

## 2021 10.10 Notat om høring kirkelig organisering

Dokumenter i saken:

- *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*, datert 31.3.2021
- *Diverse vedlegg*
- *Høringsbrev*, datert 17.6.2021 med vedlagt *Høringsnotat og svarskjema*.

FRs oppgave er å besvare skriftlig 48 høringssspørsmål med frist 1. desember 2021.

Spørsmålene er delt inn i 15 avsnitt/deler:

1. Etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan
2. Daglig ledelse i prostifellesrådet
3. Biskopens rolle
4. Bispedømmerådenes oppgaver
5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet
6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet
7. Prostimøte
8. Menighetsrådet og prostifellesrådet
9. Bispedømmerådet
10. Kirkemøtet
11. Kirkerådet
12. Om relasjon til kommunene
13. En ny prostistruktur
14. Samisk kirkeliv
15. Andre innspill eller synspunkter

Spørsmålene kretser rundt ny kirkelig organiseringsmodell der opprettelse av prostifellesråd skal erstatte dagens fellesråd og dagens prostier. Prostifellesrådet omtales som det nye ”nav” i kirken. Hovedanliggendet er å oppnå en felles arbeidsgiverlinje for alle ansatte.

I avsnitt/del 1, *Etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan*, åpnes det for at høringsinstansene kan **uttale seg om selve grunnmodellen** som presenteres, som alle øvrige spørsmål kretser rundt. Vi inviteres altså til å spille inn vårt syn på **selve grunntenkningen** om kirkens organisering. Den muligheten tenker jeg Fellesrådet skal benytte seg av.

Jeg støtter opp om målet med å få til en felles arbeidsgiverlinje for alle kirkelig ansatte. Jeg tror det er nødvendig og dette er en forutsetning Kirkemøtet har vedtatt. Men jeg tror *ikke* at prostifellesrådsmodellen – med sine varianter – er den mest egnede strukturen for vår kirke. Derimot vil jeg peke på en *alternativ struktur*, der *bispedømmet* og *lokalmenigheten* hører organisk sammen og utgjør tyngdepunktene. «Prostifellesrådet» bør ikke være «**navet**» i kirken. Da ivaretas ikke intensjonen om at lokalmenigheten skal styrkes i en ny modell. Se skissen nedenfor.

Jeg har registrert stor uro fra mange i det kirkelige landskap knyttet til prostifellesrådsmodellen. Argumenter har blant annet vært: Dette blir ikke besparende på utgifter til administrasjon i kirken, linjen fra «topp til bunn»/sammenhengen fra menighet til den nasjonale kirke er ikke tydelig nok, lokalmenighetene blir ikke myndiggjort slik intensjonen er.

Vedlagt et foreløpig arbeidsdokument i Exel som skisserer en alternativ struktur, som respons på grunnleggende synspunkter i rapporten *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*.

Dersom FR slutter seg til hovedlinjene i det alternative forslag om organisering, vil flere av spørsmålene i del 2-15 fremstå som mindre relevante. Likevel må vi - så langt det er mulig - avgi svar på spørsmålene.

---

## **EN SKISSE TIL EN ALTERNATIV STRUKTUR MED UTGANGSPUNKT I KJENTE OG ETABLERTE ORGAN I KIRKEN**

Müller-Nilssen-utvalget (Utvalget) har svart på oppdraget fra Kirkerådet og utredet et nytt kirkelig organ på prostnivå. Utvalget foreslår at det nye organet skal erstatte dagens kirkelige fellesråd og dagens prostier, og utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som arbeider i menighetene. Modellen, som helhet, mener jeg betyr en svekkelse både av den lokale menighet og tilhørigheten til en nasjonal kirke. De ulike alternativene som rapporten legger fram har sine styrker og svakheter. Det må vi prøve å svare ut i våre svar på enkeltspørsmål i vårt høringsvar.

**Oppslutningen om kirken synker stadig.** Nyorganisering av Den norske kirke (Dnk) må ta hensyn til at vi neppe får styrket økonomi framover og må derfor organisere oss slik at vi har et nødvendig og forenklet byråkrati og mest mulig ressurser ute i menigheten.

**Hva er kirkens oppdrag?** Mindre oppslutning om kirken, lavere økonomisk vekst og klimaspørsmål høyt på den politiske dagsorden, utfordrer hele samfunnet og kirken spesielt til nøktern og klok forvaltning. I dette perspektivet er naturlig å fokusere på kirkens oppdrag som er å forkynne evangeliet i ord og handling. Kirken konstitueres ved «ord og sakrament». Kirkemøtet har vedtatt visjonen «*Mer himmel på jord*». Bispedømmene leder arbeidet gjennom de lokale menighetene hvor folk møter kirken og kirken møter folk. Slik er Den norske kirke en folkekirke.

