



# DEN NORSKE KIRKE

Svolvær menighetsråd

Svolvær menighetsråd og Strandlandet menighetsråd

Postboks 100

8301 Svolvær

Svolvær 29. april 2015

Kirkerådet

Postboks 799 Sentrum

Rådhusgata 1-3, 0106 Oslo

[post.kirkeradet@kyrkja.no](mailto:post.kirkeradet@kyrkja.no)

## Veivalg for fremtidig kirkeordning

Svolvær menighetsråd, og Strandlandet menighetsråd har i sine møter den 15. april (Strandlandet) og 21. april (Svolvær) vedtatt å oversende følgende svar på Kirkerådets spørsmål i forbindelse med høringsdokumentet og «Veivalg for framtidig kirkeordning».

### **1 Bør det gjøres endringer i fordeling av oppgaver og myndighet mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå? I så fall hvilke og hvorfor?**

Store deler av den kirkelige økonomi er i dag lokal. En videreføring av kirkens aktivitet forutsetter store lokale bevilgninger uansett hvordan dette skal skje eller bestemmes. Det var en gang slik at biskopen kunne forordne og kommunene måtte da følge opp med penger til å gjennomføre de kirkelige handlinger og gudstjenester som skulle avholdes i de lokale sognene. Kirkeloven har regulert hva som skal legges til rette for av lokal økonomi. Dette er fastsatt i § 15. Vår kommune har ikke tatt dette ansvaret slik vi mener de burde ved endringene som kom med kirkeloven i 1996. Kommunen har aldri vært med på å fastsette hvilket nivå det er rimelig at kirken bør være på i forhold til «grunnbevilgning» i samvirke med fellerådet eller de lokale menighetsrådene.

Det er opp til de enkelte kommune å fastsette en ramme for bevilgningen, denne har aldri vært fastsatt med beløp bare med hvilke funksjoner som skulle dekkes. For menighetene i Vågan kommune har dette fått dramatiske følger. Økonomien er svært dårlig. Byggene har måttet vente lenge før de har kunne fått bevilgninger. Selv i sogn som Strandlandet og Svolvær, hvor kommunen aldri har hatt store utgifter på å bygge kirker eller vedlikeholde dem, har kommunen vegret seg for å

ta ansvar for at bygninger kunne være i forsvarlig stand og at det var midler nok til en tilstrekkelig betjening. For øyeblikket er problemene så store, at de kan gå dramatisk ut over aktiviteten i de lokale menighetene. Dette skjer da uten at biskopen har forordnet færre Gudstjenester, men fordi den lokale økonomien tvinger fram kutt. Dette vil veldig fort kunne komme til å bli virkeligheten når kirken skal selvstendigjøres. Vi er derfor engstelige for at sammenhengen mellom lokalt og sentralt nivå skal skape manglende forståelse lokalt for at kirken trenger bevilgninger for å kunne opprettholde et minimalt aktivitetsnivå.

Det er selvsagt mulig å tenke seg at kirken i framtiden som «frikirke» blir helt fristilt, også økonomisk. Slik vi vurderer denne situasjonen vil det være ødeleggende for «folkekirken» og den brede støtten som kirken har i befolkningen vil forvitre ganske raskt, slik en ser at det har skjedd i Sverige, Nederland. En kan også se til hva som har skjedd i Frankrike, hvor sekulariseringen også har tatt en helt annen retning ved at religionsutøvelse ikke skal finne sted i offentlig rom. Kirkens rolle i samfunnet har på få tiår blitt vesentlig svekket og støtten i folket sterkt redusert.

Strandlandet og Svolvær menighetsråd støtter mindretallet i Kirkerådet (alternativ B) som sier at oppgaver og myndighetsfordeling mellom de ulike nivå bør justeres slik at den lokale kirke styrkes.

Dette begrunnes også med at det er lokalt kirken jobber. Det er soknet som er utgangspunktet for virksomheten, både kirkelige handlinger og det lokale gudstjenesteliv finner sted der hvor folk bor og der de velger å ha sin ramme om livet gjennom livsritene (dåp, konfirmasjon, bryllup og gravferd).

## **2 Deler høringsinstansen Kirkerådets vurdering om at dagens finansieringsordning er den beste til å sikre en bred folkekirke?**

Ja vi deler Kirkerådets vurdering. Det er ønskelig at økonomien skal videreføres med samme måte å tenke på som i dag: 1/3 av økonomien kommer fra statlige bevilgninger og 2/3 gjennom lokale bevilgninger. Dette henger sammen med grunnlovens bestemmelse om at staten skal ha en aktiv støttende religionspolitikk. Dette innebærer at alle tros- og livssynssamfunn får midler etter en gitt fordeling. Det bør videreføres som nå at støtten gis etter antallet medlemmer til livssynssamfunnet. Den bør ikke settes til et kronebeløp, men bør følge en økonomisk modell som gir rom for økninger / reduksjoner i henhold til den vekst som finner sted i samfunnet. (Følge konsumprisindeks og lønns og prisutvikling). Utfordringen er at de lokale bevilgningene varierer sterkt. Det bør derfor vurderes om det skal settes en norm for hvordan en slik bevilgning skal beregnes. For noen kommuner vil dette innebære en reduksjon, for andre vil det bety en styrking av den lokale økonomien. Antallet medlemmer bør være styrende for beløpenes størrelse.

Dimensjoneringen på kirkens aktivitet bør være satt i forhold til folketall og antallet medlemmer lokalt. Det er mulig en må forutsette større sokn og færre kirker, men i hovedsak er det ønskelig at kirken er nærværende og oppleves som lett å forholde seg til ut fra en lokal tilhørighet. Kirken har hatt en betydning som bygg og samlingssted i tilknytning til livsritene i generasjoner, og det vil være uheldig om det er kun økonomi som skal styre hvordan en ser for seg at kirken organiseres i framtiden. Det er ønskelig at kirkens aktivitet forblir så lokal som mulig, og ikke bare sentraliseres, heller ikke innenfor kommuner. Dersom soknegrenser skal følge kommunegrenser innenfor det som tenger å bli ny kommunestruktur, er det viktig å ta hensyn til at svært mange kommuner da vil ha mange kirker, slik tilfellet er i Vågan kommune.

Allerede nå er det slik innenfor vår kommune at det ikke er noen av kirkene som har et «fullskala tilbud». Det er for eksempel ingen av kirkene som har gudstjenester hver søndag. Flere av kirkene har knapt en hver måned. Det er svært viktig å se nøye på hvordan en skal tenke seg kirkens nærvær lokalt, dersom en framtidig økonomisk situasjon gjør det umulig å opprettholde det antallet kirkebygg som i dag betjenes innenfor våre sokn. På tross av det faktum at det er begrensede tilbud knyttet til søn- og helligdager, så kan det synes som om folks følelse av tilhørighet til den lokale kirken er sterk. Det bør kunne være mulig å videreføre denne måten å være nærværende kirke lokalt på. En videreføring av nærvær – i form av bygg med aktivitet og lokalt engasjement for kirker i små lokalsamfunn, bør være mulig, også selv om en tenker seg større sokn og en mer «strømlinjeformet» kirkelig struktur som sikrer økonomi til byggene og aktiviteter i menighetene, og gode arbeidsforhold for ansatte.

