

Fra Fagforbundet

Vedtatt i AU 30.11.2021

Saksbehandler:
Bjarne Kjeldsen

Bjarne.Kjeldsen@fagforbundet.no

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

01. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

a)

Sammenlignet med dagens fellesrådsstruktur vil færre arbeidsgivere og større områder kunne gjøre det enklere å etablere en fungerende tillitsvalgsstruktur for de ansattes organisasjoner. Dette vil kunne styrke medbestemmelse og partssammensatt arbeid.

b)

Gitt en nødvendig forankring av heltidskultur, vil prostifellesrådet en del plasser bli et bedre utgangspunkt for flere hele eller større stillinger for flere yrkesgrupper.

c)

Mange plasser vil prostifellesrådet kunne danne grunnlag for en profesjonalisering av faglig og daglig ledelse samt administrasjon.

d)

Etter gitte forutsetninger kan prostifellesrådet gi mulighet for faglig fellesskap for flere yrkesgrupper. Dersom det blir flere ansatte innen samme fagfelt vil dette kunne gi styrkede muligheter for målrettet kompetanseutvikling hvor en kombinasjon av økt bredde og spesialisering ville komme virksomhet og ansatte til gode. Flere ansatte innen de ulike yrkesgruppene vil og kunne gi bedre mulighet til å løse utfordringer knyttet til ferie og sykefravær mv på en smidig måte.

e)

Den daglige ledelsen av prestatjenesten og oppgavene som i dag ivaretas av fellesrådet vil ligge på samme nivå.

f)

Gitt at det sikres gode rammer for profesjonell ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret samt solide systemer for ivaretagelse av medbestemmelse og partssammensatt

arbeid, vil enhver løsning som resulterer i en arbeidsgiverlinje i Den norske kirke representere et fremskritt.

02. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

a)

Det er Fagforbundets vurdering at de tre modellene i rapporten i ulik grad vil introdusere betydelig risiko knyttet til relasjonen mellom kirke og kommunene. Dette gjelder i særlig grad bevilgninger til investering og drift. Vi viser her til vår vedlagte uttale, hvor vi går nærmere inn på problemene knyttet til avstemming mellom ulike kommuners bevilgninger og ulik kommuneøkonomi innenfor prostigrensene. Videre vil det bli vanskeligere å opprettholde samarbeidet mellom kommune og kirke når det gjelder satsninger utover lovpålagte oppgaver. Dette vil kunne gå utover områder som kirkekultur, sosialt arbeid og ulike tiltak for barn og unge.

b)

Etter Fagforbundets erfaring er kirkebyggforvaltningen et område hvor opplevd eierskap hos lokalpolitikere og kommuneadministrasjon spiller en avgjørende rolle. Opplevd og reell avstand til det ansvarlige kirkelige leddet kan komplisere denne delen av lokalkirkens ansvarsområde. Det er avgjørende å være bevisst at kirkebygget som fellesskapets kulturbærer spiller en kritisk rolle som bindeledd mellom Den norske kirke og folks liv. Opplevd tilhørighet til kirken har bygget som viktig ramme. Dette bindeleddet har i høy grad en lokal forankring. Dersom prostifellesrådet på sikt fører til et dalende lokalpolitisk engasjement for kirkebyggene, vil dette også kunne få alvorlige ringvirkninger for øvrige områder av lokalkirkens virksomhet.

c)

Gravplassloven fordeler oppgave- og myndighetsansvar mellom kommune og gravplassmyndighet (kirke). Innbyggerens rettigheter er knyttet til bostedskommunen. Prostifellesrådet bryter 1/1-relasjonen mellom kirke og kommune i dagens ordning. Lokalt blir kommunen prisgitt en struktur Kirkemøtet fastsetter nasjonale føringer for. Her blir det lagt et ansvar på Den norske kirke som må tas svært alvorlig. For lokalkirkens del vil vi understreke risikoen som ligger i at kommunene kan overta ansvaret for gravplassforvaltningen i sin helhet dersom prostifellesrådsmodellen ikke viser seg tjenlig for kommunen. Slike prosesser vil kunne virke destabiliserende på det enkelte prostifellesråd på en måte det er vanskelig å se rekkevidden av. Dette problemet ser Fagforbundet svært alvorlig på av to grunner:

1.

