

HØRINGSSVAR

Veivalg for fremtidig kirkeordning

Høring februar – mai 2015

Det vises til Kirkerådets høringsnotat *Veivalg for fremtidig kirkeordning*. I høringsnotatet presenteres en rekke temaer og veivalg for den fremtidige kirkeordningen med i alt 27 spørsmål.

Se bakgrunnsmateriale på denne nettsiden: www.kirken.no/kirkeordning

Høringsinstansen gjøres oppmerksom på at spørsmålene står i et visst forhold til hverandre, noe som er påpekt i teksten.

Det er også anledning til å gi svar kun på et utvalg av spørsmålene.

Hørings svar bes sendt elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no.

(Skriv gjerne inn svarene i denne Word-fila og send den som vedlegg til epost).

Opplysninger om høringsinstansen:

Navn på menighet/kirkelig fellesråd/organisasjon: _____ Steinkjer menighetsråd _____

Adresse: _____ Pb 3043, 7709 Steinkjer ____

Kontaktperson: _____ Stein Egil Krogstad _____

Høringsspørsmålene

OVERORDNET PERSPEKTIV (som ikke står i spørsmålene)

Kirken er en åndelig størrelse, og dens grunnleggende oppgave er å formidle Guds nåde.

Dette er vanskelig å definere konkret, og likevel er det perspektiver som må ligge der som en basis også når vi diskuterer kirkeordning.

Organisering og administrasjon er viktig og nødvendig. Men i alle sammenhenger er det en fare for at administrasjon blir overordnet. Administrasjon skal tjene kirken til å fullføre sin oppgave.

4 Hvordan kan kirkestrukturen forenkles for at knappe ressurser kan bli rasjonelt utnyttet?

Svar: Det settes en del krav til planlegging og rapportering som skal sendes videre til regionale eller sentrale myndigheter. Mye av dette krever arbeidstid for de ansatte, og gjør at makt i realiteten overføres fra lokale til sentrale ledd.

Noen eksempler:

Kirkens årsstatistikk:

Da kirkens årsstatistikk ble skrevet på papir, var rapporten på to sider og kunne trykkes opp og settes inn i menighetens årsrapport som ble tatt fram på menighetsmøtet. Da statistikken ble elektronisk, ble den på sju eller ni sider, og det var uaktuelt å trykke den opp. Dermed mister lokalmenigheten tilgang til sin årsstatistikk. Det blir sikkert lettere for statistikere å gjøre analyse. Med andre ord en flytting av makt fra lokalmenigheten til fagfolk og sentrale myndigheter.

Trosopplæringsreformen:

Trosopplæringsreformen krever mye og detaljert planlegging og rapportering. Dette er så omfangsrikt at det er lite aktuelt å ta det fram i lokalmenigheten. Det fører da til at dette materialet blir lite nyttig i den lokale diskusjonen om planlegging og evaluering. De som er ansatt i trosopplæring, må utføre dette arbeidet for å få støtte, og dermed tar planlegging og rapportering som tilfredsstillende sentrale myndigheter stor del av arbeidstiden deres.

For å bøte på dette er det viktig at flere ser på planlegging og statistikkverktøy ut fra lokalmenighetenes behov. Noe handler om å lage gode utskriftsalternativer. Noe handler om forenkling.

6 Bør ordningen med to organer for soknet (menighetsråd og fellesråd) videreføres?

Svar: Vi er usikre på om det fortsatt skal være to rådsorganer for soknet. Dette er en ordning som er vanskelig å forstå, og for hver nye fireårsperiode bruker rådene nokså mye tid på å forstå arbeidsfordelingen.

8 Hvis ordningen videreføres: Bør det gjøres endringer i oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd?

Svar: Menighetsrådet bør gis ansvar for kirker, kirkegårder og lokalt planarbeid.

9 Bør all virksomhet i soknet underlegges styrings- og ledelsesansvaret til soknets organer?

Svar: Her kommer det an på hva man svarer på spm 6. Hvis fellesrådet utgår, er det naturlig at ledelsesansvaret legges høyere opp i systemet. Vi tenker oss et prostinivå, med en prost og en kirkeverge, der prosten er virksomhetsleder og kirkevergen er administrativ leder.