### **3 Dersom dagens finansieringsordning for Den norske kirke faller bort, hvilken ordning vil høringsinnstansen gå inn for? Begrunn synspunktet.**

Dersom det ikke er mulig å videreføre kirkens «grunnbevilgning» gjennom ordninger som i dag foreslår vi at det innføres en «livssynsavgift». (Slik tilfellet er for kirkene i Italia og på Island). Denne vil da betales av alle, og vil være en synliggjøring av at det er enkelte funksjoner knyttet til det å være medlem i samfunnet som er knyttet til f.eks. det å skulle få utført gravferd for sine pårørende. Dette er oppgaver som bør støttes av fellesskapet og ikke privatiseres ytterligere ut over at det allerede er byråer og andre som tjener mye penger på dette. En ytterligere privatisering av slike oppgaver er noe som kunne føre til store forskjeller, og den enhetskulturen som bærer «fellesopplevelsene» knyttet til slike hendelser i livene til folk. Og denne følelsen av at «vi alle er like for loven» er bygget opp gjennom generasjoner. Denne vil fort kunne forvitte. Avgiften bør imidlertid ikke bare være knyttet til gravferd, men gis en bredere begrunnelse. De fleste tros- og livssynssamfunn har «livsløpstilbud» som innebærer at de må ha ansatte, steder å utføre ritene på og strukturer rundt livssynssamfunnene som betyr at det må være en viss størrelse på omfanget av bevilgningene. Det bør være likhet i beløpene som gis: Den norske kirke skal ikke ha flere kroner fordi den er en folkekirke enn det antallet kroner som tilfaller andre tros- og livssynssamfunn.

Dersom kirken skal beholde sin brede støtte i befolkningen, tyder erfaringer fra Sverige på at det vil slå negativt ut å få en direkte kirkeskatt/medlemsavgift som betales av det enkelte medlem. I Sverige ble avgiften regulert etter inntekt, samt at det var tilstrekkelig for rett til kirkelig betjening ved livsritene at en av familien var medlemmer. Det har ført til at mange har meldt seg ut og de med lavest inntekt har blitt stående som medlemmer. En slik utvikling kan lett finne sted også i Norge. Det bør derfor ikke innføres en direkte medlemsavgift.

Vi mener også at det kan være mulig å tenke seg kombinasjonsløsninger, slik flertallet i det offentlige stat- kirke utvalget foreslo i sin NOU 2006: 2.

Det er uansett, som anført i Kirkerådets høringsnotat, en utfordring at de kirkelige bevilgninger vil måtte gjennomgå med tanke på bedre forvaltning av den totale økonomi som kirken besitter. Det som da er viktig å peke på, er at det bør være lokale prioriteringer, og lokale hensyn som avgjør hvordan midlene skal fordeles. De største «tidstyver» som kirken kan stå overfor er store sentrale administrative enheter som tar fokus vekk fra det som er selve fundamentet i kirken: Soknet og aktiviteten lokalt. Mest mulig av prioriteringene bør derfor legges på så lavt nivå som mulig. At dette

vil kunne føre til at ulike deler av landet og ulike teologiske tradisjoner kan føre til forskjeller mellom soknene vil være merkbare, er ikke en trussel. Strømlinjeforming av sentralt bestemte planer innenfor ulike ansvarsområder (trosopplæring, diakoni, kirkemusikk etc) er på tross av at disse bidrar til økt fokus på enkeltområder lokalt, uheldig. Det bør være de lokale utfordringene som hele tiden er utslagsgivende for de prioriteringene som blir gjort lokalt, på samme måte som kommunene i dag selv avgjør store deler av sine egne prioriteringer innenfor et vell av oppgaver som skal løses innenfor en gitt budsjetttramme. For å gi et eksempel: Dersom en kommune oppfatter samferdsel og veibygging viktigere enn sykehjemsplasser og skoler, er dette valg som de legitimt kan ta. Ansvar er da hele tiden på de politikerne som til enhver tid sitter og forvalter ressursene. Dette bør også være tilfellet for kirken, selv om det kan føre til at forskjellene på menighetene da vil bli store.

Dersom dette skal fungere, bør kompetansen til økonomistyring og evnen til å foreta politiske valg lokalt styrkes. Enheten bør være store nok, men ha nærhet nok til folket på samme tid. Rådsstrukturene bør være slik at det er mulig å fatte beslutninger lokalt der hvor pengene i hovedsak kommer fra (under forutsetning av at økonomien stadig er 2/3 lokalt forankret).

Økonomien bør videre være forutsigbar. En kan ikke basere seg på at framtidens kirke i størst mulig utstrekning skal være knyttet til lokal givertjeneste og offervilje. Dette vil undergrave den tilliten og den posisjonen som kirken har lokalt fundamentalt. Dette synspunktet gjør vi gjeldende, selv om det i noen utstrekning kan synes som om tilhørighet til kirkebygg stadig er svært utslagsgivende for lokal vilje til å støtte og drive dugnad for å opprettholde flere kirkesteder.

Kirken skal være mest mulig «gratis» for folk. At det i noen utstrekning skal være betaling for tjenester som bryllup eller begravelser utenfor eget sokn kan det være grunner til å videreføre, men som hovedregel bør det ikke være økonomiske grunner til at folk velger eller velger bort en kirkelig handling. Kirkelige handlinger bør ikke komme i en situasjon der vi må tvinges til å gjøre slik sykehusene og sykehjemmene har vært nødt til: å prissette tjenester og kjøpe dem hos de som betaler minst.

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

Det bør være kortest mulig avstand mellom bevilgning og aktivitet. Kirkestrukturen bør forenkles. Det er nå mange ledd med ulikt ansvarsområde. Antallet ledd som har beslutningskompetanse bør reduseres. Det kan synes som om det er grunner til å tenke regionalt nivå (bispedømmene) som den viktigste enheten. Dagens soknestructur er i framtidens kirke for finmasket. Soknets størrelse bør i hovedsak avgjøres av antallet mennesker som skal betjenes, men det må tas høyde for at det i enkelte områder av landet også er en mer spredt befolkning og at avstand medfører økte utgifter både for å sikre betjening og beregning av tidsbruk for utførelse av tjenester. Det bør f.eks tas hensyn til at vi innenfor vår kommune har kirkesteder som har mer enn en times reisevei fra kommunesenteret.

Antallet sokn bør antakelig reduseres, slik at en innenfor hvert sokn kan ha mest mulig fulle stillinger, og ikke opererer med mange små brøk stillinger på f.eks. funksjoner som kirketjener og vedlikehold av kirkebygg og musikalske tjenester (organister/kantor) slik tilfellet har vært fram til nå. For områder med tett befolkningsgrunnlag og stor kirketetthet bør stabene være dimensjonert i forhold til dette.

