

VEIVALG FOR FREMTIDIG KIRKEORDNING

HØRINGSSVAR FRA NORD-RANA MENIGHET.

Opplysning om høringinstans:

Navn på menighet: Nord-Rana menighet
Adresse: Nord-Rana menighetskontor, Ytteren kirke, 8614 Mo i Rana
Kontaktperson: Gaute Ove Larsen, leder

Innledende perspektiver

«Alt henger sammen med alt», sier vi. Dette uttrykket passer godt på høringsspørsmålene.

I stedet for å ta spørsmålene ett for ett, vil vi derfor ta utgangspunkt i kapittelinnstillingen i høringsnotatet. Vi vil konsentrere oss om noen hovedpunkter, og forsøke å få fram de perspektivene vi synes er viktige å vektlegge i denne fasen av prosessen. Slik vil vi også forsøke å få fram sammenhengen mellom de ulike punktene vi anbefaler.

Kapittel 3: Forholdet mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå

Vi støtter løsningen fra Kirkerådets mindretall B (s. 29): «..oppgaver og myndighetsfordeling mellom de ulike nivå bør justeres slik at den lokale kirke styrkes».

Med «den lokale kirke» mener vi menighetsrådet (MR). Dette fordi våre erfaringer er sammenfallende med de funn som kommer til uttrykk i rapporten «Samstyring i ubalanse». (2014). Et sterkt fokus på oppbygging av fellesrådet (FR) har medført svekkelse av MRs administrative ressurser, blant annet gjennom mangel på egen sekretær- og saksbehandlerressurs. Dette medfører også svekkelse av MR som demokratisk organ. I viktige høringer, som denne, har vi i MR ikke tilstrekkelige ressurser til å kunne gi fullgode uttalelser. I denne aktuelle saken er det ikke sjølsagt at MR og FR har sammenfallende synspunkter. Styrking av FRs ressurser medfører ikke nødvendigvis styrking av sognets ressurser og lokalmenighetens operative muligheter.

Kapittel 4: Økonomiske rammebetingelser

Dagens ordning med sterk avhengighet av den enkelte kommunes økonomi, byråkraters og lokalpolitikeres sympatier og antipatier er sårbar. Vi kunne ofte ønsket oss en mer enhetlig kirkeøkonomi for den norske kirke.

Samtidig ser vi verdien nærhetsprinsippet, av lokalt «eierskap» til kirka.

Av andre foreslåtte løsninger går vi inn for livssynsavgift, betalt av alle skatteyttere over skatteseddelen og fordelt videre til medlemmenes livssynssamfunn/ kirke/etc.

Kapittel 5: Den lokale kirkes organisasjon og ledelse

Kirka er kirke, ikke et forvaltningsforetak.

Vi mener derfor at KL § 14 er totalt uegnet som lovhjemmel for et organ med så tunge

kirkelige lederoppgaver som dagens FR i realiteten har fått. § 14 retter primærfokus mot forvaltning av økonomiske og administrative ressurser. Vi vil hevde at den påpekte samstyring i ubalanse har en av sine viktigste årsaker nettopp her.

MR (KL § 9), bispedømmeråd (BDR) (KL § 23) og Kirkemøtet (KM) (KL § 24) har derimot en lovhjemmel som retter primærfokus på det som er kirkens egentlige oppgave: «...å vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Vi mener derfor at all kirkelig ledelse må ha sin prinsipielle og lovmessige forankring i disse tre organene, i nært samspill med forvaltningen av Ord og sakrament, lokalt, regionalt og nasjonalt.

Vi tror at dette vil hjelpe kirken på alle nivå til å holde hovedfokus på det sentrale, ikke på det forvaltningsmessige.

Om vi fortsatt skal ha et lokalt samordningsorgan for kirkelige funksjoner i den enkelte kommune, mener vi dette må ha en ledelse som arbeider på fullmakter delegert fra BDR/biskop.

Slik vil vi få en samordnet ledelse, noe vi dessverre ikke har i dag.

Vi ser soknet som «den grunnleggende enhet» i kirka og ønsker at det fortsatt skal være slik. Derfor vil vi styrke soknet.

Vi ønsker at virksomhetsansvaret skal ligge i soknet fortsatt. Derfor må soknet opprustes. Sokneenheten må være så robust at den kan makte å ivareta sine viktige utfordringer på en tilfredsstillende måte, og tilføres ressurser med dette for øye.

