

KAs svar på høringen om kirkelig organisering

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

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:

04. 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?

[Fritekst]

Kirkens sterke lokale forankring er et kjennetegn på Den norske kirke som folkekirke. Ny organisering må fortsatt understøtte og frigjøre ressurser til menighetene som bærere av kirkens oppdrag og sikre nære bånd mellom kirke og kommune. Det er avgjørende at en ny kirkelig organisering bidrar til gode rammebetingelser som kan fremme lokalt engasjement og understøtte et levende kirkeliv i vårt langstrakte land. Den norske kirke bør samtidig bestrebe seg på å være en profesjonell og rekrutterende arbeidsgiver. KA har siden 2005 støttet Kirkemøtets målsetting om at de som jobber sammen lokalt i framtida bør høre til på samme lag, stå under samme ledelse og ha samme arbeidsgiver. Vi viser her til den målsetting som allerede i 2005 ble vedtatt av Kirkemøtet om felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning. Denne målsettingen har blitt bekreftet i senere Kirkemøtevedtak, og har også vært en sentral målsetting i KAs strategiplaner de siste 15 årene. KAs landsråd 2021 har nylig fastholdt dette som målsetting for kommende fireårsperiode.

Det er flere tungtveiende begrunnelser for å samle tilsatte som arbeider lokalt hos samme arbeidsgiver. Å oppheve dagens rettslige oppdeling av den kirkelige virksomheten i hvert enkelt sokn i to virksomheter med hver sine ansatte og ledere, vil bidra både til å realisere soknet som kirkens grunnenhet, en betydelig styringsmessig forenkling og bedre ressursforvaltning. En felles organisering vil også tilrettelegge for mer samlet prioritering og ledelse av de kirkelige stabers arbeidsinnsats og arbeidsmiljø.

KA har samtidig også vært en pådriver for utvikling av noe større lokalkirkelige forvaltningsenheter både for å sikre flere heltids/større stillinger, økt ledelseskapasitet og best mulig ressursutnyttelse. Noe større enheter vil også kunne gi større fagmiljø, f.eks. innen kirkelig undervisning, diakoni, kirkebygg- og gravplassforvaltning som både vil bidra til bedre kompetanse og kvalitet i oppgaveløsningen og fungere rekrutterende.

Dagens prostiinnndeling vurderes imidlertid ikke som egnet som grunnlag for en fremtidig ny kirkelig organisering. KA forutsetter derfor at det må gjøres en grundig

vurdering av eventuelle nye, større enheter der soknets organer selv sitter i førersetet og der involverte kommuner trekkes aktivt inn i prosessen.

**05. 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?
[Fritekst]**

Alle prostirådsmodellene representerer risiko både for å svekke relasjonen mellom soknets to organer og relasjonen til og samhandlingen mellom kirke og kommune. Det siste kan igjen medføre svakere kommunal bevilgningsvilje til kirkelige formål. Det vil også være en risiko for at flere kommuner på sikt vil se seg tjent med selv å overta gravplassforvaltningen.

KA deler utvalgets oppfatning av at den største risikoen med de foreslåtte forslag til ny organisering er «kommuneoverskridende fellesråd» (s. 48). KA har i den sammenheng merket seg høringsuttalelsen fra KS som omtaler dette som en «ikke ubetydelig risiko». Risikoen knytter seg både til om en slik ordning vil svekke folks tilhørighet til kirken lokalt, samhandlingen mellom menighetsråd og prostifellesråd og tilknytningen mellom kirke og kommune både mht. oppgaveløsning og finansiering.

Vi viser også til høringssvarene fra kommunene som i stor grad bekrefter og anerkjenner kirkens betydning i lokalsamfunnet og som samhandlingspart for kommunene. Det er verdt å merke seg at ingen av kommunene problematiserer sin tilskuddsplikt til kirkelige formål. Kommunenes økonomiske ansvar ble videreført i ny trossamfunnslov blant annet på grunnlag av bred tilslutning fra kirkelige organer. Høringen blant kommunene er en bekreftelse på at ordningen med kommunal finansiering også har bred legitimitet i kommunene. Det er derfor avgjørende at det videre arbeidet med kirkelig organisering ikke rokker ved grunnlaget for videreføring av ordningen med kommunalt utgiftsansvar for lokal kirkelig virksomhet.

Høringen blant kommunene viser at de i stor grad anerkjenner at større enheter kan gi mer effektiv ressursutnytting og stordriftsfordeler. Flertallet er imidlertid bekymret for at prostifellesråd som omfatter mange kommuner både kan svekke kirkens relasjon til lokalsamfunnet og til kommunen, og dette øker risikoen for redusert finansieringsvilje i kommunene til kirkelige formål. Etter KAs oppfatning er det derfor avgjørende at det videre arbeidet med kirkelig organisering, legger vekt hensynet til å bekrefte og videreutvikle relasjonen mellom kirke og kommune.

Trossamfunnsloven har bekreftet en videreføring av dagens ordning der både stat og kommune tar medansvar for finansieringen av Den norske kirke. Ordningen har lang tradisjon i norsk historie, men den kommunale finansieringen er særlig sårbar hvis grunnlaget for relasjonen mellom kirke og kommune svekkes. Modell 2 skaper den største usikkerheten av de tre modellene når det gjelder å bevare en god relasjon kirke – kommune, jfr. omtalen av modell 2 under spørsmål 8 nedenfor.

I gjennomsnitt omfatter dagens fellesråd om lag 4 sokn. I en organisering med prostifellesråd med dagens prostier vil det i gjennomsnitt være 12 sokn pr fellesråd. KA erfarer at det er mer krevende å etablere tilstrekkelig nærhet og kontakt mellom menighetsrådene og arbeidet på fellesrådsnivå i enheter med svært mange sokn. Det

er derfor en risiko for at en organisering med prostifellesråd vil svekke samhandlingen mellom menighetsråd og fellesråd, noe som bl.a. vil utfordre prostifellesrådets demokratiske legitimitet.

Sett fra KAs ståsted bør det vektlegges tungt hvordan en eventuell ny organisering kan minimalisere risiko både for svekket lokal og folkekirkelig tilknytning og kommunal bevilgningsvilje. Dagens prostier vil etter vår vurdering i mange tilfeller ikke være en egnet enhet for en framtidig kirkelig organisering. KA legger derfor til grunn at en med prosti mener justert prosti - og ikke dagens prostiinnndeling

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

[Fritekst]

Med flere sokn som skal være representert i fellesrådet, kreves det mer innsats for å sikre bred forankring og samhandling mellom menighetsråd og fellesråd. KA viser til at det er igangsatt et særskilt utredningsarbeid for å belyse dette nærmere og vil komme tilbake til nærmere vurderinger av eventuelle konkrete forslag til justeringer av oppgavefordelingen mellom soknets organer.