Funksjonene bør spesialiseres, stabene bør være store nok til at en kan ha alle nødvendige funksjoner representert i alle sokn, og små nok til at den sterke lokale tilknytningen som kirken har i dag videreføres. Det bør legges en mal for hvilke stillinger som skal finnes (jmf. Kirkelovens § 15), men det bør sies noe om hvilket omfang en bør kunne forvente. At det i noen menigheter vil være store fond og lokale ressurser som gjør at de kan være fler ansatte og tilby flere tjenester, er en forskjell også framtidens kirke bør kunne leve med. De soknene som imidlertid ikke har tilgang på slike «private» fonds og ordninger, bør ha et nivå på antallet stillinger som samsvarer minst et minimumskrav for hvilke funksjoner som skal være for at en skal kunne fungere som sokn. Dette vil innebære at kirken i framtiden tanker annerledes om sentrale områder som diakoni og trosopplæring som også bør være sikret et rimelig nivå på lokalt.

## **5 Har høringsinstansen synspunkter på kriteriene for soknestørrelse og sokneinndeling i en fremtidig kirkeordning?**

Soknet bør fremdeles være den enhet som utgjør kirken som organisatorisk enhet lokalt. Det er stor variasjon i antallet medlemmer og antallet kirker i soknene. Det er vanskelig å se for seg at det i framtiden vil være antallet medlemmer som bestemmer størrelsen på et sokn. Det bør i alle fall være en kombinasjon av antallet innbyggere og geografi. En menighet i Oslo eller en annen by, kan ha kort vei til annen menighet, samtidig være så stor at det behov for mange ansatte for å betjene medlemmene i soknet da antallet medlemmer er høyt. Soknet bør som hovedregel være stort nok til at det kan betjenes i størst mulig grad av hele stillinger. Ikke minst på mindre steder vil mange små deltidsstillinger være uheldig for både kontinuitet, følelse av arbeidsfellesskap og

Som hovedregel bør det være slik at det innenfor soknet er en regelmessighet som gjør at gudstjenestene stadig utgjør en sentral aktivitet i menighetens (soknets) liv. I våre menigheter er det ingen kirker som har gudstjeneste hver søndag. Vi fungerer likevel som to sokn (fem gudstjenestesteder + 2 steder som tidligere hadde flere gudstjenester men nå kun en i året). Det bør også i framtiden være mulig å tenke seg en struktur som innebærer at «små kirker» kan betjenes med gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette handler om kirkens lokale forankring. Det handler om kirkens nærvær i et lokalsamfunn. Det handler om folks følelse av tilhørighet til kirkebygget som en del av samfunnet. Det vil være uheldig å ta bort mulighetene til å kunne utføre kirkelige handlinger i bygg som mange steder har mange generasjoners historie. Å fjerne de små kirkene og kirkens ansvar for å opprettholde disse vil på både kort og lang sikt undergrave den tillit og den betydning som kirken har fått lokalt.

Det er likevel grunn til å se på soknets størrelse og oppbygging. Det er også nødvendig å se på sammensetning av råd og hvordan en i framtiden kan sikre å få engasjerte og kompetente kandidater når det skal settes sammen ansvarlige råd. Er menigheten for liten blir det for vanskelig å finne kandidater som kan stille til valg. Er avstanden for stor til de som skal bestemme, så er faren den samme. Hvordan man kan sikre sammenheng mellom ansvar, myndighet og opprettholdelse av kirkens tillit er derfor avgjørende. Rådene bør ikke være for store, og området som skal tas vare på bør ikke være for uoversiktlig.

Med hensyn til gravplasser er det særlig viktig å ta vare på lokale tradisjoner og tilhørighet. Små gravplasser er ikke et problem, så lenge det finnes en gravferdsforvaltning som er dimensjonert til å gjennomføre det antallet gravferder som skal utføres innenfor soknets grenser. Det kan være gode

grunner til at en skal opprettholde mange små gravplasser for å sikre en følelse av tilhørighet til kirkene rundt omkring i kommunen.

Dette synspunktet gjøres også gjeldende i forhold til eventuell videreføring av det «planverket» som i dag finnes i kirken når det gjelder undervisning, misjon, diakoni og gudstjenesteliv. Det må være samsvar mellom forventninger til lokal aktivitet og ressurser som er stilt til disposisjon for dette. I stadig større grad må vi forvente at hovedbasen i kirkelig aktivitet må tilrettelegges og gjennomføres av ansatte og ikke frivillige. Samfunnet har endret seg veldig med hensyn til profesjonalitet på tjenester. Det må derfor være slik at de funksjoner en forventer skal ligge lokalt, også har ressurser som er tilført gjennom måten staber og sokn er organisert på. At frivillighet stadig må være og også i framtiden vil være nødvendig, er klart, men hvis det skal stilles krav til bestemt type aktivitet, bør det legges til rette for at det er ressurser til dette. En menighet som ikke har egen trosopplærer, kateket, organist eller diakon kan ikke ha et fullverdig tilbud med de forventninger som ligger innenfor hvert av områdene. Totalt innenfor et sokn kan en imidlertid søke å ha et «fullverdig» tilbud, men det forutsetter en tydeligere forventning til hvilke stillinger som skal finnes innenfor et sokn. Når det gjelder frivillighet, kan en se for seg at dette er knyttet til aktiviteter i lokale kirker, og ikke bare til soknet som sådan. Et eksempel: Det er lettere å få lokale til å koke kaffe i Digermulen og Laukvika enn å få de samme til å komme til Svolvær for å gjøre det samme. I våre sokn har en ordning med lokale «kirkestyrer» som ivaretar deler av engasjementet for bygg og aktivitet lokalt fungert tilfredsstillende for å sikre tilhørighet til sin lokale kirke. En slik ordning vil kunne videreføres, selv om soknet blir en større enhet med flere «kirkestyrer» som rekrutterer seg selv og tar delvis ansvar for enkelte av de oppgaver som normalt har tilhørt soknerådets oppgaver.

For at et sokn skal fungere er det åpenbart at det kreves et minimum av lønnet personale for å ivareta soknets oppgaver og event fast arbeidsplass i soknet. Det bør tilstrebes at soknene har en størrelse som gjør at en i størst mulig grad kan ha fulle stillinger som skal besettes, og ikke mange små deltidsstillinger.

Det er åpenbart at det bør være sammenheng mellom menighetsråd og daglig ledelse i soknet. I dag har menighetsrådene ikke administrativ støtte annet enn gjennom det som er tilrettelagt gjennom fellesrådet, både når det gjelder sekretærfunksjoner, økonomi og administrativ støtte/ledelse. Det bør være sammenheng mellom rådet og det som rådet har som ansvarsområde. De ansatte og rådet bør i størst mulig grad ha følelse av at de har samme ansvarsområde. Det bør ikke være slik at en forutsetter stol lokal aktivitet og stort lokalt ansvar uten at det er stilt personalressurser til disposisjon for å få utført de oppgavene som skal utføres. Et avgjørende poeng er dermed om det i framtiden skal videreføres en ordning med et fellesråd for kommunen. For Vågan kommunes vedkommende kan det synes som om det vil være aktuelt å se på det som har vært fellesrådets område, skal være menighetsrådets oppgave, og at en skal redusere antall sokn til ett og heller opprettholde en lokal gruppe eller lokalt «kirkestyre» som tar ansvar for mer av frivillighet og sikrer lokalt engasjement.

