



DEN NORSKE KIRKE

Ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd

Delutredning 4

15.01.2022



Innhold

.....	1
Sammendrag	3
1. Mål og bakgrunn for utredningen	5
1.1 Mandat for utredningen	5
1.2. Arbeidsprosess.....	6
1.3. Etablering av prostifellesråd som nytt organ.....	7
2. Bakgrunn og noen prinsipper for utforming av kirkeordningen	8
2.1. Styrking av soknet	8
2.2. Sokn, sokneråd og menighetsråd.....	9
2.3. Menighetsmøtet (§§13 og 14)	10
2.4. Prostifellesråd/prostiråd.....	10
2.5. Arbeidsgiveransvar og arbeidsgiverfunksjoner. Nærmere om begrepsbruk. ..	11
2.6. Embete og råd og forståelsen av prestens rolle i rådet	12
2.7. Fleksibilitet innenfor et prosti og nærhet kommune/kirke.	12
2.8. Valg av prostifellesråd	13
2.9. Om soknets frihet til å organisere seg og fordele oppgaver	14
2.10. Daglig ledelse av soknet.....	14
3. Omtale av preste- og prostetjenesten.....	16
3.1. Biskopens ledelse og tilsyn	16
4. Kontrollorgan	16
5. Personalreglement for Den norske kirke vedtatt av Kirkemøtet	17
6. Kirkebygg og gravplass	17
7. De enkelte paragrafer mht. til menighetsråd og prostifellesråd og konsekvenser for enkelte andre paragrafer	17
7.1. Soknets organer	17
7.2. Menighetsrådets organisering, ansvar og myndighet.	18
7.3. Prostifellesrådets organisering, ansvar og myndighet.	19
7.4. Prostimøtets sammensetning	21
7.5 Konsekvenser for andre deler av kirkeordningen	21
7.6. Prestenes, prostenes og biskopens tjeneste	22
7.7. Ny paragraf om daglig ledelse §XX	22
7.8. Ny paragraf om Kontrollorgan § XXX	22
Vedlegg 1: Forslag til ny kirkeordning for Den norske kirke.....	22

Kapittel 1. Den norske kirkes grunnlag	23
Kapittel 2. Kirkelig inndeling, kirkens organer, medlemskap, kirkelige registre og kirkelig stemmerett	23
Kapittel 3. Virksomheten i soknet. Soknets organer og deres oppgavefordeling m.m.	25
Kapittel 4. Kirker	32
Kapittel 5. Regionale og sentrale kirkelige organer	34
Kapittel 6. Forskjellige bestemmelser	41
Vedlegg 2: Ledelsesforståelse og biskopens tilsyn og ledelse (uten arbeidsgiveransvar)	45

Sammendrag

Basert på mandatet, foreslår denne utredningen endringer i Kirkeordningen som styrker menighetsrådets stilling og klargjør rollene og forholdet mellom menighetsrådet og et fellesorgan for menighetene. Utredningen har som formål å styrke soknets og menighetsrådets rolle. Når dette styrkes, også ved å flytte ansvar fra regionale organer til organer for sognet, blir det nødvendig å utrede sammenhengen mellom ulike organer i kirken, herunder hvordan biskopens rolle kan styrkes.

Det er lagt vekt på fleksibel organisering for å fange opp de ulike forhold i landet knyttet til soknestørrelse, geografi og kultur, m.m. Med dette som utgangspunkt innleder vi med noen hovedpunkter som videre tegnes ut og begrunnes i utredningen:

- Menighetsrådet er soknets strategiske hovedorgan med ansvar for gudstjenesteliv, kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Øvrige organer i kirken skal støtte opp under dette.
- Menighetsrådet skal utøve arbeidsgiverfunksjoner ved å delta i stillingsutforming, stillingsbeskrivelser, rekruttering og ved tilsetninger i soknet.
- Menighetsrådet fremmer forslag til budsjett overfor prostifellesrådet og forvalter bevilgede midler til menigheten.
- Menighetsrådet skal styrkes ved å ha en daglig leder, enten alene eller sammen med andre menigheter.
- Soknets ansvar for kirkebygg og inventar må styrkes. Menighetsrådet skal involveres og høres før beslutninger tas vedrørende soknets kirkehus og inventar.
- Menighetsrådet skal innkalle alle ansatte til et årlig møte.
- Menigheter kan beslutte å etablere et felles menighetsråd.
- Prostifellesrådet har som formål å styrke menighetsrådet som strategisk organ. Det bistår menighetsrådene i deres oppgave med å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Prostifellesrådet er til for soknenes skyld.
- Prostifellesrådet ivaretar administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene.
- Prostifellesrådet ivaretar arbeidsgiveransvaret for alle lokalt ansatte, også menighetsprestene. Menighetsrådene kan velge å la noen oppgaver ivaretas av et fellesorgan som ikke er organisert på prostinivå.
- Menighetsrådene skal sammen med andre menigheter ha et fellesorgan som kan representere det overfor kommunen(e). For å ivareta fleksibilitet og ulike utfordringer kan dette være Prostifellesrådet eller et annet fellesorgan.
- Prostifellesrådet velges av et fellesmøte mellom alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Det vedtar budsjett, regnskap og årsmelding for rådets arbeid.
- Prostifellesrådet har en daglig leder.

- Prestetjenesten er representert i rådene for å sikre at menighetene blir betjent med rett forvaltning av ord og sakrament, og at vedtak er i samsvar med kirkens lære.
- Prosten tilsettes av bispedømmerådet.
- Biskopen er av det nasjonale rettssubjektet delegert arbeidsgiveroppgaver for proster.
- Biskop har tilsyn med menighetene, rådene, ordinerte, vigslede og andre tilsatte. Tjenesteordningen må endres slik at biskopen får flere og videre fullmakter enn dagens ordning gir mulighet for.
- Kirkemøtet bør vedta et personalreglement som sikrer at det i alle deler av kirken er likelydende og felles retningslinjer.

1. Mål og bakgrunn for utredningen

I rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering» er følgende tema angitt som videre utredningstema i kapittel 13:

Tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og prostifellesråd: Gitt at prostifellesrådet får en formålsbestemmelse om «å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn» bør den konkrete ansvarsfordelingen lokalt videre utredes. Ut over det som er beskrevet i denne rapporten bør det presiseres hvilke konkrete oppgaver som skal ligge til de ulike organene.

KR fattet i sak 71/21 vedtak om igangsetting av utredning av følgende tema:

2) Oppgave- og ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd i ny kirkelig organisering, oppsummere og ytterligere detaljere utvalgets forslag.

Målet for denne utredningen er å bidra med et beslutningsgrunnlag innenfor dette temaet. Utredningen skal bygge på rapporten fra Müller-Nilsen og skal sammen med denne utredningen og øvrige delutredninger som igangsettes bidra til å gi Kirkemøtet et godt beslutningsgrunnlag i saken. Utredningen skal ta utgangspunkt i de mål som Kirkerådet har satt for den nye organiseringen i sak 59/19:

- frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt.
- legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker.
- legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven.
- være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig.
- inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte.
- være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov.
- ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester.
- gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt.
- ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes.
- sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse.

1.1 Mandat for utredningen

Utredningen skal ta utgangspunkt i utvalgets målbilde og skal bygge på de vurderinger som er lagt til grunn i utvalgets rapport. Dersom utredningens forslag avviker fra Müller-Nilsen utvalgets rapport, skal dette begrunnes særskilt.

Utredningens resultatmål er følgende:

1. Basert på forslaget til ansvarsfordeling i rapporten skal arbeidsprosessene mellom menighetsråd og prostifellesråd tegnes ut mer i detalj. Det skal herunder tegnes ut:
 - a. Hvordan forslaget til prostifellesrådets formålsbestemmelse kan få innvirkning på ansvarsfordelingen mellom de to typene råd.
 - b. Konkretisering av hvordan menighetsrådets rolle i tilsettingsaker kan styrkes.
2. Utredningen skal vise hvordan forslaget til ansvarsdeling kan bidra til å styrke soknet og menighetsrådet – se rapporten side 15. Det skal herunder tegnes ut mer i detalj hva som kan ligge i at menighetsrådet kan overta et innholdsansvar for menighetsprestetjenesten.
3. Dersom det er mulig, skal arbeidsgruppene tegne ut ulike variasjoner for ansvarsfordeling og peke på hvordan disse kan styrke soknet og menighetsrådet.

1.2. Arbeidsprosess

Utredere:

Frank Grimstad (Høgskolelektor, tidligere direktør i KA) og Trond Bakkevig (prest og tidligere prost).

Sekretær:

Eldbjørg Leinebø Ekre, seniorrådgiver i KA.

Referansegruppe:

Brita Hardeberg (Prost, Nidaros), Harald Hegstad (Forsker, MF), Rigmor Smith Gahrnsen (Leder i menighetsråd, Bakkehaugen), Marit Martinsen (Leder i kirkelig fellesrådsleder, Vestvågøy), Vebjørn Horsfjord (Forsker, Universitetet i Innlandet), Elin Saltrøe (Leder i kirkelig fellesråd, Kristiansand), Anny Holien (Kateket i Østre Toten), Solveig Brekke Skard (Tidligere medlem i menighetsråd, Brumunddal/Veldre og tidligere leder i kirkelig fellesråd, Ringsaker), Jo Edvardsen (Konstituert kirkeverge, Fredrikstad), Kari Vik Stuhaug (Sokneprest, Øien og Bjoa).

Referansegruppen har vært et rådgivende organ for utrederne. Referansegruppen har bidratt med ulike perspektiver og erfaringer, og har utfordret utrederne på ulike temaer.

Utvalgsmøter:

Utrederne har gjennomført 15 utvalgsmøter: 26.08, 07.09, 23.09, 05.10, 19.10, 26.10, 27.10, 05.11, 25.11, 01.12, 07.12, 15.12, 21.12, 05.01.22, 12.01.22.

Møter med referansegruppen:

Det har vært gjennomført tre møter med referansegruppen, 05.10, 05.11, og 07.12.

Det har vært en kombinasjon av fysiske og digitale møter. Det har i tillegg vært mulig å komme med innspill undervegs i prosessen, både muntlig og skriftlig.

Andre møter:

Utredningsgruppe 4 (G4) har gjennomført ett møte med utredningsgruppe 2 (Biskopens og bispedømmerådets rolle og ansvar), og to møter med utredningsgruppe 3 (Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt). Kirkerådet gjennomførte ett felles møte med alle de fire delutredningsgruppene. G4 har også deltatt på ett møte med fagforeningene.

Rammer og involvering:

Utredningsarbeidet har hatt en tidsramme på fire måneder. En forutsetning var involvering av referansegruppe og samhandling med andre aktører ved behov. For å kunne fullføre arbeidet innenfor en kort tidsramme, valgte G4 tidlig å ta utgangspunkt i dagens kirkeordning, foreslå endringer og begrunne disse. Dette har gitt en god retning, klar disposisjon og fremdrift i arbeidet.

Ansvar for innholdet:

Utredningene har et felles og selvstendig ansvar for utredningens innhold.

1.3. Etablering av prostifellesråd som nytt organ

Mandatet som er gitt til G4, er å utrede styrking av soknet og detaljutforming av fordeling av ansvar og myndighet mellom de lokale kirkelige organer.

Utgangspunktet for G4 er at menighetsrådene skal få gode verktøy til å være det strategiske styringsorganet i det lokale menighetsarbeidet.

Bakgrunnen for og premisser for G4 er at:

- Finansieringsmodellen med deling mellom stat og kommune står fast. Her har lovgivningen fra 01.01.21 fulgt opp Kirkemøtets anbefalinger om en todelt finansieringsmodell.
- At forholdet mellom «embete og råd» forblir regulert slik det ble vedtatt av Kirkemøtet under KM-sak 11/88. Vedtaket fastsetter at samvirke og styringsansvaret på alle nivå er lagt til rådene hvor den ordinerte tjenesten er til stede. Vedtaket bygget på utredningen «Embete og Råd» som ble lagt fram i 1987 av et utvalg ledet av Rosemarie Köhn.
- Soknet og soknets organer skal styrkes. Det innebærer en styrking både av menighetsrådet og et fellesorgan for soknene der de kan opptre i fellesskap. Mandatet omtaler dette som prostifellesråd (PFR).
- Arbeidsgiveransvaret skal legges til et organ der soknene opptre i fellesskap.
- Biskopene skal ikke lenger ha arbeidsgiverfunksjoner, men biskopenes tilsyns- og ledelsesrolle skal styrkes for alle som tilsettes i PFR.

MMN-utvalget har i sine standpunkt flertalls- og mindretallsgrupperinger. G4 legger til grunn målsettingen om *en* arbeidsgiverlinje for alle ansatte i menighetene. G4 foreslår likevel at prostene forblir ansatt i det nasjonale rettssubjektet, som en viktig medhjelper for utøvelsen av biskopens tilsyn. Menighetsprestene får prostifellesrådet som arbeidsgiver, på linje med andre lokalt ansatte.

En omfattende høring har pågått mens arbeidsgruppen har utredet i henhold til mandatet. Kommunene leverte høringssvar 1. november, og disse ble publisert den 15. november. Menighetsråd, fellesråd m.fl. leverte høringssvar 1. desember, mens publiseringen av noen av disse kom først like før jul, og en god del flere rundt 10.01.22. G4 har derfor ikke lagt høringen til grunn i noen særlig grad. Den har likevel ikke unngått å legge merke til at:

- Kommunene er opptatt av å bevare nærheten mellom kommune og lokalkirke, og at det gode samspill ikke må svekkes. Det innebærer at en-til-en-forholdet mellom kommune og kirke må bevares så langt det lar seg gjøre. G4 mener at en løsning med overføring av midler fra kommune til sentrale kirkelige organer er utenfor horisonten.
- Ønsket om nærhet til kommunen ligger også i kirkelige høringsuttalelser. Dette er helt i tråd med tidligere høringer som er klart opptatt av å unngå at oppgaver fratras lokale kirkelige organer.
- For å legge til rette for et 1:1 forhold mellom kommune og kirke, eller at to eller tre kommuner/lokalkirkelige organer kan danne samarbeidsenheter innenfor et prosti, har vi lagt til rette for dette i §§ 15 og 16

G4 har notert seg disse overordnede signalene og legger derfor til grunn at stor grad av fleksibilitet er et nødvendig, bærende prinsipp i en eventuell ny kirkelig organisering. Vårt arbeid kan tilpasses ulike modeller, men kan ikke brukes til modeller der ansvaret tas fra lokale organer og legges til et nasjonalt nivå.

2. Bakgrunn og noen prinsipper for utforming av kirkeordningen

2.1. Styrking av soknet

Den norske kirke består av 11 bispedømmer, 98 prostier og 348 kirkelige fellesråd og 1164 sokn. Når det gjelder størrelse på sokn er: (SSB 2020)

- 33% sokn under 1000 medlemmer
- 45% sokn mellom 1000 og 5000 medlemmer
- 16,7 % sokn mellom 5000 og 10.000 medlemmer
- 4,6% sokn har over 10.000 medlemmer

Styrking av soknet innebærer en styrking av soknets organer. Menighetsråd og det foreslåtte prostifellesråd er organer for soknet. Arbeidsgruppen vil styrke arbeidet i soknet ved å legge mest mulig ansvar og myndighet til menighetsrådet. Et annet grep for å styrke soknet er å legge virksomhetsansvaret for gudstjenestelivet til menighetsrådet og arbeidsgiveransvaret for menighetsprester til prostifellesrådet. Gruppen mener også at menighetsrådet skal ha en daglig leder, enten alene eller sammen med andre menighetsråd.

