

Kirkerådet

## Høringsuttalelse om kirkelig organisering

### Innledning

Behovet for en ny kirkelig organisering er presserende. Arven fra statskirken, overføring av tidligere statsansatte til rettssubjektet Den norske kirke, innføring av et nytt lovverk for tros- og livssynssamfunn samt en rekke andre større og mindre prosesser har vært viktige milepæler fram mot en selvstendigjøring av kirken. Samtidig har kirken dratt med seg en rekke historiske forhold og interessemotsetninger som gjør at arbeidet med en tjenlig organisering av kirken er komplisert. Vi kan trygt si at veien fram til en ny organisering er brolagt med dilemmaer.

Creo har i sine høringssvar så langt vært tydelig på at vi ønsker en forenklet og effektiv struktur som utnytter ressursene bedre. Til dette hører behovet for én arbeidsgiverlinje samlet hos én arbeidsgiver med tilstrekkelige ressurser til å utøve et kompetent arbeidsgiveransvar.

### Lokalkirken som fundamentet i en sammenhengende kirkestruktur

Arbeidet som utføres i lokalkirken, nær kirkens medlemmer og lokalsamfunnet, er det som realiserer kirkens oppgave. Uten dette opphører kirken å være kirke. Organiseringen av kirken må derfor ta utgangspunkt i spørsmålet om *hva som er kirkens oppgave* og at arbeidet lokalt skal styrkes. De senere årenes kirkelige reformer som blir pålagt soknene og deres ansatte er eksempler på sentralt initierte tiltak som binder opp ressurser lokalt på en uheldig måte. Samtidig ser vi byråkratiseringstendenser i kirken som går på bekostning av utadrettet virksomhet på grunnplanet. Nasjonale reguleringer og tiltak bør vurderes ut fra nødvendighetsgrad og soknenes behov. Nasjonale regelverk vil, på den annen side, kunne gjøre arbeidsgiverfunksjonen enklere og frigjøre ressurser. Det må utarbeides felles digitale løsninger for hele kirken som kan lette arbeidshverdagen både for administrasjon og ansatte. Det bør ikke være noe i veien for at kirken sentralt har et felles regelverk for f.eks. HMS.

Kirken trenger en nasjonal ledelse innenfor en forenklet struktur som tydeliggjør sammenhengene i kirken. Det er viktig at biskopens ledende rolle og dennes tilsyn forsterkes.

Den framtidige organiseringen av kirken må ta hensyn til svært store forskjeller i kirken på lokalplanet. Dette handler både om variasjoner i ressurser og i demo-/geografi. Det må åpnes for fleksible løsninger samtidig som organisasjonsstrukturen gjøres så enkel som mulig.

Ansvarsforholdet mellom de ulike organene og kirken og ikke minst mellom det foreslåtte prosti(felles)rådet<sup>1</sup> og soknet må være avklart. Vi forutsetter at ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger plasseres i soknet og at prosti(felles)rådets oppgaver blir å *bistå* soknet i deres oppgaver.

---

<sup>1</sup> Vi mener *prostiråd* er et bedre navn på det nye nivået. *Prostifellesråd* kan skape inntrykk at flere prostier går sammen i et felles råd

## Kirken som arbeidsplass

En vesentlig forutsetning for å være folkekirke i Norge er å ha motiverte og dyktige ansatte. Kirken har i lengre tid slitt med rekrutteringen til kirkelige stillinger. Dette henger dels sammen med at kirken trenger lønns- og arbeidvilkår som er konkurransedyktige sammenliknet med andre arbeidsmarkeder, men også i høy grad måten kirken er organisert på. Dagens to arbeidsgiverlinjer kan gi grobunn for konflikter på arbeidsplassen og har heller ikke de nødvendige verktøyene for å løse konflikten. Det er derfor viktig at en framtidig organisering ikke skaper tvil om hvem som er arbeidsgiver.