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

Nei. En bør tilstrebe det som var Kirkemøtets uttalte målsetting i sitt vedtak av 2005 om tre forvaltningsnivåer i kirken. For kirken i Vågan kan det være grunner som taler for at soknet og fellesrådet blir samme område. 5 sokn bør videreføres som 1 sokn. Det må diskuteres hvordan vi skal

forholde oss til at det er to sokneprester i området, og til sammen 3,7 prester (+ prosten). Antallet gudstjenester som skal avholdes og antallet på dåp/begravelser bør være utslagsgivende for hvor mange prester som skal arbeide innenfor et sokn.

Ett sokn vil gi større fleksibilitet med hensyn til bruk av ressurser både geistlig personell og annet personell «på tvers» av menighetene. En kan godt opprettholde 9 kirkesteder som nå, men med et råd og en økonomi, vil en lettere kunne tilpasse et rimelig nivå i de enkelte kirkene. Det vil være klare rasjonaliseringsgevinster ved å se på kommunen som soknet en skal forholde seg til. En sammenslåing av menighetene til et sokn vil kunne gi en struktur med følgende fordeling av gudstjenester: Det er gudstjeneste i en av de to hovedkirkene (Svolvær og Vågan) hver søndag og det avholdes i tillegg en gudstjeneste i de øvrige kirkene etter en plan som en blir enige om. I en slik prosess må de lokale menighetene involveres sterkt.

Trosopplæring, diakoni, arbeid med kirkemusikk og misjon blir i størst mulig grad «sentralisert» til disse to kirkene, men en opprettholder muligheten for dåp, konfirmasjon, vigsel og gravferd i samtlige kirker. Vi tar i denne sammenheng ikke stilling til diskusjonen om større kommuner. Dersom en i framtiden ser for seg at kommunegrensene i vårt område blir vesentlig endret og utvidet, er det likevel grunner som taler for at soknet ikke bør bli større enn de 9 kirkestedene som vil omfattes av en endring som det som her blir foreslått. Vi mener med andre ord at det er grenser både med hensyn til folketall og avstand som taler for at soknet ikke bør utvides.

#### **7 Hvis ordningen videreføres: På hvilket nivå bør fellesorgan for flere sokn ligge? (Kommunenivå eller annet nivå, for eksempel prostnivå eller bispedømmenivå?)**

En bør ikke ha for mange nivåer i den kirkelige administrasjonen. Det nivået som i dag har minst erfaring med hensyn til rådsstruktur og sammenheng mellom lokal kirke og bispedømmeråd er prostiet. Dersom soknet skal videreføres som grunnenhet i en ny organisering av kirken, synes det derfor som om prostiet er «overflødig», selv om det kan være grunner som taler for at en bør beholde prosten som «mellomleder» for det vigslede personalet, men uten arbeidsgiveransvar som vi ser for oss vil bli ivare tatt om det ligger på bispedømmenivå. Det kan være grunner til og også videreføre ordningen med kirkeverge som arbeidsleder for det øvrige personalet som nå. Denne kan imidlertid godt ha flere sokn som sitt ansvarsområde, for eksempel prostiet. Det vi ser for oss er med andre ord en videreføring av ordning med mellomledere, men da med bispedømmerådet som ansvarlig arbeidsgiver for alle ansatte. Vigslede stillinger og kirkeverger tilsettes av bispedømmerådet. Kirketjenere, organister, kirkegårdspersonell og menighetssekretærer etc. tilsettes på soknenivå av menighetsrådet, men også disse har bispekontoret som sin overordnede arbeidsgiver. Av hensyn til omfang på personalet (antallet mennesker) kan det synes som om det er behov for større enheter for å ivareta disse funksjonene enn det som soknet kan ha. For et område som Lofoten kan det synes ikke å være nødvendig å ha flere ledere (kirkeverger), men en kan se for seg en struktur med ansatt sekretær/daglig leder for soknerådene i hvert sokn.

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

Det er uheldig om en viderefører et menighetsråd uten økonomisk ansvar slik det er i dag hvor fellesrådet har tatt over mange av disse funksjonene. Kompetanse på lokal struktur, økonomi og

fordeling innenfor soknet bør ligge et sted. Enheten bør ikke være for stor av hensyn til nærhet med den faktiske kirkevirkelighet som en forholder seg til. Vi understreker det som står i høringsnotatet: at Virksomheten i menighetene ivaretas ikke bare av de ansatte, men også av frivillige. Det er imidlertid slik at det i stor utstrekning er de ansatte som må legge til rette for også frivillig aktivitet. De ordninger som etableres for styring og ledelse som stimulerer til frivillig engasjement og godt samarbeid mellom ansatte og frivillige bør også ha en sterk lokal forankring. Det er derfor viktig at også ansatte blir representert i rådsstrukturen, ikke bare med prest, men også en annen representant.

Vi støtter det som er flertallet i Kirkerådets mening at all virksomhet i soknet bør inkluderes i styrings- og ledelsesansvaret for soknets organer. Det bør etableres ordninger for daglig ledelse som også inkluderer prestatjenesten. En videreføring med to arbeidsgiverlinjer bør opphøre. Alle de ansatte bør forholde seg til samme regelverk og samme forutsetninger. Det bør likevel være mulig å beholde prestatjenesten som en særskilt tjeneste, i tråd med det som kirken har hatt siden reformasjonen med samling om ord og sakrament som det som konstituerer menigheten.

Vi viser også til funnene fra evalueringen av Kirkeloven, *Samstyring i ubalanse (2014)*, som viste et behov for tydeligere lederansvar og lederroller innenfor menighetsrådets ansvarsområde. En ordning der soknets organer har ansvar for alle deler av virksomheten i soknet, åpner også for felles daglig ledelse for alle ansatte, og det åpner også opp for at soknepresten kan inneha rolle som daglig leder for menighetsrådets virksomhet. Det er pekt på ulike alternativer som vi her vil kommentere:

En ordning for daglig ledelse der soknepresten alltid er daglig leder er uheldig. Dersom dette skulle være slik forutsettes det at prestenes utdanning endres. At prester kan være ledere, med en administrativ/økonomisk kompetanse hos en menighetsforvalter er imidlertid klart, all den tid at ledelse som fag ikke forutsetter *en* bestemt type kompetanse, men handler om et sett av egenskaper som selvsagt prester også kan være i besittelse av. En ordning der soknepresten aldri er daglig leder vil heller ikke være heldig, all den tid at det kan være situasjoner eller menigheter som ikke har råd/anledning til å ha et stort administrativt apparat. Prestens rolle er også definert ut fra tjenesteordning og ordinasjon, og en vil som hovedregel derfor være tjent med at prestens rolle som hovedregel er knyttet nettopp til det som presten har lovet i sitt ordinasjonsløfte: *lover å forkynne Guds ord ifølge Skriften og Kirkens bekjennelse, forvalte sakramentene etter Kristi innstiftelse og Kirkens orden, formane menigheten til omvendelse, tro og helliggjørelse, samt selv å leve etter Guds ord og å legge vinn på stadige teologiske studier.*

Vi mener at det skal finnes mulighet for at prester *kan* være ledere, og da ikke bare for det som handler om pastoral ledelse. Det som imidlertid er åpenbart er at det i den staben som betjener et menighetsråd, bør være kompetanse knyttet til økonomi og administrasjon med et utdanningsnivå som tilsvarer nivået på utdanning til prestatjeneste (primært mastergrad). Kravet til kompetanse har økt i hele samfunnet, og kirken bør derfor legge vekt på å få kompetente medarbeidere som er i stand til å gjøre den jobben som skal utføres. Lønn og arbeidsvilkår for sokneprester og daglige ledere bør være samsvarende, da det ikke er noen grunn til at presten skal avlønnes i et annet system og med høyere lønn enn den som er daglig leder, dersom dette er en annen person enn presten. Som hovedregel bør det også legges vekt på at prestens oppgaver er knyttet til den



utdanning og den særlige kompetanse presten har innenfor sitt fagfelt, som primært handler om å tolke religion, tro og liv i menneskenes hverdag.