Arbeidsgruppen er opptatt av at flere variabler enn størrelse avgjør hva soknet og dets menighetsråd kan ta ansvar for. Et ensidig fokus på antall medlemmer er ikke tilstrekkelig. Geografi, kirkelige tradisjoner og kultur, samspill med lokalsamfunn og kommune, er avgjørende faktorer for hva slags betjening et sokn skal ha. Derfor mener arbeidsgruppen at det bør være stor grad av fleksibilitet i hvilke oppgaver et menighetsråd skal ha ansvar for, hva man skal samarbeide med andre sokn om, og hva som kan/skal legges til fellesorganer som for eksempel et prostifellesråd.

I det følgende drøftes de paragrafer i Kirkeordningen som berøres av oppdraget gitt til G4. G4 har innarbeidet forslag til paragrafenes utforming i vedlagte utkast til kirkeordning. I det følgende legges det fram en begrunnelse for utforming av enkeltelementer i forslaget – primært de gamle § 12 (ny § 9) og § 17 (ny § 15). Forslaget har til hensikt å oppfylle flest mulig av de oppsatte mål for arbeidet med ny kirkelig organisering i KR-sak 59/19.

G4 foreslår en omredigering slik at det for alle organer (menighetsråd, prostifellesråd, bispedømmeråd og Kirkeråd) først gis en omtale av formål, ansvar og oppgaver for rådet, deretter omtales rådernes sammensetning og formene for virksomheten.

Myndighet og ansvar for menighetsråd og prostifellesråd er i den foreslåtte kirkeordningen plassert i kap. 3: *Virksomheten i soknet. Soknets organer og deres oppgavefordeling m.m.* Menighetsrådets oppgaver, ansvar og myndighet er plassert i foreslått ny § 9 og prostifellesrådets «Formål, ansvar, oppgaver og myndighet er plassert i foreslått ny §15. G4 er oppmerksom på at endringer i hovedstruktur kan endre innplassering av paragrafenes rekkefølge. I dette utkastet er det endret på en del punkter.

G4 gir i vedlegg 1 også innspill til enkelte endringer i andre paragrafer som kan bidra til å styrke soknet. Vi er innforstått med at dette ligger noe utenfor vårt mandat, men velger likevel å levere innspill til de deler av kirkeordningen som berører andre kirkelige organers ansvar og myndighet, da disse påvirker soknets handlingsrom.

2.2. Sokn, sokneråd og menighetsråd

G4 har valgt å beholde sokn som betegnelse på den geografiske rammen. Landet er delt inn i sokn, mens ordet «menighet» er flertydig. Det kan både forstås som et geografisk område, men også som et fellesskap innenfor soknets grenser. På nynorsk heter styringsorganet for soknet, sokneråd. Menighetsråd brukes på bokmål for styringsorganet for soknet. Når mange små sokn er uvillige til å slå seg sammen

med andre, kan det skyldes flere forhold. Et av disse kan være bestemmelsene i dagens § 19.2: *Det skal være kirke i hvert sokn*. Ved nedlegging av sokn kan frykten være knyttet til om kommunen fortsatt vil ivareta sin økonomiske forpliktelse for flere enn et kirkebygg i det nye, større soknet. Som alternativ kan man opprette, etter godkjenning, (Kirkeordningen § 8), felles menighetsråd for flere sokn. Regelverket for sammensetning av kirkelig fellesråd med en representant utpekt av hvert menighetsråd, kan også bidra til at sokn nøler med sammenslåing i frykt for å miste representant i kirkelig fellesråd.

Der man slår sammen sokn, har man flere steder laget egne «Menighetsutvalg» knyttet til det som tidligere var sokn. Slike utvalg blir da mindre «byråkratiske» og omfattes ikke av alle saksbehandlingsregler i kirkeordningen, men de kan heller ikke representere et rettssubjekt, og mister derved noe av styringsretten.

G4 ønsker at det skal være åpning for ulike organisasjonsformer for soknene.

2.3. Menighetsmøtet (§§13 og 14)

Menighetsmøtet har begrenset ansvar og myndighet i dagens kirkeordning. G4 har drøftet om en styrking av soknet også kan innebære en styrking av menighetsmøtet som et organ som er egnet til å drøfte utfordringer i soknet og mer aktivt kan tas i bruk. Dog uten bindende vedtak for menighetsrådet. I denne sammenheng har vi foreslått et tillegg der også andre ansatte enn biskop, prost og sokneprest kan delta.

2.4. Prostifellesråd/prostiråd

Kirkelig fellesråd i kommuner med flere sokn ble lovfestet fra 1996. Lovfestingen innebar at det ble to organer for soknet: Menighetsråd og kirkelig fellesråd. Loven innebar en ansvarsdeling mellom de to organene, men åpnet samtidig for at kirkelig fellesråd kunne «bemyndige» menighetsrådet til å ivareta blant annet arbeidsgiverfunksjoner. Lovfestingen innebar samtidig at det ble lovfestet «daglig leder» for kirkelig fellesråd, mens det ikke tilsvarende ble lovfestet for menighetsrådet. Det er påpekt (IRIS rapporten «Samstyring i ubalanse») at lønnet, profesjonell ledelse av fellesrådene var medvirkende årsak til at kirkelig fellesråd ble sterke og profesjonelle, og at menighetsrådene i mange sammenhenger ikke ble de strategiske organer som var lovgivers intensjon. Det innebar også at svært få kirkelige fellesråd «bemyndiget» menighetsrådene til å ivareta arbeidsgiverfunksjoner.

For G4 er det viktig å utforme paragrafene slik at det tydeligere framgår at et prostifellesråd er soknenes organ. G4 mener derfor at forholdet mellom menighetsrådene og et prostifellesråd skal være regulert slik at det ikke hersker tvil om at PFR er for soknenes skyld og ikke omvendt.

Navnet på det nye organet er iflg. mandatet prostifellesråd. Dette for å få fram at det nye organet er en videreføring av ansvar og myndighet lagt til dagens kirkelige fellesråd, men nå altså foreslått lagt til et organ for soknene til prostiet. Arbeidsgruppen mener derfor at navnet bør forenkles til *prostiråd*. I denne rapporten velger vi likevel å bruke begrepet prostifellesråd (PFR), selv om vi foreslår et enklere begrep på det nye organet.

2.5. Arbeidsgiveransvar og arbeidsgiverfunksjoner. Nærmere om begrepsbruk.

G4 legger til grunn:

- *At virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar er to sider av samme sak. Den som har virksomhetsansvaret, har også ansvar for å tilsette de arbeidstakere som er ansvarlig for gjennomføring av virksomheten.*
- *Arbeidsgiveransvar har den som iflg. arbeidsrettslig lovgivning er ansvarlig for virksomheten og kan bestemme hvem som leder virksomheten i arbeidsgivers sted.*
- *Arbeidsgiverfunksjoner/arbeidsgiveroppgaver kan delegeres, men rokker ikke ved at den som har arbeidsgiveransvaret er «rett saksøkt» i en eventuell rettssak.*

G4 legger til grunn at Prostifellesrådet har arbeidsgiveransvaret og er dermed «rett saksøkt». Vi har likevel lagt inn sterke føringer på at prostifellesrådet «bemyndiger» menighetsrådet ved å delegerer arbeidsgiveroppgaver dit og at det uansett på avgjørende vis er med i saksbehandling knyttet til prostifellesrådets arbeidsgiveransvar.

Delegering av myndighet til å treffe avgjørelser betyr at et organ eller en person som i utgangspunktet ikke hadde myndighet til å treffe avgjørelse får tildelt slik myndighet. Dette innebærer at organet som delegerer, kan bestemme hvordan den delegerte myndigheten skal utøves.

Et organ kan trekke den delegerte myndigheten tilbake dersom den ikke utøves i tråd med forutsetningene. Organet som delegerer beholder ansvaret for utøving av myndigheten. Oppgaver kan delegeres, men delegerende myndighet kan ikke frasi seg sitt ansvar, (NOU 2019: Ny forvaltningslov).

Menighetsrådet og prostifellesrådet er organer for soknet. Dagens kirkeordning har bestemmelser om at kirkelig fellesråd kan bestemme at visse arbeidsgiverfunksjoner legges til menighetsrådet. Når en eventuelt ny kirkeordning legger arbeidsgiveransvaret for soknets tilsatte til prostifellesrådet, er det samtidig bygget inn avgrensninger på dette rådets handlingsfrihet ved at menighetsrådet skal medvirke ved utlysningstekster, stillingsbeskrivelser og vurdering av kandidater. Dette er gjort fordi menighetsrådet er soknets strategiske hovedorgan. Det forvalter virksomhetsansvar og får delegert vesentlige arbeidsgiveroppgaver/funksjoner.

Ved siden av delegering forekommer det at forvaltningsorganer gjør avtaler om fordeling av arbeidsoppgaver. Det kan også skje mellom prostifellesråd og menighetsråd. G4 mener en bruk av avtaler mellom de to organene for soknet vil gi økt fleksibilitet, men avtaler kan ikke komme til erstatning for delegering der det er avgjørende at ansvarsforholdet er tydelig, som for eksempel i arbeidsgiverspørsmål.

2.6. Embete og råd og forståelsen av prestens rolle i rådet

G4 legger samvirkemodellen for embete og råd til grunn. G4 har fastholdt at det er presten som er medlem av rådene på ulike nivåer. Begrunnelsen for og rollen til «geistlig medlem» av rådet er omtalt i vedtaket om embete og råd, (KM 11/88 og NOU 1985:21 Den norske kirke og læren). Prestens rolle er å «se til» at rådet arbeider i lojalitet mot evangelisk luthersk lære i vedtak, planer og programmer. Presten er en teologisk veileder. Presten sitter ikke i rådet som ansatt, men nettopp for å ivareta den lutherske lære. Dette legger føringer på prestens rolle i rådet selv om man sitter der som fullverdig medlem «ex officio».

Mens prestens særskilte oppgave er forvaltning av Ord og sakrament, har andre vigslede medarbeidere sine særskilte oppgaver innen kirkens undervisningstjeneste, diakoni og kirkemusikk. Felles for alle de fire vigslede stillingene er stor grad av autonomi og en særlig forpliktelse på tjenesteordningene.

2.7. Fleksibilitet innenfor et prosti og nærhet kommune/kirke.

Nærheten til lokalsamfunnet tilsier at prostiet ikke bør være større enn nødvendig for å oppnå de målsettinger MMN-arbeidet bygger på. Av denne grunn er det nødvendig å vurdere dagens prostistruktur og vurdere antallet prostier for å kunne møte ulike utfordringer i ulike deler av landet. Her viser vi til arbeidet til delutredningsgruppe 1 (Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur).

G4 er opptatt av at det også må være fleksibilitet i samarbeidsløsninger innenfor prostienheten. Et eksempel er at det må være mulig å bevare nærheten mellom kirke og kommune ved å ha ulike samarbeidskonstellasjoner innen et prosti. Det kan skje ved at det legges til rette for samarbeid mellom nærliggende sokn/menighetsråd om f.eks. stillinger og aktiviteter i et prosti. G4 er opptatt av at det legges til rette for slike samarbeidsenheter innenfor prostiet, men også at visse «overgripende» oppgaver legges til prostifellesrådet.

Et eksempel på dette er kompetanse og oppgaver knyttet til forvaltning av kirkebygg. Kirkebyggkompetanse handler om kunnskap om byggforvaltning generelt, men også om de særlige forhold som er knyttet til å forvalte den vesentlige del av norsk kulturarv som kirkebyggene representerer. Kommunene vil ha visshet om at bevilgninger til en kirke innenfor kommunen nettopp går til den aktuelle kirke, og de må også ha visshet om at kompetansen til å forvalte byggene er til stede.

Høringssvar fra kommunene viser at sikring av bruk av midler, er et vesentlig anliggende fra kommunenes side. Dette må derfor sikres gjennom konkrete avtaler mellom den enkelte kommune og prostifellesrådet.

Gravferdsforvaltningen er et område der det kan være nyttig med mindre enheter innenfor et prostiområde. Dette er viktig fordi innen et prosti kan ulike kommuner ha valgt ulik ansvarsfordeling mellom kommune og kirke slik lovendringene fra 01.01.21 legger til grunn.

G4 mener at arbeidsgiveransvaret må legges på et prostinivå for at denne kan ha tilstrekkelig kompetanse og profesjonalitet. Arbeidsgiveransvaret slik det er utformet i arbeidsrettslig lovgivning, er så omfattende at det bør ivaretas i større enheter. Den som har arbeidsgiveransvaret har omsorgsplikt for medarbeiderne, men også «styringsrett» som handler om retten til å tilsette, si opp, lede, fordele og kontrollere medarbeidere. Omsorgsplikten innebærer en plikt for arbeidsgiver å legge til rette et fysisk og psykisk tilfredsstillende arbeidsmiljø. Det betyr også at det «organisatoriske arbeidsmiljø» skal være tydelig og ryddig. G4 legger til grunn i forslaget til funksjonsdeling mellom menighetsråd og det nye prostifellesrådet, at menighetsrådet som menighetens strategiorgan i større grad enn i dagens lovverk skal involveres i arbeidsgiverfunksjoner som stillingsutforming, tilsettingssaker og personalledelse. På den måten holdes virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar sammen.

2.8. Valg av prostifellesråd

MMN-utvalget har foreslått at prostifellesrådet velges indirekte på samme måte som dagens valg til kirkelig fellesråd.

G4 legger også til grunn av prostifellesrådet skal ha en kommunal representant.

Vi har som alternativ til MMN-utvalget, foreslått en paragraf som innebærer at alle menighetsrådsmedlemmene i et prosti opptre som «generalforsamling» og velger sitt «styre». Dette vil etter vår oppfatning innebære flere fordeler:

- På generalforsamlingen møter alle menighetsrådsmedlemmer. Det innebærer at soknenes størrelse som ofte avspeiles i antall menighetsrådsmedlemmer (4-10), vil gi en mer rettferdig fordeling av stemmer.
- Prostifellesrådet møter og må stå til ansvar for generalforsamlingen når det gjelder å følge opp og ivareta soknenes interesser.
- Det blir større bevissthet om hvem som sitter i PFR.
- Det er større mulighet for at personer med egnet kompetanse og sans for prostifellesrådets muligheter og begrensning, blir valgt.
- PFR kan også avsettes i perioden.

2.9. Om soknets frihet til å organisere seg og fordele oppgaver

I debatten etter offentliggjøringen av MMN-rapporten er det kritisert at den gir et inntrykk av at utvalget ser menighetsrådet fra prostifellesrådets synspunkt, altså «ovenfra». G4 vil derfor understreke at et eventuelt prostifellesråd skal være soknets *støttespiller*.

G4 mener også at den strikte delingen mellom menighetsrådets oppgaver og prostifellesrådets oppgaver må være mer fleksibel enn dagens fordeling mellom menighetsråd og dagens fellesråd, og hele tiden fastholde at soknets to organer representerer det samme rettssubjektet. Noen menighetsråd vil ønske mer oppgaver lagt til et prostifellesråd, andre vil ønske mer oppgaver lagt til menighetsråd, og mindre til et organ på prostinivå. Prostifellesrådet må med andre ord ha muligheten til å delegere ansvar og oppgaver til de menighetsråd som kan og vil ta et slikt ansvar.

2.10. Daglig ledelse av soknet

For å styrke soknet må det stilles ledelses- og administrative ressurser til rådighet for soknet. I dagens kirkeordning er det videreført at alle organer *kan* eller *skal* ha en daglig leder. For menighetsrådet står det *kan*. I tråd med retningslinjene for lovarbeid på 90-tallet, er det funksjoner og ikke titler som er lovfestet. I kirkeordningen er titler brukt på geistlig tjeneste (prest, prost og biskop). I trossamfunnsloven (2020) er titlene prest og biskop lovfestet, men ikke prost, til tross for at staten ikke skal kunne gripe inn i trossamfunnets organisering.