**Lovgrunnlaget.** Lov om tros- og livssynssamfunn omtaler statens ansvar for tilskudd til nasjonalt og regionalt nivå. Videre omtales kommunens plikt ift. soknet mhp kirkebygg mv. I loven er det altså omtalt tre nivåer, nasjonalt (kirkeråd- sammensatt i hovedsak av bispedømmerådene), regionalt (bispedømmeråd) og lokalt (sokn). Dnk og soknet er de to nivå for rettssubjekt. Det er verd å merke seg at bispedømmet er lovpålagt, men ikke fellesrådet. Stortinget har i Trossamfunnsloven gitt Dnk frihet til å organisere seg innenfor de rammer loven tegner opp.

**Utvalgets sluttrapport om et nytt prostnivå.** Forslaget om at arbeidsgiverfunksjonen for alle ansatte skal flyttes til et nytt nivå, prostifellesråd, vil svekke både bispedømmene og menighetsrådene, mener jeg. Det er en fare for at vi får 100 prostifellesråd med stor myndighet og ulik profil. Den nasjonale kirke kan få for lite makt til å sikre at det Kirkemøtet vedtar, får gjennomsyre kirken nedover. Med prostifellesrådet som «nav» flyttes mer makt og myndighet opp fra menighetsrådene enn i dag. Det tror jeg vil svekke den lokale menighet, ikke styrke den, slik Kirkemøtet ønsker.

**Mitt forslag** legger vekt på å forenkle strukturer som frigjør ressurser til å møte mennesker lokalt. Bispedømmets administrasjon bør styrkes ved å få *arbeidsgiveransvaret* for alle bispedømmets kirkefaglig ansatte. Prester, kirkemusikere,

diakoner, kateketer og trosopplærere får dermed samme arbeidsgiver. I tillegg vurderes om daglig leder/ kirkeforvalter i lokale menigheter kan omfattes av samme ordning. Kirkeverge og prost tilsettes av organ på bispedømmenivå.

### **Oslo bispedømme er ulik:**

I Oslo kommune kan kirkelig fellesråds administrasjon og bispedømmets administrasjon med fordel slå seg sammen. Det er ikke vårt mandat i Bærum å si så mye om dette, men allikevel nevnt her.....

For (Asker og) Bærum må det være «noe eget» på kommunenivå, et «prostiråd». Mest mulig av administrative oppgaver legges til bispedømmenivået. Kommunen må se at denne organiseringen vil redusere utgifter til administrasjon og sikre at det kommunen bevilger går til arbeid i de lokale menigheter i Bærum. De må se at det blir mer kirke for folket for pengene!

I Bærum vil vi trenge på prostnivå: kirkeverge og prost og en begrenset administrasjon i tillegg,- noe saksbehandlerressurs og driftsfolk på bygg. Sekretærressurser vurderes lagt ut på menighetsnivå med et «sentralbord» som fungerer som i koronatiden,- desentralisert. Det viste seg å fungere at de satt hver for seg, men har sikkert sine minus også. Ved at de sitter i lokalmenighetene, vil de ha et arbeidsfellesskap. Det er viktig.

Bærum kan legge flere av oppgavene som i dag løses på FR-nivå til bispedømmet, - kompetanse i økonomi, personal (HR), bygg og eiendom, kirkefag etc. Modellen vil bety større grad av enhetlig ledelse, og større ansvar til menighetene. Tung kompetanse bør samles på bispedømme- og nasjonalt nivå. Denne modellen aktualiserer temaet om utvidet samarbeid mellom lokale menigheter. I Bærum kan vi styrke samhandlingen mellom parmenighetene/sammenslå menigheter. Vi får da mer robuste enheter, som er viktig, når mer ansvar legges på lokalmenighetsnivå.

**Vi må løse en god relasjon til Bærum kommune.** Et prostnivå må opprettholdes, men uten den store riggen som høringen legger opp til. I budsjettprosessen kan menighetene spille inn sine ønsker og tanker. Dette bearbeides/prioriteres i et felles møte med representanter fra hvert menighetsråd (som fellesrådet i dag) og fremmes til kommunen som en samlet innstilling av kirkevergen og prosten. Vi må sikre at bevilgninger fra Bærum kommune går til Bærums menigheter. Bærums økonomiske bidrag til administrative oppgaver lagt til bispenivå, forutsettes være en lavere kostnad enn dagens utgift til administrasjon.

**Det valgte bispedømmerådet** bør begrense sine oppgaver til spørsmål av prinsipiell betydning og ikke inneha rolle i ordinære tilsettingsaker som foretas administrativt eller av et tilsettingsråd.