Gravplasstjenestene er et område som krever forutsigbarhet og en lang tidshorisont for utviklingen av tjenestene. Uansett om kommune eller kirke skal ivareta myndighetsutøvelse og drift, må tjenesteområdet ha rammer som sikrer disse forutsetningene. Videre må gravplassvirksomheten organiseres på en måte som gir rom for å utføre tjenestene med nødvendig faglig tilstedeværelse. Ved en eventuell kommunalisering av gravplassmyndigheten er det viktig at det skjer en erfaringsoverføring fra kirke til kommune. Ansattes opparbeidede erfaring bør blant annet ses som en viktig ressurs ved en slik overgang. I dag ligger kunnskapen om den lokale gravplassvirksomheten de fleste plasser i fellesrådet. Det er ikke gitt at denne lar seg overføre til prostifellesrådet og igjen gjøres tilgjengelig for å sikre en god overgang til kommunen. Brudd på kontinuitet og uhensiktsmessige rammer rundt kommunale

gravplasstjenester kan bli en følgekonsekvens av at kommunene eventuelt ikke finner samarbeidet med prostifellesrådet tjenlig. Til syvende og sist kan dette gå ut over tjenestekvaliteten på en viktig, allmenn velferdstjeneste – på kort eller lang sikt.

2.

Flesteparten av Fagforbundets medlemmer innen KA-området arbeider innen drift og administrasjon. Svært mange plasser, og særlig i mindre kommuner, gir kombinasjonen kirketjener/gravplassarbeider muligheten for en større stilling. Samtidig utgjør disse to delene av stillingen en meningsfull, komplementerende helhet. For mange ansatte innen administrasjon kan arbeidsoppgaver knyttet til gravplassforvaltningen utgjøre hele eller store deler av stillingen.

Gravplassvirksomheten utgjør med andre ord et vesentlig grunnlag for hvorvidt lokalkirken kan tilby stillinger innen administrasjon og drift de ansatte kan leve av og med. Det er allerede slik at deltidsproblematikken er alvorlig innen disse yrkesgruppene. Bortfall av gravplassforvaltningen vil forsterke dette problemet. Dette vil igjen gjøre det vanskeligere å rekruttere og holde på ansatte med kompetanse og egnethet. For våre medlemmer vil dette føre til en vanskelig situasjon. For lokalkirken vil det kunne resultere i svekkede muligheter for kontinuitet og profesjonalitet innen lokal drift og administrasjon.

d)

Uansett hvilken modell som velges for et lokalt fellesorgan, ligger det en prosessrisiko knyttet til overgangen der en nasjonal spesialistvirksomhet og en lokal generalistvirksomhet til en ny lokal enhet som skal favne en uprøvd bredde. Kompleksiteten denne nye organisasjonen skal romme blir betydelig. Erfaringene fra dagens ordning har en begrenset gyldighet i vurderingen av mulige modeller. Den nye virksomheten vil på viktige punkter være grunnleggende forskjellig fra de to strukturene vi kjenner og har erfaringer med. Det helhetlige oppdraget vil være sammensatt av føringer som utgjør et spenn fra trossamfunnets ordninger og bekjennelsesskrifter til en bredde av lovverk og storsamfunnets forventninger.