Rådsorganene velger titler. For den som ivaretar det daglige ansvar på vegne av menighetsrådet, er ulike titler i bruk: «Menighetsforvalter», «administrasjonsleder» eller «daglig leder». På fellesrådsnivå har de fleste valgt «kirkeverge», mens noen få har valgt «kirkesjef». Det blir et spørsmål om hva som kommuniserer best i en offentlig kontekst. På bispedømmenivå har stillingsbetegnelsen utviklet seg fra «bispedømmerådssekretær», via «administrasjonssjef» til «stiftsdirektør».

G4 er av den oppfatning at det er naturlig å videreføre bruk av «daglig leder» i kirkeordningen for å ivareta lokale ønsker om hva en egnet stillingstittel bør være.

Når det gjelder hva en «daglig leder» skal være, bør det avklares i forarbeidene til etableringen av et eventuelt nytt rådsorgan. Rådsorganene har ansvaret og myndigheten. «Daglig leder» handler på delegasjon og er underlagt organene. Organene definerer selv hva som skal ligge i stillingen. Daglig leder forbereder saker til behandling, følger opp saker og leder virksomheten mellom møtene.

Arbeidsgruppen har foreslått å styrke menighetsrådet ved at det skal ha en daglig leder. Det innebærer at flere sokn kan ha felles daglig leder.

Organisering av ledelse er primært delutredningsgruppe 3 sitt ansvar. G4 er likevel tydelige på at det skal være en daglig leder fordi dette er nødvendig for at soknet skal kunne utføre sine oppgaver. Vi har videre utformet paragrafene slik at det åpnes for fleksibilitet ut fra lokale forhold.

Følgende alternativer kan være mulig:

- Det utpekes en daglig leder for ett eller flere sokn. Denne daglige lederen kan bli delegert oppgaver både fra menighetsråd og prostifellesråd, omtrent som dagens modell med sokn og fellesråd.
- PFR kan delegerer arbeidsgiverfunksjoner til menighetsrådet slik at personalledelse kan delegeres til menighetens daglige leder. Da vil menighetsrådet ha en daglig leder med helhetlig ansvar for å ivareta personalledelse. Denne kan ivaretas i sammenheng med menighetsrådets planer og prioriteringer.
- Innenfor prostiet kan det være en leder med delegerte personallederfunksjoner for ulike faggrupper. Med andre ord en ledende kateket for trosopplæringen, ledende diakon for diakonien og ledende kantor for kirkemusikken. Dette vil styrke den faglige ledelsen for de ulike faggruppene, noe som for MMN-utvalget er et poeng. I en slik modell vil det fortsatt være en daglig leder med overordnet ansvar på vegne av det demokratiske organ, mens fagligheten for de enkelte faggruppene styrkes ved at faglig ledelse for faggrupper legges til representanter for profesjonen.

Når det gjelder presten som «daglig leder» for menighetsrådets virksomhet, mener G4 at dette bare bør skje rent unntaksvis. G4 sin begrunnelse for at dette bør skje rent unntaksvis er av prinsipiell karakter:

- Det bryter med hovedregelen i offentlig forvaltning (Jfr. Kirkeordningen § 42) om at den som tilrettelegger en sak for vedtak, ikke skal delta i beslutningen i organet.
- Det utfordrer prestatjenestens selvstendighet som teologisk rådgiver i menighetsrådet. I praksis vil det bli vanskelig å skille mellom det som spesifikt tilhører prestatjenesten og det som tilligger daglig leders ansvar. Hvis soknepresten skal tre inn i slik tjeneste, må en annen, og vanligvis en kapellan tre inn i menighetsrådet. I sin rolle i rådet vil denne eventuelt være blant sokneprestens overordnede.
- Funksjonen som daglig leder krever tid og oppmerksomhet, daglig tilstedeværelse på kontoret, tilgjengelighet for ansatte, folkevalgte og frivillige. G4 mener det er uheldig bruk av knappe ressurser til prestatjeneste om disse går til ledelses- og administrasjonsoppgaver for ansatte og kirkens demokratiske organer. Hvis ressurser til prestatjeneste skal brukes på denne måten, er dette av så inngripende karakter at det vil kreve en gjennomgang av forholdet mellom dagens tjenesteordning og stillingsbeskrivelse. I tillegg vil det kreve ekstra ressurser til de primære oppgavene som ligger til dagens prestatjeneste i menigheten. Hvordan dette skal løses er vanskelig å se for seg i en tid hvor det er en raskt økende mangel på prester.

3. Omtale av preste- og prostetjenesten

Omtalen av prest, prost og biskop i dagens kirkeordning § 39 handler i hovedsak om organisering av preste-tjenesten, brudd på ordinasjonsforpliktelsen og hjemling av tjenesteordninger for prest, prost og biskop.

G4 foreslår at denne paragraf utvides med en tydeliggjøring av hovedoppgaver for disse tjenester og har gitt et forslag til tekst i en utvidet § 39. Grunnen til dette, er at den mener at det handler om oppgaver som berører menighetene, menighetsrådenes og prostifellesrådenes virksomhet.

Det bør vurderes om paragrafen skal omhandle kun prost og biskop, mens menighetsprest kan behandles sammen med andre vigslede der Kirkemøtet har kompetanse til å fastsette tjenesteordning og kvalifikasjonskrav.

3.1. Biskopens ledelse og tilsyn

Flertallet i MMN-utvalget mener at bispedømmerådet ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for menighetsprester. Det har også konsekvenser for det delegerte arbeidsgiveransvar biskopen nå har. Dette fører til at bispetjenestens tilsyn må få egnede verktøy. G4 har derfor i paragrafen om prostifellesrådets ansvar og myndighet lagt inn en rekke nye oppgaver for biskopen. Det handler om nye oppgaver både i tilsettings – og oppsigelsessaker av vigslede. G4 vil påpeke at dette er begrensninger i prostifellesrådets styringsrett, men er tatt inn for å sikre lærevev og læreomsorg i kirken. G4 er opptatt av at dette ikke må fungere byråkratiserende, men krever rask og smidig saksbehandling fra biskopen. Dessuten må det tydeliggjøres hva biskopens ledelse i form av tilsynet innebærer, og det innebærer også en revisjon av biskopens lederroller i Tjenesteordning for biskoper. Det henvises til et eget notat, vedlegg 2, om denne problemstillingen.

Prostene får etter G4s forslag det nasjonale rettssubjekt som arbeidsgiver i likhet med biskopene og tilsatte ved Kirkeråds- og bispedømmerådsadministrasjonene. Det innebærer at Tjenesteordning for biskop kan fastlegge hvilke arbeidsgiverfunksjoner biskopen skal ha overfor prostene i bispedømmet. Uansett vil det nasjonale rettssubjekt ha arbeidsgiveransvaret og paragrafen som omhandler «Klagenemnd (§§ 32 og 33) endres tilsvarende.

4. Kontrollorgan

I dagens kirkeordning er det ikke lagt til rette for kontrollorgan for organer som opptrer på vegne av soknet. Kun Kirkemøtet har slikt pålegg i dag.

G4 foreslår at det blir obligatorisk med kontrollorgan for prostifellesrådet. Det er laget eget forslag til paragraf som omhandler dette.

5. Personalreglement for Den norske kirke vedtatt av Kirkemøtet

G4 foreslår at en paragraf hjemler at Kirkemøtet har myndighet til å vedta et felles «Personalreglement for Den norske kirke». Et slikt felles reglement vil ivareta og differensiere mellom ulike grupper tilsatte, og ivareta ulike behov av felles karakter for tilsetninger i kirken. Eksempel på områder som må inn i et slikt personalreglement er LHBTQ+ og likestilling. G4 mener det vil være mulig med lokale personalreglementer som utformes innenfor de rammer et felles reglement gir. Lokale reglementer må ikke på noe punkt være i motstrid til det reglementet Kirkemøtet vedtar for hele Den norske kirke. G4 vil peke på at prosten som tilsettes av bispedømmerrådet vil omfattes av eventuelle særbestemmelser for det nasjonale rettssubjektet.

6. Kirkebygg og gravplass

G4 mener at soknets ansvar for kirkebygget bør styrkes. Kirkehuset er viktig både for ivrige kirkegjengere og dem som sjelden, noen ganger eller aldri, går til kirke. Kirkebygget er mye mer enn et dyrt vedlikeholdsobjekt. Kirkehuset er en viktig identitetsmarkør for den enkelte og for bygda eller byen som helhet.

Kirkehuset er soknets eiendom som etter en PFR-modell, forvaltes av prostifellesrådet på vegne av soknet. Beslutningsmyndighet for endringer m.m. er dels lagt til både biskopen og Riksantikvaren.

G4 har styrket soknet ved å legge inn forutsetninger i teksten om at menighetsrådet skal involveres og høres før beslutninger tas vedrørende soknets kirkehus og inventar. G4 mener det er viktig at det etableres gode prosesser mellom menighetsråd, lokalsamfunn, prostifellesråd, Riksantikvar og biskop, når det gjelder bruk, endringer og forvaltning av kirkehuset og inventar.

7. De enkelte paragrafer mht. til menighetsråd og prostifellesråd og konsekvenser for enkelte andre paragrafer

7.1. Soknets organer

Ny § 8 (dagens § 8)

G4 har i tråd med mandatet vært opptatt av å legge til rette for stor fleksibilitet. Ulempen med stor fleksibilitet er at det kan bli uklare bestemmelser i kirkeordningen med store tolkningsmuligheter.

Kirkemøtet har organiseringskompetanse innenfor de rammer som trossamfunnsloven legger. I denne kompetansen ligger det å bestemme hvilken myndighet som skal plasseres hvor hos soknets to organer. Myndigheten til å fortolke rekkevidden av Kirkemøtets kompetanse legges til Kirkerådet. Det slås også fast at «Kirkerådet avgjør i tvilstilfelle hvilket organ som opptrer på vegne av soknet».

7.2. Menighetsrådets organisering, ansvar og myndighet.

Ny §9 (dagens §12):

1. ledd:

Dette er et ledd som har fulgt menighetsrådene siden lovfestingen i 1920, og er videreført i gjeldende kirkeordning.

G4 har ikke foreslått andre endringer i paragrafen enn at den innledes med: «*Menighetsrådet er soknets hovedorgan som skal ha sin oppmerksomhet henvendt på.....*» Dette kommuniserer tydelig hva menighetsrådets rolle er, og bidrar til å oppfylle kravet om å styrke soknet.

2. ledd:

Når planene for gudstjenesteliv blir menighetsrådets ansvar, styrker det rådets rolle. Leddet er formet slik at det også tydeliggjør biskopens ansvar og derved sammenhengen i kirkeordningen. Formuleringen rokker ikke ved prestens pastorale og faglige ansvar for gjennomføringen av den enkelte gudstjeneste og kirkelige handling. Gudstjenester er et gjennomregulert område hvor gudstjenestelige bøker gir presten en ledende og overordnet rolle, i tillegg til at biskopen forordner gudstjenester m.m. Det vises her til G4s forslag til endringer i § 39.

3.- 6. ledd:

G4 foreslår at etter leddene om oppgaver og ansvar, følger ledd som omhandler arbeidsgiverfunksjoner. Forutsatt at arbeidsgiveransvaret blir liggende i Prostifellesrådet (§ 17), vil dette leddet handle om bemyndigelse av menighetsrådets utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, blant annet medvirkning i tilsetninger for alle stillinger. G4 har brukt «skal» og ikke «kan» om delegering av arbeidsgiverfunksjoner selv om arbeidsgiveransvaret (rett saksøkt) forblir i prostifellesrådet. Dette vil etter vår oppfatning være den endring som, ved siden av innlemming av planer for gudstjenesteliv, tydeligst styrker soknet. Menighetsrådet har virksomhetsansvar for det kristelige liv, og vil kunne overta funksjoner knyttet til dette fra prostifellesrådet, som er soknets organ. Det blir derved intern og ikke ekstern delegasjon. Ordningen

med to organer for soknet med hhv. virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar vil i større grad i praksis bli sammenholdt i menighetsrådet

Formuleringen om godkjenning av stillinger på innsamlede midler i soknet beholdes ettersom dette handler om sikkerhet for tilsatte og felles personalpolitikk i prostiet.

7.-8 ledd:

G4 ønsker å gi menighetsrådet en sterkere rolle i forhold til menighetens økonomi og planarbeid. Det skjer ved å styrke formuleringer om budsjettforslag og forvaltning av bevilgede midler. Et nytt ledd tydeliggjør dette. «*Menighetsrådet forvalter de bevilgede midler fra prostifellesrådet (rammetilskudd) og fastsetter sitt eget budsjett for virksomheten i soknet*» Det innebærer også at leddet om ofringer kommer sammen med en forsterket rolle i soknets økonomi. Med denne formuleringen mener G4 å styrke soknets egen økonomistyring. Det normale vil være at prostifellesrådet gir en rammebevilgning til menighetsrådet. Menighetsrådets budsjett vil være summen av denne bevilgningen, givertjeneste, ofringer, inntekter ved utleie osv.

Paragrafens formulering om å innby tilsatte i soknet minst en gang i året er forsterket med «*visjoner, planer, prioriteringer og ressurser*». G4 foreslår å endre innby til *innkaller* til et årlig møte. Dette vil bidra til å styrke menighetsrådets ledende rolle i soknet. Utformingen av dette leddet må gi rom for at menighetsrådet i større sokn har delegerte arbeidsgiverfunksjoner fra prostifellesrådet, og derved tydeligere formelle posisjoner i forhold til tilsatte. Dette vil i slike tilfeller styrke menighetsrådets ansvar og myndighet. Utformingen av den konkrete organisasjonen innenfor disse rammer, vil være et ansvar for prostifellesrådet å utforme i dialog med menighetsrådene. Det vil være menighetsrådenes ansvar i prostifellesrådet å bidra til en arbeidsorganisasjon som både er tydelig og fleksibel og som er tjenlig for livet i menighetene.

Ny §10 (dagens § 11). Formene for menighetsrådets virksomhet:

Når det gjelder forslag vedrørende den daglige ledelsen, henviser G4 til det som ovenfor er skrevet under 2.5 om arbeidsgiveransvar og arbeidsgiverfunksjoner.

7.3. Prostifellesrådets organisering, ansvar og myndighet.

Ny § 15 (dagens § 17):

Denne paragrafen har tatt utgangspunkt i nåværende bestemmelser om kirkelig fellesråd, men tatt opp i seg ansvar, oppgaver og myndighet som følger av at et nytt prostifellesråd er arbeidsgiver for alle som har sitt arbeid i soknet. I denne paragraf er det lagt til grunn at PFR har arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i soknet med unntak av prosten. Vi har lagt arbeidsgiveransvar for prost til det nasjonale rettssubjekt.

G4 mener at prostifellesrådet må ha en formålsparagraf, men målet om å styrke menighetsrådet som strategisk organ, må synliggjøres i denne paragrafen.

1.ledd:

Her er det tatt inn en formålsbestemmelse for prostifellesrådet (PFR), dette er i tråd med MMN-utvalgets forslag. Dagens kirkelige fellesråd har ikke en slik formålsbestemmelse og har derved blitt definert som et mer «administrativt» organ, mens menighetsråd, bispedømmerråd og Kirkeråd har blitt definert som mer «kirkelige». Innføringen av en slik bestemmelse for PFR kan etter G4s oppfatning tolkes på ulike måter i perspektivet å «styrke soknet», men nettopp av denne grunn bør den ha et tillegg som MMN-utvalget ikke har foreslått, men som skaper klarhet i forskjellen på menighetsrådets og prostifellesrådets ansvar. G4 foreslår derfor følgende formulering: *«Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i soknet og støtte opp om menighetsrådets ansvarsområder»*

G4 mener at:

- hvis prostifellesrådet hadde hatt en formålsparagraf som sa at det har ansvar for det kristelige liv, kunne det svekke soknet og menighetsrådet, og bidra til en uønsket sentralisering.
- den foreslåtte formulering viser til at prostifellesrådet bidrar til felles mål for kirkelig arbeid, og fremstår som soknets støttespiller. Den sikrer «sammenhengen» i en felles målsetting for alle organ, men klargjør rollene. G4 mener at det bør markeres at formålet er å *understøtte* soknene, og at man jobber på mandat fra soknene.
- formuleringen styrker enhet og sammenheng i den kirkelige organisasjonen og at alle vil «soknet vel», også prostifellesrådet.