Det er avgjørende at også kommunene ser at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å forsterke kirkens rolle i lokalsamfunnet. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er et synlig uttrykk for tilknytningen mellom kirke og kommune, og denne ordningen bør videreføres.

Ny organisering må også underbygge grunnlaget for den statlige finansieringen av Den norske kirke.

Kommunereformen har medført reduksjon av om lag 70 kirkelige forvaltningsheter slik at det per i dag er 349 kirkelig fellesråd. Både den nye kommunestrukturen og kommunenes erfaringer med ulike former for interkommunalt samarbeid vil kunne representere viktige ressurser i arbeidet med å finne naturlige og gode justerte prostienheter.

07. 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?

[Fritekst]

Det foreligger lovregulering av ulike forpliktende samarbeidsmodeller på kommunesektoren. Disse er etablert for å muliggjøre og lette interkommunalt samarbeid om kommunale oppgaver uten full sammenslåing. Avhengig av oppgavens karakter, regulerer kommuneloven flere samarbeidsformer, herunder en vertskommunemodell. Ansvar for en oppgave legges her til en av kommunene (vertskommunen). Derneft etableres det en demokratisk styringsstruktur som gir de deltakende/omkringliggende kommunene demokratisk medinnflytelse over oppgaveutførelsen.

Modellene gjør det mulig for flere kommuner å overføre ansvar på nærmere definerte saksfelt til et interkommunalt fellesorgan. Vertskommunemodellen med demokratisk

styre er særlig utviklet med henblikk på særlig kompetansekrevende fagfelt der det er behov for politisk forankring, større fagmiljøer og kapasitet enn det som er mulig å etablere for mange mindre kommuner hver for seg. Det finnes også andre modeller som åpner for administrativt samarbeid om ulike typer oppgaver mellom flere likeverdige kommuner.

Inspirert av samarbeidsmodeller på kommunal sektor, er det også etablert ulike samarbeidsstrukturer mellom fellesråd i Den norske kirke for bl.a. organisering av trosopplæring. I en tilpasset kirkelig ordning innenfor modell 1 vil for eksempel et vertsfellessråd både kunne få overdratt til seg oppgaver fra rettssubjektet Den norske kirke (ansvar for prestedtjenesten) og evt. også kunne påta seg andre oppgaver som blir overdratt etter beslutning fra andre fellesråd. For å sikre demokratisk styring fra alle involverte sokn av den felles oppgaveløsning, kan det etableres demokratisk valgte fellesorgan med representanter fra alle soknene, evt. fra alle fellesrådene med mindre samarbeidets karakter ikke nødvendiggjør dette (rene administrative oppgaver).

Interkommunale samarbeidsmodeller er tidligere utredet av KA (2010), og er nå under nærmere bearbeiding i en versjon tilpasset ny trossamfunnslov. KA mener det bør utvikles en eller flere slike samarbeidsmodeller som kan nedfelles som et rammeverk i kirkeordningen som kan tas i bruk der det lokalt viser seg å være sterke argumenter for å beholde fellesråd på kommunenivå.

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostnivå, 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:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

KA anbefaler at det videre arbeidet med framtidig organisering tar utgangspunkt i modell 1, da denne modellen både realiserer målet om felles arbeidsgiver og styrker soknets handlingsrom over virksomheten i eget sokn.

KA fraråder valg av modell 2, da den innebærer en betydelig innskrenkning av soknens handlingsrom i Den norske kirke ved at soknene fratras den partsevne de har som egne rettssubjekter til å kunne inngå arbeidsavtaler for å ivareta eget ansvar og oppgaver. Det vises i denne sammenheng til trossamfunnslovens § 11, annet ledd.

KA kan heller ikke slutte seg til modell 3 da den ikke realiserer hovedmålsettingen om felles arbeidsgiver og innfører ny uklarhet om grunnleggende ansvarsforhold

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]

Vi vil her peke på de vesentlige forhold som har betydning for vår anbefaling.

Modell 1: Alle er tilsatt i prostifellesrådet, og prostifellesrådet opptrer på vegne av soknene i prostiet.

a. Modellen understøtter lokalkirken/ menighetene som bærer av kirkens samlede oppdrag. Menighetsrådet gis utvidet virksomhetsansvar ved at også ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger legges til soknet. Det skaper helhet i menighetsrådets virksomhetsansvar og ivaretar dermed målsettingen om å styrke menighetsrådene.

b. Tjenesten med Ord og sakrament skal ha en særlig plass i vår lutherske tradisjon, og det er derfor også behov for at ny organisering gir rammer og ordninger som viderefører prestedtjenestens grunnleggende formål, særpreget og identitet.

Det inngår som sentralt element i prestedtjenestens egenart å være en tjeneste i og for menigheten. Mellom soknet og soknepresten, menigheten og menighetspresten har det til alle tider knyttet seg nære bånd som vil kunne understøttes bedre også gjennom ny organisering. Et felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte som arbeider i menigheten vil også bidra til at prestedtjenesten integreres bedre i menighetens samlede tjenestestruktur og det lokale stabsfelleskap.

c. Gjennom et prostifellesråd som opptrer på vegne av alle soknene samles styring og arbeidsgiverstrategi i samme demokratiske organ, og alle som arbeider lokalt i menigheten får felles arbeidsgiver. Modellen realiserer målsettingen om felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider lokalt.

d. Arbeidsfordelingen mellom menighetsrådet og kirkelig fellesråd kan innenfor modell 1 bygge videre på de erfaringene som er gjort i dagens ordning når det bl.a. gjelder menighetsrådets ansvar for kirkelig undervisning og fellesrådets arbeidsgiveransvar for tilsatte innen trosopplæring og undervisning. Modellen viderefører hovedtrekkene ved gjeldende fellesrådsordning, noe som gir mindre omstilling og uklarhet for alle de som er involvert i dagens lokale kirke.

e. Modell 1 har en tydelig lokalkirkelig forankring i soknene og i lokalsamfunnet for øvrig. Det vises også her til KS sin høringsuttalelse som synes å forutsette at prostifellesrådet bygges etter denne modellen jf deres avsluttende kommentar: «PFR skal dannes for å være et tjenesteorgan for Den norske kirkes lokale enhet – soknene». KA vurderer det derfor slik at modellen i mindre grad særlig enn modell 2, vil svekke grunnlaget for kommunal finansiering og kirkelig gravplassforvaltning.

f. Modellen vil kunne gi klare ledelsesforhold med avklarte ansvarsforhold som både ivaretar arbeidstakerhensyn og ressursbruk. Behovet for tilknytning til et større kirkelig felleskap og avklarte ordninger for biskopens tilsyn kan utvikles innenfor modellens rammer, dette gjelder også gode rammer for de vigslede tjenestene.

g. Modellen bidrar til en tydelig forenkling med avklart ansvarsfordeling mellom de ulike nivåene i kirken og kan bidra til en tydeligere profilering av rettssubjektet Den norske kirkes organer: Biskopens tilsynsrolle, bispedømmerådets regionale strategirole og Kirkemøtets helhetskirkelige oppgaver.