Vi støtter ut fra dette en ordning der det ikke er en fast modell for ledelse, men der det er opp til menighetsrådet å utpeke daglig leder. Daglig leder kan dermed være soknepresten, men det kan også være en annen ansatt. Hovedargumentet for en slik ordning er at den vil være fleksibel nok til både å ivareta lokale forhold, og ta hensyn til personlige forutsetninger hos de ansatte for å gå inn i en slik rolle.

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

Dette er et stort spørsmål som forutsetter at modellen for hvilket nivå som tar hvilke beslutninger er fastsatt. Hovedsynspunktet vårt er at så mye som mulig av avgjørelser bør ligge på et lokalt nivå, også når det gjelder prioriteringer innenfor gitte budsjetter, og hvordan oppgaver som er pålagt skal løses. Dersom en ser for seg en ordning med lokale «kirkestyrer» i tillegg til menighetsråd for soknet, bør disse kunne ha noen grad av autonomi og selvstyre innenfor noen gitte rammer knyttet til opprettholdelse av aktivitet i de lokale kirkene. Det bør lages ordninger for rapportering som gjør at menighetsrådet har oversikt over aktiviteten på alle nivå i menigheten.

### **10 Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?**

Siden menighetsrådet bør stor autonomi og selvstendig styringsrett innenfor en gitt kompetanse, er det svært viktig at det i alle sokn er en daglig leder. Denne forbereder / saksbehandler de sakene som til enhver tid behandles i menighetsrådet. Sekretærfunksjonene for rådet blir gjennom dette profesjonalisert og kompetansen som trengs for å kunne ta gode beslutninger blir styrket.

Slik vi vurderer det er det ikke avgjørende at denne rollen innehas av en kirkeverge slik vi i dag har det i hvert fellesrådsområde. Kirkevergen kan tenkes som en lederstilling på samme nivå som prostens. Men siden prostiet ikke har en egen rådsstruktur, er det i vår argumentasjon bispedømmerrådet som er det naturlige leddet som har styrings og ledelsesoppgaver for disse funksjonene. Det kan synes hensiktsmessig at vi i et område på størrelse med Lofoten som i dag består av 3 fellesråd med hver sin kirkeverge, kan ha en kirkeverge. Eventuelt kunne en tenke seg en ordning der daglig leder i hvert av menighetsrådene har spesialfunksjoner. For eksempel kunne dette være at en av de daglige lederne hadde et overordnet personaloppfølgingsansvar, en et planansvar for gjennomføring av tjenester (kan også være en prosteoppgave som i dag), en et særskilt ansvar for økonomi osv. Gravforvaltning er et annet område som også kan løses på et slikt «overordnet» nivå etter delegasjon fra bispedømmerrådet.

Vi har overfor anført at daglig leder i et sokn kan være en prest, men kan like gjerne være et menneske med økonomisk og administrativ kompetanse. Det er imidlertid gode grunner for å tenke at prester stort sett ikke har en slik rolle. Det må være arbeidsmengde og behov som begrunner hvordan en gjør dette lokalt. En prest med stor belastning i forhold til antallet gudstjenester og kirkelige handlinger som skal gjennomføres, vil vanskelig kunne ha det rette fokuset på ledelse og administrasjon som er nødvendig. Dersom prester er daglige ledere, bør derfor arbeidsmengden i forhold til kirkelige handlinger være tilpasset dette. Dette taler for at bispedømmerrådet har ansvar

for tilsettingsprosessene av daglige ledere i menighetene ut fra vurderinger om arbeidsmengde og lokale behov.

Det er imidlertid svært viktig at både prest og andre ansatte blir representert i menighetsrådet med daglig leder som sekretær for rådet og en sammensetning som samsvarer med representasjon fra de ulike deler av lokalsamfunnet.

### **11 Hvilken rolle bør biskopen ha i en fremtidig kirkeordning?**

Biskopens rolle har vært og er sentral i kirkens liv. Helt siden urkirken har biskoper vært sett på som «særlige» roller som bemyndiger sine prester/diakoner lokalt, siden biskopen ikke kan være til stede over alt for å gjennomføre de kirkelige handlinger og gudstjenester som danner rammen om den lokale menighets liv. Å ta vekk biskopen som funksjon vil være et svært alvorlig brudd med tradisjonen vi er en del av.

Biskopen har et overordnet ansvar for at vigslet personell utfører sin tjeneste i samsvar med de tjenesteordninger som gjelder og med det løftet som er gitt av disse i ordinasjonen. Biskopens rolle er derfor som prestens, pastoral. Presten har ansvar for forvaltning av ord og sakrament, gjennomføring av kirkelige handlinger og forkynnelse i samsvar med kirkens lære. Presten skal sikre at mennesker som har behov for kirkens tjenester blir møtt med seremoniell, teologisk og menneskelig forståelse innenfor et tilbud som har god kvalitet. Biskopen leder prestene og annet vigslet personell, men den daglige oppfølging i forhold til personal, lønn og forvaltning av ordninger som er nødvendig ligger på bispedømmerådet som har direktøren som sin utøvende sekretær.

Vi støtter i denne høringen mindretallet i Kirkerådet som mener at biskopens tilsynsfunksjon bør utvikles og tydeliggjøres både overfor prester og andre vigslede medarbeidere, men biskopen bør ikke utøve arbeidsgiverfunksjoner over for prestene. Dette ivaretas av bispedømmerådet. Biskopens rolle blir da tydeligere som pastoral leder. Biskopen bør fokusere på å være inspirator, pådriver, kirkens ansikt utad og støtte for vigslet personell og alle menighetene.

### **12 Hvilken virkemidler bør biskopen ha for å kunne ivareta tilsynet på en god måte?**

Biskopen ordinerer og er på den måten den som «godkjenner» vigslet personale. Biskopen har visitaser og gjennomfører på den måten kontakt med «sine» menigheter. Tilsynet har en gjensidighet i seg. Det bør derfor være tettere enn det er nå. Å ha tilsyn med innebærer å gå god for - og det krever en respekt og en løpende teologisk refleksjon om uenighet. Virkemidlene er ikke knyttet til å tenke kontroll, men samtaler i linjen om alt mulig som gjør at vi vet hvem vi er som kolleger og over og under hverandre i strukturene.