Den norske kirke har fått en særstilling som en konsekvens av sin tilstedeværelse i nasjonens historie som en luthersk statskirke. Videre forvaltning av denne særstillingen betinger at Den norske kirke utformes etter en ordning som representerer en kontinuitet med historie og tradisjon i den mangfoldige konteksten det norske samfunnet utgjør i dag. Samtidig kommer Den norske kirkes særstilling til syne gjennom lovverk og finansieringsmodell. Lovgiver og lokalsamfunn gir kirken et samfunnsoppdrag som går utover trossamfunnets rolle og funksjoner knyttet til blant annet gudstjenestefeiring, menighetsfellesskap og kirkelige handlinger. I dette utvidede samfunnsoppdraget ligger for eksempel en rolle som kulturbærer, forvalter av identitetsbærende bygg og gravplasser, samt et mandat som en av fellesskapets viktigste ressurser ved nasjonal høytid, krise og katastrofe. I denne bredden som trekkes opp her, ligger det og et mulig strekk som kan bli vanskelig å holde sammen gjennom ledelse og styring. Interessesetningene innad i kirken er såpass betydelige at det kan bli vanskelig å finne frem til en felles forståelse der det er balanse mellom de ulike elementenes betydning. I prostifellesrådet plasseres ansvaret får å finne denne balansen på et nivå som hverken har en tydelig lokal forankring eller en gjenkjennelig plass i den nasjonale kirkens struktur.

e)

Prestetjenestens organisasjoner uttrykker stor grad av tilfredshet med rettssubjektet Den norske kirkes ivaretagelse av medbestemmelse og partssammensatt arbeid på

sentralt, regionalt og lokalt nivå. Videre pekes det på biskopens rolle som både arbeidsgiver og tilsynsansvarlig som et opplevd nødvendig utgangspunkt for prestetjenestens særstilling. Det uttrykkes bekymring for at en overføring til et lokalt arbeidsgivernivå ikke vil gi et egnet utgangspunkt for de gode strukturene som har blitt bygd opp i rettssubjektet. Fagforbundet mener at prestenes bekymring knyttet til overgangen til en lokal arbeidsgiver er berettiget. Det er et svært varierende nivå på profesjonaliteten i fellelrådenes forvaltning av arbeidsgiveransvaret i dag. Det partssammensatte arbeidet lider alt for mange plasser av manglende kunnskap og dårlige holdninger hos ansvarlig råd og daglig ledelse. Sammen med problemene knyttet til rekruttering av tillitsvalgte for de ansattes organisasjoner, utgjør denne situasjonen en krise for lokalkirken som arbeidsplass. Denne krisen må det uansett valg av modell tas tak i og den kan som nevnt nedenfor neppe løses gjennom organisering alene. Her vil vi peke på at det ligger en betydelig prosessrisiko i å overføre en yrkesgruppe fra en virksomhet der de opplever seg godt ivaretatt, til en struktur de mangler tillit til at kan ivareta deres interesser på en forsvarlig måte.

f)

Det er grunn til å være nøktern i håpet om hvor gjennomgående prostifellerrådsmodellen vil kunne løse problemene prestetjenestens organisasjoner målbærer. Noen plasser vil modellen kunne styrke utgangspunktet for en profesjonalisering sammenlignet med dagens fellelråd. Andre plasser er det grunn til å tro at geografi og demografi reduserer potensialet betydelig, samtidig som nye problemer introduseres. Det blir en vanskelig avveining mellom eventuelle gevinster modellen kan gi kontra hva som settes på spill. Disse vurderingene vil kunne komme ulikt ut på ulike plasser. Her ser vi igjen at mangfoldet av forutsetninger som preger kirkelandskapet nasjonalt gjør det vanskelig å se at en modell kan passe alle plasser.

g)

Skal soknet være grunnenheten i Den norske kirke, må denne statusen ses i sammenheng med visse egenskaper og betingelser. Kontroll over styringsmidler som økonomi, eiendom og stillinger er en av disse. Et annet moment ligger i betydningen av at lokalt engasjement må finne næring og støtte i strukturen. Det må ikke bli for langt mellom lokal virksomhet og leddet som forvalter styringsmidlene i det daglige. Dette er blant annet viktig i forbindelse med ansettelse der god kjennskap til de ulike menighetenes liv og arbeid må med i utformingen av stillinger og vurderingen av egnethet hos søkeren. Det er grunn til å tro at manglende lokalkunnskap hos arbeidsgiver kan bli et problem dersom prostifellesrådsområdet blir for stort og/eller menighetene for mange.