Første ledd er nyformulert av G4 og tar for seg primært de innholdsmessige oppgaver for PFR, deriblant forholdet til kommunen. Det har tatt opp i seg ansvaret for å *«legge til rette for at menighetsrådene kan ivareta sitt ansvar for at gudstjenester og kirkelige handlinger, kirkelig undervisning, diakonal og kirkemusikalsk virksomhet skjer i tråd med Kirkemøtets retningsgivende planer»*.

2.ledd:

Dette leddet konkretiserer hva PFR er ansvarlig for.

3.ledd:

Dette leddet omhandler primært arbeidsgiveransvaret.

Punkt 1) omhandler også prester. Dette innebærer at det fortsatt er nødvendig med et eget personalreglement for prester.

Punkt 2) er nytt og omhandler biskopens rolle i forhold til vigslede stillinger.

Punkt 3) omhandler avskjed/ oppsigelse og har samme tematikk som punkt 2).

4.ledd:

Dette er kun en tilpasning av kirkelig fellesråds oppgaver i dag, men forsterkes ved de formuleringer som er foreslått i paragrafene som omhandler menighetsrådet slik at det blir balanse mellom rettighet (menighetsrådet) og forpliktelse (PFR).

5.ledd:

Biskopens tilsyn er tydeliggjort i første setning som omhandler helheten i prostirådets virksomhet. Budsjettet er hovedsakelig en sak for bispedømmerådet fordi det skal beslutte antall prestestillinger og andre statlige overføringer til prostifellesrådet.

6. ledd:

For å legge til rette for lokal fleksibilitet og god kontakt mellom kommune og kirke, er det tatt inn et siste ledd i § 15 som gir prostifellesrådet et ansvar og en mulighet til å organisere samarbeid mellom kommune og kirke i et 1:1 forhold, eller f.eks. at to kommuner innenfor et prosti kan samarbeide om kirkelige saker overfor kommunen(ene).

7.4. Prostimøtets sammensetning

Ny § 16 (dagens § 16)

For å styrke menighetsrådenes stilling og for å vise at det er menighetsrådet som «eier» prostifellesrådet og ikke omvendt, har G4 utformet en alternativ paragraf om Prostifellesrådets sammensetning og til dels også noen oppgaver.

Vi foreslår at det indirekte demokrati som ligger i MMN-forslaget erstattes med at alle menighetsrådsmedlemmene i et prosti møtes og velger prostifellesrådet og derved utgjør en «generalforsamling». Vi mener dette har flere fordeler:

- Menighetsrådene får bedre «styring» av prostifellesrådet.
- Prostifellesrådet må årlig stå til ansvar for sine vedtak og sitt arbeid.
- Det blir tydelig hvem som sitter i Prostifellesrådet.
- Det blir lettere å velge rådet på grunnlag av kompetanse. De velges ikke bare som litt tilfeldige representanter for hvert menighetsråd.

7.5 Konsekvenser for andre deler av kirkeordningen

De vedlagte forslag til Kirkeordning innebærer også nødvendige endringer i forhold til andre paragrafer, (kapittel 5, §§ 24-36). Det er for eksempel nødvendig å drøfte bispedømmerådets oppgaver i forhold til menighetsråd og prostifellesråd, slik at soknet styrkes med enkeltoppgaver som ellers kunne tilligge bispedømmerådet. Ved slike endringer kan menighetsrådet styrkes, samtidig som bispedømmerådet tydeliggjøres som et strategisk og ikke et byråkratisk organ.

7.6. Prestenes, prostenes og biskopens tjeneste

Ny § 39 (dagens § 39):

I § 39 har vi foreslått å innholdsbestemme tjenesten som biskop, prost og andre ordinerte og vigslede tjenester. Vi mener det er viktig at man kan lese ut av kirkeordningen hvem som har hvilke oppgaver, ansvar og myndighet.

Her foreslås beskrivelse av ansvar og oppgaver mens nærmere bestemmelser fastlegges i «tjenesteordning vedtatt av Kirkemøtet».

7.7. Ny paragraf om daglig ledelse §XX

Vi har etter paragrafen om prest, prost og biskop lagt inn en ny paragraf om «daglig ledelse». Dette er gjort fordi det er mye diskusjon om hva daglig ledelse er. Det henvises her til G3 som har lokal ledelse som sitt mandat. G4 har i sin utredning fokusert på det juridiske ansvar som daglig ledere har som arbeidsgiver.

Vi har valgt daglig leder fordi det er en gjennomgående tittel, men det kan gis lokal frihet til å velge tittel.

7.8. Ny paragraf om Kontrollorgan § XXX

Med det omfattende ansvar som ligger på demokratiske organer foreslår vi å legge inn en egen paragraf om kontrollorgan. I dag er det kun de største fellesråd som har etablert dette som ordning. Bestemmelsen er lagt inn som en «kan» ordning, men vi mener det bør være obligatorisk for prostifellesrådene

Vedlegg 1: Forslag til ny kirkeordning for Den norske kirke

Presentasjonen tar utgangspunkt i kirkeordningen datert 01.01.2021.

Leseveiledning:

- Forslag til endringer som skal inn i en eventuell ny kirkeordning, står i kursiv med grønn skrift, (*nnn*).
- Det som er merket rødt og med fet skrifttype, foreslås tas ut av dagens kirkeordning, (**nnn**).
- Det som står med normal skrifttype, beholdes, (nnn).
- Paragrafene står i fet kursiv, jmf. lovdata, (**nnn**).

Kapittel 1. Den norske kirkes grunnlag

§ 1. Den norske kirkes læregrunnlag

Den norske kirke er en evangelisk – luthersk kirke som bekjenner troen på den treenige Gud og evangeliet om frelse i troen på Jesus Kristus slik det er gitt oss i Det gamle og Det nye testamente og uttrykt i den apostoliske, den nikenske og den athanasianske trosbekjennelse samt Den uforandrede augsburgske bekjennelse fra 1530 og Luthers lille katekisme.

§ 2. Forholdet til den øvrige kirkeordning

Den norske kirkes ordninger og praksis skal være i samsvar med Den norske kirkes grunnlag.

Forslag til endringer i bestemmelsene i kapitel 1 må fremmes på det første, andre eller tredje kirkemøtet etter valg. Det første, andre eller tredje Kirkemøtet etter neste valg tar stilling til forslaget. Et vedtak om endringer krever tilslutning fra to tredjedeler av Kirkemøtets medlemmer. Før Kirkemøtet tar stilling til forslag til endringer i bestemmelsene, skal forslaget ha vært gjenstand for forutgående behandling i Bispemøtet etter nærmere regler gitt av Kirkemøtet

Kapittel 2. Kirkelig inndeling, kirkens organer, medlemskap, kirkelige registre og kirkelig stemmerett

§ 3. Kirkelig inndeling, navn på kirker og kirkelige enheter, særskilte menighetsformer

Soknet er den geografiske ramme om menigheten.

Hvert sokn hører til et prosti. Hvert prosti hører til et bispedømme.

Den norske kirke er landsdekkende og demokratisk organisert, og delt inn i sokn, prostier og bispedømmer.

Et sokn består av kirkens medlemmer i et geografisk område og hører til et prosti. Hvert prosti hører til et bispedømme.

Opprettelse og navn på nye bispedømmer og andre endringer i grenser for bispedømmet fastsettes av Kirkemøtet. Andre endringer i den kirkelige inndeling samt navn på kirke, sokn og prosti fastsettes av bispedømmerådet etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet.

Kirkerådet treffer de bestemmelser som er nødvendige for gjennomføring av inndelingsendringer, og foretar samtidig de nødvendige lempninger i anvendelsen av kirkeordningen.

Særskilt ordning for kategorialmenigheter og valgmenigheter fastsettes av Kirkemøtet.

§ 4. Medlemskap og tilhørighet

Dåp er en forutsetning for medlemskap i Den norske kirke.

Bare person som er bosatt i riket og norsk statsborger bosatt i utlandet, kan være medlem av Den norske kirke. Biskopen kan etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet bestemme at også andre personer kan være medlem av kirken.

Barn anses å høre inn under Den norske kirke fra fødselen dersom foreldrene er medlemmer.

Et barn registreres som tilhørig når foreldrene gir melding om det. Foreldrene må gi slik melding også når barnet anses å høre inn under Den norske kirke fra fødselen. Når barnet har fylt 18 år uten å ha blitt medlem, faller tilhørigheten bort.

Kirkemøtet fastsetter nærmere regler om framgangsmåte for inn- og utmelding samt for registrering av tilhørighet til Den norske kirke.

Biskopen avgjør i tvilstilfelle om en person skal anses som medlem av Den norske kirke.

§ 5. Registrering i Den norske kirkes medlemsregister

I Den norske kirkes medlemsregister registreres i tillegg til medlemmer også personer som er tilhørig til kirken.

Opplysninger om døpte, konfirmerte, vigsler til ekteskap, jordfestelser ved prest i Den norske kirke samt inn- og utmeldinger skal også inntas i registeret.

§ 6. Soknetilknytning

Medlemskap i Den norske kirke er knyttet til det sokn medlemmet er bosatt i.

Biskopen kan etter søknad fra et medlem samtykke i at dette får sin tilknytning overført til et annet sokn enn det vedkommende er bosatt i.

Medlemmer i Den norske kirke blir betjent i det soknet de er knyttet til og får likeledes tilbud om kirkens tjenester i gudstjenester og kirkelige handlinger.

§ 7. Stemmerett og valg

Hvert medlem av Den norske kirke som bor i eller er registrert i soknet og som senest i det år det stemmes vil ha fylt 15 år, har kirkelig stemmerett.

Ingen kan ha stemmerett i mer enn ett sokn.

Kirkemøtet gir regler om kirkelig manntall og om innføring i dette.

Kapittel 3. Virksomheten i soknet. Soknets organer og deres oppgavefordeling m.m.

§ 8. Soknets organer (dagens §8)

I hvert sokn skal det være et menighetsråd. I kommuner med flere sokn skal det i tillegg være et kirkelig fellesråd.

Et prosti skal ha et prostifellesråd. I et prosti hvor det er flere kommuner, kan sokn fra to eller flere kommuner danne fellesråd som ivaretar oppgaver på vegne av prostifellesrådet. PFR har arbeidsgiverfunksjonen, men kan delegere til disse fellesrådene. To eller flere sokn kan etter bispedømmerådets godkjenning danne et felles menighetsråd.

For å fremme hensiktsmessige organisasjonsformer og en hensiktsmessig fordeling av oppgaver i og mellom soknene, kan Bispedømmerådet godkjenne tilpasninger av bestemmelsene om menighetsråd og prostifellesråd og forsøk som avviker fra denne paragraf. Kirkerådet er klageinstans.

Dagens lange tekst i § 8 må gjennomgås i henhold til foreslåtte endringer: (Menighetsrådet treffer avgjørelser og opptre på vegne av soknet når det ikke er fastsatt i eller i medhold av lov at myndigheten er lagt til *prostifellesrådet* eller annet organ. I kommuner med bare ett sokn utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til *prostifellesrådet*. Kirkerådet avgjør.....Bispedømmerådet utøver den myndighet som i inndelingslova er lagt til Fylkesmannen).

§ 9. Menighetsrådets oppgaver, ansvar og myndighet (dagens §12)

Menighetsrådet *er soknets hovedorgan som* skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds Ord kan bli rikelig forkynt og sakramentene forvaltet, syke og døende betjent, døpte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådet har ansvar for at *gudstjenesteliv*, kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.

Menighetsrådet skal vedta planer for gudstjenesteliv, kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Planene, eventuelt helhetlig menighetsplan, skal godkjennes

av biskopen og er retningsgivende for prioritering av oppgaver og bruk av ressurser i menigheten.

Menighetsrådet skal utøve arbeidsgiverfunksjoner ved å delta i stillingsutforming, stillingsbeskrivelser og rekruttering etter delegasjon fra prostifellesrådet og deltar ved tilsetninger i alle stillinger i soknet i henhold til Kirkemøtets personalreglement.

Menighetsrådet fremmer overfor prostifellesrådet forslag til budsjett for de oppgaver i soknet som følger av denne paragraf.

Menighetsrådet forvalter de bevilgede midler til soknet og fastsetter sitt eget budsjett for virksomheten i soknet.

Stillinger som opprettes av menighetsrådet innenfor menighetsrådets budsjett skal godkjennes av prostifellesrådet.

Menighetsrådet *innkaller* minst en gang i året de tilsatte til å ta del i rådets drøftinger om *menighetsrådets planer, visjoner og prioriteringer og ressurser*, menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.

Menighetsrådet forbereder og gir innstilling til alle saker som legges fram for menighetsmøtet, jfr. §13, eller som menighetsmøtet selv tar opp.

Menighetsrådet gir hvert år menighetsmøtet en orientering om det kristelige arbeidet i soknet.

Menighetsrådet skaffer til veie de opplysninger og gir de uttalelser som kirkelig myndighet ber om.

§ 10. Formene for menighetsrådets virksomhet (dagens §11)

Menighetsrådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig avgrensede områder å treffe avgjørelser i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelser som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelse er truffet.

Menighetsrådet kan bestemme at en av soknets tilsatte skal være daglig leder av virksomheten.

Menighetsråd, alene eller sammen med andre menighetsråd, skal ha daglig leder som på deres vegne har det daglige ansvar for arbeidet som er lagt til menighetsrådet etter § 9.

Prostifellesrådet kan etter at saken er behandlet av vedkommende menighetsråd, bestemme at en av soknets tilsatte skal være daglig leder av menighetsrådets virksomhet. I slike tilfeller skal saken forelegges menighetsrådet som avgir innstilling. Prostifellesrådet er forpliktet til å tilsette en av de tre innstilte. Dersom det bestemmes at soknepresten er daglig leder, trer soknepresten ut som medlem av menighetsrådet. Biskopen oppnevner da en annen prest som medlem av menighetsrådet.

Nærmere bestemmelser om formene for menighetsrådets virksomhet gis av Kirkemøtet

§ 11. Menighetsrådets sammensetning (dagens §9)

Menighetsrådet består av soknepresten og – etter menighetsmøtets bestemmelse – fire, seks, åtte eller ti andre medlemmer som velges ved flertalls- eller forholdstallsvalg for fire år etter regler fastsatt av Kirkemøtet. For de valgte medlemmer velges samtidig minst fem varamedlemmer. Endring av valget på de medlemmer som skal velges, må være vedtatt i menighetsmøtet før valget kunngjøres.

I kommuner med bare ett sokn kan kommunen velge ett medlem og ett varamedlem til menighetsrådet, som tiltrer rådet når dette behandler saker som i kommuner med flere sokn tilligger kirkelig fellesråd. Dette medlem kommer i tillegg til de som velges etter første ledd.

Valgbar til menighetsråd og pliktig til å ta imot valg, er alle som har stemmerett ved valget og som vil ha fylt 18 år innen utgangen av valgåret, og som ikke er fritatt.

Retten til å kreve seg fritatt fra valg til menighetsråd har den som avgir skriftlig erklæring om at vedkommende ikke ønsker å stille til valg på den aktuelle liste. Sli erklæring må settes frem innen den frist menighetsrådet setter, ellers tapes retten til å strykes fra listeforslaget. Den som unnlater å kreve seg fritatt fra å stå på liste, kan ikke nekte å motta valg.

Biskopen kan bestemme at annen prest enn soknepresten skal være medlem av menighetsrådet. Biskopen bestemmer også hvordan prestene skal være varamedlemmer for hverandre.

Biskopen og prosten har rett til å ta del i menighetsrådets møter, men uten stemmerett. Det samme gjelder soknepresten dersom vedkommende ikke er medlem av rådet. Menighetsrådet kan innkalle andre til å ta del i forhandlingene, men uten stemmerett.

