

# HØRINGSSVAR: VEIVALG FOR FREMTIDIG KIRKEORDNING FRA ØSTENSTAD MENIGHETSRAÐ, ASKER PROSTI, OSLO BISPEDØMME

## Innledning

Østenstad menighetsråd takker for muligheten til å bli hørt når det gjelder fremtidig kirkeordning. Vi er innforstått med at vi ikke får den optimale kirkeordning ved å finne det beste svaret på de enkelte spørsmålene. Kirkeordningen vil bli et kompromiss hvor man må vekte ulike hensyn opp mot hverandre. For å svare på spørsmålene, har vi derfor valgt å sette opp noen grunnleggende kriterier og deretter skissere en fremtidig kirkeordning som gir våre svar på høringsspørsmålene.

## Grunnleggende kriterier

En fremtidig kirkeordning må

1. styrke soknet
2. være demokratisk
3. være en god arbeidsgiver
4. ivareta gode relasjoner til kommunene
5. være økonomisk bærekraftig
6. styrke biskopens tilsyn og videreføre prinsippet med embete i rådet på alle nivåer

## En modell for fremtidig kirkeordning

### 1. Styrke soknet

En styrking av soknet tilsier at økonomi, planarbeid og arbeidsgiveransvar legges til soknet og soknets organer.

For å sikre rasjonell drift, bør soknene i en kommune inngå i et formelt samarbeid med en administrasjon og et råd som ivaretar soknets interesser når det gjelder arbeidsgiveransvar og drift og vedlikehold av bygninger og kirkegårder. Man bør altså fortsette med en form for fellesråd. (Fremtidig inndeling av kommuner bør legge føringer for fremtidig inndeling av kirkelige administrasjonsområder/fellesråd.)

### 2. Demokrati

En folkekirke må utvikle et demokrati som sikrer en god maktfordeling.

Menighetsrådets oppgaver bør være de samme som i dag med vekt på å styrke og nære det åndelige livet i menigheten. Menighetsrådet må også ha ansvar for sin egen økonomi på dette området. Det er videre viktig at fellesrådet har et demokratisk organ knyttet til seg. De viktige beslutninger som blir gjort på soknets vegne (forvaltning av økonomi og eventuelle ansettelse av personell), bør involvere flest mulig av soknets egne folkevalgte, minst én representant fra hvert menighetsråd. Fellesrådet må derfor springe ut av menighetsrådene og stå til ansvar for soknet og menighetsrådet. Å stå til

ansvar, vil si at menighetsrådet har anledning til å bytte ut sin representant i fellesrådet om ønskelig, også i løpet av valgperioden.

Vi mener det vil svekke soknets innflytelse radikalt dersom f.eks. ansettelser ble foretatt av et bispedømmeråd uten representasjon fra menighetsrådene, og uten noen formell forpliktelse overfor menighetene. Vi mener derfor at det andre rådsorganet som skal ivareta menighetens materielle behov (fellesrådet), formelt skal stå til ansvar overfor soknet og menighetsrådet.

Vi mener at et bispedømmeråd ikke vil være nødvendig i en fremtidig kirkeordning, men at det må finnes en adekvat faglig administrasjon knyttet til hver biskop.

Biskop og evt. Kirkeråd er klageorgan for menighetsråd eller medlemmer.

For å sikre kontakten med grasroten i kirken, mener vi også at medlemmene i Kirkemøtet bør velges blant menighetsrådenes medlemmer, med andre ord en delegatmodell. På denne måten blir delegatene gjort ansvarlige overfor lokalkirken; ikke som i dag da hverken bispedømmeråd eller kirkeråd svarer overfor noen andre enn seg selv.

### **3. God arbeidsgiver**

Kirken må være en god arbeidsgiver for å sikre rekruttering til alle kirkelige stillinger. Å være en god arbeidsgiver innebærer at man har god ledelse på arbeidsplassen, en god lønnsutvikling for alle og særlig for dem som vier sitt yrkesliv til kirken, sørger for at arbeidsmiljøloven følges, også med hensyn til arbeidstidsbestemmelser, og ikke minst, sørger for at medarbeiderne får utvikle seg faglig.

Kirken må likebehandle sine ansatte. Dette tilsier at man har én arbeidsgiverlinje som har samme personalpolitikk overfor alle sine ansatte.

Det må samtidig være rammer som er tilpasset dem som har et selvstendig ledelsesansvar eller faglig ansvar med utgangspunkt i ordinasjon, vigsling og tjenesteordninger.

Arbeidsgiver må i fremtiden forpliktes enda mer på å gi sine medarbeidere mulighet til etter- og videreutdanning. Prestene har til nå hatt gode vilkår på dette området. Vi mener at også de andre faggruppene må løftes opp på et tilsvarende nivå. I dag har bispemøtet ansvaret for etter- og videreutdanning for prester. I en fremtidig kirkeordning bør dette ansvaret utvides til å gjelde alle vigslede.

