

FAGFORBUNDET TEOLOGENES HØRINGSUTTAELSE OM KIRKELIG ORGANISERING

Innledning

Fagforbundet teoLOgene takker Kirkerådet (KR) for anledningen til å uttale oss om forslag til ny kirkelig organisering. Müller-Nielsen utvalget (MNU) har lagt frem forslag som er ordrike og samtidig ikke fullt konsekvensutredet. Kirkerådet har satt ned komiteer som skal jobbe med videre utredning, men resultatene vil ikke foreligge før etter høringsfristen. Dette mener vi svekker høringsens troverdighet og er et ganske dårlig utgangspunkt for hørings svar.

Forslagene fra MNU er diskutert på alle nivåer i fagforeningen. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant medlemmene, og styret har behandlet resultatet av den, samt prostifellesrådsmodellen, i sine organer.

Vi anser det for å være unødvendig for oss å svare på høringsens enkeltspørsmål, men velger å sende inn kun dette fritekstsvaret.

Modellvalg

Vår uttalelse baseres på dagens kirkevirkelighet som hverken kan ellers bør snus helt opp-ned. Gode ordninger og eksisterende strukturer bør forbedres, fremfor å innføre helt nye. Dette er både økonomisk mer fordelaktig og skaper minst støy i en organisasjon preget av en uro kirkelig organiseringsdebatten har skapt, og som i tillegg har store rekrutteringsproblemer.

Fagforbundet TeoLOgenes primære ønske og uomtvistelige mål er én arbeidsgiver for alle, forankret på nasjonalt nivå. Vi ønsker at bispedømmerrådsmodellen videreutvikles, jf, veivalgsaken fra Kirkemøtet 2016, der de to rettssubjektene står sentralt, biskopenes lederrolle bevares og menighetsrådene styrkes.

Vi ønsker også at soknet styrkes idet det får tilbake ansvaret for bygninger og anlegg, om ønskelig i et frivillig samarbeidsorgan som kan erstatte dagens fellesråd.

Vi mener at prostifellesrådsmodellen slik det fremstår i dag i utgangspunktet har flere svakheter enn sterke sider, med unntak av intensjonen om én arbeidsgiverlinje.

Prostiet er en kirkelig enhet med ansvar for faglig utvikling av ansatte, ledet av prosten. Det er likevel stor enighet om at prostiet som begrep og enhet er så lite kjent utover den indre kirkelige krets at det ikke kommuniserer med «folk flest». Det er vanlige mennesker som velges til kommunestyrene, og det er de som skal bevilge en vesentlig del av soknets midler. Da er det uheldig og fremmedgjørende å etablere nye ukjente enheter som er dårlig tilpasset dagens virkelighet.

Det er i dag direkte valg til menighetsrådene og til bispedømmerrådene som samlet stiller Kirkemøtet. Vi ser det som udemokratisk å danne indirekte valgte prostiråd med arbeidsgivermyndighet og stort økonomisk ansvar. Erfaringsmessig er vervet som menighetsrådsmedlem for svært mange en dugnadsjobb som sjeldent medfører nødvendig interesse og kompetanse for å kunne fylle rollene et prostiråd er tiltenkt.

Fagforbundet TeoLOgene ser også med bekymring på at en eventuell overgang til et prostifellesråd vil svekke relasjonen til kommunene, og særlig i de områdene hvor det i dag er både sokn og fellesråd i ett. Den lokale kirke er ikke en kommunal tjenesteyter på lik linje

med barnevern eller kommunaltekniske tjenester, men et trossamfunn med en svært mer kompleks organisasjon med ansvar for ansatte, frivillige og medlemmer, kirkebygg og kirkegårder over hele landet.

De uheldige konsekvensene med å øke avstanden mellom kommune og lokalkirken frykter vi er langt større enn hva Müller-Nilssen-utvalget gjør rede for. Fagforbundet TeOLOgene anser kontakten mellom kommune og lokalkirke som helt grunnleggende for å støtte opp under Den norske kirkes oppdrag som en folkekirke og aktør i et hvert lokalsamfunn i Norge.

Endelig ser vi tydelig at en prostifellesrådsmodell svekker prestenes muligheter for medbestemmelse og prestens rolle som åndelig leder.