§ 12. Uttreden av menighetsrådet i valgperioden (dagens §10)

Dagens lange tekst i dagens § 10 beholdes i sin helhet, men oppdateres i henhold til foreslåtte endringer.

§ 13. Menighetsmøtets oppgaver (dagens §14)

Menighetsmøtet avgjør saker om innføring av gudstjenestelige bøker i kirken når Kirkemøtet har overlatt spørsmålet til menighetsmøtets avgjørelse. Menighetsmøtet avgjør også andre saker som etter nærmere bestemmelse av Kirkemøtet eller andre kirkelige organer blir overlatt til menighetsmøtets avgjørelse.

Menighetsmøtet kan også innkalles når menighetsrådet ønsker å legge fram for drøfting nye tiltak i soknet.

Før vedkommende myndighet treffer avgjørelse, skal menighetsmøtet gis anledning til å uttale seg om oppføring eller nedlegging av kirke og om deling, sammenslåing eller andre endringer i grenser for sokn.

For øvrig gir menighetsmøtet uttalelse når kirkelige myndigheter ber om det eller når menighetsmøtet av eget tiltak ønsker å uttale seg.

§ 14. Menighetsmøtet (dagens §13)

Menighetsmøtet består av de stemmeberettigede i soknet. Bare de som møter fram personlig kan stemme. Også biskopen, prosten og soknepresten kan ta del i møtet, men bare stemme om de ellers er stemmeberettiget i soknet. *Tilsvarende gjelder for øvrige tilsatte i soknet.*

Menighetsmøtet avholdes normalt sammen med menighetens årsmøte (jfr §9)

Menighetsmøtet kalles sammen av menighetsrådet så ofte som det er påkrevd eller finnes ønskelig eller når minst 20 av soknets stemmeberettigede krever det.

Nærmere regler om formene for menighetsmøtets virksomhet gis av Kirkemøtet.

§ 15. Prostifellesrådets formål, ansvar, myndighet og oppgaver (dagens §17)

Kirkelig fellesråd skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen.

Kirkelig fellesråd er ansvarlig for

- a. bygging, drift og vedlikehold av kirker,**
- b. anlegg, drift og forvaltning av gravplasser,**
- c. opprettelse og nedleggelse av stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett,**
- d. anskaffelse og drift av kirkekontor,**
- e. administrativ hjelp for prosten når kirkens virksomhet nasjonalt yter tilskudd til det,**
- f. anskaffelse av lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring.**

Kirkelig fellesråd foretar tilsetting av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett. Før tilsetting og fastsetting av instruks skal vedkommende menighetsråd gis anledning til å uttale seg. Kirkelig fellesråd kan bemyndige menighetsråd til å utøve tilsettingsmyndighet

og andre arbeidsgiverfunksjoner for stilling hvor dette ellers ville ligge til fellesrådet. Kirkelig fellesråd kan også tildele utvalg som nevnt i § 41 første ledd myndighet til å foreta tilsetting og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.

Kirkelig fellesråd forvalter inntekter og formue knyttet til kirke og kirkefond, tilskudd til kirkelig virksomhet fra kommunen eller kirkens virksomhet nasjonalt og midler menighetsråd stiller til fellesrådets disposisjon for å løse oppgaver i soknene. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet.

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

0 Endres ved forskrift 14 nov 2021 nr. 3252 (i kraft 1 jan 2022).

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i soknet og støtte opp om menighetsrådets ansvarsområder.

Prostifellesrådet skal utarbeide mål og planer for det kirkelige arbeid i prostiet i tråd med menighetsrådenes planer og bistå menighetsrådene i deres virksomhet.

Prostifellesrådet skal legge til rette for at menighetsrådene kan ivareta sitt ansvar for at gudstjenester og kirkelige handlinger, kirkelig undervisning, diakonal og kirkemusikalsk virksomhet skjer i tråd med Kirkemøtets retningsgivende planer.

Prostifellesrådet skal fremme samarbeid mellom menighetsrådene og andre lokale arbeidsgrupper i prostiet.

Prostifellesrådet har ansvar for at:

- a) det i soknene holdes de gudstjenester biskopen har forordnet*
- b) stillinger opprettes og fordeles ut fra de midler som stilles til disposisjon*
- c) nødvendige kirkelige tjenester i soknene skjer*
- d) vigsledes oppgaver kan gjennomføres i tråd med vigsling og tjenesteordningene*
- e) nødvendig bygging, drift og vedlikehold av kirker skjer*
- f) det opprettes stillinger som lønnes over rådets budsjett opprettes og nedlegges etter behov*
- g) anskaffelse og drift av menighetskontor skjer*
- h) det finnes fortegnelse over inventar i soknets kirker*
- i) PFR fordeler stillinger ut fra de midler som stilles til disposisjon*

På vegne av soknet skal prostifellesrådet ivareta:

- 1)Arbeidsgiveransvar for alle stillinger som lønnes over rådets budsjett. Før tilsetting og fastsetting av stillingsbeskrivelse skal menighetsrådet uttale seg.*

2) Innhenting av biskopens uttalelse før det foretas tilsetting i stillinger under b) og vigslede stillinger under a). Tilsetting er betinget av biskopens godkjenning

3) Innhenting av biskopens uttalelse før det fattes vedtak om oppsigelse eller avskjed i stillinger under b) og vigslede stillinger under a). Oppsigelse /Avskjed er ikke gyldig uten biskopens godkjenning.

Prostifellesrådet forvalter inntekter og formue knyttet til kirke og kirkefond, tilskudd til kirkelig virksomhet gitt av kommunene i prostiet eller Kirkemøtet/Kirkeråd, bispedømmeråd eller midler menighetsråd stiller til prostifellesrådets disposisjon for å løse oppgaver i soknene. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet.

Biskopen fører tilsyn med prostifellesrådets virksomhet. Biskopen og Bispedømmerådet får rådets budsjett til orientering. Prostifellesrådet skaffer tilveie de opplysninger og gir uttalelser i saker kirkelig myndighet ber om det.

Prostifellesrådet ivaretar soknenes interesser i forhold til kommunen(e). Prostifellesrådet plikter å synliggjøre menighetsrådenes behov i sitt budsjettframlegg til kommunen. Prostifellesrådet har et ansvar for at nærheten til den enkelte kommune ivaretas og legger etter lokale behov til rette for at fellesorgan mellom soknene på kommunenivå eller flere kommuner etableres med oppgaver bestemt av prostifellesrådet .

§ 16. Prostifellesrådets sammensetning og formene for dets virksomhet (dagens §15)

Kirkelig fellesråd består av:

a.to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd i kommunen, valgt av det enkelte menighetsråd, og

b.en prost eller annen prest oppnevnt av biskopen. Biskopen kan unnlate oppnevning dersom det er valgt inn en prest etter bokstav a.

I tillegg kan kommunen velge en representant.

Er det fem eller flere sokn i kommunen, velges bare ett menighetsrådsmedlem fra hvert menighetsråd.

Representantene velges sammen med et tilsvarende antall vararepresentanter for fire år.

Nærmere regler om valg av kirkelig fellesråd gis av Kirkemøtet.

Biskopen har rett til å ta del i fellesrådsmøte, men uten stemmerett. Fellesrådet kan innkalle andre til å ta del i forhandlingene, men uten stemmerett.

Prostifellesrådet består av i tillegg til prosten og kommunal representant, representanter for prostiets menighetsråd, valgt av og blant menighetsrådenes medlemmer.

Prostimøtet avgjør antall medlemmer i prostifellesrådet, men kan aldri velge mer enn et medlem fra samme menighetsråd.

Prostifellesrådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig avgrensede områder å treffe avgjørelser i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.

Prostifellesrådet skal ha en daglig leder.

Valgt leder av prostifellesrådet er rettslig representant for organet.

Nærmere regler om formene for prostifellesrådets virksomhet gis av Kirkemøtet.

Prostifellesrådet utfører for øvrig de oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd.

Det skal i prostifellesrådsområdet innkalles til årlig prostimøte og for øvrig når et flertall av menighetsrådene krever det.

Prostimøtet består av samtlige menighetsrådsmedlemmer i et prosti.

§ 17. Prostimøtets sammensetning og oppgaver (ny §)

Prostimøtet velger prostifellesrådet etter regler fastsatt av Kirkemøtet.

Prostimøtet består av samtlige menighetsrådsmedlemmer i prostiet.

Hvert menighetsrådsmedlem har en stemme.

Prostifellesrådet består etter prostimøtets bestemmelse fra 5- 15 medlemmer. Det tilstrebes at alle menighetsråd er representert i prostifellesrådet.

Prostimøtet velger prostifellesråd som har en funksjonstid på fire år. Prostifellesrådet er ansvarlig overfor prostimøtet og nyvalg finner sted dersom et flertall av menighetsrådsmedlemmer i perioden reiser mistillit.

Prostifellesrådet velger leder og nestleder for 2 år.

Nyvalg kan kreves hvis flertallet av menighetsrådsmedlemmene i perioden reiser mistillit.

Prostimøtet drøfter og vedtar budsjett, strategier og satsinger i prostiet.

Prostimøtet godkjenner prostirådets årsrapport og regnskap. Prostirådet kan ikke treffe avgjørelser som ligger inn under menighetsrådets myndighet (jfr. § 13).

Prostimøtet kan drøfte saker som ligger inn under prostifellesrådets myndighet, herunder også aktuelle utfordringer for soknene, i bispedømmene og for Kirkemøtet.

Alle menighetsråd i prostiet, prostifellesrådet og prosten kan fremme saker til behandling i prostimøtet.

§ 18. Opptak av lån på soknets vegne (dagens §18)

På soknets vegne kan det bare opptas lån når dette er godkjent av bispedømmerådet.

På soknets vegne er det ikke tillatt å garantere for andres økonomiske forpliktelser eller stille eiendeler til sikkerhet for andres gjeld.

Prostifellesrådet plikter å fatte vedtak om betalingsinnstilling når det i et sokn på grunn av vanskeligheter som ikke er forbigående, ikke kan betale forfalt gjeld. Melding om slikt vedtak skal straks sendes bispedømmerådet.

Bispedømmerådet iverksetter de tiltak som anses naturlig.

I medhold av forskrift om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke skal bispedømmerådet

- a. motta melding fra kirkelig fellesråd om utsatt inndekning i organet i henhold til forskriftens [§17](#) syvende ledd siste punktum,
- b. motta kopi av revisjonsberetning fra revisor dersom revisor ikke avgir positiv uttalelse om godkjenning av regnskapet i organ for soknet, jf. forskriftens [§ 18](#) tredje ledd annet punktum og
- c. motta innberetning fra revisor dersom det i organ for soknet ikke er avlagt regnskap innen 1. juli i året etter regnskapsåret, jf. forskriftens [§ 18](#) fjerde ledd.

Kapittel 4. Kirker

§ 19. Definisjon av og eiendomsrett til kirker (dagens § 19)

Med kirke menes i dette kapittel soknekirke eller kapell som er godkjent av Kongen eller departementet før kirkeordningen ikrafttredelse eller deretter av Kirkerådet.

Det skal være kirke i hvert sokn.

Kirkene er soknets eiendom, med mindre annet følger av særskilt rettsgrunnlag. Soknene i en kommune kan i fellesskap eie kirker.

§ 20. Forvaltning av kirkene og begrensning av rådighet (dagens § 20)

Forvaltning av kirkene hører inn under *prostifellesrådet*, med mindre annet er bestemt av departementet før kirkeordningens ikrafttredelse eller deretter av Kirkerådet.

Menighetsrådene skal høres etter regler fastsatt av Kirkemøtet.

Kirker kan ikke avhendes, pantsettes eller påheftes bruksretter. Biskopen kan likevel samtykke i avhending og påhefte av bruksretter når særlige grunner tilsier det. Det kan stilles vilkår for slik godkjenning. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens vedtak i saker om avhending av kirker kan påklages til Kirkerådet. I saker om påhefte av bruksretter skal Kirkerådet gi retningslinjer for saksbehandlingen. Kirkerådet kan likevel samtykke i salg når særlige grunner tilsier det.

Formuesrettigheter som er knyttet til en kirke, kan ikke skilles fra den. Fast eiendom som ikke er nødvendig for kirken, kan likevel avhendes med samtykke av bispedømmerådet.

Menighetsrådet fører fortegnelse over inventar og utstyr i soknets kirker. Anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr skal godkjennes av biskopen.

§ 21. Kirkefond (dagens § 21)

Kapital som er knyttet til en kirke, samles i et kirkefond. Fondet forvaltes av *Prostifellesrådet*. Kirkerådet kan gi nærmere regler om forvaltningen. Avkastningen skal benyttes til kirkens drift og vedlikehold. Med bispedømmerådets samtykke kan avkastningen brukes til andre kirkelige formål i soknet eller i andre sokn i kommunen.

Fondets kapital kan med bispedømmerådets samtykke benyttes til kirkelige formål i soknet eller i andre sokn innen kommunen.

Reglene i første og annet ledd gjelder ikke dersom noe annet følger av testamentariske eller andre særlige bestemmelser.

§ 22. Betaling for bruk av kirken mv. (dagens § 22)

For benyttelse av kirken til gudstjenester eller annen oppbyggelse tas det ikke betaling.

Det samme gjelder kirkelige handlinger som utføres i forbindelse med en gudstjeneste.

For benyttelse til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjenesten kan *prostifellesrådet* kreve betaling etter nærmere regler godkjent av bispedømmerådet.

Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om bruk av kirkene.

§ 23 Oppføring av ny kirke mv. (dagens § 23)

Ny kirke skal bygges når en kirke er tilintetgjort eller på grunn av vesentlige mangler er ubrukbar og ikke kan utbedres, når den under vanlige gudstjenester ikke gir tilstrekkelig plass for de kirkesøkende og ikke hensiktsmessig kan utvides, eller når det dannes et nytt sokn der det fra før ikke er kirke.

Ny kirke skal i kirkerommet ha plass til en tidel av Den norske kirkes medlemmer i soknet. Det kreves likevel minst 200 og ikke mer enn 500 sitteplasser.

Når særlige grunner tilsier det, kan Kirkerådet gjøre unntak fra reglene i første og annet ledd.

Oppføring av ny kirke skal godkjennes av Kirkerådet. Det samme gjelder tomt til oppføring av kirke, tegninger, kostnadsoverslag og finansieringsplan.

Nedlegging av kirke skal godkjennes av biskopen. Bestemmelsene om enkeltvedtak i [forvaltningsloven](#) kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens vedtak kan påklages til Kirkerådet.

Tiltak ut over vanlig vedlikehold av kirke skal godkjennes av biskopen. Bestemmelsene om enkeltvedtak i [forvaltningsloven](#) kommer til anvendelse på biskopens vedtak. Biskopens vedtak kan påklages til Kirkerådet.

På uteområdet ved en listeført kirke som ikke har en tilknyttet gravplass, skal tiltak som ikke er søknadspliktige etter [plan- og bygningsloven](#) og som vil kunne ha en negativ innvirkning på kulturhistoriske verdier, ikke finne sted uten biskopens godkjenning. Før biskopen treffer sin avgjørelse, skal saken forelegges rette kulturmiljømyndighet for uttalelse.

Ombygging og utvidelse av kirke skal godkjennes av biskopen etter nærmere bestemmelser om saksbehandling og klageadgang fastsatt av Kirkemøtet.

Kapittel 5. Regionale og sentrale kirkelige organer

§ 24. Bispedømmerådets oppgaver (dagens §26)

Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet.

Bispedømmerådet utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet.

Bispedømmerådet utfører de oppgaver som det etter avtale blir overlatt av det enkelte menighetsråd eller kirkelige fellelråd.

Bispedømmerådet er bispedømmets strategiske hovedorgan.

