den fremtidige kirkeordning med i alt 27 spørsmål. I notatet opplyses at det er anledning til å gi svar på bare et utvalg av disse spørsmålene. LM ønsker å benytte seg av denne muligheten. Vi har avgrenset vår høringsuttalelse til de spørsmål som har mest direkte betydning for det daglige livet i menigheten vår, det vil si de tema der vi som lokal menighet mener vi er mest meningsberettiget.

LM er særlig opptatt av følgende problemstillinger i forbindelse med den nye kirkeordningen:

- 1) Kirkens relasjon til kommunen. I den grad kirken skal finansieres over kommunebudsjettet, bør den ha en kompatibilitet i forhold til kommunens organisasjon.
- 2) Fordeling av myndighet i den daglige styring. Prinsippet om en kommandolinje for hele kirken er nedfelt av Kirkemøtet. Det gjenstår å ta stilling til hvordan denne skal se ut.
- 3) Definisjon av styringsnivåer: Skal alle ansatte i prostiet være organisert i en ledelse på samme nivå? Skal de i så fall være ansatt i Lommedalen menighet, Bærum prosti eller Oslo bispedømme?

Ut fra vårt ståsted er følgende beslutningskriterium viktig for alle disse problemstillinger: På hvilken måte leder man best et menighetsarbeid? Ut fra dette kriterium har vi gjort våre vurderinger.

Relasjonen til kommunen

Problemstillingen under punkt 1 har en viktig økonomisk side. For kirken er det vesentlig å være slik rigget at man gjør tilgangen til kommunale midler lettest mulig. Å organisere kirken innen kommunen i en samlet enhet i form av et fellesråd, styrker kommunens tilhørighet til kirken. Den ser da på kirken som sin kirke og føler seg forpliktet til å ta et overordnet ansvar for investeringer og driftsmidler. Splittes dette ansvaret mellom flere kommuner, vil dette incitamentet svekkes.

Behovet for samordning av kirkens virksomhet vil variere med kommune størrelsen. I en liten kommune vil fellesrådet være det samme som menighetsrådet pluss en kommunal representant.

Spørsmålet om hvordan kirken velger å organisere seg i forhold til kommunen, må ses i sammenheng med det statlige arbeid som i dag finner sted med å endre kommunestrukturen. Kommunal og moderniseringsdepartementet arbeider nå aktivt for å slå sammen kommuner. Dette arbeidet er todelt: Flere kommuner skal stimuleres til å slå seg frivillig sammen, slik som Stokke, Andebu og Sandefjord nylig fattet vedtak om at de ønsker. Her bidrar staten med økonomisk støtte til sammenslåingen.

Parallelt med dette pågår det et arbeid med å forberede en kommunereform. Stortinget har gitt tilslutning til dette. Departementet tar sikte på å legge frem en rapport om ny kommunestruktur våren 2017. Denne vil etter all sannsynlighet føre til at det blir færre kommuner. I dette ligger en risiko for uoverensstemmelse mellom inndeling av kommuner og prosti. Det er for eksempel ikke gitt

at kirken vil se seg tjent med et "storprosti" om det skulle bli aktuelt å slå sammen Bærum og Asker kommuner.

Fordeling av myndighet

Problemstillingene under punkt 2 og 3 har et mer strategisk aspekt: Hvor skal styringen forankres? I dag kommer autoriteten i den lokale kirke fra tre kilder: Menighetsrådet, biskopen og Kirkelig Fellesråd.

Dagens kirkeordning kan være en kilde til uklar rolleforståelse for ansatte medarbeidere. Ledelsesstrukturene er uklare og kan innby til personalkonflikter. En kirkeforvalter kommer lett i en skvis: Hvem skal han eller hun forholde seg til: Skal vedkommende være menighetenes servicemedarbeider eller kirkevergens forlengede arm? Og: Skal prosten nøye seg med å være lokal representant for biskopen eller skal vedkommende være leder for alle ansatte?

Rutiner og retningslinjer må være klare i en styringsmodell for å unngå at ansvar pulveriseres. Den nye kirkeordningen må avklare tydelig hvem som skal være kirkens øverste leder innenfor et prosti. Sentralt i dette står spørsmålet om hvorvidt kirkevergen være under- eller overordnet prosten.

En prost har teologisk kompetanse og kan ikke forutsettes å ha tilstrekkelig faglig bakgrunn til selv å stå for hele den administrative ledelsen av prostiet. Dette kompetansegapet gjelder imidlertid også motsatt vei. Heller ikke kirkevergen vil pr definisjon ha den nødvendige bakgrunn til å ta stilling til rent kirkefaglige spørsmål.

For kirken blir dette et spørsmål om prioritering. Hva kommer først: Det kirkelige eller det administrative hensyn?

Kirkens oppgave er å sørge for fremgang for Guds ord. Dette vil alltid være dens primære oppgave og hensyn. Det administrative apparat er et hjelpemiddel for å oppnå dette – ikke et mål i seg selv.

Organiseringen av kirken må bygges ut fra kirkens primære hensyn. En åndelig fundert ledelse av totaliteten må ligge til grunn. En person uten kirkefaglig kompetanse kan ikke være styrende i det kirkelige arbeid. Dette tilsier at prosten må være leder for alle kirkens medarbeidere innenfor prostiet. For at dette skal kunne fungere på en god måte i praksis, må prosten ha et administrativt støtteapparat rundt seg. Kirkevergen vil måtte være en del av dette.

