

# HØRINGSSVAR

## Veivalg for fremtidig kirkeordning

Høring februar – mai 2015

Det vises til Kirkerådets høringsnotat *Veivalg for fremtidig kirkeordning*. I høringsnotatet presenteres en rekke temaer og veivalg for den fremtidige kirkeordningen med i alt 27 spørsmål.

Se bakgrunnsmateriale på denne nettadressen: [www.kirken.no/kirkeordning](http://www.kirken.no/kirkeordning)

Høringsinstansen gjøres oppmerksom på at spørsmålene står i et visst forhold til hverandre, noe som er påpekt i teksten.

Det er også anledning til å gi svar kun på et utvalg av spørsmålene.

Hørings svar bes sendt elektronisk til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no).

(Skriv gjerne inn svarene i denne Word-fila og send den som vedlegg til epost).

Opplysninger om høringsinstansen:

Navn på menighet/kirkelig fellestråd/organisasjon: Tangen Menighet, Drammen

Adresse: Tollbugata 115, 3041 Drammen

Kontaktperson: Elise Haugland Madsen (menighetsrådsleder)

### **Sak 33/15**

Saken har vært behandlet i menighetens arbeidsutvalg. Deretter har menighetsrådet tatt en del prinsipielle avgjørelser, hvorpå arbeidsutvalget utformet dette svaret etter de vedtak og signaler som menighetsrådet ga.

Mange spørsmål ga ulike svar. Finansieringen må legges til grunn for standpunktene i svarene videre. Det samme gjelder evt store endringer etter kommunereformen. Svarene på de ulike spørsmålene avhang også av hvor arbeidsgiveransvaret blir lagt. Finansiering og arbeidsgiveransvar ble eksplisitt tatt opp til avgjørelse i menighetsrådet. Menighetsrådet går for *en* arbeidsgiver i BDR, delegert utøvelse av arbeidsgiveransvaret slik de lokale forhold måtte tilsi. Forutsetter daglig leder når staben har mer enn 2 ansatte.

Menighetsrådet ønsket ikke endring i finansiering med livssynsavgift og ønsker å beholde offentlige overføringer til kirken.

Det ble videre påpekt at landet vårt er veldig ulikt når det gjelder miljø, sokn- og fellesråds størrelser, geografiske avstander og folketetthet. I tillegg har alle sokn sin egen historie og tradisjon. Å finne **en** ordning som passer både for Utsira og Oslo, går ikke. Vi forutsetter at lovene og bestemmelsene som kommer, må gjøre lokale tilpasninger til normalen.

**Kirkerådet** bør være ett organ. Det bør være det som i dag er det demokratiske organet, mens det administrative og forberedende organet bør ha et annet navn. Vi erfarer at to organ med samme navn er forvirrende.

## **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: Nei

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

Svar: Ja

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

Svar: Livssynsavgift. Det må arbeides mye for at det ikke må bli kirkeskatt. Vi tror dette vil føre til at mange vil melde seg ut av kirken.

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

Svar: Man kan ikke forvente at det bygges opp kompetanse på alle de ulike fagområdene i små enheter/sogn. Der hvor de lokale forhold tilsier det, bør Fellestrådet ha oppgaver som ansvar for gravlunder i kommunen, kontakten med kommunestyret, og samordning av økonomien fra kommunen. De kan også ha delegert arbeidsgiveransvar for noen ansatte.

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

Svar: Hovedregel bør være at soknet er de som hører til den enkelte kirken. Dette er et av de punktene hvor det må gjøres lokale tilpassinger. Noen sokn er i dag så små at de ikke har ansatte til å følge opp planene for de ulike områdene som diakoni, trosopplæring osv. Samarbeid over soknegrensene er en løsning, sammenslåing er en annen. Soknet bør være så robust at det er flere ansatte, og at det er en daglig leder, om ikke nødvendigvis i 100 % stilling.

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

Svar: Ja, men oppgavefordelingen må endres siden vi ikke går inn for Fellestråd som arbeidsgiver

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

Svar: Kommun nivå vil være hovedregel. Noen steder er kommunene i dag så små, at det bør være flere kommuner som har felles Fellestråd for å sikre god faglig kompetanse på alle områder.

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

Svar: Soknet må ha større innflytelse over fordeling av ressurser. Menighetsrådet bør ha delegert personalansvar/oppfølging for sine ansatte, noe som betyr at de ansatte rapporterer til sin daglige leder. Det er menighetsrådet/daglig leder som er nær den ansatte som ser hvordan oppgavene gjøres og hva den enkelte trenger av oppfølging.

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

Svar: Ja. Daglig leder må underlegges soknets organer, rapportere til menighetsrådet og være forbindelsesledd mellom stab og menighetsråd. Daglig leder bør ha medarbeidersamtale med menighetsrådsleder.

## **10 Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?**

Svar: Hvis det ikke er økonomisk mulig å ansette daglig leder i det enkelte sogn, bør soknepresten ivareta denne funksjonen. Den som settes til daglig arbeidsledelse, må ha ledelseskompetanse. Det bør i tillegg være administrativ ressurs i alle sokn. Økonomi og administrasjon må enten ivaretas av kontormedarbeider med kompetanse på området, eller legges til Fellesrådet.