Bispedømmerådet skal fremme samarbeid i bispedømmet. Bispedømmerådet bistår biskopen i tjenesten når biskopen anmoder om det.

*Bispedømmerådet kan avholde møter i bispedømmet (bispedømmerådsmøter)
Bispedømmerådet kan ikke fatte vedtak som er bindende for andre organer.*

Bispedømmerådet har ansvar for tilfredsstillende prestedtjeneste i bispedømmets prostier og fordeler statlige midler til denne tjenesten, samt statlige tilskudd til særskilte stillinger innen undervisning og diakoni, kirkemusikk og andre tilskudd.

Antall prestedstillinger i prostiene avgjøres av bispedømmerådet.

Bispedømmerådet skal arbeide for å gjennomføre Kirkemøtets retningsgivende planer og programmer i bispedømmets prostier og sokn.

Bispedømmet skal legge til rette for tiltak for kompetanseutvikling for alle kirkelige tilsatte.

Bispedømmerådet tilsetter i henhold til gjeldende bestemmelser:

- a) Proster*
- b) Prestestillinger i bispedømmet som ikke omfattes av § 15*
- c) Tilsatte ved bispedømmets administrasjon*
- d) Før det fattes vedtak om oppsigelse og avskjed skal saken være forelagt biskopen til uttalelse*

Ingen kan tilsettes etter a) og b) mot biskopens stemme.

Bispedømmerådet utfører for øvrig de oppgaver som pålegges av Kirkemøtet.

§ 25. Formene for bispedømmerådets virksomhet (dagens § 25)

Bispedømmerådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelser i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelser som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.

Bispedømmerådet skal ha en daglig leder av virksomheten.

Nærmere regler om formene for bispedømmerådets virksomhet gis av Kirkemøtet.

§ 26. Bispedømmerådets sammensetning (dagens §24)

Bispedømmerådet består av:

a. biskopen,

b. en prest valgt av prestene i bispedømmet,

c. en lek kirkelig tilsatt valgt av de leke kirkelig tilsatte i bispedømmet,

d.sju andre leke valgt direkte av bispedømmets stemmeberettigede medlemmer ved flertalls- eller forholdsvalg,

e.en nordsamisk representant i Nord-Hålogaland bispedømmeråd, en lulesamisk representant i Sør-Hålogaland bispedømmeråd, og en sørsamisk representant i Nidaros bispedømmeråd og

f.en representant fra døvemenighetene i Oslo bispedømmeråd.

Presten og de leke medlemmene velges for fire år. For medlemmene valgt ved flertallsvalg etter bokstav d), velges det like mange varamedlemmer. For medlemmene valgt ved forholdsvalg etter bokstav d), skal hver liste tildeles like mange varamedlemmer som den får medlemmer, med tillegg av ett. For medlemmene valgt etter bokstav b), c), e) og f), velges det to varamedlemmer. Kirkemøtet gir nærmere regler om valget, herunder regler som presiserer hvem som er stemmeberettiget og valgbar etter første ledd bokstavene b, c, d, e og f.

Reglene i § 9 tredje og fjerde ledd og § 10 gjelder tilsvarende for bispedømmerådet.

Bispedømmerådet består av:

- *Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet*
- *Ett prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd*
- *Samisk representasjon i Nord- Hålogaland, Sør-Hålogaland og Nidaros*
- *Døvekirkelig representasjon Oslo*
- *Biskopen (Jfr. særskilte bestemmelser for Nidaros)*
- *Prest valgt til Kirkemøtet*

§ 27 Kirkemøtets oppgaver (dagens §28)

Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste representative og besluttede organ og fastsetter kirkens grunnlag og lære og alle liturgier og gudstjenestelige bøker i kirken.

Kirkemøtet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på saker av felles kirkelig karakter og ellers på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet innen Den norske kirke.

Kirkemøtet skal verne og fremme samisk kirkeliv og ivareta Den norske kirkes økumeniske oppgaver og internasjonale samarbeid.

Kirkemøtet fastsetter Den norske kirkes organisering innenfor de rammer som er lagt i Lov om tros- og livssynssamfunn kapittel 3. Kirkemøtet skal ha sin oppmerksomhet på saker av felles kirkelig karakter og alt som kan fremme samarbeid i Den norske kirke. Kirkemøtet skal fremme samisk kirkeliv og ivareta Den norske kirkes internasjonale og økumeniske oppgaver.

Kirkemøtet

- a. Gir uttalelse i saker om vesentlige endringer i bestemmelsene i kapitel 3 i trossamfunnsloven.
- b. Fastsetter retningsgivende planer for planer og programmer for *gudstjenesteliv*, den kirkelige undervisning, diakoni, kirkemusikk og for økumenisk virksomhet.
- c. Fastsetter kvalifikasjonskrav og tjenesteordninger for vigslede. særskilte stillinger innen kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.**
- d. Gir regler om kirkens inventar og utstyr.
- e. Utføre de oppgaver som er gitt i trossamfunnsloven eller kirkeordningen.

Kirkemøtet kan uten hinder av bestemmelsene i kirkeordningen her godkjenne forsøk med valgperiode på to år til *prostifellesråd og bispedømmeråd og direkte valg til prostifellesråd*.

Saker av læremessig karakter forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkemøtet. Saker som omhandler kirkens liturgier og gudstjenestelige bøker, skal være behandlet i henhold til reglene for saksbehandling i liturgisaker før endelig vedtak om ordninger fastsettes.

Hvis en tilråding etter fjerde ledd som har minst 2/3 flertall i Kirkemøtet, sendes saken tilbake til Bispemøtet. Ved annen gangs behandling i Kirkemøtet stilles krav om minst 2/3 flertall dersom vedtaket ikke er i samsvar med Bispemøtets siste tilråding.

Kirkemøtet kan delegere **sin** myndighet til Bispemøtet, bispedømmerådene *og Den norske kirkes klagenemd, og gjennom tjenesteordningene til biskopene og prostene og Den norske kirkes klagenemd*.

Kirkemøtet kan ikke selv treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som det tilligger organer for soknet å avgjøre.

§ 28. Kirkerådets oppgaver m.m. (dagens § 30)

Kirkerådet forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger.

Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå.

Kirkerådet har ansvaret for at økonomiforvaltningen og økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig. Kirkerådet fastsetter regnskapet.

Saker av læremessig karakter hvor Kirkerådet er vedtaksorgan, forelegges Bispemøtet før behandling i Kirkerådet. Saker som omhandler kirkens liturgier og gudstjenestelige bøker, skal være behandlet i henhold til reglene for saksbehandling i liturgisaker før endelig vedtak om ordninger fattes.

Hvis en tilråding etter fjerde ledd som har minst 2/3 flertall i Bispemøtet, ikke får flertall i Kirkerådet, sendes saken tilbake til Bispemøtet. Hvis Kirkerådets vedtak i andre gangs behandling ikke er i samsvar med Bispemøtets siste tilråding, oversendes saken til Kirkemøtet for avgjørelse. Reglene i § 28 femte ledd kommer da til anvendelse.

Kirkerådet skal ha en daglig leder av virksomheten.

Kirkemøtet fastsetter nærmere regler for Kirkerådets virksomhet.

§ 29. Kirkemøtets sammensetning (dagens §27)

Kirkemøtet består av preses i Bispemøtet, medlemmene av bispedømmerådene og lederen av Samisk kirkeråd valgt etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

Kirkemøtets leke og vigslede representanter velges av kirkens medlemmer. Antall representanter fastsettes ved nærmere vedtak av Kirkemøtet

Kirkemøtet består av:

- a) Biskopene*
- b) Representanter valgt fra hvert bispedømme differensiert ut fra antall kirkemedlemmer i bispedømmet. En prest valgt av kirkens medlemmer i det respektive bispedømmet.*
- c) Nord-Hålogaland, Sør-Hålogaland og Nidaros har særskilt samisk representasjon*

§ 30. Kirkerådets sammensetning (dagens § 29)

Kirkerådet består av elleve leke medlemmer, ett fra hvert bispedømme, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet og en biskop valgt av Bispemøtet. For hvert medlem velges det ett varamedlem.

Reglene i § 10 gjelder tilsvarende for Kirkerådet.

Nærmere regler for valg av Kirkerådet fastsettes av Kirkemøtet.

Kirkerådet består av til sammen 17 medlemmer:

- *Leder*
- *Ledende biskop*
- *15 valgte medlemmer av bispedømmerådene, herav minst en, og maksimalt 3 prester.*
- *Alle bispedømmer skal være representert*
- *Kvinner og menn skal være representert med minst 40%*
- *20% av medlemmene skal være under 30 år når de blir valgt*

§ 31. Bispemøtet (dagens § 31)

Bispemøtet består av samtlige tjenestegjørende biskoper.

Bispemøtet har et særskilt ansvar for kirkens lære og skal bidra til å fremme enhet i kirken og med andre kirker. Den kollegiale siden ved biskopenes tilsyn utøves i bispemøtet. Bispemøtet virker også for samordning av de gjøremål som etter gjeldende regler tilligger biskopene. Biskopene utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet og avgir uttalelse i saker som det blir forelagt av Kirkemøtet, Kirkerådet og Den norske kirkes klagenemnd (?)

Bispemøtet kan ikke binde den enkelte biskop i utøvelsen av egne tjenestefunksjoner, med mindre det er særskilt bestemt i medhold av kirkeordningen.

Biskopene behandler læreklager mot enkeltpersoner etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

Bispemøtet skal ha sekretær.

Bispemøtet fastsetter nærmere forretningsorden for sin virksomhet.

§ 32. Klagenemndas oppgaver (dagens § 33)

Klagenemnda

- a. Avgjør klager etter kirkeordningen § 39 tredje ledd
- b. Avgjør klager på vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed i de saker det er bestemt av Kirkemøtet
- c. Treffer vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av biskop
- d. Avgjør klager på Kirkerådets vedtak om avslag på innsynskrav etter offentliglova og
- e. Utfører for øvrig de oppgaver som er pålagt av Kirkemøtet

Kirkemøtet velger leder av klagenemnda. Klagenemnda velger selv sin nestleder.

Kirkemøtet gir nærmere regler om klagenemnda

§ 33. Klagenemndas sammensetning (dagens § 32)

Den norske kirkes klagenemnd består av følgende medlemmer:

- En leder som er eller har vært dommer i de alminnelige domstoler eller i Arbeidsretten
- Ett medlem som har juridisk embetseksamen eller master i rettsvitenskap
- Ett medlem som har teologisk doktorgrad
- Ett medlem som er prest og har særlig kompetanse i kirkerett
- Ett øvrig medlem

Klagenemndas medlemmer velges med et tilsvarende antall personlige varamedlemmer av Kirkemøtet på dets første møte i dets valgperiode. Blant medlemmene skal det være minst to personer av hvert kjønn og tilsvarende for varamedlemmer. Medlemmene velges for fire år.

Utelukket fra å bli valgt er inn i klagenemnda e biskoper, medlemmer av Kirkerådet og de øvrige sentralkirkelige råd, den sentralkirkelige administrasjon samt tilsatte i bispedømmeadministrasjonene.

§ 34. Samisk kirkeråds sammensetning (dagens § 34)

Samisk kirkeråd består av:

- a. Samisk kirkeråds leder valgt av Kirkemøtet
- b. Fire andre medlemmer valgt av kirkemøtet
- c. En biskop, valgt av Kirkemøtet

I tillegg kan Sametinget oppnevne ett medlem med varamedlem. For hvert medlem skal det velges ett personlig varamedlem.

Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om valg av Samisk kirkeråd

§ 35. Samisk kirkeråds oppgaver (dagens § 35)

Samisk kirkeråd for Den norske kirke er Kirkemøtets organ for samisk kirkelig og har som oppgave å fremme, verne og samordne samisk kirkeliv i Den norske kirke

Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser for samisk kirkeråd

§ 36. Ungdomsdemokrati (dagens § 36)

Den norske kirke skal ha en ungdomsstruktur regionale og nasjonale organer som skal gi unge i alderen 15-30 år mulighet til å medvirke i aktuelle saker regionalt, nasjonalt og internasjonalt i Den norske kirke.

I hvert bispedømme skal det være et ungdomsting og et ungdomsråd. På nasjonalt nivå skal det være et Ungdommens kirkemøte og et ungdomsutvalg.

Forslag til vesentlige endringer i denne paragraf skal forelegges ungdommens kirkemøte.

Kirkemøtet fastsetter nærmere bestemmelser om organene etter annet ledd.

Kapittel 6. Forskjellige bestemmelser

§ 37. Retningslinjer for arbeid i møter og råd (dagens § 37)

De kirkelige møter og råd etter denne ordning skal utføre sitt arbeid i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag

§ 38. Rett og plikt til å delta i møte (dagens § 38)

Medlemmer av et kirkelig organ plikter å delta i organets møter hvis de ikke har gyldig forfall.

Medlemmer som er til stede i et kirkelig organ som er til stede når en sak tas opp til avstemning, plikter å stemme. Ved valg og vedtak om tilsetting er det adgang til å stemme blankt.

Medlemmer i et kirkelig organ omtalt i § 36 (Ungdomsdemokrati) kan avstå fra å stemme

§ 39. Biskop, prost og andre vigslende stillinger (dagens § 39)

Ingen kan tilsettes som prest eller ordineres til prestatjeneste i Den norske kirke uten å ha de kvalifikasjoner som fastsettes av Kirkemøtet.

Ingen kan tilsettes i stillinger som krever vigsling eller ordinasjon, uten å ha de kvalifikasjoner som fastsettes av Kirkemøtet.

All prestatjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser.

Prest som gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsen, kan fratras retten til å utføre prestedtjeneste etter nærmere regler om saksbehandling og klageadgang fastsatt av Kirkemøtet

Kirkemøtet fastsetter tjenesteordning og gir nærmere regler om vilkår mv for proster og biskoper

Biskopens tjeneste:

I hvert bispedømme skal det være en biskop, i Nidaros skal det i tillegg være en ledende biskop for Den norske kirke. Biskopen fører tilsyn med kirkelige organer, vigslede medarbeidere, andre kirkelige tilsatte og menighetene i bispedømmet. Tilsynet skjer gjennom vigsling, visitaser og gjennom oppgaver tillagt biskopen i «Tjenesteordning for biskoper». Biskopen medvirker som en del av tilsynet ved tilsetninger og oppsigelser i vigslede stillinger.

Biskopen kan i kraft av sitt tilsyn gi bindende pålegg om utførelsen av tjenesten. Slikt pålegg er bindende for berørte kirkelige organer.

Biskopen kan innkalle kirkelig tilsatte og organer til samtaler.

Biskopen har et særskilt ansvar for at det legges til rette for kollegiale samlinger i bispedømmet der strategi drøftes.

Nærmere bestemmelser fastsettes av Kirkemøtet i Tjenesteordning for biskop.

Prostens tjeneste:

Prosten er biskopens medhjelper i prostiet og har følgende oppgaver:

- Lede prestedtjenesten i prostiet innenfor de rammer som er fastsatt i tjenesteordningen*
- Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene*
- Være fast medlem av prostifellesrådet*

Nærmere bestemmelser om prostetjenesten fastsettes av Kirkemøtet i Tjenesteordning for proster.

Felles for alle vigslede tjenester:

Vigslede tjenester i Den norske kirke er prest, kateket, diakon og kantor.

Vigslingens løfte er forpliktende og førende for lære og liv til den vigslede.

Vigslingen innebærer en særskilt og forpliktende lojalitet mot kirkens lære, liv og ordninger.

Vigslingen gir samtidig en beskrivelse av det særskilte ansvar og forpliktelse som følger.

Vigslingen gir samtidig en faglig selvstendighet i utførelsen av det ansvar som blir overgitt i vigslingen

Særskilt om prestens tjeneste:

I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å:

- a) Forrette forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger*
- b) Utføre dåps og konfirmasjonsopplæring*
- c) Utføre sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og*
- d) Utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid*

Presten skal utføre andre gjøremål som pålegges av biskop og Kirkemøte gjennom tjenesteordningen.