KAs motforestillinger til modell 1 er i hovedsak knyttet til risikoen for økt avstand mellom fellesrådsnivået og det enkelte sokn, kommunen og lokalsamfunnet for øvrig. Dette er utfordringer som er felles for alle de tre foreslåtte modellene. Modellen trenger derfor videre tilpasning, det vises her til drøftingen av prostiet som nytt mellomnivå i spørsmål 7.

Modell 2: Alle er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk), og prostifellesrådet opptre på vegne av både soknene og rDnk.

a. Modellen legger til grunn at arbeidsgiveransvaret for alle som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver overføres til rettssubjektet Den norske kirke og det dermed etableres et felles arbeidsgiveransvar for dem som arbeider lokalt.

Modellen innebærer samtidig en betydelig innskrenkning av soknets nåværende handlingsrom og dermed en innskrenkning av det lokale kirkedemokrati. Modellen forutsetter at soknene fratras vesentlig ansvar og myndighet og at Kirkemøtet legger det til kirken nasjonalt (rDnk). Modellen innfrir derfor ikke målsettingen om å styrke det handlingsrom soknene har som kirkens grunnenhet. Økt sentralisering av avgjørende styringsoppgaver er etter KAs vurdering også en dårlig kirkelig strategi i møte med de utfordringer Den norske kirke står overfor.

b. Modellen synes å forutsette at Kirkemøtet vil ha rettslig kompetanse til ensidig å kunne frata soknet oppgaven som arbeidsgiver. Hovedutvalget peker på at denne forutsetningen er rettslig usikker (s. 89). KA viser til at loven etter klart kirkelig votum viderefører soknets status som egen juridisk person. Som juridisk person, tilligger det soknet selv å fatte beslutninger om hva slags virksomhet som skal drives og hvilke avtaler som må inngås for å ivareta denne virksomheten. Dette fremkommer også klart av trossamfunnslovens § 11.

Lovens ordlyd klargjør også at Kirkemøtets kompetanse ikke er ubegrenset, § 12, tredje ledd som presiserer at Kirkemøtet ikke kan fatte vedtak i enkeltsaker som det tilligger soknet selv å ta beslutning om. Å frata soknet retten til å fatte vedtak om å inngå arbeidsavtaler for arbeidstakere som er nødvendige for å ivareta soknets virksomhet, anser vi som en så inngripende begrensning i soknets myndighet som juridisk person at den går ut over Kirkemøtets kompetanse slik denne er hjemlet i trossamfunnslovens § 11 og 12.

c. Prostifellesrådet vil ut fra modell 2 være et organ som både opptre på vegne av soknene og et organ som opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke. Medlemmene i PFR vil dermed på viktige saksfelt måtte opptre i en dobbeltrolle både som soknets og rDnks organ. Disse rollekonfliktene kan oppstå under behandling av en og samme sak, for eksempel i budsjettsaker ved fordeling av midler mellom vedlikeholdskostnader til kirkebygg og lønn eller i forbindelse med utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett.

d. Modellen skaper uklarhet omkring hvem som i denne modellen har ansvaret for å ta arbeidsgivers beslutninger om virksomhetens generelle oppgaver og omfang. Er det «soknet» eller «rDnk» som beslutter hva som skal gjøres og prioriteres innenfor de ulike arbeidsområdene? Slik modellen er tegnet ut, kan det se ut til at soknet tillegges det samlede kirkelige virksomhetsansvar tilsvarende som i modell 1. Ledelsen av den kirkelige virksomhet i soknene skal i denne modellen samtidig være forankret i rDnk.

Soknets reelle innflytelse over egen virksomhet vil som følge av dette bli betydelig redusert.

e. Modell 2 skaper den største usikkerheten av de tre modellene når det gjelder å bevare en god relasjon kirke – kommune. Det er bl.a. usikkert hvordan samhandlingen mellom kommunene og rDnk v/prostifellesrådet vil utvikle seg i etterkant av lønnsoppgjør, pensjon, ved mulige erstatningssøksmål osv. Kommunenes forpliktelser til å følge opp finansieringsansvaret for tilsatte i rDnk vil kunne forvitre i denne modellen ettersom kommunens ansvar etter loven er definert ut fra oppgaver og stillinger som tilligger soknene. Modellen har også et forbehold når det gjelder rollen for kommunal representant i rådet, noe som ytterligere svekker tilknytningen til kommunen.

f. Modell 2 vil dermed også kunne bidra til at kirkens lokale samfunnsoppdrag som gravplassmyndighet, blir satt under større press. Ny trossamfunnslov åpner for at kommunene kan overta rollen som lokal gravplassmyndighet. Dette skaper noen steder økende usikkerhet om framtida for kirkelig gravplassforvaltning. De fleste kirkelige fellesråd ønsker en videreføring av dagens ordning med at kirkelig gravplassforvaltning.

For KA er det et viktig mål at ny kirkelig organisering ikke skaper økt usikkerhet om kirkelig gravplassforvaltning eller bidrar til at flere kommuner ønsker å overta gravplassforvaltningen. Vi tror at et sentralisert arbeidsgiveransvar for alle som arbeider med lokal gravplassforvaltning vil bidra til å øke interessen for kommunal overtagelse av gravplassforvaltningen.

g. Modell 2 reiser flere uavklarte spørsmål når det gjelder rettslige og økonomiske forpliktelser mellom soknene og rettssubjektet Den norske kirke. Et eksempel er de pensjonsforpliktelsene som er opparbeidet i fellesrådene som arbeidsgiver for soknets tilsatte. Ved en virksomhetsoverdragelse vil soknene fortsatt være økonomisk ansvarlig for historiske pensjonsforpliktelser. med mindre rettssubjektet Den norske kirke påtar seg reguleringsforpliktelsene både for nåværende og tidligere tilsatte i soknene. Denne type betydelige økonomiske utfordringer, vil etter vår vurdering lett kunne sette den gjeldende finansieringsordning i spill.