Ansvar for den daglige ledelsen av medarbeiderne legges på menighetsnivået. Vi mener at det bør være en kirkefaglig ledelse på arbeidsplassen og at det på sikt vil være mest bærekraftig at soknepresten får denne funksjonen. Det kan likevel legges til rette for en viss valgmulighet her, slik det prinsipielt sett også er i dag.

Arbeidsgiver må legge til rette for at alle yrkesgruppers tillitsvalgte får gode muligheter til medbestemmelse i henhold til avtaleverket. Tillitsvalgte er med å sikre rettferdig lønnsutvikling og ivareta andre ordninger som man blir enige om.

#### **4. Relasjon til kommunen**

Vi mener at kirkeordningen må ivareta gode relasjoner til kommunene også i fremtiden. Det vil være vesentlig, både med utgangspunkt i kommunenes økonomiske rolle, men også for å ivareta samarbeid med og samordning når det gjelder kirkebygg og kirkegårdsdrift, gravferdsforvaltning, oppfølging av barn og unge, diakoni, kultur etc. Dette sikres best ved å beholde dagens ordning med fellesråd som det lokale organet for arbeidsgiveransvar og forvaltning av kirker og kirkegårder.

#### **5. Økonomisk bærekraftig**

Vi mener at bevilgningsøkonomi slik vi har i dag, vil være den beste til for å videreføre Den norske kirke som folkekirke også i fremtiden. Vi mener derfor at den lokale kirkes økonomi sikres best ved en kombinasjon mellom statlig og kommunal finansiering også i fremtiden.

Slik ivaretar man også kommunestyrenes mulighet til å påvirke de kirkelige vilkår lokalt. Ved fortsatt å ha en kirkelig administrasjon og et rådsorgan som tilsvarer kommunen, vil man ha best mulighet til lokal innflytelse; kommunen overfor kirken og kirken overfor kommunen. Vi ønsker at staten skal fortsette å finansiere kirkens sentrale organer.

#### **6. Biskopen og embete i rådet**

Biskoper er først og fremst tilsynsmenn og tilsynskvinner. Tilsynet i kirken skal se til at ansatte og råd lever og lærer i tråd med kirkens lære. Biskopen må også i fremtiden ha mulighet til å komme med bindende pålegg overfor alle ansatte. Tilsynet må imidlertid forstås som noe mer enn et kontrollorgan. Biskopen skal sørge for enhet og gi inspirasjon til medarbeidere og menigheter. Overfor de ansatte mener vi at biskopene og bispemøtet har et særlig ansvar for å gi mulighet til arbeidsveiledning, åndelig veiledning og etter- og videreutdanning. Arbeidsgivere lokalt må følge opp ved å sørge for lokale kompetanseplaner og følge opp med økonomi og permisjoner med lønn for dem som tar del i utdanningsprogrammer. Biskopens forlengede arm er prosten. Prosten må være kirkefaglig leder i prostiet og fellesrådet. Prosten skal også ha sete i det tilhørende demokratiske organet, slik soknepresten har sete i menighetsrådet. På samme måte må biskopene ha sete i kirkemøtet og preses i det valgte Kirkerådet. Dermed sikrer man modellen med embete i råd i hele kirkens rådsstruktur.

# 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)

Opplysninger om høringsinstansen:

Navn på menighet/kirkelig fellesråd/organisasjon: Østenstad menighetsråd

Adresse: Gudolf Blakstads vei 40, 1392 VETTRE

Kontaktperson: Jan Erik Wilhelmsen (menighetsrådsleder)

### 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.

Arbeidsgiveransvaret for prester flyttes fra bispedømmerådet til fellesrådet. Demokratiske organer forbeholdes administrative enheter med arbeidsgiveransvar. Bispedømmerådet avvikles. Myndighet til å gjøre endringer i sokneinndelingen legges til Fellesrådet etter behandling i menighetsråd og menighetsmøte. Biskopen er klageinstans da størrelse på sokn og kirkelig betjening må vurderes i lys av hva som skal til for å oppfylle formålet med menighetsrådet, nemlig å se til «at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis dåpsopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.» (Kirkeloven § 9). Dette ligger innunder biskopens tilsyn.

**2 Deler høringsinstansen Kirkerådets vurdering om at dagens finansieringsordning 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: En ordning med livssynsavgift som kreves opp over skatteseddelen, men betales av alle. De innsamlede midlene fordeles så på hvert tros- og livssynssamfunn i forhold til antall medlemmer. Avgiften for personer som ikke er medlem av noe tros- og livssynssamfunn overføres til et humanitært eller allmenntilgjort formål, eventuelt til kommunen.