Vi innser at dette kan måtte medføre at man lokalt må tenke nytt, ut fra de lokale forutsetninger. Det kan skje ved:

- å danne samarbeidsenheter mellom to eller flere sokn.
- å gå tilbake til tidligere prestegjeldsenheter.
- å slå sammen sokn. Ved denne løsningen tror vi imidlertid man bør tenke seg at det kan være flere menigheter i et større sokn, der enkeltmenighetene beholder sine menighetsråd. Vi frykter at sammenslåtte menighetsråd mange steder vil føre til svekket lokalt eierskap og svekket medarbeideransvar, særlig gjelder dette små landsmenigheter. Et menighetsutvalg utpekt lokalt vil ikke erstatte et menighetsråd valgt av «folket».

Vi ser gjerne at det kommer veiledende kriterier for tilfredsstillende sogne-/samarbeidsenheter.

Som påpekt i høringsdokumentet (s. 46) vil en omfattende kommunereform - som for tida drøftes her på Helgeland – få svært vidtrekkende følger for hele tanken om «kommunekirken» og fellesrådets hensiktsmessighet. Hvilke følger dette kan få for prostiinndelingen er også uklart.

Vi tror det kan være en god løsning å legge alt tilsettings - og arbeidsgiveransvar, samt overordnet økonomiansvar til BDR.

Kirkas/menighetens arbeid er primært personorientert, fellesskapsorientert relasjonsorientert – og lokalt. Alt arbeid som direkte berører medlemmenes liv: Gudstjenester og kirkelige handlinger, trosopplæring, og diakoni, sjelesorg, bygging av menighetsfellesskap etc. har sitt utspring i lokalmenigheten. Derfor er det naturlig at

menighetsrådet/soknet får tilstrekkelig ressurser til å planlegge og gjennomføre dette grunnleggende arbeidet, i samarbeid med sine frivillige, og etter behov, i samarbeid med nabomenigheter.

Det krever ledelse, organisering, kompetent personale og økonomi dersom byggende menighets-/kirkearbeid skal lykkes.

Frivillig engasjement, som vår kirke er helt avhengig av, lar seg først og fremst utløse lokalt. Her er soknet, med sine nærmiljø og nære relasjoner, helt grunnleggende.

Det bør etableres ordninger for daglig ledelse som tydeligere inkluderer soknepresten.

Et minimumskrav må være at soknet/samarbeidsenheten får sekretærressurs/forvalter for eget menighetsarbeid, i samarbeid med øvrige ansatte og frivillige.

Nært samarbeid mellom menighetsråd (ved leder eller arbeidsutvalg), menighetsforvalter og sokneprest vil være naturlig.

6 og 7: Biskop, bispedømme og arbeidsgiveransvar

Vi ønsker at BDR styrkes som rådsorgan

Vi er usikre på om det skarpe skillet mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, som KL 1996 førte med seg, er ønskelig og nødvendig.

Vi mener en ny kirkeordning bør gi biskopen både arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar.

Biskopen må ha en rådgiverstab til disposisjon, med høy kompetanse på de aktuelle fagområder, og som ivaretar det daglige arbeidsgiveransvar. Arbeidsgiveransvar kan delegeres til lokalt/lavere nivå etter behov.

Det bør arbeides med å få effektivisert tilsettingsrutinene betydelig.

Som i dag bør biskopens tilsynsfunksjon gjelde alle kirkelig ansatte i bispedømmet.

Vi mener altså at de vigslede og alle øvrige ansatte i bispedømmet bør ha biskopen som arbeidsgiver.

Vår konklusjon her:

Vi ønsker å styrke linjen soknet – BDR/biskop fordi vi tror dette vil styrke kirkas fokus på sitt egentlige oppdrag: **«Å vekke og nære det kristelige liv i soknet»**. Alle kirkas ledende organer må tydelig uttrykke kirkas visjon og mål og være seg det bevisst i alle sine prioriteringer.

For sikre denne pastorale profilen, ønsker vi all ledelse blir forankret ett sted: Hos biskopen.

8. Sentralkirkelige organer

Kirkemøtet er kirkas øverste representative organ og kan fortsatt sammensettes som i dag. Vi deler KR's vurdering.

Bispemøtet: Pkt 1: Vi støtter KR's mindretall B. Pkt 2: Vi støtter KR's vurdering.

Kirkerådet: Vi støtter KR's flertall 1A, 2, og 3A.

Lærenemnda: Vi støtter KR's flertall.

Samisk kirkeråd: Vi støtter KR's vurdering og har sjøl hatt stor glede å av få være med i samisk, særlig sørsamisk kirkeliv!

Ungdommens kirkemøte: Vi støtter KR's vurdering.