## **11 Hvilken rolle bør biskopen ha i en fremtidig kirkeordning?**

Svar: Tilsynsrollen opprettholdes, videreutvikles og gjøres tydeligere overfor både prester, andre vigslede medarbeidere og øvrige medarbeidere. Grensesnittet åndelig ledelse – daglig ledelse må være klar. Selve arbeidsgiverfunksjonen delegeres fra BDR til prost eller daglig leder i soknet. Tjenstevei (særlig ved konflikter) fra ansatt via daglig leder til menighetsråd og videre til avdeling med personalfunksjon i Bispedømmerådet. Personalfunksjonen er til daglig delegert ned til lokalt nivå.

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

Svar: Biskopen bør ha ansvar for etter- og videreutdanning, arbeidsveiledning, åndelig veiledning og retreatter for de vigslede medarbeiderne.

Biskopen bør fortsatt forordne gudstjenester og godkjenne lokale gudstjenesteordninger, og føre tilsyn med menighetene gjennom visitaser.

Øvrige, ikke vigslede medarbeidere, må også ha en ordning slik at de føler seg ivaretatt på en god måte og at det ikke føles for ulikt de vigslede ansatte. Det er *en* arbeidsgiver

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

Svar: Ren valgordning

## **14 Bør bispedømmerådet opprettholdes som rådsorgan på bispedømmenivå, og hva skal i så fall være bispedømmerådets rolle i kirkestrukturen?**

Svar: Ja. Rolle som nå. Se spm 15

**15 Hvilke oppgaver bør i så fall legges til bispedømmerådet?**

Svar: Vi er enige i Kirkerådets forslag om at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet, legges til Bispedømmerådet. Opplæring og oppfølging forutsettes delegert til soknenivå. Dette gir et helhetskirkelig ansvar i fordeling av ressurser. Bispedømmerådet er klageorgan for menighetsrådene.

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

Svar: Alle som arbeider i samme sokn bør ha samme arbeidsgiver, og dette bør være bispedømmerådet

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

Svar: Her vil lokale forhold spille inn. Soknet sin størrelse vil være vesentlig for hvor mye som skal delegeres dit. Også Fellesrådene er ofte små i dag. Både prostinivå, fellerådsnivå og soknenivå kan få fordelt oppgaver og instruksjoner fra BDR.

Som i dag, kan ulike deler av arbeidsgiveransvaret fordeles mellom bispedømmerådet (tilsetting og evt. oppsigelse) og biskopen (tilrettelegging av tjenesten, etter- og videreutdanning etc.). Deler av personaloppfølgingen delegeres til prosti- /fellesrådsnivå og den daglige ledelsen til soknet.

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

Svar: Det bør gis stor grad av lokal tilpasning.. Bispedømmerådet avgjør hvordan tilpasningene skal være innen de ulike områder. Se spørsmål 15

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

Svar: Biskopen fører tilsyn med alle vigslede ansatte og har gjennom prosten et særskilt ansvar for å følge dem opp med veiledning og etter- og videreutdanning, samt tjenestesamtaler. Plikter og rettigheter for de vigslede tjenester fastsettes gjennom vigslingsliturgier og tjenesteordninger.

Det må ikke bli for stort skille på vigslede og øvrige ansatte. Greit med skille mht åndelig tilsyn, men alle bør få samme oppfølging. Ønsker tilsvarende ordninger for alle ansatte for personalsiden innen bispedømmeadministrasjonen.

**20 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkemøtets rolle i kirken?**

Svar: Som i dag. Kirkemøtet bør vedta regler for kirken og legge rammebetingelser som liturgi og andre ordninger

**21 Har høringsinstansen synspunkter på hvordan Kirkemøtet skal settes sammen?**

Svar: Som i dag. Det kan vurderes om særlig folkerike bispedømmer skal kunne ha en ekstra representant. I dag representeres alle bispedømmer med samme antall, og i tillegg kommer samerepresentantene. Ved avstemminger har derfor særlig folkerike bispedømmer flere medlemmer bak hver representant. I praksis gjør dette at Nord-Norge får veldig stor innflytelse på politikken i kirken, sammenlignet med for eksempel Oslo.

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

Svar: Bispemøtet er viktig premissleverandør for Kirkemøtet og kirkerådet ved behandling av ulike saker. De har en helhetskirkelig oversikt og ivaretar derfor viktige oppgaver der.

**23 Har høringsinstansen synspunkter på spørsmålet om ledelse av biskopene?**

Svar: Preses

**24 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkerådets funksjon og sammensetning?**

Svar: Kirkerådets oppgaver og ansvar øker, noe som fører til økt belastning og burde medføre frikjøp fra daglig arbeid samt økt kompensasjon

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

Svar: Egen lærenemnd bør fortsette og da med representanter også utenom biskopene. Disse bør være personer med stor teologisk kompetanse. En sikrer da at teologiske resultater, videreutdanning og doktorgrader ikke blir avgjørende ved ansettelser av biskop. Menighetene etterspør ofte andre kvaliteter hos biskopen enn bare høy teologisk kompetanse

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

Svar: Uaktuelt

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

Svar: Som i dag. Det bør legges stor vekt på at alle sokn er representert i bispedømmerådets ungdomsting