

Høringsuttalelse om Kirkeordning for Den norske kirke

Fra Astrid Sætrang Morvik, sokneprest i Østenstad menighet, Asker.

Høringssspørsmål:

Har høringsinstansen innspill til det vedlagte forslag til kirkeordning som kan gjelde når ny trossamfunnslov trer i kraft?

Som menighetsprest i Den norske kirke gjennom 24 år, som mangeårig tillitsvalgt i Presteforeningen og på bakgrunn av min masteroppgave i praktisk teologi: [Hvordan vil menighetsstaben bli ledet? En kvalitativ undersøkelse av kirkefaglige medarbeideres erfaring med og ønske om ledelse i den lokale menighetsstaben](#), vil jeg her benytte muligheten til å gi innspill til foreliggende forslag til ny kirkeordning. Mine innspill vil først og fremst dreie seg til den lokale kirkens ledelse og de bestemmelser som logisk følger av denne.

1 Daglig ledelse av menighetsråd § 19

Dagens lov slår fast at både bispedømmeråd og fellesråd skal ha en daglig leder av virksomheten. Når det gjelder menighetsrådets virksomhet er dette en *kan*-bestemmelse. Jeg vil anbefale at daglig ledelse også blir en *skal*-bestemmelse for menighetsrådets virksomhet. Dette begrunner jeg i følgende:

Forskning viser at i menighetsråd som ikke har daglig leder, har langt dårligere måloppnåelse enn menighetsråd og fellesråd med daglig leder (*IRIS-rapporten «Samstyring i ubalanse. Evaluering av den lokale kirkens ordning, 2014» av Nødland, Lindøe, Holmen, & Blomgren, s. 74*).*

Forskning viser også at mye slitasje på lokal stab kan tilskrives mangelfull ledelse (*AFI-rapporten «Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke, 2012 og KIFO-rapporten «Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke» (Gresaker, 2011)*).*

Slitasje medfører frafall fra kirkelige stillinger («*I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke» (Gresaker, 2009)*). Dette er kritisk når kirken samtidig sliter med rekrutteringen. De ansatte må sikres arbeidsvilkår som gir trivsel og motivasjon til å stå i et krevende arbeid. **God ledelse er nødvendig. Daglig ledelse av den lokale menighetsstaben må derfor prioriteres.**

*(For detaljer, se forskningsoversikt s.3-7 i [min avhandling](#))

2 Ledelse i soknet og fellesrådsområdene/prostiet

På bakgrunn av den forskning som foreligger om de kirkefaglige ansattes behov for ledelse, vil jeg her argumentere for en todelt ledelse både på soknenivå og prostinivå. Dette er merknader som ikke direkte berører noen av paragrafene i foreslåtte kirkeordning, men **som bør nedfelles i tjenesteordningene for henholdsvis sokneprest og prost**. Jeg vil her argumentere både ut fra et behov for helhetlig kirkefaglig ledelse, og ut fra prinsippet om likebehandling av ansatte i soknet.

Min egen undersøkelse viser videre at de kirkefaglige ansatte (diakon, kirkemusiker, kateket og prest) ønsker en **strategisk og helhetlig kirkefaglig ledelse**. I dag har ingen på soknenivå i kirken mandat til å ta en helhetlig kirkefaglig ledelse. Dette medfører at de kirkefaglige ansatte opplever å arbeide i en «eggekartongstruktur» (Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass).

Kirkefaglige medarbeidere opplever ofte stort arbeidspress kombinert med ensomhet i sine stillinger. De etterlyser tverrfaglig arbeid og en kirkefaglig ledelse som sikrer at man arbeider mot det samme målet. Jeg mener at dette er en oppgave som bør tilligge soknepresten. Med litt velvilje kan Tjenesteordning for menighetsprester §10 annet ledd, tolkes i denne retning, men mandatet er langt fra sterkt nok. **Det bør derfor nedfelles i tjenesteordningen for menighetsprester at soknepresten er kirkefaglig leder i soknet.**

På soknenivå bør det derfor finnes en todelt ledelse: En daglig leder som ivaretar arbeidsgiverfunksjonene, og en kirkefaglig leder som sikrer samarbeid på tvers av fagene. Målet for begge former for ledelse er å ivareta de ansatte slik at tjenesten i møte med menigheten blir best mulig.

En parallell struktur bør regelfestes på fellesrådsnivå/prostinivå. Her finnes allerede en daglig leder (kirkeverge/kirkesjef) med et utstrakt ansvar jfr. fellesrådets oppgaver. Kirkevergen har imidlertid ikke noe kirkefaglig ansvar. Her bør prosten være den naturlige kirkefaglige lederen, ikke bare for prostiets prester, men *for alle de vigslede medarbeiderne, samt andre kirkefaglige medarbeidere i prostiet*. Tjenesteordning for proster § 3 har i dag en formulering om at prosten skal bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning. Dette er ikke et sterkt nok mandat til kirkefaglig ledelse. Per i dag er det prostens ansvar å sørge for faglige samlinger, samarbeid og kompetanseheving blant prestene i prostiet. De andre vigslede tjenestene har ikke en slik leder. **Den overordnede kirkefaglige ledelsen i prostiet med særskilt ansvar for kompetanseheving, bør derfor nedfelles i prostens tjenesteordning.**

3 Arbeidsgiveransvar § 25 tredje ledd

For å sikre både likebehandling av alle kirkelige ansatte i soknet, samt forankre sokneprestens og prostens kirkefaglige ledelse, bør alle de ansatte i soknet ha samme arbeidsgiver. **Det er naturlig at Fellesrådet tar over arbeidsgiveransvaret for prestene og prosten.**

En parallellbestemmelse som den som gjelder for bispedømmerådet, § 34 tredje ledd (Bispedømmerådet utfører de oppgaver som det etter avtale blir overlatt av det enkelte menighetsråd eller kirkelige fellesråd) bør derfor også gjelde for fellesråd **§ 25 femte ledd**, slik:

Kirkelig fellesråd utfører for øvrig de oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd eller bispedømmeråd.

4 Biskopens tilsyn og ansvar for kompetanseheving

Biskopen har tilsynet som sin viktigste funksjon, jf. Tjenesteordning for biskoper § 1 og visitasreglementet. Til tilsynet ligger ansvar for læren, noe som ikke minst tilsier at biskopen skal ha det overordnede ansvaret for kompetanseheving i kirken. I dag nyter særlig presteskapet godt av dette. I en fremtidig kirkeordning bør det fremgå tydelig at biskopen er øverste faglige leder for den vigslede tjenesten, ikke bare prestatjenesten (§ 2) og derfor har ansvar for kompetanseheving for alle kirkefaglige medarbeidere i soknet gjennom prosten.