En vei til å begrense disse problemene ligger i hvordan det legges til rette for daglig ledelse i menighet og faglig ledelse av lokale driftsfunksjoner. Om det finnes gode løsninger for dette er det krevende å svare på før nærmere utredning foreligger.

Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

- Det må gis en fleksibilitet til å tilpasse ordningen til lokale forhold. Her må kommunen gis mulighet til medbestemmelse i utformingen av strukturer for samhandling med kirken, ikke minst i gravplass spørsmål. Eksempler på slike grep ved siden av kommunal representasjon i prostirådet er faste, temabaserte samarbeidsgrupper, kommunal representasjon i administrasjonsutvalg samt krav om informasjons- og rapporteringsrutiner.
- En prostiinnndeling som følger eksisterende kommunale samarbeidsområder.

- Krav om todelt budsjett og regnskap for kirkelig virksomhet og gravplass. Dette vil kunne bidra til en tydeliggjøring av det todelte ansvaret for administrasjon og råd, samt være et tillitsvekkende grep ovenfor kommunene som bevilgende instans.
- Det bør vurderes om den geistlige representanten i rådet ikke skal ha stemmerett i gravplassaker.
- Gi bispedømmet en rådgiver- og pådriverfunksjon i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen.
- Nasjonale standarder for HMS, vernearbeid og medbestemmelse i Den norske kirke. Rapporteringsplikt til bispedømmet og tilsynsfunksjoner på bispedømmenivå kan være virkemidler som kan sikre at standardene overholdes.
- Gi bispedømmet et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for arbeidsgivere og tillitsvalgte tilpasset lokale og regionale behov.

03. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd?

Det tør fremgå av punktene over at Fagforbundet mener at de ulike variantene av prostifellesrådsmodellen virvler opp vel så mange dilemmaer som de løser. Med det mangelfulle utredningsgrunnlaget Müller-Nilssen-rapporten gir og kompleksiteten prostifellesrådet vil representere, kan vi ikke anbefale at denne modellen blir grunnlaget for en fremtidig organisering av Den norske kirke. Skal en variant av prostifellesrådet innføres, må det en videre utredning til. I tillegg til utredningene som allerede er i gang, bør det settes ned et utvalg som ser spesifikt på hvordan gravplassvirksomhetens skal ivaretas dersom Den norske kirke velger en modell der det ansvarlige organet omfatter flere kommuner og/eller arbeidsgivernivåets daglige ledelse får en tydeligere geistlig profil.

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Som nevnt kan ikke Fagforbundet anbefale noen av modellene slik de er beskrevet og utredet i rapporten. Likevel fremstår modell 1 som den helhetlig sett best egnede.

Ved å hente sin handleevne fra soknet bidrar den til å gi innhold til beskrivelsen av soknet som grunnenheten i Den norske kirke. Det er i soknet kirken får betydning i folks liv og menighetsfellesskapet blir realisert. Det er og den lokale virksomheten som skaper behov for stillinger og derigjennom et arbeidsgiveransvar. I modell 1 er prostifellesrådet utformet med en intensjon om å være en støtte og tilrettelegger for aktiviteten i soknet som soknets organ. Under gitte forutsetninger knyttet til geografi og tilgjengelige ressurser i soknet, kan det tenkes at dette også kan realiseres i praksis. Modellen kan skape en sammenheng mellom ledelsesstruktur og virksomheten som skal ledes.

Den tydelige funksjonen som soknets organ kan gjøre samarbeidet mellom kirke og kommune enklere enn i de to andre modellene.

04. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Ansettelser bør foregå på det nivået som har arbeidsgiveransvaret. Soknet/soknene stillingene skal ha som arbeidssted må involveres i ansettelsesprosessene. Det er og en forutsetning at arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i utformingen av nye stillinger og i selve ansettelsesprosessen.

05. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?

Dette er etter Fagforbundets skjønn ikke et ja/nei-spørsmål. Modellene er mangelfullt utredet. Parallelt med høringsprosessen utredes flere sentrale problemstillinger Müller-Nilsen-utvalget ikke har gått i dybden på. Andre, som forsvarlig ivaretagelse av gravplassmyndigheten, forblir uutredet. Arbeidet med utformingen av en fremtidig kirkelig organisering er en prosess der et dilemma i mange tilfeller løses ved at et nytt oppstår. Flere av de viktigste problemene Den norske kirke står i kan en vanskelig organisere seg bort fra. Geografi, mangfold knyttet til kultur, ressurser og oppgaver gjør at ingen modell trer frem som den beste sett i lys av bredden i oppdraget og rollen Den norske kirke har.

A. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?

Dette er etter Fagforbundets vurdering heller ikke et ja/nei spørsmål. Det finnes antagelige en grense der dilemmaene knyttet til en arbeidsgiverlinje blir for vanskelige til at de blir verdt risikoen. Eksempler på slike dilemmaer er:

- Hensynet til en forutsigbar og trygg relasjon mellom kommune og kirke kontra kirkens behov for større enheter.*
- En forsvarlig forvaltning av gravplassmyndigheten kontra en eventuell geistlig daglig ledelse av den kirkelige virksomheten, helhetlig sett.*
- Mangelen på en modell for ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret med muligheten til en prosess som gir nødvendig ro og tillit, kontra kravet til virkeliggjøringen av Kirkemøtets vedtak.*

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke?

Modell 2

Alle modellene reiser flere dilemmaer og introduserer enten ulik grad av prosessrisiko og/eller fremstår lite egnet for deler av den kirkelige virksomheten.

Modell to fremstår som alternativet som helhetlig sett best ivaretar kravet om tydelige ansvarsforhold og ryddighet i relasjonen mellom saksutreder og råd. For Fagforbundet som største arbeidstagerorganisasjon blant ansatte innen drift og administrasjon, er

det et viktig poeng at modell to vil tydeliggjøre at alle yrkesgrupper i Den norske kirke ledes som og er en del av samme faglig fellesskap. Samtidig ligger det demokratiske arbeidsgiveransvaret på rådet valgt av soknenes medlemmer og mottakere av lokalkirkens tjenester. Dette er prinsipper som ligger nær Fagforbundets politikk når det gjelder vektleggingen av relasjonen mellom velgere, folkevalgte og tjenesteytende virksomhet.

06. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke?

Antagelig ikke.

Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Antagelig er det hverken ønskelig eller mulig å definere uttømmende nasjonale kompetansekrav til daglig leder i prostifellesråd. Utfordringene daglig leder skal håndtere vil variere såpass mye fra sted til sted og over tid at rådene selv må ha en frihet til å definere egne behov. Fagforbundet vil være tydelige på at det ikke bør stilles krav om at daglig leder i prostifellesrådet må være kvalifisert for vigslet tjeneste.