Én nasjonal arbeidsgiver, én arbeidsgiverpolitikk

Den norske kirke bør ha én arbeidsgiver. Da kan vi oppnå én tariffavtale og den samme medbestemmelsesordningen samt likestillings- og anti-diskrimineringspolitikken for hele kirken på alle nivåer. Dette sikres best ved at alle medarbeidere er ansatt i rDnk, og arbeidsgiverpolitikken gjennomføres via direkte linjer fra topp til bunn (Kirkeråd – bispedømmeråd – menighetsråd).

Arbeidsgiveransvaret delegeres til biskop og bispedømmeråd for alle kirkefaglige stillinger som diakon, kateket, kirkemusiker og prest. Dette gir en bedre ressursutnyttelse og en bedre konflikthåndtering. Eksisterende sentral økonomi enhet bør styrkes for å kunne ta imot øremerkede midler for alle ansatte og ta seg av lønnsutbetalingene. Det er effektivt og kostnadsbesparende.

Valg av kandidat eller kandidater kan skje på delegert nivå, likevel ønsker vi at tilsetninger i alle kirkefagstillinger skal skje i bispedømmerådet. Dette mener vi er viktig for at hensyn til kvalifikasjonskrav og bispedømmets personalpolitikk ivaretas.

Ved å etablere en nasjonal arbeidsgiver unngås også den uheldige sammenblandingen av å være arbeidstaker og samtidig sin egen arbeidsgiver, slik det er for en rekke medarbeidere i kombinerte deltidsstillinger.

Rekruttering til prestedtjenesten og andre kirkelige stillinger

Gode betingelser for rekruttering skapes gjennom synliggjøring av en forutsigbar, pålitelig og tillitvekkende arbeidsgiver. Vi mener at rekruttering, i tråd med punktet ovenfor, vil lykkes best når den tas hånd om og kanaliseres gjennom et høyest mulig arbeidsgivernivå, representert ved bispedømmerådet.

Samtidig vil et styrket sokn kunne fremtre som en tydelig, avgrenset og dermed attraktiv arbeidsplass.

Fagforbundet teOLOgene er opptatt av å få til mest mulig hele stillinger i kirken. Vi er imidlertid usikre på om sammenslåing av lokale deltidsstillinger til hele stillinger på prostinivå er veien å gå. Faren er at ansatte blir pendlende tjenesteleverandører uten lokal tilknytning. Videre frykter vi at en sentralisering av stillinger vil føre til at menighetsbyggende arbeid også sentraliseres, og at tilknytningen til soknet og kommunens interesse for å bidra svekkes, og særlig der soknet og kommunen er sammenfallende størrelser. Det som ikke skjer lokalt, det skjer ikke. Vi mener også at reisetid som uproduktiv tid bør begrenses i størst mulig grad for at kirkelige jobber skal være attraktive.

Teologiens og embetets rolle

Det vi savner mest i MNU's forslag er hensynet til kirkens egenart og et minimum av en ekklesiologisk konsekvensanalyse. Kirken er ikke en bedrift, men et fellesskap båret av teologien og teologene som garantister for den. Sammen med andre kirkefaglige medarbeidere er prestene kalt til å gjøre tjeneste for fellesskapet kirken utgjør.

I utredningen fra MNU degraderes embetets (biskopenes, prostenes og prestenes) rolle til stabsfunksjon eller en symbolsk funksjon. Slik legges øksa til roten av kirkens egenart og oppgave.

Den norske kirke har med sin med sin lutherske tradisjon en klar forankring i det allmenne prestedømme og den vigslende tjeneste, og begge har funnet sin plass i rådsstrukturen. Dette samvirket bør fortsette og styrkes.

Vi savner verdsettingen av embetets rolle, slik den springer ut av luthersk kirkesyn, og hensyntaken til internasjonale økumeniske avtaler som Den norske kirke er en del av. Kvantitative ytringer som "En enkel og funksjonell kirke" er ikke tilstrekkelig til å bygge opp under den teologisk begrunnede visjonen for den norske kirke «Mer himmel på jord».

Biskopens rolle – arbeidsgiveransvar, tilsyn og faglig ledelse

Biskopenes apostoliske tjeneste innebærer at de skal være et symbol på kirkens enhet. Biskopen har en apostolisk hyrderolle for tilsyn av lære og forkynnelse, å vigsle og visitere. Biskopens tilsynsfunksjon bør utvikles og tydeliggjøres både overfor prester og andre kirkefaglige medarbeidere. Biskopens ledelse av prestatjenesten og annen kirkefaglig tjeneste bør styrkes ved hjelp av fagpersoner i biskopens stab. Slik fagledelse er sterkt etterspurt for alle fagstillingene.