Modell 3: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i rDnk. Prostifellesrådet utøver arbeidsgiverfunksjoner også for prestene på delegasjon fra rDnk

a. Modell 3 viderefører dagens todelte virksomhets – og arbeidsgiveransvar, og bidrar derfor ikke til å få realisert hovedmålsettingen med en ny organisering om felles arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt. Soknets organer forutsettes samtidig å gjennomgå en omfattende sammenslåingsprosess med store omstillingskostnader og mulig risiko for svekket tilknytning til kommunene. Når modellen likevel ikke realiserer felles arbeidsgiver, bortfaller et vesentlig argument for en så vidt omfattende omorganisering.

b. Modell 3 innebærer at det for prestenes vedkommende etableres et skille mellom den formelle arbeidsgiver (rDnk) og den erfarte eller reelle arbeidsgiver (PFR som et fellesorgan for soknene). Det er en måte å rigge seg til på som avviker fra intensjonene i arbeidsmiljøloven som har som siktemål at arbeidsgiverforhold skal være klare og

med størst mulig samsvar mellom formelt og reelt ansvar. Det vises til forarbeidene til arbeidsmiljøloven som presiserer at arbeidsgiverbegrepet er ment å treffe det rettssubjekt som har den reelle avgjørelsesmyndigheten over arbeidsmiljøspørsmål, og videre at "departementet legger til grunn at det etter gjeldende rett blant annet skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner (Ot.prp. 49 (2004-05) pkt. 6.4.2.)

c. Modell 3 vil av samme grunn medføre utfordringer for rDnk som formell arbeidsgiver. Ansvaret som etter lov påhviler en arbeidsgiver er omfattende. En ordning som innebærer en omfattende delegasjon av utøvende arbeidsgiverfunksjoner til mange underliggende nivåer og her også til et styringsorgan utenfor virksomheten selv, vil bryte med det generelle og underliggende arbeidsrettslig prinsipp om at det bør tilstrebes størst mulig grad av samsvar mellom innflytelse og ansvar. rDnk som ansvarlig arbeidsgiver vil med en slik modell risikere å "vingeklippe seg selv" og svekke mulighetene til raskt å kunne gripe inn i situasjoner der det ville vært både ønskelig og nødvendig for å ivareta både virksomhetens behov og plikter som i lov påhviler arbeidsgiver.

d. Modellen er bare skissemessig uttegnet og gir i liten grad noe tydelig bilde av hvordan delegasjonsfullmakter vil kunne bli utformet konkret. Mens noen av utvalgsmedlemmene som støtter modellen gir uttrykk for at en ser for seg maksimal delegasjon fra rDnk til PFR, gir andre uttrykk for vesentlig større forbehold. Modell 3 har for øvrig klare fellestrekk med vedtaket om samordnet arbeidsgiverorganisering fra Kirkemøtet i 2016. Vedtaket den gang har i liten grad blitt fulgt opp, da det har vært anerkjent at de underliggende rettslige utfordringene i en slik modell har vært for store.

KA anerkjenner at modell 3 representerer et forsøk på å finne fram til en mer skrittvis utviklingsprosess. KA vil imidlertid fraråde mellomløsninger som skaper nye uklarheter om ansvar knyttet til kirkelige arbeidsforhold og heller ikke bidrar til å realisere de overordnede målsettingene med en nyorganisering.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]

KA vil understreke at de kirkelige rådsorganene trenger organisatorisk handlingsrom som arbeidsgiver over egen virksomhet og ansatte. Omfanget av bindende nasjonale reguleringer av kirkens lokale organisering, bør derfor begrenses og være godt begrunnet. KA slutter seg her til den tenkning som kommer til uttrykk i Kirkerådets mandat i sak KR 59/19 om at ny kirkeordning skal avgrenses til å inneholde «nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig».

Det følger av dette at det bør være prostifellesrådet som i utgangspunktet avgjør hvem og hvordan tilsettinger skal foregå, ut over de rammer som allerede er etablert i HA og kirkeordningen. Det kan samtidig være grunnlag for å vurdere felles ordninger som sikrer at menighetsrådene og/eller biskopen involveres mer direkte i tilsettinger av noen stillinger. KA ønsker å avvente det videre utredningsarbeidet før vi uttaler oss mer konkret i dette spørsmålet

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

A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

KA mener at en tilpasning av modell 1 vil gi den beste modellen for å kunne ivareta målet om at alle som arbeider lokalt skal ha samme arbeidsgiver.

Det videre arbeid bør særlig legge vekt på å finne tilpasninger av denne modellen som kan sikre fortsatt nære bånd mellom kirke og kommune i tråd med dagens ordning. Det er også behov for å videreutvikle modellen med tanke på særlige utfordringer i de største byene/kommunene og i områder med mange små fellesråd og/eller store avstander. KA vil igjen understreke at det er nødvendig både med justerte prostigrenser, og en eller flere varianter av modellen, herunder modeller for å etablere forpliktende interkommunale samarbeidsstrukturer mellom kirkelige fellesråd.

B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

KA's høringsuttalelse tar utgangspunkt i at de som jobber sammen lokalt i framtida bør høre til på samme lag, stå under samme ledelse og ha samme arbeidsgiver. Vi viser her til den målsetting som allerede i 2005 ble vedtatt av Kirkemøtet om felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning. Denne målsettingen har blitt bekreftet i senere Kirkemøtevedtak, og har også vært en sentral målsetting i KA's strategiplaner de siste 15 årene. KA's landsråd 2021 har nylig fastholdt dette som målsetting for kommende fireårsperiode.

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

11. 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?

Tilpasset ledermodell 2

**[Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9)
[Fritekst]]**

Diskusjonen om ledelse i kirken avdekker at det knytter seg ulikt meningsinnhold til selve ledelsesbegrepet. Retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet som utføres av arbeidstakere, tilligger arbeidsgiver ut fra den alminnelige styringsretten (Fougner 2019: 104). Tematikken representerer dermed også et kjernes spørsmål for KA som arbeidsgiverorganisasjon.

I den pågående kirkelige lederdebatt brukes lederbegrepet ofte på en bredere måte som også inkluderer det pastorale lederskap. Dette retter seg både inn mot det enkelte kirkemedlem som veiledning til tro og tjeneste, dels mot menigheten som helhet. I tillegg er det innarbeidet at kateketer, diakoner og kantorer har et faglig lederansvar innenfor sitt arbeidsfelt. I senere år har ledelsesbegrepet i økende grad også vært benyttet for å beskrive sentrale sider ved tilsynsbegrepet, som i særlig grad beskriver biskopens tjeneste.