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

Svar: Bispedømmerådet avskaffes. Staben rundt biskopen reduseres. Faglig utvikling innen diakoni, gudstjenesteliv og undervisning ivaretas av Kirkerådet, men innenfor de stillinger Kirkerådet har til rådighet i dag. I små kommuner kan fellesråd samarbeide over kommunegrensene om de funksjoner som man måtte finne hensiktsmessige.

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

Svar: Soknet bør som hovedregel være identisk med menigheten samlet til gudstjeneste i stedets kirke. Sokn bør imidlertid ha en viss størrelse med et visst antall ansatte for å sørge for at det i hvert sokn er god nok ledelse og at man følger opp vedtatte planer for undervisning, diakoni og gudstjenesteliv. Dette tilsier at hovedregelen vil måtte fravikes mange steder og at en god del små sokn bør slå sammen. For å sikre engasjementet for menighetslivet, må prosesser med sammenslåing av sokn arbeides fram med utgangspunkt i vurderinger gjort av de lokale menighetsråd og fellesråd.

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

Svar: Ja, men medlemmene i fellesrådet må i større grad stå til ansvar for soknet og menighetsrådet. Å stå til ansvar vil si at menighetsrådet har anledning til å bytte ut sin representant i fellesrådet om ønskelig, også i løpet av valgperioden.

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

Svar: På kommunenivå.

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

Svar: Nei. Soknet skal fortsatt være arbeidsgiver, men arbeidsgiveransvaret ivaretas av soknets eget organ, fellesrådet

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

Svar: Ja. Det forutsettes likevel at presten og andre vigslede ansatte har en selvstendighet i sin tjenesteutøvelse innenfor de rammer som settes av tjenesteordninger og ordinasjons-/vigslingsløfter. Prosten utøver det daglige tilsynet på vegne av biskopen og har et særlig ansvar for at menighetsråd og de ansatte samarbeider om å realisere menighetens planer.

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

Svar: Vi mener at normalordningen bør være en kirkefaglig ledelse på arbeidsplassen og at det på sikt vil være mest bærekraftig at soknepresten får denne funksjonen. Dette fordi det mange steder i landet vil bli for dyrt å ansette daglige ledere som har ledelse som sin eneste oppgave, mens det alle steder vil finnes en sokneprest. Den som settes til daglig ledelse, må ha ledelseskompetanse. I fremtiden bør ledelsesfag inngå i presteutdannelsen. Ikke desto mindre må det finnes tilstrekkelige kontorfaglige ressurser i alle sokn. Økonomi og administrasjon må legges til en kontormedarbeider med adekvat kompetanse på dette feltet. Man må ikke komme i en situasjon hvor prester eller andre kirkefaglige ansatte må bruke store deler av sin arbeidstid på disse oppgavene.

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

Svar: I tråd med dagens ordning bør biskopene utøve ledelse gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning og gjennom fullmakter til å fatte beslutninger om vigsling og ordinasjon. Biskopene skal sikre at de som ordineres eller vigsles til tjeneste er personlig egnet. Dette skjer via «Veien til prestatjeneste» og andre tilsvarende programmer knyttet til lærestedene for de ulike yrkene der kirken forutsetter vigsling. Biskopen skal ikke være arbeidsgiver, men rendyrke rollen som tilsynsmann og tilsynskvinne for menighetene og de vigsledes tjeneste.

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

Svar: Sammen med resten av bispemøtet, må biskopen ha ansvar for etter- og videreutdanning, arbeidsveiledning, åndelig veiledning og retreatter for de vigslede medarbeiderne.

Biskopen må også kunne gi bindende pålegg og føre tjenestesamtaler.

Biskopen skal også forordne gudstjenester og godkjenne lokale gudstjenesteordninger.

Biskopen fører tilsyn med menighetene gjennom visitaser.

Ved tilsetning til stillinger som krever ordinasjon eller vigsling, skal biskopen som tilsynsmann/kvinne, avgjøre om søkere til slike stillinger lever og lærer i samsvar med kirkens lære, evt. i samarbeid med Bispemøtet som i slike saker fungerer som lærenemnd. Biskopen får dermed rett til å godkjenne, evt. underkjenne, søkere til stillinger som forutsetter vigsling.

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

Svar: Etter en valgordning hvor den som får flest stemmer blir valgt.

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

Svar: Nei

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

Svar: -

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

Svar: Ja. Arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige ansatte som arbeider i soknet legges til det lokale samarbeidsorganet for soknene i kommunen (fellesrådet). I små kommuner kan nabofellesråd samarbeide om ulike arbeidsgiverfunksjoner.