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

Kirkerådet har anført tre ulike måter å velge biskoper på:

- a) At det innføres en ren valgordning for biskoper
- b) Et eget tilsettingsorgan for biskoper
- c) At dagens ordning videreføres.

Vi vil også anføre at det kan skje på en fjerde måte: At bispestillingene lyses ut. Dette vil kunne bidra til at de som mener de er skikket søker stillingene og blir vurdert ut fra det, og ikke ut fra at de var blant de som «tilfeldigvis» ble foreslått. Bispestillingene bør også vurderes som åremålsstillinger slik andre lederstillinger i samfunnet er det i dag. En vil da unngå at noen kan bli sittende i 20 år, noe som kan være uheldig, ikke minst i en tid hvor omstillinger kommer til å være nødvendige og nok også vil finne sted.

Dersom det skal være en rådgivende avstemning, vil en kunne komme i en situasjon der en bestemt og tilfeldig sammensatt fløy innen kirken kan bidra til at vi får biskoper som er svært like eller har teologisk samme ståsted. En bør tilstrebe mangfold, både når det gjelder kjønn, faglig bakgrunn og alder i bispekollegiet. Skal en få til det, kan det hende at det ville være bedre med en valgordning som ikke bare var rådgivende, men som var bindende for resultatet. Da trenger en ikke et eget tilsettingsorgan. Kirkerådet kan godt tilsette biskoper på samme måte som departementet gjorde det tidligere.

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

Ja bispedømmerådene bør opprettholdes som rådsorgan. Det bør være det viktigste organet med mest innflytelse overfor økonomiske prioriteringer. Det bør i utgangspunktet være slik at det gis en ramme ut fra antall sokn og medlemmer, justert i forhold til særtrekk som f.eks. stor reisevei for ansatte for å betjene alle sokn og menigheter på en god måte.

Mer av det som i dag ligger sentralt i kirken bør overføres til dette nivået. En bør unngå en for sterk byråkratisering og et kirkeråd som har stort antall ansatte. Det bør være bispedømmerådene som har de beste og største ressursene. Vi ser det ikke som en trussel at det da kan forekomme ulike prioriteringer i ulike bispedømmer. Bispedømmerådene er uansett svært mye nærmere det som er selve kjernen i kirkens virksomhet: soknene. I større grad bør en bidra til at tid som til nå har vært brukt på utvikling av sentrale planer overlates til regionale ledd å selv foreta prioriteringer i forhold til. Detaljerte rammeplaner for virksomheten som trosopplæring, diakoni, kirkemusikk og misjon bør unngås. Lokal og regional tilpassing bør tilstrebes. Dermed bør også ressursene for slik virksomhet overføres fra sentralt nivå til regionalt og lokalt nivå.

#### **15 Hvilke oppgaver bør i så fall legges til bispedømmerådet?**

Vi forutsetter i vår tenkning om bispedømmerådet at vi forholder oss til bispedømmerådet som alternativ 3 antyder i høringsnotatet: At bispedømmerådene er regionale kirkelige organer med selvstendig demokratisk grunnlag. Bispedømmerådene vil da ikke være underlagt Kirkemøtet eller Kirkerådet direkte, men utøver selvstendig myndighet innenfor brede rammer som kirkeordningen og andre bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet setter. Dermed vil bispedømmerådet være det øverste kirkelige organet for kirkemedlemmer i det geografiske området som bispedømmet representerer.

Rammene gis da av kirkelov og Kirkemøtet for den selvstendige utøvelsen bispedømmerådet representerer for den lokale kirke. Vi vil igjen understreke at vi ser for oss tre nivåer på kirkelig administrasjon: Lokal med soknerådet, regional med bispedømmerådet og nasjonalt med Kirkemøtet

som har Kirkerådet som sitt «arbeidsutvalg» mellom møtene. Det synes ikke hensiktsmessig å operere med prostiet som nivå. Vi har ingen demokratiske erfaringer å bygge på, og det vil være uheldig å innføre dette som «mellomnivå» ut fra at det i forhold til svært mange forhold knyttet til forvaltning av personale, økonomistyring etc. i mange tilfeller ikke vil være store nok enheter for å ta vare på all den kompetansen som en har behov for om en innfører prostiet som mellomnivå.

Mest mulig funksjoner som kan legges til bispedømmenivå, blir lagt til bispedømmenivå. Det innebærer at planer som trenger forankring, blir forankret her og ikke nasjonalt. Det innebærer at man har arbeidsgiveransvaret for ansatte plassert et sted og med en felles arbeidsgiver. Ansattes tilsetningsforhold, lønnsforhold og administrering av ytelser som kjøregodtgjøring etc innebærer i dag at en har kompetent personale til å ta vare på dette. Vi mener at bispedømmerådet og bispedømmerådets administrasjon vil være det beste stedet for å ta vare på disse funksjonene. For å kunne gjøre dette må sentral administrasjon slankes vesentlig, antakelig må prostenes sekretærfunksjoner flyttes til bispedømmerådet, noe som også vil være mulig å få til uten for store endringer i strukturene i forhold til slik det er i dag. Prosten beholdes som «mellomleder» på linje med spesialiserte «kirkeverger» som betjener alle soknene i prostiet.

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

Ja, alle ansatte bør ha den samme arbeidsgiveren, og det bør være bispedømmerådet som har dette ansvaret (Modell B – Samling av arbeidsgiveransvaret i bispedømmerådet). En slik ordning vil skape mulighet for å føre en samlet arbeidsgiverpolitikk i bispedømmet, for eksempel for å ivareta kjønnsbalanse, innen et geografisk område som er større enn soknet. Det er pekt på at det vil kunne oppleves som stor avstand til det lokale nivået, men dette henger også sammen med hvordan en legger til rette for den delen av virksomheten som legges på soknet som nivå. Ved å «bemyndige» bispedømmerådet på vegne av soknet, også med økte ressurser som tas fra sentralt nivå, vil en kunne oppnå større forståelse for lokale variasjoner enn en vil kunne få dersom en opererer med en sterk sentral organisasjon. Det er også viktig å ta utgangspunkt i den strukturen som allerede ligger der, og ikke legge opp til at en i en framtidig organisering av kirken skal gjøre «forsøk» på å etablere enheter som ikke bar vært utprøvd før. Det er ikke en ny kirke som skal lages, men en bedre og mer enhetlig organisering av rammebetingelsene for lokal virksomhet.

Det vil fremdeles være slik at driften av menigheten, gjennomføring av alle kirkelige handlinger og gudstjenester som er kjernen i hele det kirkelige arbeidet, vil styres og administreres lokalt. Vi er ikke enige i at en slik ordning vil bidra til sentralisering av funksjoner i kirken. Tvert imot. Soknet er for lite til å kunne ivareta alle funksjonene selv. Prostiet vil gi oss alt for mange enheter som forutsetter et sterkt sentralt byråkrati for samordning. Bispedømmerådet kan, hvis det er tjenlig og ønskelig delegere nedover i systemet tilsettinger av nødvendige støttefunksjoner og økonomi knyttet til drift av kirkelig aktivitet, slik at en sikrer at det er en synlig sammenheng mellom kommunal bevilgning og sentral bevilgning. Så lenge en har bestemt hvilke funksjoner som skal lønnes lokalt og hva som forutsettes tildelt fra tidligere statlig sektor, vil en kunne opprettholde og videreføre sammenheng mellom den kommunale delen av økonomien og den sentrale tildelingen (rammebevilgningen) fra tidligere statlig sektor.