KA vil i det følgende bruke lederbegrepet om det lederskap som tilligger kirken som arbeidsgiver, dvs. arbeidsgivers ansvar for å fastsette overordnede mål og konkrete arbeidsoppgaver for den enkelte tilsatte, motivere til arbeidsinnsats, fordele arbeid mellom medarbeidere (organisere/omorganisere), evaluere og sjekke ut at arbeidet er utført på tilfredsstillende måte mv.

KA har følgende overordnede synspunkter på arbeidsgivers lederskap i Den norske kirke og organiseringen av dette:

a. Arbeidsgiverrollens grunnlag

Den kirkelige arbeidsgiverrollen springer ut av kirkens oppdrag og kanaliserer dette til konkrete personer som tilsettes og utrustes til å utføre oppgaver i menigheter/lokalsamfunn, bispedømmer og kirken nasjonalt.

b. Demokratisk forankret ledelse

Den kirkelige arbeidsgiverrollen er dermed forankret i de demokratisk valgte kirkelige organer. KA legger til grunn at en demokratisk styringsform, der kirkens samlede styringsansvar er lagt til valgte rådsorganer, videreføres som grunnprinsipp for framtidig organisering og styring av Den norske kirke. Dette er særlig vesentlig ettersom rollen som arbeidsgiver, eller som leder i arbeidsgivers sted, innebærer en asymmetrisk maktrelasjon overfor arbeidstakerne. Arbeidsgiver tilbyr arbeid som sikrer arbeidstaker levebrød (et gode) og besitter i tillegg styringsrett over arbeidstaker i arbeidsforholdet. Arbeidsgiverrollen, herunder ansvaret for å lede arbeidstakerne i arbeidsgivers sted, bør som følge av dette klart være underlagt demokratisk styring og kontroll, forankret i kirkens demokratiske organer.

c. De valgte kirkelederne

KA vil påpeke at Hovedutvalgets rapport og også høringsnotatet i liten grad fokuserer på det overordnede kirkelig lederskap som utøves av valgte kirkeledere (valgte ledere av menighetsråd, kirkelig fellesråd, bispedømmeråd og Kirkeråd). Som medlemsorganisasjon for de valgte rådene, har KA tett og jevnlig kontakt med mange rådsledere, også i situasjoner som er særlig krevende. Det er vår erfaring av rammebetingelsene for folkevalgtes lederskap er svakt utviklet i Den norske kirke samtidig som disse ivaretar vesentlige og viktige lederoppgaver på alle nivåer, ikke minst også som nærmeste overordnede for dem som er daglige ledere av de ulike kirkelige virksomhetene.

KA er kjent med at Kirkerådet har nedsatt et eget demokratiutvalg og forventer at denne tematikken blir bredt belyst i rammen av dette utredningsarbeidet.

d. «Embete og råd»-prinsippet på prostinivå

KA gir sin tilslutning til at «embete- og råd»-prinsippet legges til grunn også for PFR. KA vil samtidig peke på at ordningen med geistlig representant i kirkelig

fellesråd er utformet på en annen måte enn på de øvrige kirkelige nivåer der henholdsvis sokneprest, biskop og preses tiltrer rådene i kraft av sin stilling. I kirkelig fellesråd er det en annen ordning ved at geistlig representant oppnevnes av biskopen på grunnlag av ulike vurderinger knyttet til bl.a. aktuelle presters kapasitet, kompetanse mv.

KA mener spørsmålet om geistlig representasjon i et evt. PFR bør tegnes konkret ut etter at valg av hovedmodell for nyorganisering er fastsatt og etter at det er tatt konkret stilling til hva slags funksjon prostene skal fylle i en eventuell ny kirkestruktur. KA vil på generelt grunnlag ikke anbefale en ordning som kombinerer rollen som geistlig representant i rådet med stilling som øverste daglige leder i prostiet, da en slik stilling forutsetter at daglig leder rapporterer til og er underordnet rådet.

e. Krav om daglig leder

Dagens ordning der valgte kirkelige organer med arbeidsgiveransvar forutsettes å ha en daglig leder, bør videreføres. Den øverste daglige leder er den som i det daglig står ansvarlige for virksomheten, men rapporterer til PFR som overordnet organ for hele virksomheten samlet sett. For KA er det en avgjørende demokratisk forutsetning at ansvaret til daglig leder forstås som avledet av det folkevalgte rådets helhetlige ansvar og oppgaver.

f. Enhetlig ledelse

Enhetlig ledelse på øverste nivå er den mest vanlige modellen både i offentlige og private virksomheter. Modellen bidrar til klare ansvarsforhold og mindre mulighet for ansvarspulverisering.

Et evt. nytt prostifellesråd vil få ansvar for en bred og mangfoldig virksomhet, og øverste ledelse i PFR vil måtte håndtere svært sammensatte utfordringer innenfor mange fagområder. Øverste leder av virksomheten får i økende grad krav om å sørge for at virksomheten drives i tråd med lover/regler, etiske standarder og andre føringer fra bl.a. PFR og kirkelige myndigheter. PFR som valgt styringsorgan har en stor fordel av å kunne forholde seg til en (1) daglig leder som står samlet ansvarlig for virksomheten mellom rådets møter.

KA er kritisk til den foreslåtte todeling i «faglig/kirkefaglig» og «administrativ» ledelse (Ledermodell 3). Denne todeling erfares ikke å samsvare med den sammensatte virksomheten som kjennetegner Den norske kirkes lokale arbeid. Oppdelingen bryter med behovet for helhetlig og strategisk ledelse av det lokalkirkelige arbeidet. Ansvaret for den samlede virksomhet vil tilligge rådet som helhet, og det bør i det daglige være en person som samlet svarer for dette overfor prostifellesrådet og dets valgte leder.

g. Faglig selvstendighet

Ny organisering må ha som forutsetning at både prestetjenesten, andre vigslende tjenester og øvrige fagpersonell fortsatt kan ivareta sine oppgaver med stor grad av faglig selvstendighet slik også gjeldende tjenesteordninger legger til grunn.

h. Lokalt handlingsrom for organisering av egen virksomhet
Utover krav til daglig leder og prost, bør Kirkemøtet være tilbakeholden med å gripe inn i lokalkirkens handlingsrom til å organisere egen virksomhet, herunder lederstruktur.

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

[Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]

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

[Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]

Som en åpen folkekirke, bør Den norske kirke legge aktivt til rette for et bredt søkergrunnlag for å kunne rekruttere personer med bred almen og kirkelig kompetanse til denne type lederstillinger. Utformingen av svaralternativer på dette viktige spørsmål gjenspeiler imidlertid ikke reelle alternativer. KA vil derfor besvare spørsmålet på generelt grunnlag i fritekst.