Presten utfører sitt arbeid innenfor de rammer som er trukket opp i planer og forordninger godkjent av biskopen og innenfor de rammer og målsettinger som er trukket opp av menighetsråd og prostifellesråd.

Presten er selvstendig i sin embetsforvaltning.

Nærmere oppgaver fastsettes av Kirkemøtet i Tjenesteordning for menighetsprester.

Særskilt om kateketens tjeneste:

Kateketen har et særskilt ansvar for menighetens undervisningstjeneste. Kateketen har et selvstendig faglig ansvar for gjennomføring av de planer menighetsrådet vedtar.

Særskilt om diakonens tjeneste:

Diakonen har et særskilt ansvar for menighetens omsorgstjeneste. Diakonen har et selvstendig faglig ansvar for gjennomføring av de planer menighetsrådet vedtar.

Særskilt om kantorens tjeneste:

Kantoren har et særskilt ansvar for menighetens musikalske virksomhet. Kantoren har et selvstendig faglig ansvar for gjennomføring av de planer menighetsrådet vedtar.

Ny §XX. Daglig leder.

Menighetsråd, prostifellesråd, bispedømmeråd og Kirkeråd skal ha daglig leder. Flere menighetsråd kan ha daglig leder i fellesskap.

Rådet bestemmer selv kompetanse, tittel og hvilke oppgaver som delegeres til daglig leder.

Daglig leder har etter delegasjon ansvar for å forberede og følge opp de saker som er tillagt rådet.

Innehavere av stilling som forutsetter vigsling, innehar normalt ikke funksjonen som daglig leder for demokratisk valgte organer.

Kirkemøtet kan gi nærmere bestemmelser.

Ny § XXX. Kontrollorgan

For kirkelige organer på alle nivåer kan det oppnevnes et kontrollorgan. Organet skal ha leder som er medlem av det aktuelle råd, men øvrige personer velges på fritt grunnlag. Kontrollorganet avgir årlig rapport om saker til behandling skjer i henhold til vedtak i organene og i tråd med kirkeordningen vedtatt av Kirkemøtet.

§ 40. Adgang til å oppstille vilkår om medlemskap i Dnk for tilsatte og ombud (dagens § 40)

Kirkelige ombud skal være medlem av Den norske kirke. Biskopen kan dispensere fra kravet når særlige grunner tilsier det. For nasjonale ombud er preses i Bispemøtet dispensasjonsmyndighet. Ved tilsetting i kirkelig stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i tråd med adgang til dette i likestillings- og diskrimineringsloven §9, jfr. § 30. Det skal oppgis i utlysningen av stillingen at medlemskap kreves. Biskopen kan gi dispensasjon fra tilsettingsmyndigheten plikt til å oppstille slike krav til medlemskap når særlige grunner tilsier det.

§ 41. Partssammensatte utvalg m.m. (dagens § 41)

Dagens tekst i dagens § 41 beholdes i sin helhet, men oppdateres i henhold til foreslåtte endringer.

I tilknytning til kirkelige organer (Prostifellesråd og menighetsråd) som utøver arbeidsgiveransvar....

§ 42-45. Se Lovdata.

Vedlegg 2: Ledelsesforståelse og biskopens tilsyn og ledelse (uten arbeidsgiveransvar)

Prest, prost og biskop – noen prinsipielle vurderinger

Prester, biskoper, proster, menighets- og spesialprester er vigslet fordi vår bekjennelse sier «For at vi skal komme til denne tro, er det innstiftet en tjeneste med å lære evangeliet og meddele sakramentene. For ved Ordet og sakramentene som midler blir Den hellige ånd gitt, han som virker troen, hvor og når Gud vil.», (Confessio Augustana (CA) art. 5). Og troen er at vi blir «rettferdiggjort uten vederlag for Kristi skyld ved troen.», (CA art. 4). Dypest sett er derfor prestegjeringen en misjonærgjering. Menigheten og kirken blir til ved forkynnelse og sakramentsforvaltning. Den blir ikke til av seg selv. Derfor kommer artikkelen om menigheten (CA art. 7), etter artikkelen som handler om det nye liv troen fører til: «Likeens lærer de at det alltid vil forbli én hellig kirke. Men kirken er forsamlingen av de hellige, der evangeliet blir lært rent og sakramentene forvaltet rett.».

Det spesielle ved kallet og vigslingen understrekes i CA art.14 der det står: «Om kirkeordningen lærer de at i kirken bør ingen lære offentlig eller forvalte sakramentene uten at han er rettelig kalt.» Prestetjenesten ivaretas ved personer, ikke ved upersonlige funksjoner.

Presten står under biskopens særskilte tilsyn. Klage på presters liv, lære eller forkynnelse skal rettes til biskopen. Når dette i dag er en selvstendig tilsyns- eller arbeidsledelseslinje er det for å sikre at prester ikke forkynner det som «klør menigheten i øret», eller behager noen grupper og fremmedgjør andre. Forkynnelse, lære og liv skal være i henhold til kirkens tro og bekjennelse. Prestetjenestens selvstendighet og frihet synliggjør og bekrefter at den er menighets- og kirkekonstituerende.

Kirkeordninger er ikke gudgitte, (CA art. 7). De har endret seg gjennom historien, men bør utformes slik at kirken kan utføre sitt oppdrag i verden på best mulig måte. Kirkeordningen i Den norske kirke er beskrevet som samvirket mellom «embete og råd», mellom prestetjeneste og demokratisk valgte råd. Samvirket skjer primært i rådet der embetet er til stede. I dagens kirkeordning er menighetsråd og kirkelig

fellesråd beslutningsdyktige selv om ikke presten er til stede. Bispedømmerådet er ikke beslutningsdyktig dersom ikke biskopen er til stede. Vi foreslår at for fremtiden bør prestens tilstedeværelse være en betingelse for beslutningsdyktighet i organer som opptrer på vegne av soknet. Prestetjenesten skjer innenfor rammen av planer, budsjetter og overordnede strategi som blir vedtatt i rådene. Presten har imidlertid et selvstendig ansvar for å ivareta det ansvar og den myndighet som er beskrevet i ordinasjonsritualet og tjenesteordningen.

Prester og biskoper er i rådene for å sikre at beslutningene tas slik at evangeliet fritt kan forkynnes og sakramentene rett forvaltes, og at beslutninger for øvrig blir tatt i henhold til kirkens lære. De er ikke i rådene for å ivareta egne interesser eller være representanter for ansatte prester. De representerer heller ikke øvrige ansatte.

Bispedømmerådet har etter dagens kirkeordning tilsettings- og oppsigelsesmyndighet for menighetsprester og andre ansatte prester. Arbeidsgiveransvaret ligger i det nasjonale rettssubjekt. Biskopen leder prestatjenesten i arbeidsgivers sted. I den nåværende kirkeordning er dette en delegert arbeidsgiveroppgave. Vi legger til grunn at biskopen i en fremtidig kirkeordning fortsatt skal ha en lederrolle, men forankret i biskopens tilsyn og den enkeltes utøvelse av prestatjenesten – slik denne er beskrevet i ordinasjonsritualet (forkynnelse, sjelesorg, veiledning, liv og studier). Biskopen ordinerer i henhold til dette og har rett til å ta prester ut av tjeneste, men ikke til å avsette dem.

Prosten har ikke tilsyn slik biskopen har. Med hjemmel i egen tjenesteordning ivaretar de biskopens lederansvar overfor menighetsprester. De er også biskopens medhjelpere i prostiet og melder biskopen om det skulle være noe som hun/han ut fra sitt tilsynsansvar bør ta tak i. Når arbeidsgiveransvaret i en fremtidig kirkeordning legges til et prostifellesråd, er prosten, som medlem i prostifellesrådet, medansvarlig for utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett og leder prestens tjeneste ut fra forpliktelsene i ordinasjonsritualet og tjenesteordningen.

Kirken vigsler også til tjeneste som kateket, diakon og kantor. Gjennom vigslingsliturgien får de ansvar for særskilte menighetsbyggende tjenester. Vigslingen innebærer en personlig lojalitetsforpliktelse og er retningsgivende for deres liv og det de skal formidle av kirkens lære.

I forslaget til kirkeordning legger vi til grunn at det kun er presten som vigsles til «Ord og sakrament» og derfor er den som fortsatt skal utgjøre «embetet i rådet».

Om biskop, prost eller prest i ny kirkelig organisering skulle være daglig leder, eller stiftsdirektør, vil de være underlagt rådet ved prioritering av arbeidsoppgaver, tidsbruk og personal- og økonomiforvaltning.

Om biskop, prost eller prest i ny kirkelig organisering skulle være underordnet i daglig leders stab/stiftsdirektørens stab, vil prestatjenestens innhold også være underlagt daglig leders ledelse og prioriteringer.

Arbeidsgiveransvaret og biskopens tilsyns/lederrolle

Arbeidsgiveransvaret i en norsk kontekst er et ansvar som er relativt tydelig utmeislet i arbeidsrettslig lovgivning. Den som har arbeidsgiveransvaret har «omsorgsplikt» for medarbeidere, men også «styringsrett» som handler om retten til å tilsette, si opp, lede, fordele og kontrollere arbeid. Omsorgsplikten ligger i kravet om både et fysisk og psykisk tilfredsstillende arbeidsmiljø. Det betyr også at det «organisatoriske arbeidsmiljø» skal være tydelig og ryddig.

Kirkemøtets rolle som øverste kirkelige myndighet er å vedta interne bestemmelser som arbeidsgivere må forholde seg til. Dette kalles teknisk for «innsnevring i arbeidsgivers styringsrett». Typisk slike bestemmelser er krav om vigsling og tjenesteordning for grupper tilsatte som har sentrale menighetsbyggende oppgaver, som kantor, kateket og diakon. Prester har tidligere hatt slike tjenesteordninger vedtatt av Kongen, men fra 2017 har det vært Kirkemøtet som vedtar disse, altså en demokratisk forankring. Det er nå også forankret demokratisk at biskopen har tilsynsansvar og ut fra det kan gi bindende pålegg om alle kirkelig tilsattes tjeneste, altså bestemme at de skal tas ut av hele eller deler av tjenesten. Et slikt «bindende pålegg» fra biskopen utløser en plikt for arbeidsgiver til å følge opp.

Normalt er en daglig leder den som leder i arbeidsgivers sted. Arbeidsgivers ledelse må avstemmes opp mot biskopens tilsynsledelse og de ulike tjenestenes selvstendighet (autonomi). Kirkeordningen må tilrettelegge biskopens ledelse av prestens, kateketens, diakonens og kantorens vigslede arbeid, som en særlig ordning. Det betyr en «beskyttelse» av profesjonene mot detaljstyring. Ordningen må derfor omtale hva biskopens tilsynsledelse består i. Den omhandler profesjonenes selvstendighet, som faglig ansvar, autonomi, retten til fordypning, og det som for øvrig er nedfelt i tjenesteordningene. Tilsvarende bør kirkeordningen legge til rette for at daglig leder har en klar forståelse av hva som tilligger daglig leders ansvar og myndighet, sett opp mot profesjonenes selvstendighet og utøvelsen av biskopens tilsyn.

Dette er et særtrekk ved Den norske kirke, men selvstendighet og uavhengighet er også tematisert i en del andre profesjoner og sammenhenger, som hos dommere, redaktører, leger osv., blant annet i utredningen «Fremtidig organisering av arbeidsgiveransvaret» (2008).

Biskopens tilsyns- og lederrolle som innsnevring av arbeidsgivers styringsrett

En viktig forutsetning for G4 har vært å tilrettelegge og styrke biskopens rolle i en fremtidig kirkeordning der biskopen ikke er tillagt arbeidsgiveroppgaver for menighetsprester.

Vi har gjort det gjennom å regelfeste hvor biskopen skal inn i tilsetting- og oppsigelsesprosesser. Dette er nødvendig for at biskopen skal kunne ivareta sitt ansvar som består i «omsorg for kirkens lære». Vi har gjort dette ikke bare overfor prestestillinger, men overfor alle vigslede.

I forhold til dagens delte arbeidsgiveransvar (Kirkemøte/Det nasjonale rettssubjekt og sokneråd/fellesråd), og fremtidens enhetlige arbeidsgiverorganisering, er det alltid

slik at den som har arbeidsgiveransvar har omsorgsplikt, ansvar for arbeidsmiljøet og rolle som rett saksøkt ved oppsigelse.

I forhold til biskopens rolle blir spørsmålet hvordan vi positivt tilrettelegger for biskopens tilsyns- og lederrolle der han/hun ikke lenger er delegert arbeidsgiveroppgaver fra Kirkemøtet, men prostifellesrådet er arbeidsgiver. Det er ikke tilstrekkelig å si at noe er administrasjon og noe er ledelse, da dette ofte er to sider av samme sak. Arbeidsgiveransvaret er omfattende og omhandler mange forpliktelser for den som leder i arbeidsgivers sted.

Vårt forslag er en egen paragraf i kirkeordningen som omtaler «daglig leder» (titlene kan variere) på alle nivå, og at denne paragrafen plasseres etter den foreslåtte paragrafen for biskoper, proster, prester og øvrige vigslede.

MMN-rapporten beskriver 3 ulike modeller for ledelse i og av PFR.:

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med fleksibel rollefordeling (MMN og Hjorthaug):

- Prost og kirkeverge i alle prostier som et obligatorisk tospann. Lokale variasjoner på hvem av de to som har rollen som daglig leder overfor prostifellesrådet.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab (Flertallet):

- En modell som er nokså lik dagens modell i fellesrådene. Daglig leder har totalansvaret. Det nye vil være at prost er i daglig leders stab med ansvar for det man gjerne omtaler som «kirkefag» eller eventuelt bare for prestedtjenesten.

Alternativ 3: Daglig leder etter modell fra bispedømmenivå (Fykse Tveit, Skjelbred og Enstad):

- Prosten leder det kirkefaglige arbeidet i prostiet (tjenesteordningen) og er geistlig representant i rådet.
- Kirkevergen leder det øvrige arbeidet og prostifellesrådets administrasjon.
- Kirkeverge og prost, samt den folkevalgte ledelsen møtes i prostifellesrådet, men i ulike roller: Kirkevergen som daglig leder, prosten som geistlig leder og medlem av rådet.

G4 forholder seg litt fritt til disse modeller, og mener det er viktig ut fra vårt arbeid å reflektere over hvordan fordeling av ledelsesansvar kan fortone seg, da dette berører soknets og prostifellesrådets arbeid.

I modellen G4 legger til grunn har alle kirkelige tilsatte, inklusive menighetsprester, prostifellesrådet som arbeidsgiver. G4 har latt prosten «bli igjen» i det nasjonale rettssubjekt sammen med biskopene og tilsatte i bispedømmerådene og Kirkerådets sekretariat.

En konsekvens av dette er at prosten ikke kan være daglig leder i prostifellesrådet ettersom han/hun er ansvarlig overfor biskopen og ikke det demokratiske organ som opptrer på vegne av soknene.

Vi har tegnet ut en matrise med sentrale arbeidsgiver- og ledelsesfunksjoner med dette som utgangspunkt. Den følger opp våre anliggender i ansvarsdeling mellom sokn og PFR, men også hvordan vi forstår biskopens tilsynsrolle som en ledelsesrolle.

Matrisen er konkret uttegnet, for dersom PFR blir arbeidsgiverorganet må det også utformes et organisatorisk arbeidsmiljø som tilfredsstillende lovens krav.

Som vedlegg har vi gitt forslag til hvilken type ledelse biskop og prost vil utøve. Dette er gjort i form av forslag til tjenesteordninger for disse to stillingsgruppene.