De som arbeider for biskopene og sentralkirkelige organ, har Kirkerådet som arbeidsgiver. Biskopene har preses som arbeidsgiver.

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

Svar: Arbeidsgiverfunksjonene bør samles i ett organ, nemlig det lokale samarbeidsorganet for soknene (fellesrådet).

Begrepet 'Prosti' kan utgå. Prostens tjenesteområde bør være det samme som fellesrådet, evt. flere små fellesråd, jf. svar på spørsmål 16.

Prosten er faglig leder for de vigslede medarbeiderne og samarbeider nært med kirkevergen.

I enkelte store kommuner som i dag inneholder flere prostier, kan man utarbeide egne modeller med et samarbeidsorgan som har som sin primære oppgave å sikre samarbeidet med kommunen. Innenfor fellesrådet kan man da opprette mindre administrasjonsområder, f.eks. svarende til de prostier som i dag finnes der, hvor

arbeidsgiveransvaret utøves under ledelse av prost og 'kirkeforvalter.' (eksempel på tittel som brukes i Oslo-prostiene i dag)

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

Svar: Organiseringen av arbeidsgiveransvaret må følge den inndelingen man har kommet fram til for samarbeidsorganet for soknene i kommunen (fellesrådet), evt. med unntak i store byer (jf. svar sp. 17).

Der hvor menigheten har samlet inn midler for å finansiere egne ansatte, bør fellesrådet ivareta arbeidsgiveransvaret for å sikre en profesjonell personalforvaltning.

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

Svar: Biskopen fører tilsyn med alle vigslende 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 vigslende tjenester fastsettes gjennom vigslingsliturgier og tjenesteordninger. Siden biskopen ikke skal være arbeidsgiver, bør de ansatte om ønskelig kunne ha sjelesorgsamtaler med biskopen.

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

Svar: Kirkemøtet skal vedta regler for kirken og legge rammebetingelser som liturgier og tjenesteordninger slik at Den norske kirke fremstår som en enhetlig størrelse.

For øvrig skal kirkemøtet overlate mest mulig ansvar til soknene. Det skal fordele statlige tildelinger til fellesrådene som forvalter dem på vegne av soknene.

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

Svar: Medlemmene i kirkemøtet bør nomineres blant medlemmene i landets menighetsråd og velges i direkte valg hvert 4. år, samtidig med Stortingsvalget og altså ikke samtidig med kommune- og fylkestingsvalg da det velges menighetsråd. Nominasjonskomiteen må stille lister med minst 40 % andel av hvert kjønn og minst 20 % ungdomsrepresentasjon på listen. Det må kunne stilles flere alternative lister. Både prester, øvrige kirkeansatte og andre medlemmer av kirken skal være valgbare. Antall medlemmer i Kirkemøtet bør ikke være flere enn i dag. Bispedømmet kan være et naturlig nominasjonsområde, men trenger ikke å være det, siden bispedømmet etter vår mening ikke skal ha et eget bispedømmeråd. Embetet i rådet sikres ved at alle biskopene og preses har fast sete i kirkemøtet.



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

Svar: Bispemøtet bør være et sentralt organ med ansvar for å samordne de oppgaver som er tillagt de enkelte biskopene, samt ivareta helhetskirkelige spørsmål.

Bispemøtet skal være ansvarlig for forberedelse og oppfølging samt avgi innstilling i lære- og liturgisaker overfor Kirkemøtet.

Bispemøtet skal ha ansvar for etter- og videreutdanning for alle vigslede medarbeidere.

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

Svar: For å ivareta biskopenes selvstendige rolle, bør Bispemøtets preses gis rollen å ivareta arbeidsgiverfunksjoner for de øvrige biskopene.

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

Svar: Kirkerådet velges blant kirkemøtedelegatene og preses har fast sete i det valgte kirkerådet. Det valgte kirkerådet forbereder saker for Kirkemøtet. Kirkerådets sekretariat forbereder slike saker som det valgte kirkerådet har fått myndighet til å avgjøre. Kirkemøtet har vedtatt at Den norske kirke skal ha en egen organisasjon for kirkelige arbeidsgivere. (KA). Kirkerådet er som arbeidsgiver for de sentralkirkelige ansatte, bør også være medlem i KA. Det er viktig at oppgavefordelingen mellom KA og Kirkerådet er tydelig og ikke overlappende.

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

Svar: Nei. Bispemøtet bør ivareta denne funksjonen.

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

Svar: Samisk kirkeråd bør forbli et råd under Kirkemøtet og medlemmene oppnevnes som i dag. Leder av Samisk kirkeråd er også medlem av Kirkemøtet.

**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. Ungdommens kirkemøtes funksjoner videreføres som i dag.