Den kirkelige arbeidsgiverrollen springer ut av kirkens oppdrag og har som funksjon å sørge for at oppgaver og ansvar kanaliseres til konkrete personer som tilsettes og utrustes til å utføre disse i menigheter/lokalsamfunn, bispedømmer og kirken nasjonalt. KA legger til grunn at en demokratisk styringsform, der kirkens samlede styringsansvar er lagt til valgte rådsorganer der også prestetjenesten er representert, videreføres som grunnprinsipp for framtidig organisering og styring av Den norske kirke. Det øverste ansvar for den kirkelig virksomhet tilligger ut fra denne forståelsen det aktuelle kirkelige råd.

Vektlegging av tjenlige kvalifikasjoner for en daglig lederstilling vil alltid omhandle en vurdering av både formell kompetanse/utdanning, arbeids- og ledererfaring og personlige lederegenskaper. Tilsetting av øverste daglig leder er ett av de viktigste vedtak for et rådsorgan/styre, og det er prostifellesrådet som må fastsette hvilke kvalifikasjoner som skal vektlegges og vektingen mellom ulike hensyn ved tilsetting av egen daglig leder. Heller ikke i dag er det fastsatt nasjonale kvalifikasjonskrav for stilling som daglig leder, verken på nasjonalt, regionalt eller lokalkirkelig nivå.

Et evt. nytt prostifellesråd vil få ansvar for en bred og mangfoldig virksomhet, og der øverste ledelse vil måtte håndtere svært sammensatte utfordringer innenfor mange fagområder. Øverste leder av virksomheten får i økende grad krav om å sørge for at virksomheten drives i tråd med lover/regler, etiske standarder og andre føringer både menighetsrådene, prostifellesrådet og nasjonale/regionale kirkelige myndigheter. PFR som valgt styringsorgan har en stor fordel av å kunne forholde seg til en (1) daglig leder som står samlet ansvarlig for virksomheten mellom rådets møter.

KA er kritisk til den foreslåtte todeling i «faglig/kirkefaglig» og «administrativ» ledelse (Ledermodell 3). Denne todeling erfares ikke å samsvare med den sammensatte virksomheten som kjennetegner Den norske kirkes lokale arbeid. Oppdelingen bryter med behovet for helhetlig og strategisk ledelse av det lokalkirkelige arbeidet. Ansvar for den samlede virksomhet vil tilligge rådet som helhet, og det bør i det daglige være en person som samlet svarer for dette overfor prostifellesrådet og dets valgte leder.

KA fraråder at det vedtas nasjonalt regelverk som innskrenker arbeidsgivers adgang til å kunne tilsette også personer som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til vigslertjeneste i Den norske kirke (prest, diakon, kantor og kateket) som daglig leder. Som en åpen folkekirke, bør Den norske kirke legge aktivt til rette for et bredt søkergrunnlag for å kunne rekruttere personer med bred almen og kirkelig kompetanse til denne type lederstillinger.

- 14. 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 / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]**

Stillingstitlene «kirkeverge» og «prost» er innarbeidede kirkelige titler med lang historie som det er gode grunner til å kunne videreføre. KA har i det pågående arbeid hatt hovedfokus på valg av styringsmodell og lederstruktur og har vektlagt at en øverste leder for et prostifellesråd vil være en ny stilling med et bredere og mer sammensatt ansvar sammenlignet med begge disse eksisterende stillingskategoriene. Ettersom tittelen prost i dag klart er en betegnelse på en geistlig stilling, vil det i utgangspunktet ikke være naturlig å bruke denne tittelen om rollen som øverste daglige leder slik KA over har beskrevet innholdet i stillingen som daglig leder. Tittelspørsmålet er forøvrig i liten grad drøftet i Muller-Nilsen utvalgets rapport og styret har heller ikke avklart noe konkret vurdering av dette i arbeidet med høringsuttalelsen.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

- 15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]**

Ordningene for biskopens tilsyn og bispedømmerådets rolle er under videre utredning. KA tiltrer utvalgets forslag om å videreutvikle bispetjenesten som en kirkelig tilsynstjeneste både overfor menighetene og deres demokratisk valgte rådsorganer i bispedømmet, deres daglige ledere og hele bredden av kirkelige medarbeidere. Det er også av stor betydning for Den norske kirke at biskopene har tilstrekkelig tid og kapasitet til å være til stede i den offentlige samtale om viktige kirkelige/samfunnsspørsmål med teologisk kompetanse, refleksjon og veiledning.

KA vil for øvrig avvente at til spørsmålet er bedre utredet før vi tar nærmere stilling til konkrete virkemidler.

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

En bispetjeneste uten dagens arbeidsgiveroppgaver vil gi større kapasitet både til tilsynstjenestens kjerneoppgaver overfor menighetene, på biskopens lederrolle som en kirkelig røst i det offentlige rom, og i biskopens oppfølging av råd og tilsatte. På denne måten kan en aktiv biskop gjennom bl.a. faglighet, enhetsperspektiv og påminnelse om kirkens grunnlag og misjon tilføre de lokale virksomhetene teologisk kompetanse, inspirasjon og retning. Dette vil understreke bispetjenestens ansvar for å bevare kontinuitet og enhet i Den norske kirke som trossamfunn.

KA vil for øvrig avvente at spørsmålet er bedre utredet før vi tar nærmere stilling til konkrete virkemidler.

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret?

[Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

KA fraråder Kirkemøtet å gå videre med modell 2 og det vises til utførlig begrunnelse for dette under et eget pkt. i spørsmål 8. KA vil understreke at biskopene heller ikke i dag har et selvstendig arbeidsgiveransvar, da de ikke er egne juridiske personer, men opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke som har Kirkemøtet som sitt øverste organ.

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]

KA tiltrer utvalgets forslag om å videreutvikle bispetjenesten som en kirkelig tilsynstjeneste både overfor menighetene og deres demokratisk valgte rådsorganer i bispedømmet, deres daglige ledere og hele bredden av kirkelige medarbeidere. Det er også av stor betydning for Den norske kirke at biskopene har tilstrekkelig tid og kapasitet til å være til stede i den offentlige samtale om viktige kirkelige/samfunnsspørsmål med teologisk kompetanse, refleksjon og veiledning

Ut over det vi sier i spørsmål 14 over vil vi avvente det videre utredningsarbeidet før vi uttaler oss mer konkret i dette spørsmålet

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. **Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.**

Enig – men med den nødvendige anerkjennelsen av soknets selvstendighet og oppgaveansvar som grunnlag

II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

Enig

III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]

KA vil avvente det videre utredningsarbeidet før vi uttaler oss mer konkret i dette spørsmålet.

IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.

Det er svært positivt at biskop og bispedømmeråd kan tilby fagsamlinger og kompetansehevende tiltak. Dette må imidlertid skje i respekt for de lokalkirkelige virksomhetenes arbeidsoppgaver/nødvendig drift og avtalte forpliktelser overfor kirkens medlemmer og i respekt for arbeidsgivers ansvar for opplæring av egne tilsatte, deres økonomiske rammer og øvrige forpliktelser og den enkelte tilsattes erfarte kompetansebehov og ønsker for kompetanseutvikling. Vi vil avvente det videre utredningsarbeidet før vi uttaler oss mer konkret i dette spørsmålet.

V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Enig

2. Bispedømmerådernes oppgaver

**19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?
[Fritekst]**

KA ser behovet for en tydeligere omtale av bispedømmerådets rolle som regionalt demokratisk strategiorgan. KA legger til grunn at det er naturlig at bispedømmerådet ivaretar selvstendige styringsoppgaver på regionalt nivå knyttet til f.eks. fordeling av ressurser til prestetjeneste, kirkelig undervisning og diakoni samt en viss godkjenningssmyndighet.

3. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

Ja

En formålsbestemmelse som foreslått vil i stor grad bekrefte det ansvar som fellesrådet allerede har i dagens ordning, jfr. bl.a. fellesrådets ansvar for å utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen. Prostifellesrådet er foreslått som et nytt organ som både skal overta fellesrådenes og enkelte av biskopens og bispedømmerådets oppgaver. En formålsbestemmelse tydeliggjør prostifellesrådet som et kirkelig styringsorgan som opptrer på soknets vegne, og at det skal bidra til å understøtte det virksomhetsansvar som er lagt til menighetsrådet.

KA gjør oppmerksom på at forslaget til ny formålsbestemmelse er annerledes enn formålsbestemmelsen for menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøte. Det oppfattes som et bevisst valg for å unngå kompetansestrid særlig inn mot menighetsrådene som fortsatt bør ha hovedansvaret for å vekke og nære det kristelig liv i egne sokn. Det er samtidig et behov for å klargjøre oppgavefordeling mellom menighetsråd og prostifellesrådet, jfr. det pågående utredningsarbeidet.

- 21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]**

Begrepet "prostifellesråd" vil være et dekkende navn, men KA vil anbefale at NN kirkestyre også bør vurderes som mulig navn på et nytt folkevalgt organ,

4. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

- 22. 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? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]**

Ja

Menighetsrådet bør gis utvidet virksomhetsansvar ved at også ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger legges til soknet. Det skaper helhet i menighetsrådets virksomhetsansvar og ivaretar dermed målsettingen om å styrke menighetsrådene.

Det vil imidlertid være en forutsetning at soknets rett på prest blir sikret økonomisk gjennom rettssubjektet Den norske kirke fordeling av statlige midler.

- 23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].**

Menighetsrådet skal i henhold til gjeldende kirkeordning og regelverk for tilsetting av prester involveres i tilsetninger både i kirkelig fellesråd, og ved tilsetting av prest i eget sokn. Disse bestemmelsene kan gjerne tydeliggjøres ytterligere.

KA ønsker å avvente det videre utredningsarbeidet før vi uttaler oss mer konkret i dette spørsmålet

24. 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? [Spesifiser i stikkordsform]

Med flere sokn som skal være representert i fellesrådet, kreves det mer innsats for å sikre bred forankring og samhandling mellom menighetsråd og fellesråd. KA viser til at det er igangsatt et særskilt utredningsarbeid for å belyse dette nærmere og vil komme tilbake til nærmere vurderinger av eventuelle konkrete forslag til justeringer av oppgavefordelingen mellom soknets organer.

5. Prostimøte

25. 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.]

Ja – som et rådgivende organ. Prostimøte bør derfor ikke vedta budsjett, godkjenne årsmelding/regnskap eller andre oppgaver som normalt tillegges øverste myndighet/årsmøte i en virksomhet.

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 overensstemmelse med Den norske kirkes selvforståelse, 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 , valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

6. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]

Enig, da dette bidrar bl.a. til å understreke at prostifellesrådet er et organ som opptrer på vegne av alle sokn i prostiet. Av samme grunn forutsettes alle sokn å være representert.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet.

Enig?

[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Enig.

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

Ja, med full stemmerett.

Det er avgjørende at også kommunene ser at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å forsterke kirkens rolle i lokalsamfunnet. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er et synlig uttrykk for tilknytningen mellom kirke og kommune, og denne ordningen bør videreføres. Ny organisering må også underbygge grunnlaget for den statlige finansieringen av Den norske kirke

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

7. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) /
Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3:
Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra
hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

KA har ikke tatt stilling til dette spørsmålet.

8. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

KA har ikke tatt stilling til dette spørsmålet.

32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

KA har ikke tatt stilling til dette spørsmålet.

33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

KA har ikke tatt stilling til dette spørsmålet.

34. 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 / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].

KA har ikke tatt stilling til dette spørsmålet.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

9. Kirkerådet

36. 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].

KA vil avvente å uttale oss om sammensetning av Kirkerådet i påvente av valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering og pågående utredningsarbeid.

37. 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 (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

Se spørsmål 36 over.

38. 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]

Se spørsmål 36 over.

39. 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 / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Se spørsmål 36 over.

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

10. Om relasjon til kommunene

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. 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]
- 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.
 - Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
 - Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
 - Annet; spesifiser i fritekst

- a. 5
- b. 5
- c. 5

11. En ny prostistruktur

41. 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]

5

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].

Nokså lite hensiktsmessig.

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

KA er kjent med at det er igangsatt et videre utredningsarbeid knyttet til fremtidig kirkelig inndeling. I påvente av at dette arbeidet foreligger, forutsettes følgende anliggender å bli ivarettatt ved fastsettelse av ny prostistruktur:

- Respekt for avstander og kommunikasjonsforhold.
- Lokale samhandlingsmønstre og andre lokale forhold som gir naturlige samarbeidsenheter.
- Balanse mellom nært nok og stort nok. Nært nok til å være et reelt styringsorgan for soknet med bred legitimitet i menighetsrådene. Nært nok til å bygge gode relasjoner til hver enkelt kommune. Stort nok til å ha kapasitet til å håndtere de ulike faglige, politiske og strategiske oppgavene som skal håndteres.
- Lokal involvering og eierskap når det skal fastsettes nye enheter/ny lokal struktur

KA vil anta at et egnet antall forvaltningsenheter vil kunne ligge et sted mellom dagens antall fellesråd og prostier. Arbeidet med en ny inndeling må uansett etableres på grunnlag av bred forankring i lokale prosesser der soknets organer sitter i førersetet og kommunene er aktivt involvert.