Det er ikke ønskelig med en videreføring eller modifisert utgave av dagens ordning. Dersom en skal ha en arbeidsgiver, vil det være uheldig å fortsette å operere med for eksempel at prestene skal

være tilsatt i «det nasjonale rettssubjektet» med bispedømmerådene som arbeidsgiverorgan, mens soknerådet (tidligere fellesrådet) beholder arbeidsgiveransvar for de som i dag er ansatt i soknet. Dersom en ønsker å ta på alvor at en skal ha en arbeidsgiver, må det legges til rette for det. I dag gis prestene er særstilling som ved en videreføring av dagens ordning fortsatt vil kunne skape faglige konflikter som ikke er nødvendig å videreføre fastholdelsen av. Kirken bør innse at på samme måte som sykehusene ikke må ha en lege som sin øverste administrative leder, behøver heller ikke kirken å ha en faglig leder (teolog) som leder. Vi har et system med biskoper og prester som ivaretas gjennom ordinasjon og tilsyn, men for at lokalbefolkningen skal kunne få et best mulig og bredest mulig tilbud, er det nødvendig å se på alle ansattegrupper som en helhet. Kirkens egenart er uansett definert av den aktiviteten som springer ut av kirkerommet (lokalt), og i overskuelig framtid vil prestens rolle som synlig «figur» og funksjon være fastsatt av at kirken er et trossamfunn som stiller bestemte kvalifikasjonskrav til innehaveren av de ulike stillingene.

**17 I hvilken grad bør arbeidsgiverfunksjonen fordeles på de ulike organer? (Biskopen regnes i denne sammenhengen som et organ)**

Vi er enige i Kirkerådets flertall som går inn for at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige ansatte som arbeider i soknet legges til bispedømmerådet. Dette forutsetter en delegasjon til instanser på soknenivå som kan ivareta den daglige ledelse og andre arbeidsgiverfunksjoner.

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

Det bør være en enhetlig organisering av arbeidsgiveransvaret. Det vil gjøre organisasjonen mer uoversiktlig om en skal akseptere en fortsatt todeling av ansvaret i enkelte bispedømmer, mens andre bispedømmer har en annen løsning. På dette nivået er det ønskelig med enhetlig organisering. Det bør også være gitte «normer» for hvilke oppgaver det er som skal løses av ansatte og hvilke en forutsetter løses gjennom frivillig engasjement og ulike former for frivillighet. Med bispedømmet som arbeidsgiver bør det legges opp til at forutsetningene for god drift lokalt legges opp til å være mest mulig enhetlig for hele bispedømmet.

Når det gjelder hvilke deler av arbeidsoppgavene som skal ligge på bispedømmenivå og hvilket som skal ligge på soknenivå, er det imidlertid grunnlag for å tenke at det kan være regionale forskjeller. Uansett er det et viktig poeng i denne sammenheng at organisasjonen må forenkles og gjøres minst mulig avhengig av et stort byråkrati for å kunne fungere godt lokalt. Det kan godt tenkes at kirkens oppgaver i framtidig organisering må «slankes» for å få det til å være

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

Særpreget til prestatetjenesten er bestemt gjennom ordinasjon og tjenesteordning. Dette synspunktet gjøres gjeldende for alle vigslede stillinger. I disse er det forutsatt at presten har en sentral rolle i utføringen av kirkelige handlinger og gudstjenester. Det er ikke noen grunn til å endre på dette, noe som ville være et brudd med den økumeniske sammenheng vi er en del av, og den tradisjon som vår kirke har hatt fra reformasjonen til vår tid. Det er viktig å understreke at ansvar for forkynnelse og forvaltning av ord og sakrament også henger sammen med internasjonale avtaler som er inngått

hvor biskop og prest har sitt ansvar definert også i tråd med kirkens egenart som trossamfunn. Samtidig er det grunn til å peke på at ulike funksjoner i menighetens liv forutsetter ulik kompetanse. De ulike kategoriene vigslede medarbeidere og andre i tilsvarende stillinger som ikke er vigslet bør også sikres i en felles arbeidsgiverlinje, hvor det ikke er vigslig/ordinasjon som avgjør plassering i «hierarkiet», men oppgaven som skal løses. Det er ingen grunn til å fastholde at prestene skal ha særstillinger i systemet. En bør tilstrebe likhet for arbeidstakerne, like premisser for å kunne utføre jobben, og en enhetlig måte å tenke arbeidstid, fritid og ytelse som gis i forbindelse med jobben. Det er en utfordring at de statlige tilsettingsordningene på enkelte områder har medført utgifter som en tidligere ikke har hatt for andres yrkesgrupper. En bør tilstrebe at alle yrkesgrupper får tilgang til de samme godene. Presten er en av flere roller i forhold til menighetens liv, og det bør være menighetsrådet, føringer fra bispedømmerrådet og andre kompetente instanser som fastholder om der er særpreg som en trenger å ta vare på. Likhet og forutsigbarhet i forventning til rolleutførelse bør tilstrebes.

## **20 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkemøtets rolle i kirken?**

Kirkemøtet bør bestå som kirkens øverste organ. Det bør fortsette å bestå av de sittende bispedømmene. Videre bør samtlige biskoper være med. En bør vurdere om det i tillegg skal oppnevnes egne «frie» representanter (valg av et antall representanter på fritt grunnlag utenom bispedømmerådene), og de teologiske lærestedene bør ha sin plass i møtet. En bør tilstrebe at også andre kategorier ansatte enn prester gis adgang til å delta i de kirkelige organene. Det foreslås at det i hvert bispedømmeråd sitter 2 representanter fra ansatte som ikke er teologer. På den måten oppnår en større likeverd for de ulike kategoriene ansatte, som også bør være med å ha medbestemmelse. I dag har denne gruppen vært underrepresentert, siden både preste-representanter og biskoper sitter i Kirkemøtet (og bispedømmerådene). Biskopene bør ha stemmerett på lik linje med andre valgte representanter.

Samisk representasjon og representasjon fra døvemenighetene bør ivaretas på samme måte som i dag. Det bør også undersøkes om det er et poeng å gi representasjon til andre grupper fast ansatte, som ulike kategorier spesialprester (sykehus, fengsel og universitet/høgskole) i bispedømmerådene. Kanskje kan dette skje med en tilsvarende ordning. Det vil forutsette en struktur som for eksempel å etablere studentprestene, sykehusprestene og fengselsprestene på en lignende måte som en i dag har hatt en organisering av feltprestitjenesten, med en egen prost og kanskje også med egne råd. Det tilbudet som kirken har ivaretatt gjennom ulike kategorier spesialprester bør kunne videreføres i en ny kirkeordning. Deres plassering og medbestemmelse er pr i dag uklar, og bør gjennomgås med tanke på å styrkes – også for å øke bevisstheten i kirken som sådan for spesialkategoriernes rolle som en del av kirkens totale arbeid.