Listen er altså ikke endelig. Vi har tegnet ut en tentativ fordeling som gir god balanse mellom to sentrale lederroller. Der det kun ligger en x i «daglig leder» innebærer det at det er delegert til denne funksjonen å ivareta oppgavene. Funksjonsfordeling skjer innenfor den rammen og vi har videre begrunnet dette i kommentarene til de enkelte paragrafene:

	Daglig leder	Vigslet/Ordinert/Prost	Biskop
<p>Ansvarlig for prosessen rundt rekruttering og tilsetting</p> <p>Dette handler om alt fra stillingsvurdering, stillingsutforming, utlysningstekst og prosess med å tilsette. Våre forslag til paragraf for MR og PFR legger opp til at det er menighetsrådets rolle som styrkes. Daglig leder har regien på prosessen. Det bør vurderes hvem som sitter i innstillingsorgan og har hvilke funksjoner. Kanskje det bør regelfestes at prosten har en rolle. Dette kan i så fall skje i et personalreglement.</p>	x	<p>Prosten har en rolle på alle trinn i prosessen.</p> <p>Prosten er den som har kontakt med biskopen om spørsmål som vedrører vigslede.</p>	<p>Biskopen får søkerliste og innstillinger til uttalelse, og kan peke ut hvem som er aktuelle og eventuelt nedlegge veto.</p>
<p>Organisering av arbeidsplassen</p> <p>Arbeidsgivers rett til å organisere arbeidsplassen</p>	x	<p>Prosten vil være den som ivaretar at organisering skjer i</p>	

og fordeling av oppgaver er innsnevret gjennom KM vedtak om tjenesteordninger.		henhold til tjenesteordninger.	
Psykososialt arbeidsmiljø Ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ligger hos den som er arbeidsgiver eller leder i arbeidsgivers sted.	x	Prosten vil ha medansvar for arbeidsmiljø, men også et særskilt ansvar for at spørsmål omkring innhold og formidling av «Ord og sakrament» får sin rettmessige plass.	
Konfliktforebygging og håndtering Arbeidsgiver, eller den som leder i arbeidsgivers sted, har ansvar for å ta opp forhold på et tidligst mulig tidspunkt. Arbeidsgiver har også en aktivitetsplikt når det gjelder å ivareta medarbeideres psykiske og fysiske helse. Aktuelle diskusjoner om samarbeidsnekt aktualiserer biskopens rolle. Etter vår modell er det begrunnet i tilsyn- og ledelsesansvaret som ligger til biskopen, men prostifellesrådet som arbeidsgiver vil også her få en rolle.	x	Prosten har et særskilt ansvar der det oppstår samvittighetskonflikter med teologiske begrunnelser. Dessuten et særskilt ansvar for å følge opp når oppgaver er overlappende mellom profesjonene, og det blir uoverensstemmelser begrunnet i dette.	Ved uenighet avgjør biskopen i saker som er hjemlet i tjenesteordning for biskoper.
Medarbeidersamtaler Klassiske medarbeidersamtaler er «samtaler mellom medarbeider og nærmeste overordnende». Medarbeidersamtaler fokuserer oftest på arbeidsmiljøspørsmål, utfordringer, arbeidsmengde,	x	Prosten har tilsynssamtaler med ansatte i alle vigslede stillinger. Disse er av en annen karakter enn medarbeidersamtale med arbeidsgiver. En «tilsynssamtale» handler om muligheten til å oppfylle ordinasjons/vigslings-	Biskopen må, når det er påkrevet, kunne ha samtaler med enhver vigslet medarbeider.

stillingsbeskrivelsen, kompetansebehov, osv.		forpliktelsene. Utfordringer som fremkommer gjennom slike samtaler skal prosten ta opp med daglig leder for å finne en hensiktsmessig måte å følge opp på.	
<p>Oppfølging av planer vedtatt av menighetsrådet</p> <p>Daglig leder har et koordinerende ansvar for å følge opp planer vedtatt av menighetsrådet.</p>	x	<p>Vigslede medarbeider har et overordnet ansvar for de planer (trosopplæring, diakoni, kirkemusikk) som menighetsrådet vedtar og biskopen godkjenner. Planene er retningsgivende for <i>alle</i> vigslede.</p> <p>Soknepresten har et overordnet teologisk ansvar i forhold til hva som formidles gjennom Ord og sakrament (læren), og for at menighetsrådets arbeid og planer legges og skjer i henhold til dette. Dette innebærer ikke en innsnevring av faglig selvstendighet for de ordinerte eller øvrige vigslede medarbeidere.</p>	<p>Biskopen godkjenner planer og de er bindende for daglig leder og rådene.</p> <p>Planene er utgangspunkt for biskopens oppfølging, ved for eksempel visitas.</p>
<p>Vigsling/ godkjenning</p> <p>Der biskopen avslår å vigsle vil det automatisk innebære å fjerne søker fra søkerliste og innstilling.</p>			Biskopen avgjør etter samtale.
Bindende pålegg		Prosten som biskopens	Gir bindende pålegg

Bindende pålegg (TOB § 1) er bindende for PFR og MR og vigslede kan tas ut av hele eller deler av tjenesten.		«medhjelper». Prosten har ikke tilsyn, men skal henlede biskopens oppmerksomhet på saker som kan kreve biskopens tilsyn.	
Ferieavvikling Ferieloven regulerer rettigheter og plikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.	x	Prost og daglig leder har et felles ansvar for å fastsette prestenes tjenesteuker og ferieavvikling.	Ved uenighet avgjør biskopen
Oppsigelse Oppsigelse, suspensjon og avskjed- med foregående drøftingsmøter. Vi har lagt oppsigelsesmyndigheten til PFR, men biskopen skal orienteres og ha anledning til å komme med innsigelser.	x	Prosten skal involveres i alle oppsigelser av ordinerte og vigslede	Biskopen skal involveres i alle oppsigelser av ordinerte og vigslede

Soknenivå

Vår oppgave i G4 er primært å se på hva som kan styrke soknet.

En måte å gjøre dette på er å legge flere oppgaver til menighetsrådet og dermed styrke menighetsrådets rolle og innflytelse i flere prosesser. Videre er prostifellesrådet sitt fremste formål å støtte opp under soknene, og er derfor et vesentlig bidrag i å styrke soknenes rolle på avgjørende ansvarsområder, som arbeidsgiveransvaret.

En tredje måte å styrke menighetsrådene, er at vi foreslår at flere enn dagens menighetsråd får tilgang på daglig ledelse i form av en tilsatt daglig leder. Ettersom over 30% av menighetsrådene har under 1000 medlemmer, er det ikke aktuelt å legge til rette for at alle sokn skal ha full stilling som daglig leder. Vi legger til grunn at alle sokn skal ha daglig leder – enten alene eller sammen med andre sokn. Det betyr at flere sokn kan samarbeide om en felles daglig leder. Dette skjer allerede flere steder.

BISKOPENS ROLLER SOM LEDER I BISPEDØMMET

Litt om teologi og organisasjonsforståelse

Tradisjonelt har teologi og juss vært normative og regulative rammer for kirkelig organisering og kirkelig ledelse. I de siste 20-30 år har samfunnsvitenskapene bidratt med organisasjons- og ledelsesutforming. Det er påpekt av Røvik (Trender og translasjoner 2008) at tiårene har vært preget av at det meste har blitt «organisasjoner». Kirken er også forstått som organisasjon og preges av ulike trender. *Demokratisering, organisasjonsgjøring og profesjonalisering* preger utviklingen av Den norske kirke. Det handler om at kirken må «henge sammen» som organisasjon, og om diskusjonen om det allmenne og det spesielle i kirkelig ledelse. Ledelsesteorier blir viktige. Det betyr også at ulike utdanningsinstitusjoner, også kirkelige, vier teorier om ledelse økende oppmerksomhet.

Som bakgrunn for å forstå og bidra til å forstå de lederroller vi omtaler vil vi peke på to slike tilnærminger som vi mener er relevante:

Institusjonell teori om ledelse søker å ta høyde for det ansvaret en (kirke)leder vil ha for «helhet og resultat, samt at formål og verdier bringes inn i kjernen av ledelse» (bl.a. Askeland 2016). Det pekes på ledelse som et relasjonelt samspill mellom leder, ansatte og omgivelser. Ledelse blir forstått som noe som skjer for å bringe mennesker i en spesiell retning. Vekten ligger på leder i relasjon til ansatte.

I en organisasjon som Den norske kirke vil biskopen gjennom tilsynet lede mennesker man ikke har en formell arbeidsgiverposisjon til, dersom vi følger MMN-utvalget.

En annen tilnærming presenteres gjennom artikkelen «Presten som symboliserende, strategisk og samhandlende leder», (Saxegaard 2009). De tre ledelsesdimensjonene henter sin autoritet fra liturgien og forkynnelsen, og gir presten et symboliserende, strategisk og samhandlende lederskap. Dette skjer i hovedsak gjennom forvaltning av Ord og sakrament, jfr. beskrivelsen i tjenesteordningene.

G4 er opptatt av at det i det videre arbeid med biskopen som leder uten arbeidsgiveransvar, hentes begrunnelser fra en slik teoretisk tilnærming.

I den nåværende kirkeordning er et delegert arbeidsgiveransvar blitt tillagt biskopen. Dette arbeidsgiveransvaret er likevel blitt tillagt for stor vekt i forhold til den type ledelse som biskopen i praksis utøver.

I en fremtidig kirkeordning er det viktig å fastholde at biskopen har en symboliserende lederrolle. Da er det viktig å kommunisere klart og tydelig hva denne innebærer og inneholder.

Litt om utviklingstrekk

Utviklingen av biskopens ledende rolle har gitt en viss tyngdeforskyvning de tre siste tiår, ikke minst gjennom statlige forvaltningsreformer og utviklingen av mellomlederrollen med delegasjon av lederansvar. Omorganiseringen av prestetjenesten og prostereformen har innebygd mye av den logikken som preget de generelle statlige forvaltningsreformer.

Gjennom reformene og endringer i tjenesteordningene, er biskopene og prostene tydeliggjort som ledere i arbeidsgiverlinjen. Samtidig har kirkelig demokrati også blitt tilført økt myndighet, for eksempel gjenspeiles det i prostens og biskopens forpliktelse på mål og planer.

Dette har medført at oppgavene og rollene etter dagens praksis er splittet i to ulike paragrafer for biskoper. Det som ligger i biskopens tilsyn «etter evangeliet», delegeres ikke til prost, mens det som har med arbeidsgiveransvar å gjøre er delegert i en arbeidsgiverlinje. Det er derfor mulig å snakke om en arbeidsgiverlinje, men ikke om en tilsynslinje.

Når vi i G4 har utvidet biskopens oppgaver har det skjedd ved å utvide tilsynslinjen som også da inneholder tydeligere elementer av ledelse. Det ansvaret biskopene har bør sees i relasjon til teologisk kompetanse:

«Teologisk kompetanse trengst for at kyrkja skal verte leia i samsvar med kyrkja sitt grunnlag og formål, og slik at kyrkja sin verksemd kan prøvast i så måte.....Det er dessutan ei strategisk pastoral leiing av kyrkjelydane» (Kirkerådet 2002 :118 ff)

Noe av premissene for arbeidet i G4 er å tydeliggjøre biskopens rolle på en rekke områder under to premisser:

- Biskopens rolle (jfr. mandat arbeidsgruppe 2) skal styrkes.
- Styrking av soknet (G4).

Begge disse perspektiver må vektlegges og våre forslag til nye oppgaver for biskopen må sees under perspektivet lærevevern og vitalisering av soknet, dvs. å styrke de lokale organene.

En styrking av menighetsrådet, og prostifellesrådet som soknets organ, handler om å styrke demokratisk valgte organer. Det innebærer også at biskopens verktøy ikke kan utvides særlig mye uten å redusere demokratiets rekkevidde. En nyformulering av biskopens tilsyn og ledelse handler derfor om å være tydelige på hva som er et nødvendig lærevevern.

En sammenligning med rollen som statsforvalter/fylkesmann

Biskopens tradisjonelle tilsynsrolle har vært innvevd i statlig tilsyn- og religionspolitikk og har hatt fylkesmannen som en sivil parallell. Sammen har biskop og fylkesmann vært omtalt som tilsyn og sammen utgjort «Stiftsdireksjonen». Mens tilsyn i en statlig kontekst naturlig nok henger sammen med etterprøving av legale rammer, har biskopen hatt sin parallell i etterprøving av, og å se til, at kirkens normative rammer etterleves.

Fylkesmannsrollen har vært gjenstand for utredning og det er gjort forsøk på å beskrive noen hovedroller for fylkesmannsembetet (se «Fylkesmannsrollen – utforming og utfordring FAD mars 2012»). Vi mener det er nyttig å påpeke visse overlappinger for å se om det kan hjelpe oss i arbeidet med en nyformulering av

biskopens tilsyns- og lederrolle i en mulig ny kirkeordning.

Et eget kapittel i utredningen om fylkesmannen, ser på utviklingstrekk langs flere akser:

- Utviklingen i statlig forvaltning og styring
- Utvikling i kommunene og i styringsforholdet stat- kommune
- Utviklingen i innbyggernes forventninger og kompetanse

Dette er viktige utviklingstrekk som har sine paralleller på kirkelig hold, og kan bidra til å se eventuelle behov for endret forståelse av ledelse og tilsyn. Blant annet er dagens kompetansebilde blant lekfolk annerledes, med økte forventninger til åpenhet, informasjon, transparens og argumentasjon enn tidligere tiders lojalitetskultur.

Under styringsforhold stat - kommune pekes det blant annet på behovet for å fjerne en rekke kontroll og godkjenningsordninger. Viktige argumenter for en slik utvikling hentes både fra hensynet til lokaldemokratiets vitalitet og behovet for lokal prioriteringsfrihet for å yte gode tjenester og tilpasning til lokale forhold.

Utredningen konkluderer med å dele Statsforvalterens arbeidsområder i fem:

- Overordnet formålsforvaltning
- Sektormyndighet (Legalitet, kontroll mv)
- Samordningsmyndighet
- Initiativtaker
- Styrking av lokalt selvstyre

Diskusjonen har klare paralleller til vårt tema om utvikling av biskopens godkjenningsordninger. Er det mulig å tegne tilsvarende roller og oppgaver for biskopens ledelse? Det følgende er et forsøk på en slik sortering:

BISKOP	Teologisk forankret ledelse. Formålsforvaltning	Regional samordningsmyndighet	Kontroll/legalitet	Initiativtaker
	Biskopen er av kirken overdratt en selvstendig	Biskopen har en regional samordningsmyndighet med hensyn til, og	Biskopen har ved delegasjon blitt tillagt kontroll- og rettssikkerhetsmyndighet	Biskopen skal initiere tiltak og strategier som

	myndighet som utøves individuelt i bispedømmet og kollektivt og nasjonalt, gjennom ansvar for lære, vigsling, visiteringer og gudstjenestefordringer.	forpliktet på nasjonale og regionale organers planer og strategier.	gjennom rollen som kontroll og klageorgan.	kan gagne livet i menighetene.
Oppgaver	Myndighet tillagt i liturgi, vigsling, bruk av kirker.	Godkjenning av og rådgivning i «Helhetlig menighetsplan» (KM 2021).	Rolle i tilsettings- og oppsigelsessaker for tilsatte i PFR. Budsjett, fordeling av prestestillinger. Opprettelse av andre vigslede stillinger, som kateket og diakon. Avhending av kirkelig inventar. Påbygging/ ombygging.	Faglig utvikling for tilsatte i bispedømmet.
	m.m.			

Biskopen har med sine mange roller og relasjoner en kompleks organisasjon å lede. Biskopen skal forholde seg til sitt oppdrag av teologisk karakter, men skal også forholde seg til flere andre fagområder, og til en rekke selvstendige lokale organer og eksterne rammebetingelser og samarbeidspartnere.

Ved forvaltning av Ord og sakrament utøver biskopen en viktig «symboliserende, strategisk og samhandlende ledelse». Verktøyene vil være vern om læren, veiledning og oppmuntring.



DEN NORSKE KIRKE