Det er også nødvendig med et eget arbeid for å vurdere forvaltningsstrukturen i de største kommunene der det i dag er flere prostier i en kommune. Det bør også her legges vesentlig vekt på erfaringer og ønsker fra de berørte menighetsråd og kirkelige fellesråd.

12. Samisk kirkeliv

44. 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 / Nei / Begrunnelse]

KA vil avvente å uttale oss om samisk kirkeliv inntil saken er bedre utredet. Vi vil også avvente å uttale oss inntil vi har hatt en nærmere dialog med våre medlemmer i forvaltningsområdet for samisk språk.

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

Se spørsmål 44 over.

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

Se spørsmål 44 over.

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

Se spørsmål 44 over.

13. Andre innspill eller synspunkter

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

1. Prestetjenesten og andre vigslede tjenester

Det er vesentlig å videreutvikle gode ordninger som ivaretar biskopenes tilsynsrolle for forkynnelsen, gudstjenestene og kirkelige handlinger. En lokal forankret prestedtjeneste som samtidig er knyttet til en regional tilsynstjeneste vil ivareta hensynet til nødvendig kontinuitet i Den norske kirke som evangelisk luthersk folkekirke.

Ny organisering må samtidig ha som forutsetning at både prestedtjenesten, andre vigslede tjenester og øvrige fagpersonell fortsatt kan ivareta sine oppgaver med stor grad av faglig selvstendighet slik også gjeldende tjenesteordninger legger til grunn.

Ordnungen med prestens plass i rådene bør også videreføres ut fra de premisser som bl.a. følger av Kirkemøtets vedtak om samvirke mellom embete og råd. Hvordan dette skal utformes i en ny organisering trenger imidlertid å bli gjennomgått på nytt, også på grunn av endrede forutsetninger som følge av fristillingen fra staten.

2. Endrede relasjoner lokalkirke - nasjonalkirke

KA understreker behovet for videre konkretisering av hvordan relasjonen mellom lokalkirkelig nivå og kirken nasjonalt/regionalt skal utformes i en ny struktur. Den norske kirke trenger gode felles ordninger, rammer og verdier som sikrer at kirkens medlemmer kan møte en gjenkjennelig kirkelig virksomhet over hele landet og et kirkelig arbeidsliv som sikrer godt lederskap, et fullt ut forsvarlig og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø, medbestemmelse og likeverdige lønns – og arbeidsvilkår uavhengig av arbeidsgivertilknytning. Å finne fram til en god balanse mellom lokal

selvstendighet og nasjonale fellesordninger, er derfor et kjernepunkt i den videre prosess.

Et særlig aktuelt spørsmål knytter seg her til likestillings- og diskrimineringsutfordringene i Den norske kirke. Uavhengig av modellvalg mht. fremtidig plassering av arbeidsgiveransvar, vil kirkelige arbeidsgivere både lokalt, regionalt og nasjonalt som i dag ha samme forpliktelse til å følge likestillings – og diskrimineringslovverket fullt ut, herunder aktivitetsplikten. I den grad Den norske kirke som trossamfunn vil påberope seg læremessige begrunnelser for saklig forskjellsbehandling innenfor ett eller flere av lovens diskrimineringsgrunnlag, antar KA at det vil være Kirkemøtet som etter forutgående behandling i Bispemøtet fastsetter dette med hjemmel i trossamfunnslovens § 12, første ledd.

3. Andre kirkelige fagområder som bør få oppmerksomhet

Både utredningen og høringsnotatet har stor oppmerksomhet på spørsmålet om arbeidsgiverorganisering og ledelse. KA finner grunn til å understreke at det også er behov for å peke på muligheter og risikoområder på flere deler av kirkens virksomhet når framtidig kirkelig organisering blir vurdert. Det er bl.a. et behov for at områdene kirkebyggforvaltning og kirkens ansvar for den offentlige gravplassforvaltningen i større grad blir inkludert i vurderingene av hensiktsmessig kirkelig organisering og ledelse. Disse områdene vil i mindre grad enn andre fagområder bli direkte berørt av en ordning med felles arbeidsgiveransvar. Sammenslåing av fellesråd til prostifellesråd vil imidlertid kunne få vesentlige konsekvenser for kirkebygg- og gravplassforvaltning. Større enheter vil være en mulighet for å etablere større fagmiljøer og mer spesialisering. Det er samtidig være risiko for at større avstand mellom lokalsamfunn og prostifellesrådene kan mindre lokalt engasjement og lokal involvering. KA vil be om at disse områdene i større grad blir inkludert i det videre arbeid med framtidig kirkelig organisering.

4. Avsluttende betraktninger

Kirkens sterke lokale forankring er et vesentlig kjennetegn for Den norske kirke som folkekirke. Den lokale forankringen viser seg både ved det lokale nærværet gjennom kirkebygg og den virksomhet som springer ut av disse, men også ved at kirken har arenaer for involvering, engasjement og utvikling av frivillighet og av samarbeid med frivillige organisasjoner, kommunen og andre lokale aktører. Ny organisering må ikke medføre at båndene til lokalsamfunnene ved kirkene svekkes eller utfordres på en unødig måte.

Dagens organisering skaper uklarhet, hemmer samarbeid og skaper parallelle strukturer. Vi trenger en kirke som frigjør og samler ressurser til å løse sitt oppdrag lokalt og nasjonalt og som også kan være en profesjonell og rekrutterende arbeidsgiver for alle kirkelige tilsatte som jobber sammen i det daglige.

Kirkemøtet har nå mulighet til å peke ut en kurs for en etterlengtet forenkling av Den norske kirkes organisasjon og styringsstruktur og legge opp til en beslutningsprosess som gir soknets styringsorganer reell medvirkning i de beslutninger som skal fattes. En mer fleksibel utforming av modell 1 jf det som er omtalt særlig under pkt 4, åpner nettopp for et delt beslutningsansvar for utformingen av den konkrete organisatoriske struktur lokalt. Det er avgjørende at en ny kirkelig organisering bidrar til gode

Høring: ny kirkelig organisering – høringsspørsmål til kirkelige høringsinstanser
Hørings svar må fylles ut i elektronisk svars skjema: <https://surveys.analyzer.com?pid=dimb3n6f>

rammebetingelser som kan fremme lokalt engasjement og understøtte et levende kirkeliv i vårt langstrakte land.