Det er i dagens ordning et stort problem at daglig leder i mange fellesråd mangler nødvendig ledelsesfaglig bakgrunn og/eller erfaring. Konsekvensene av dette kommer til syne på mange områder, ikke minst i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. På den annen side er det vanskelig å se for seg hvordan Den norske kirke skal sikre seg mot feilansettelser gjennom valg av modell. Det bør kunne legges til grunn at prostifellesrådene vil stille krav til høyere utdanning innen ledelsesfag, alternativt dokumenterte resultater som viser realkompetanse på samme nivå. De bør stille krav til kunnskap, ferdigheter og holdninger nødvendig for å opprettholde en profesjonell administrasjon og økonomistyring. Det bør videre stilles krav til en grad av kirkekunnskap. Hva innholdet i denne kompetansen konkret bør være er vanskeligere å sette to streker under. Det er antagelig viktigere at denne kompetansen er allsidig, oversikts- og praksisorientert mer enn en variant av teologisk fordypning. Erfaring fra eller god kjennskap til offentlig forvaltning bør også kreves for å sikre kompetanse innen offentlig saksbehandling og ivaretagelse av forvaltningen av gravplassdrift samt samhandling med kommunen generelt. Men hvordan en slik opprøpning av ønskelige kvalifikasjoner skal kunne omarbeides til et sett nasjonale kvalifikasjonskrav er krevende å se for seg.

Antagelig blir det viktigere å arbeide systematisk for å gjøre valgte råd i stand til å stille krav til sin daglige leder samt utarbeide nasjonale standarder for ulike deler av prostifellesrådets ansvarsområde. Kanskje kan rapporteringsregimer og tilsyn med ivaretagelsen av standardene kunne bidra til en enhetlig kvalitet på styre og ledelse av lokalkirken, samtidig som tilpasning til lokale forhold og lokal selvstendighet ivaretas.

Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres?

Titlene bør ikke endres

Begge begrepene har lange tradisjoner og kan antagelig videreføres. Med utgangspunkt i ledelsesmodell to, kan det innvendes at ledelse av prostifellesrådet med arbeidsgiveransvar for prestene representerer noe historisk sett grunnleggende nytt, og at kirkevergebegrepet dermed ikke nødvendigvis er like egnet.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd?

Her avventer Fagforbundet resultatet av pågående utredning. Fagforbundet vil likevel understreke at gravplassvirksomheten ikke er et område biskopen skal ha noen form for ansvar for, utover saker der gravplassspørsmål tangerer biskopens ansvar innen kirkebyggforvaltningen. Dagens lovgivning gir det av soknets organer Kirkemøtet utpeker ansvar for de offentlige gravplasstjenestene. Legitimiteten til den kirkelige gravplassforvaltningen hviler på en skjør balanse mellom pragmatiske hensyn, tradisjon og prinsipper. Fagforbundet ser det som nærmest umulig å finne en modell for hvordan bispedømmet som rettssubjektet Den norske kirkes organ skal kunne opptre som arbeidsgiver for ansatte innen dette tjenesteområdet. Det er videre krevende å se hvordan prostifellesrådet med handleevne fra rettssubjektet Den norske kirke kan anses som soknets organ. Fagforbundet stiller seg dermed spørrende til om denne modellen overhode imøtekommer gravplasslovens krav om at gravplassmyndigheten skal ivaretas av soknet. Dersom biskopen i kraft av sin rolle som geistlig leder skal ha en rolle som arbeidsgiver og/eller tilsynsansvarlig for gravplassvirksomheten, mister konstruksjonen etter Fagforbundets vurdering sin legitimitet fullstendig.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

I tillegg til ansvaret beskrevet i gjeldende kirkeordnings § 26, bør bispedømmet ha en rådgiver- og pådriverrolle i oppfølgingen av prostifellesrådenes ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjonen. Det bør vedtas nasjonale standarder for HMS, vernearbeid og medbestemmelse i Den norske kirke. Rapporteringsplikt til bispedømmet og tilsynsfunksjoner på bispedømmenivå kan være virkemidler som kan sikre at standardene overholdes. Videre kan bispedømmet få et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for arbeidsgivere og tillitsvalgte tilpasset lokale og regionale behov.

Bispedømmet bør ha et ansvar for fordeling av ressurser til tiltak innen diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning. Det er videre naturlig at bispedømmerådet har en oppgave knyttet til kvalitetsutvikling innen tjenesteområdene, godkjenningsoppgaver og rådgivning.