Det vil være et poeng at flere av de oppgavene som i dag påligger Kirkerådet etter delegasjon fra Kirkemøtet overføres til bispedømmerådene for å få størst mulig samsvar med det som er kirkens primære enheter, soknene, og de prioriteringer som skal gjøres. Igjen gjøres dette synspunktet gjeldende for å svekke følelsen av en sterkt byråkratisert og sentralstyrt kirke. Det bør være større sammenheng mellom det som behandles på kirkemøtet og det som foregår der kirken er, lokalt og i samfunnet for øvrig. Kirkemøtet bør ha en overordnet rolle som først og fremst handler om delegasjon.

Det kan være gode grunner til å videreføre krav om at det skal tilstrebes minst 40% representasjon av hvert kjønn og 20% ungdomsrepresentasjon. Det bør imidlertid understrekes at det er viktigere å få gode kandidater til å stille til bispedømmevalgene enn å lage kompliserte regler som trenger tungt byråkrati for å kunne fungere.

### **21 Har høringsinstansen synspunkter på hvordan Kirkemøtet skal settes sammen?**

Som antydnet ser vi for oss at kirkemøtet består av bispedømmerådsrepresentantene hvor det er økt deltagelse fra andre ansattegrupper enn prestene, men med stadig overvekt av leke representanter i rådene. Vi mener ordningen med representanter valgt av kirkemøtet er en god ordning, likeledes at de teologiske lærestedene er representert. Antallet leke medlemmer fra et bispedømme bør ikke bestemmes ut fra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, men rådene bør være like store over hele landet, muligens med noen justeringer hvis nødvendig. Det er uansett et poeng at rådene ikke blir for store, og at heller ikke Kirkemøtet dermed blir for stort. Et forslag til sammensetting av bispedømmerådet kan være: 2 geistlige (med biskop), 2 andre grupper ansatte og 5 leke representanter.

### **22 Har høringsinstansen synspunkter på Bispemøtets oppgaver og rolle i kirkeordningen, herunder forholdet til Kirkemøtet og Kirkerådet?**

Bispemøtets rolle bør videreføres og da særlig med henblikk på hvordan en skal håndtere læremessige saker, herunder liturgispørsmål. Oppgavefordelingen mellom de ulike rådene og nivåene i den kirkelige forvaltning må gjennomgås nøye, og det er viktig at ikke bispemøtets rolle blir som et overordnet organ som står ved siden (eller over) Kirkemøtet.

Vi stiller oss bak mindretallet i Kirkerådets foreløpige vurdering. Bispemøtets rolle for å håndtere helhetskirkelige spørsmål bør begrenses for å unngå dobbeltarbeid og unødvendig overlapp med det som er Kirkemøtets ansvarsområde. Bispemøtets rolle i en framtidig kirkeordning bør ikke ilegges for stor vekt, da det er bispedømmerådene som styrer og administrerer kirkens virksomhet lokalt, og Kirkemøtet på et nasjonalt nivå. Vi viser til at det i Bispemøtets forretningsorden stilles krav til 2/3 flertall ved andre gangs behandling dersom Kirkemøtet ikke følger Bispemøtets anbefalinger i saker av læremessig karakter. Dette bør være sikkerhet nok i forhold til at biskopenes stemmer og meninger ilegges vekt ved uenighet.

### **23 Har høringsinstansen synspunkter på spørsmålet om ledelse av biskopene?**

Det kan synes rimelig å videreføre en ordning med preses. Denne vil kunne gis rollen som arbeidsgiverfunksjon i forhold til de øvrige biskopene. Ut over dette er det viktig å fastholde en forståelse av biskopene som selvstendige og autonome i sitt eget bispedømme. Den enkelte biskop har en ledende funksjon som geistlig i sitt område, i tråd med gamle tradisjoner og en økumenisk vektlegging av biskopens funksjon. Denne funksjonen er utledet av tilsynet. Biskopen er ikke arbeidsgiver, det vil være bispedømmerådet i den modellen vi anbefaler.

Biskopene handler og vurderer sitt tilsyn, ikke på vegne av et bispemøte som står overfor den enkelte biskops selvstendige utførelse av sin jobb. Også biskopens rolle, som prestenes, er utdypet og definert i kraft av ordinasjon og tjenesteordning som fastsettes av Kirkemøtet.

#### **24 Har høringsinstansen synspunkter på Kirkerådets funksjon og sammensetning?**

Kirkerådets oppgaver bør reduseres i tråd med at bispedømmerådenes ansvarsområder utvides. Ressurser bør prioriteres regionalt og lokalt, og ikke sentralt så langt det lar seg gjøre.

Det demokratisk valgte rådsorganet kan fortsette å hete Kirkerådet, mens det administrative sekretariatet bør bytte navn for å tydeliggjøre skillet mellom det valgte organet og administrativt nivå. Kirkerådet bør ha en sammensetning som ivaretar behovet for representasjon fra hele landet, og det bør være en representant for hvert bispedømme. Siden det i den modellen vi ser for oss er valgte representanter med ulike kompetanse inn i Kirkemøtet, samt at fagekspertise fra De teologiske lærestedene også sitter der, er det ikke nødvendig å ha dette også i Kirkerådet. Preses leder bispemøtet, og sitter i Kirkemøtet og det er derfor ikke grunn til at preses også skal ha fast sete i Kirkerådet, men det kan være grunn til at en av representantene i Kirkerådet er biskop. Denne kan velges av bispemøtet.

#### **25 Bør ordningen med en egen lærenemd videreføres, og hvilken funksjon skal en slik nemd i så fall ha?**

Det er anført grunner i høringsnotatet til at det bør videreføres en ordning med lærenemd. Vi vil her vektlegge behovet for at det kan komme saker som gjør at lærenemda vil kunne være bedre egnet enn Bispemøtet til å behandle læresaker der en biskop er involvert, slikt sett støtter vi oss på mindretallet i Kirkerådet. Det bør imidlertid være en gjennomgang av hvilke saker som skal kunne rettes til lærenemd, ut fra den vurdering at det i de fleste saker vil være tilstrekkelig at bispemøtet avgir uttalelse før Kirkemøtet skal treffe en avgjørelse i læremessige spørsmål.

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

Vi støtter Kirkerådets foreløpige vurdering og understreker behovet for at det videreføres en ordning med samisk representasjon fra de tre nordligste fylkene.

#### **27 Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ungdomsdemokratiet og Ungdommens kirkemøte skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?**

Vi er enige i Kirkerådets foreløpige vurdering som fastholder at det kirkelige ungdomsdemokratiet bør regelfestes som en del av kirkeordningen vedtatt av Kirkemøtet. Ungdommens kirkemøtes funksjoner videreføres som i dag.

For Svolvær og Strandlandet menigheter



Nils Jøran Riedl

Sokneprest i Svolvær og Strandlandet