**Tilsetninger** bør i størst mulig grad skje administrativt på lokalmenighets nivå. Det utarbeides maler som følges ved tilsetninger. Tillitsvalgt er med ved tilsetninger. Ved full enighet, går man til tilsetning. Ved uenighet går saken til et tilsettingsråd på prostiplan med delegert myndighet fra bispedømmet.

Visse arbeidsgiveroppgaver som f.eks. medarbeidersamtaler, permisjonssøknader og oppfølging av arbeidsordninger kan av bispedømmets administrasjon delegeres til prost og kirkeverge og/eller til lokal ledelse i menighet.

**Prosten pastoral leder** Prostens primære oppgave er å lede prestetjenesten, bidra til å gjennomføre de mål og strategier Kirkemøtet og bispedømmeråd vedtar og være

pastoral leder i prostiet. De senere år har prostene fått utvidet ansvar og funksjoner, og har fått tilført noe administrativ støtte. Denne utviklingen bør fortsette.

Allerede nå står alle vigslede stillinger under biskopens tilsyn, disse bør også følges opp av prost lokalt. Med bispedømmeråd/biskop som fortsatt arbeidsgiver, må denne funksjonen også delegeres til prost. Medarbeidersamtaler med fagstillinger i menighetene, kan delegeres til lokal sokneprest som da blir styrket som strategisk leder i sognet. Forvalter kan ha ansvar for de merkantile stillinger, økonomi, hms, administrasjon..... Dette er en sak man må utrede mer.....

**Et utvalg i kirken jobber nå med ledelse i den lokale kirke. De legger fram sin innstilling til nyttår. Vi skulle ideelt hatt dette utvalgets rapport i denne høringen.**

Det forutsettes en tett samhandling mellom prost og kirkeverge. Den enes funksjon er ikke viktigere enn den andres. Prostens primæroppgaver handler om kirkens vesen og oppdrag, «ord og sakrament». Kirkevergens oppgaver er nødvendige støttefunksjoner for at kirkens oppdrag kan virkeliggjøres best mulig.

I dag ledes kirken via rådene (på de ulike nivåer) av lekfolk. Det er positivt. I disse rådene settes rammene for virksomheten i kirken. Innenfor disse rammene må de ansatte arbeide. Hvis vi i tillegg legger den daglige ledelsen i kirken til lekfolk, vil biskop og de med kirkefaglig utdanning få en for svak posisjon. Det oppleves naturlig i et trossamfunn at biskop og prest har en sentral rolle, med formell myndighet, i den daglige ledelsen.

**Enkeltsokn bør utvide samarbeidsmulighetene** med nabosokn. Soknene kan ha større grad av felles administrativt personale. Jmfør vedtak i Kirkemøtet i 2019 om felles menighetsråd for flere sokn i samme kommune.

Soknene bør fortsatt utpeke medlemmer til et kirkelig fellesråd med kommunal representant. Dette fellesrådet møtes ved innspill i budsjettprosessen.

**Oppdrag, personale og økonomi hører sammen.** Ved denne modellen blir oppdrag og strategi knyttet sammen med ansvar for personale og økonomi, både i bispedømmet og menighetene. Bispedømmets «trekant-ledelse» med biskop, leder av bispedømmeråd og stiftsdirektør, kan utvikles også i menighetene med sokneprest, leder for menighetsråd og kirkeforvalter/daglig leder.

**Digitalisering og stordriftsfordeler.** Covid-19 har satt fart i bruk av digital kommunikasjon. Kombinasjonen av fysiske og digitale møter blir hyppig praktisert, likeså hjemmekontor og tilstede på arbeidsplassen. Slike ordninger vil fortsette. Kirkerådet fikk en innsparing på 20 millioner kroner i 2019 ved å samle oppgaveløsning innen økonomi, lønn og arkiv for bispedømmene og Kirkerådet. Innsparingen ble brukt til nærmere 30 nye diakonstillinger fordelt over hele landet. Disse erfaringer gjør det naturlig å utvikle samarbeid mellom flere menigheter om administrative og økonomiske oppgaver. «Mer kirke for pengene».

**En tilleggsgevinst:**

I dag strever vi med å få kandidater til å stille til valg til menighetsråd, selv i folkerike Bærum. Når de er kommet inn i MR, må de gjerne bekle flere underutvalg i menigheten og i Fellesrådet og underutvalg der. Dette blir for mange svært omfattende. Ved å forenkle fellesrådsnivået, vil de frivillige i menighetene i større grad kunne konsentrere seg om sitt engasjement i lokalmenigheten.

Det er viktig at vi gjør det vi kan for å stimulere til frivillig engasjement framover. Neste år er frivillighetens år. Vi må unngå en organisering som binder opp mye frivilligtid på et nivå over lokalmenigheten.