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

07. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Det er mulig det kan være hensiktsmessig med en formålsbestemmelse for prostifellesrådet. Formuleringen foreslått i Müller-Nilssen-utvalgets synes mindre egnet

da den underkommuniserer den rollen et eventuelt prostifellesråd vil få som arbeidsgiver, forvaltningsorgan og lokal samfunnsaktør.

08. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn?

Ja

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

09. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen?

Her avventer Fagforbundet pågående utredning.

10. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja.

Ansatte spiller en avgjørende rolle som soknets virkemidler for å virkeliggjøre sine planer og nå sine mål. Det er naturlig at soknet aktivt tar del i utformingen av stillinger og i selve tilsettingsprosessen. Samtidig er det avgjørende at den som skal stå som arbeidsgiver er ansvarlig for utlysning og tilsetning, samt at ansattes representanter blir involvert etter nødvendige ordninger for medbestemmelse.

11. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Fagforbundet avventer pågående utredning.

7. Prostimøte

12. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

13. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?
Enig.

14. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
Enig.

15. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Det kan tenkes at kommunal representant ikke skal ha stemmerett i visse saker. Samtidig kan forsøket på å avgrense stemmeretten kunne resultere i kunstige skillelinjer.

16. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

17. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

10. Kirkemøtet

18. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Nei

19. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Ja

20. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

Ja

21. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet?

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

22. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

23. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].

Flertallsvalg?

24. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet

25. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?

1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

26. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

27. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
5
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
5
- c. Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
5 – *Men hvordan er dette tenkt gjort i prostifellesrådsmodellen?*
- d. Annet; spesifiser i fritekst
*Todelt budsjett/regnskap for gravplass og trossamfunn.
Fagforbundet vil her understreke at det ved innføring av prostifellesrådet ikke vil være snakk om en videreutvikling av relasjonen til kommunen, men en etablering av en relasjon.*

13. En ny prostistruktur

28. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

1. Medlemsstørrelse 3

Det er Fagforbundets vurdering at det neppe er mulig å sette nasjonale standarder for dette kriteriet. Mange plasser vil avstand og antall sokn/kommuner skape for mange problemer.

2. Geografisk størrelse 5

Dette er et av de tre viktigste. For store områder vil skape problemer for arbeidet i valgte råd, redusere mulighetene for å skap faglige fellesskap i hele prostifellesrådet, øke behovet for lokale mellomledd og redusere eventuelle stordriftsfordeler.

3. Identitet/naturlig område 5

Fagforbundet mener det er viktig at et eventuelt prostifellesrådsområde speiler etablerte områder for kommunalt samarbeid og/eller bo- og arbeidsområder. Dette synes som en forutsetning for at kommunene skal kunne se kirken som en samskapningsaktør og et viktig premiss for samarbeid mellom soknene i prostiet.

4. Antall sokn 4

5. Antall prostier i bispedømmet 4

6. Antall kommuner 5

Flere instanser, deriblant KS, har påpekt risikoen det representerer at flere kommuner skal bidra som finansieringskilde og samarbeidspartner med ett kirkelig råd. Det er grunn til å tro at denne risikoen vil øke med antall kommuner.

7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet 4

Litt uklart hva som skiller dette punktet fra punkt 3

8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner 1-5, avhengig av sted/problemstilling

29. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Verken eller

Bildet er svært sammensatt, og det er nærmest umulig å si noe entydig om det. Det er imidlertid klart at svært mange prostier fremstår som svært lite hensiktsmessige.

30. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

Fagforbundet er av den oppfatning at kirkelandskapet på landsbasis er så varierende at beslutningstakere må ta inn over seg at en del grunnleggende problemer mange plasser ikke kan løses gjennom en standardinndeling.

14. Samisk kirkeliv

31. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk?

Ja

32. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]

33. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]

34. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

15. Andre innspill eller synspunkter

35. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

Vi viser til vedlagt tekst med Fagforbundets overordnede vurderinger