Tilsyn og arbeidsgiveransvar bør holdes sammen for at biskopens myndighet ikke svekkes. Dette vil også styrke fagledelsen idet biskopen ikke bare kan invitere, men innkalle til fagsamlinger.

Ledelse

MNU sin utredning bærer preg av tankeganger ledet ut av New Public Management, noe som har vist seg å være utdatert for de fleste store offentlige aktører som f.eks. sykehusene. Det er uforståelig for oss at byråkratiet skal trumfe teologien.

Det underslås også at prestene og biskopene oppleves som kirkens ansikt utad både for befolkningen i sin alminnelighet, for kommunene og for den større offentlighet. Den lokale arbeidsledelse ved soknepresten i tett samarbeid med daglig leder og menighetsråd bør opprettholdes, på samme måte som biskopens lederrolle ikke må svekkes.

Etter vår erfaring som fagforening er kirken som arbeidsplass avhengig av kompetent ledelse på høyt nivå, både faglig og i organisasjonen, for å tiltrekke seg og beholde gode medarbeidere.

Faglig høyt nivå er vanskeligere å opprettholde i mindre enheter til forskjell fra store enheter som bispedømmnivået. Dette har vi erfart med kirkevergene og fellesrådene, og det vil ikke bli den store endringen dersom en innfører prostifellesråd. Kirken er ikke og skal ikke være lønnsledende, og kan av den grunn ikke tiltrekke seg de mest kompetente lederne, med

mindre en bestemmer seg for få store enheter (bispedømmet eller kirkerådet). Disse vil kunne tilby større utfordringer og høyere lønn og dermed være mer attraktive for de beste lederne.

Samtidig er det en fordel om HR-avdelingen har noe avstand til den enkelte arbeidsplass og større handlingsrom for å tilby nye muligheter til medarbeidere som trenger å komme seg ut av en situasjon der ting ikke lenger fungerer.

Medbestemmelse

Vi mener at medbestemmelse blir best ivaretatt når alle kirkens medarbeidere er ansatt hos samme arbeidsgiver og arbeidsgivernivået ligger hos Kirkerådet, med delegasjon til bispedømmene. Dette for å sikre bredest mulig og mest mulig profesjonell representasjon av arbeidstakerne og mulighet for størst mulig frikjøp for tillitsvalgte.

Dersom alle skal være ansatt i et prostifellesråd, vil det føre til en svekkelse av medbestemmelsesretten av følgende grunner:

150 arbeidsgivere krever mange flere kompetente og skolerte fagforeningsrepresentanter enn 11 bispedømmer. Det er allerede nå krevende å finne villige personer som vil påta seg rollen og stå i den. Dette vil forverres med mange mindre enheter. Dagens erfaringer med mangelfull medbestemmelse fra en rekke fellesråd understreker vårt synspunkt. Det mangler skolerte tillitsvalgte, særlig der det er mange ansatte med deltidsstillinger.

De av kirkens medarbeidere som er organisert, er spredt på flere ulike fagforeninger og hovedsammenslutninger. Prostifellesråd som arbeidsgiver vil etter all sannsynlighet begrense arbeidstakerrepresentasjonen til få representanter slik at ikke alle fagforeninger vil ha muligheten for påvirkning i partssammensatte utvalg. Det er fare for at de som har mest ressurser vil forfordes.

Likestilling

«Styrke og fremme likestilling og likebehandling i Den norske kirke» og «følge opp arbeidet mot diskriminering i Den norske kirke» er to sentrale punkter i teoLOGenes handlingsplan, basert på Fagforbundets vedtekter.

Den siste tidens arbeidsmiljøundersøkelse av kvinners erfaringer fra prestedtjenesten og FAFO-rapporten «Å være en sak» om behandlingen av mennesker LHBT+ identitet har vist hvor viktig nasjonalt vedtatte føringer for likestilling og anti-diskriminering og deres gjennomføring er. Dette understreker betydningen av sentrale instanser med makt og myndighet, nemlig rDnk som arbeidsgiver som sikrer alle arbeidstakeres rettigheter, likestilling og anti-diskriminering.

Vi mener at en spredning av arbeidsgiveransvaret på mange små arbeidsgivere på prostiplan vil pulverisere gjennomføring og oppfølging av funnene som er gjort i de nevnte undersøkelsene.

Økonomi

Dagens finansiering over kommunale og statlige budsjetter synes å være best for å støtte en bred folkekirke i fremtiden. Denne fordelingen er nylig fastslått i trossamfunnsloven.