Nivå

I enhver organisasjon bør avgjørelser tas på det nivå der den rette kompetansen finnes. For kirken bør mest mulig av den operative og administrative avgjørelsesmyndigheten flyttes lengst mulig ut i organisasjonen. Avgjørelser må tas av de som har skoene på og vet hvor de trykker. Ved å organisere kirken i mest mulig selvfungerende enheter, reduseres behovet for administrasjon. Det er både ressursbesparende og motiverende.

Kirkens øverste organer bør først og fremst befatte seg med strategiske spørsmål og oppfølgingen av disse. Det strategiske ansvar kan ikke delegeres til lokalt nivå.

Alle ledd i kirken bør bestå av mest mulig robuste og mest mulig selvfungerende enheter. Det praktiske menighetsliv fungerer på soknenivå. Den kirkelige ordning skal gi menighetslivet mest mulig stimulerende vekstvilkår og ikke være en bremse på medarbeidernes motivasjon. En følge av dette er at menighetsrådet må gis en myndighet som står i stil med deres ansvar.

Tilsetninger bør reelt sett ligge på lavest mulig nivå. Menigheten må ha en direkte innflytelse på ansettelse av egne medarbeidere, inkludert prester. Samtidig må tilsettingene være formelt forankret i et organ som har tilstrekkelige ressurser til å ivareta arbeidsgiveransvaret.

Tilsettingsmyndigheten bør ligge lavt, men administrasjonen av ansatte bør være en del av en større enhet.

Det ligger god økonomi i å kunne spille på en felles pott av ressurser (pooling). Det gir muligheter for å sende inn folk straks det oppstår en krise i en enkelt menighet. Spesielt ved uforutsette situasjoner er det positivt å kunne spille på felles ressurser. Dette stiller krav til balansert tenking. Felles og effektiv bruk av knappe økonomiske midler må ikke lede til at menighetene får for begrensede ressurser til å dekke kritiske oppgaver, slik som for eksempel økonomiforvaltning. Her sitter menighetsrådet med et stort ansvar som det må gis reelle muligheter for å utøve.

Samtidig er det viktig at kirken har en tydelig identitet på kommunenivå. Kirkevergen bør være prestens forhandlingsleder overfor kommunen.

På en vanlig søndag må mange kirkefaglige medarbeidere samarbeide for at en gudstjeneste skal kunne fungere. Hvorvidt samarbeidet fungerer godt eller ikke, er i dag i stor grad personavhengig. Kirkevergen og dennes apparat bestemmer i dag over folk som skal være en del av gudstjenesten, herunder kontor og kirketjener.

Det er viktig at kvalifiserte gjennomskjæringer blir gjort når uenigheter oppstår. I dag kan soknepresten inspirere og påvirke medarbeidere han/hun er avhengig av uten å ha styringsrett over dem. Det gir presten gir mange muligheter for å få alle til å trekke i samme retning, men disse mulighetene er ikke tilstrekkelige. Når konflikter og uenighet oppstår, må noen kunne fatte en endelig avgjørelse. Kirken har ikke råd til å sløse bort energi på unødvendige lokale omkamper på grunn av svikt i beslutningssystemet.

Ledelsen av den daglige virksomheten i sognet skal forankres hos prost og biskop.

Det er naturlig å samle den åndelige ledelse i sognet under en enhet og at det finnes administrative fagfolk som kan ta hånd om de andre praktiske arbeidsoppgavene. En prest må få muligheter for å samle seg om sin egentlige oppgave uten å bli opplukt av administrative gjøremål.

Det trengs ikke noen teolog for å legge arbeidsplaner eller turnuser. Ei heller er det riktig å legge noen bekjennelsesplikt til grunn for medarbeidere som innehar slike stillinger så lenge de forholder seg lojale til kirken som arbeidsgiver.

Svar på høringsspørsmålene

I tråd med synspunktene i høringsuttalelsen vil Lommedalen menighet legge spesiell vekt på at den fremtidige kirkeordning:

- 1) Bidrar til å styrke kontakten mellom sokn og kommune.
- 2) Styrker menighetsrådets innflytelse, spesielt på lokale ansettelse.
- 3) Tydeliggjør sogneprestens rolle som leder av den daglige virksomheten.

Ut fra dette vil vi besvare følgende høringsspørsmål på følgende måte:

***Spørsmål 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, mer myndighet bør legges lokalt, særlig når det gjelder ansettelse. Menighetsrådets myndighet i forhold til fellesrådet må tydeliggjøres.

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

Svar: Ja.

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

Svar: En forutsetning for dette er at fellesrådets rolle som lokalt kirkestyre tones ned.

Spørsmål 7: Hvis ordningen videreføres: På hvilket nivå bør fellesorgan for flere sokn ligge (kommunenivå eller annet nivå, for eksempel prostnivå eller bispedømmenivå)?

Svar: På kommunenivå for å lette kommunikasjonen med bevilgende myndighet.

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

Svar: Menighetsrådet bør komme sterkere inn i beslutninger om ansettelse. Fellesrådet kan fortsette å administrere ansettelsen.

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

Svar: Ja. Vi ser ingen holdbare grunner for det motsatte.

Spørsmål 10: Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?

Svar: Soknepresten bør ha en tydelig lederrolle for den samlede daglige virksomheten. Han/hun må være den reelle virksomhetsleder. Samtidig må det være tilstrekkelige administrative støttefunksjoner til at han/hun kan utøve lederrollen.