Den foreslåtte modell 3, hvor arbeidsgiverne i store trekk forblir slik det er i dag, opplever vi som en videreføring av et delt arbeidsgiveransvar – selv om dette forutsettes samordnet i prosti(felles)rådet. Modell 1 overfører arbeidsgiveransvaret for alle ansatte til det foreslåtte prosti(felles)rådet. Denne modellen er etter vår mening den som tydeligst samler arbeidsgiveransvaret og samtidig fastholder soknet som grunnenhet for arbeidet i kirken. Vi anerkjenner samtidig prestenes bekymring for at denne modellen er et drastisk brudd med dagens arbeidsgiversituasjon, og at dette potensielt kan forverre en allerede kritisk rekruttering til yrket. Om en organisering av arbeidsgiveransvaret etter modell 1 velges, vil det være behov for tiltak som ivaretar prester og andre i vigslede stillinger på en måte som øker motivasjonen for å arbeide i kirken. Kirken trenger et system som ikke bare rekrutterer, men også evner å ta vare på kvalifisert arbeidskraft.

Til dette hører et velfungerende medbestemmelsesapparat med tillitsvalgte og god kunnskap hos partene. I dagens fellesråd er dette dessverre ikke regelen. De ansatte i rettsobjektet Dnk har på dette området et system som bør danne normen for ny kirkelig organisering.

Graden av samhandling i kirken er varierende. Det bør også være et mål for den nye organiseringen å legge mer til rette for samhandling både på tvers av yrkesgruppen, men også i den vertikale organisasjonslinjen.

## En kompetent og tydelig arbeidsgiver

Om arbeidsgiveransvaret legges til prostiet, må dette ivaretas av en arbeidsgiver hvor ansvar og oppgaver er tydelige. Creo mener at en delt arbeidsgiverløsning, slik dette er foreslått i modell 1 og 3, ikke bidrar til nødvendig tydelighet. Vi mener modell 2 er den som tydeligst plasserer ansvaret hos én person. Kravene til øverste leder vil være store og omfattende. I tillegg til gode lederegenskaper må vedkommende også ha kunnskap, forståelse og engasjement for kirkens brede oppdrag. Vi mener prosten fortsatt bør ha ansvar for å lede prestetjenesten, men at øverste leder er avhengig av å støtte seg på kompetansen til fagpersoner i et lederteam sammensatt av de øvrige yrkesgruppene. Dette vil gi ledelsen den nødvendige legitimitet og sikre at avgjørelser blir gjort på et godt faglig grunnlag. Det er behov for et ubyråkratisk mellomledernivå hvor de som inngår i dette i tillegg til å ha ansvar for sine respektive yrkesgrupper også er utøvende innenfor egne fagfelt. Samtidig må praksisen med at de ansatte utfører sine oppgaver med høy grad av faglig selvstendighet videreføres.

## Prosti(felles)rådet og forholdet til kommunen

Når prosti(felles)rådene mange steder vil omfatte flere kommuner kan det bli krevende å opprettholde kontakten med kommunen og dermed svekke kommunens forståelse for nødvendigheten av fortsatt finansieringsansvar for kirken. Det vil derfor være behov for å se på hvilken måte prostigrensene kan justeres slik at de best legger til rette for kommunalt samarbeid om den kirkelige finansieringen. Vi er også for at kommunen(e) i dag skal ha mulighet til å ha én representantplass i prosti(felles)rådet.

Etter vår mening bør en egnet størrelse på en arbeidsgiverenhet være på minimum 100 og maksimum 600 arbeidstakere. Spesielt i våre nordligste fylker vil de eksisterende prostiene bli for små til å kunne

fungere godt som arbeidsgiverenhet samtidig som de geografisk er svært store i utstrekning. Det vil da bli et spørsmål om ikke bispedømmet er en bedre egnet størrelse for denne arbeidsgiverenheten og om man i noen tilfeller bør fravike prostifellesrådsmodellen, fordi den ikke er egnet alle steder – selv med justerte prostigrenser.

Oslo 29.11.21.

Creo – forbundet for kunst og kultur