Vi mener at følgende økonomiske modell vil kunne fungere adekvat og være lønnsom for både kirken og bevilgende myndigheter:

rDnk er arbeidsgiver og en sentral lønnsavdeling får overført lønnsmidler for alle medarbeidere og ansvar for utbetaling. Kommunene øremerker sine midler for alle lokalt ansatte utenom prestene. Menighetsrådene vil få ansvar overfor sin kommune dersom en ønsker nye stillinger eller utvidelse av eksisterende stillinger.

Med én arbeidsgiver og ett lønssystem for alle ansatte i kirken vil det være enkelt å forvalte lønnsmidler og utbetale lønn m.m. fra én stor lønnsavdeling. Her er det store administrative utgifter å spare fremfor å ha mange små enheter. Også i dette tilfelle vil det være lettere å få tak i de mest kompetente medarbeiderne enn i 150 mindre enheter.

Vi foreslår at de lokale kirkevergene går tilbake til sitt opprinnelige arbeidsfelt og får ansvar for bygg og eiendom, og forvalter dertil bevilgede kommunale midler. Der menighetsrådene ser det formålstjenlig, kan de gå sammen og danne et samarbeidsorgan som kirkevergen(e) er ansvarlig overfor.

Behov for fleksibilitet

Norges demografi og geografi krever ulike løsninger for lokal ledelse. Vi kan ikke se at en prostifellesrådsmodell er tilpasningsdyktig nok. I byene vil enhetene bli tette og store, i distriktene vil avstanden mellom sokn og det administrative nivå i et prosti være stor og fremmedgjørende.

Vi har mer tro på bispedømmet som administrativ enhet for personal. Dette vil sikre best mulig og enhetlig personalforvaltning med øremerking av lønnsmidler. Soknet bør beholde (eller få tilbake) ansvaret for eiendom, bygg, inventar og utstyr og beholde nærhet til bevilgende organer på kommunenivå, evt. gjennom et samarbeidsorgan der soknene finner det formålstjenlig. Finansieringsviljen hos kommunene styrkes når det er tette bånd mellom lokal kirke og kommune. Den lokale kirken er viktig for svært mange lokalsamfunn i Norge. Et prostifellesråd med mange kommuner kan oppleves som sentraliserende for den enkelte kommune.

Klima og bærekraft

FNs bærekraftsmål inneholder noen punkter som vi mener bør spille inn når det arbeides med kirkelig organisering. Vi har allerede nevnt arbeid mot diskriminering og for likestilling (Bærekraftsmål 5) og behovet for medbestemmelse og arbeidstakerrettigheter (jf. bærekraftsmål 8: «Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle»).

I tillegg vil vi minne om bærekraftsmål 11: «Bærekraftige byer og lokalsamfunn: Gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge, robuste og bærekraftige» som går imot sentralisering og økning av avstander til nødvendige tjenester. Prostifellesrådsmodellen vil føre til sentralisering. Sentralisering øker transportbehov for både ansatte og dem som benytter seg av kirkens tjenester. Fremtidens samfunn skal være mest mulig lokal, med nødvendige tjenester i nærmiljøet for å minske transportbehov og øke ansvarliggjøring.

Bærekrafts mål 12 «Ansvarlig forbruk og produksjon: Sikre bærekraftig forbruks- og produksjonsmønstre» og 13 «Stoppe klimaendringene: Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem» legger føringer for kirkens budsjettarbeid og en samordnet politikk som vi mener best kan gjennomføres med kraftfulle nasjonale organer som kirkemøte, bispemøte og en nasjonal arbeidsgiver.

Sluttord

Fagforbundet TeoLOGene ser med bekymring på prosessen med arbeidet rundt ny kirkelig organisering. En så stor re-organisering av kirken fortjener at flere modeller utredes like grundig. Vi ber derfor om at det arbeides med hvordan dagens ordning kan utvikles til å omfatte én nasjonal arbeidsgiver, en styrking av biskopenes rolle som arbeidsgiver, en god kirkefaglig ledelse, og bedre medvirkning for soknene ved tilsettinger og ved forvaltningen av den lokale økonomi.

Dersom lov om tros- og livssynssamfunn legger hindringer i veien for den skisserte forbedringen av dagens ordning, bør man be staten om lovendring. Så lenge Den norske kirke er regulert gjennom et eget kapittel i trossamfunnsloven vil det ikke være vanskelig for staten å kunne etterkomme dette.