10 Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?

Svar: Det er naturlig at den daglige ledelse legges til en prest. Kanskje bør vi heller kalle det virksomhetsledelse, siden "daglig ledelse" i dag blir brukt om den administrative ledelse, der mye med fordel kan gjøres av andre enn presten.

Det er ikke sikkert at alle prester skal ha ansvar som virksomhetsleder. Kanskje kan en ha samarbeid mellom flere menigheter, og gjerne med flere prester, der en prest har ansvar som leder.

11 Hvilken rolle bør biskopen ha i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Biskopen er en viktig symbolbærer. Dette elementet kan lett undervurderes i strukturdebatter. Eksempel: Preses begynte formelt i sin funksjon 1. august 2011. Men preses fikk ti dager før (22. juli) en oppgave som sannsynligvis er den viktigste i hennes funksjonstid, nemlig å målbære kirkens (og Guds) røst i en krise. Dette var en oppgave hun ble kastet inn i, og som hun gjorde godt, men som var nokså fraværende i debatten på forhånd. Samtidig er biskopen leder for prestatjenesten. Det er naturlig at biskopen har arbeidsgiveransvar for prester og andre vigslede ansatte. Dette kommer først og fremst fram i vanskelige saker, men er viktig i disse sakene.

12 Hvilke virkemidler bør biskopen ha for å kunne ivareta tilsynet på en god måte?

Svar: Over for prester bør biskopen fortsatt være arbeidsgiver. I kriser kan det være nødvendig for å kunne utøve tilsyn.

13 Hvordan bør utpeking av biskoper skje i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Vi mener at dagens ordning er bedre enn en valgordning. Biskopen er en åndelig leder, ikke en politisk leder. En valgordning kan fort føre til at aktuelle kirkepolitiske problemstillinger blir vektlagt på bekostning av biskopens rolle som åndelig leder.

14 Bør bispedømmerådet opprettholdes som rådsorgan på bispedømmenivå, og hva skal i så fall være bispedømmerådets rolle i kirkestrukturen?

Svar: Bispedømmerådet bør bestå. Det er lettere å ha en kirkefaglig kompetanse i et råd på bispedømmenivå enn på fellesrådsnivå. Det er naturlig at bispedømmerådet sammen med bispekontoret leder arbeidet i bispedømmet.

Bispedømmerådene utgjør kirkemøtet. Hvis bispedømmerådet legges ned, vil man måtte finne en ny måte å velge delegater til kirkemøtet.

16 Bør alle ansatte ha den samme arbeidsgiver og hvilket organ bør dette i så fall være?

Svar: Det er best med felles arbeidsgiver. Men soknet er en liten enhet, og kommunene varierer veldig i størrelse. Derfor bør bispedømmerådet være arbeidsgiver.

17 I hvilken grad bør arbeidsgiverfunksjoner fordeles på de ulike organer? (Biskopen regnes i denne sammenheng som et organ).

Svar: Biskop og bispedømmeråd er øverste ledelse. Daglig ledelse av de ansatte kan ligge på prostnivå, med en prost og en administrativ leder (kirkeverge), der prosten er virksomhetsleder og kirkevergen har det administrative ansvaret.

18 I hvilken grad bør det åpnes opp for lokale og regionale variasjoner i organiseringen av arbeidsgiveransvaret?

Svar: Arbeidsgiveransvaret bør være likt i hele landet. Det blir lett rotete hvis man skal ha forskjellige ordninger rundt omkring. Hvis bispedømme og prosti er utgangspunkt, vil man få noenlunde like enheter som kan ha en felles ramme rundt organiseringen.

19 Hvordan bør man på best mulig måte ivareta særpreget til prestetjenesten og andre vigslede tjenester?

Svar: Prestetjenestens og de andre vigslede tjenesters særpreg ivaretas ved at det er biskopen som ordinerer, og at det er bispedømmerådet som ansetter.

Prestetjenesten og alle de vigslede tjenestene ledes av en prost på mellomnivået.

26 Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ansvaret for samisk kirkeliv skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?

Svar: Vi mener at ordningen med sørsamisk menighet er god. Det kan hende den kan utvides også til andre samiske områder.