



Kirkerådet
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

Dato: 01.12.2021

Vår ref: 21/02072-7

Deres ref:

Svar på høring om ny kirkelig organisering

Stavanger bispedømmeråd takker for tilsendt høring Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering". Stavanger bispedømmeråd gir følgende hørings svar:

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?

Prostifellesrådet gjør det mulig for de tilsatte på lokalt nivå å ha samme ledelse, gjennom at prostifellesrådet har arbeidsgiveransvaret for de tilsatte i det daglige. Der kirkelige fellesråd i dag er for små til å ha ressurser til profesjonell personalforvaltning, rekruttere tilstrekkelig kompetanse og tilby hele stillinger, kan prostifellesråd gi nye muligheter. Nye fellesfunksjoner internt i prostifellesrådet kan spare noen ressurser. Prostifellesrådet kan bli en ny samarbeidsarena. Det kan bli et viktig strategisk og utøvende organ, på en annen måte enn dagens kirkelige fellesråd.

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?

Dersom Den norske kirke ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. I dag er det ett kirkelig fellesråd per kommune i de aller fleste av landets kommuner, og

fellesrådsadministrasjonen er mange steder tett knyttet sammen med kommunen gjennom samarbeid, tjenesteytingsavtaler og samskaping.

Med Müller-Nilssens-utvalgets forslag vil det kirkelige fellesorganet legges på prostnivå (ikke nødvendigvis etter dagens prostiinddeling). Dette vil for mange kommuner innebære økt avstand mellom kommune og prostifellesråd, både organisatorisk og geografisk. En kommune kan oppleve at de midlene som blir bevilget til prostifellesrådet, blir brukt til å utvikle et tjenestetilbud i en annen kommune. Økt geografisk avstand mellom prostifellesråd og kommuneadministrasjon kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillitt og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. Det bør iverksettes tiltak som reduserer risikoen knyttet til mulig bortfall av kommunal finansiering.

Ved å flytte myndighet fra dagens fellesråd til et nytt prostifellesråd, kan det føre til større avstand mellom soknene og soknenes fellesorgan. Myndighet vil bli flyttet lengre bort fra soknene. Dette vil kunne svekke soknene.

Bispedømmerådet hører også at proster og prester som i dag er tilsatt i rettssubjektet er bekymret for om de får samme kvalitet på ordninger, oppfølging og ledelse som i dag. Dette gjelder spesielt dersom ledelsen i prostifellesrådet ikke blir tydelig kirkefaglig forankret.

Noen konsekvenser er modellavhengige. Rapporten peker selv på at modell 1 og til dels modell 3 svekker eller bryter sammenhengen fra menighetsprest til prost og mellom lokalkirken og kirken sentralt (s.95-96). Den sier også at det kan oppstå ulikheter mellom menighetene på måter som ikke er formålstjenlig (s.97). Kirkemøtet kan få færre virkemidler i sin styring, og det kan bli usikkert om stordriftsfordeler blir realisert (s. 97). Modell 2 legger mindre vekt på å sikre soknet størst mulig handlefrihet i forhold til den øvrige kirken.

Utfordringene ved en prostifellesrådsmodell er betydelige. I saksframlegget til bispedømmerådets møte i september foreslo derfor administrasjonen at det også bør vurderes å gjennomføre grepet fra modell 2, å samle alle kirkens ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, men åpne for å beholde dagens kirkelige fellesråd der det er ønskelig, og samle mindre kirkelige fellesråd i større enheter der det er mulig og hensiktsmessig.

Denne modellen vil løse utfordringen med en delt arbeidsgiverlinje og en organisatorisk fragmentert kirke, samtidig som den vil redusere risikoen for svekket kommunal finansiering der fellesrådene i dag er velfungerende enheter. Det vil gi færre endringsprosesser i kirken som organisasjon, samtidig som gevinsten ved mer samhandling og profesjonalisering av arbeidsgiverfunksjonene kan realiseres. Det daglige arbeidsgiveransvaret kan som i alle modellene utøves lokalt og de ansatte vil ha samme ledelse og felles ordninger. Fellesfunksjoner kan plasseres der det er hensiktsmessig. Det vil være funksjoner tilgjengelig ellers i organisasjonen som kan gi støtte når det lokale nivået får utfordringer det blir krevende å stå alene i.

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

Kommunal representasjon i prostifellesrådet er viktig for kommunene. Kommuner vi har møtt underveis i høringsperioden har også uttrykt at det vil være vesentlig at prostifellesrådet har en én til én relasjon til hver kommune. Ved større avstand til kommunene, vil aktiv kirkelig innsats for å synliggjøre kirkens kvalitet og behov bli viktigere enn i dag. Kompetanse på politiske påvirkningsprosesser, konkret innsats og arenaer for dialog med beslutningstakerne vil bli satsingsområder på en ny måte.

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]

I høringsperioden har flere stemmer pekt på at prostifellesrådsmodellen innebærer en reell risiko for svekket kommunal finansiering. Til tross for at kompensierende tiltak er mulig, kan denne risikoen trolig ikke elimineres. Det kan få betydelige negative konsekvenser for kirken, i form av svekket økonomi og mer kompliserte og tidkrevende samhandlingsprosesser med kommunene.

I tillegg vil det være en stor og krevende endringsprosess å samle fellesråd i prostifellesråd. Mange av dagens fellesråd og fellesrådsadministrasjoner fungerer godt. De mulige endringene skaper usikkerhet for mange ansatte som kirken har behov for framover.

Modell 1 og 3 innebærer dessuten en risiko for svekkelse av biskopens rolle og muligheten for felleskirkelig strategisk arbeid og samhandling. Slike tiltak vil måtte forankres på nytt juridisk og være avhengig av reell oppslutning i selvstendige enheter for å få gjennomslagskraft. Det er også de stedene det finnes minst sans for fellesskapet i utgangspunktet at manglende blick for det felleskirkelige vil være mest problematisk. I forlengelsen av dette representerer derfor en oppbygning av selvstendige prostifellesråd en risiko for fragmentering av kirken og større, utilsiktede forskjeller mellom kirken på ulike steder.

Når det er sprik mellom enhetene, ender det ofte med at hver enhet velger sine løsninger. Noen ganger går dette greit parallelt, mens andre ganger gjør det at problemer ikke blir løst og svekker resultatene, fordi en ved samarbeid ville kommet lenger.

Behovet for endring i den kirkelige organiseringen har mye av sin bakgrunn i utfordringen med to arbeidsgiverlinjer. Denne utfordringen handler ikke bare om at medarbeidere i samme stab har ulike arbeidsgivere. Det handler også om utfordringene som oppstår fordi ulike enheter i samme kirke er organisatorisk selvstendige overfor hverandre. Dette skaper utfordring for samhandling, kvalitetssikring og ressursutnyttelse. Selvstendig ansvar gir frihet, men det kan også gjøre det vanskelig å løse utfordringer.

Kirkelig fellesråd er i dag organ for soknene i kommunen. Prostifellesrådet skal bli et felles organ for soknene i prostiet. Prostifellesrådet kan påberope seg «soknets selvstendighet» på samme måte som fellesrådene kan i dag. Det kan derfor stilles spørsmål ved om det er et mål i seg selv at prostifellesrådene skal være selvstendige overfor den øvrige kirkeorganisasjonen. Tilhørigheten til et større fellesskap, tilgangen til kompetanse på andre nivå og forpliktelse på det som er viktig i et felleskirkelig perspektiv kan også være viktig for ressursutnyttelse, kvalitet og resultater lokalt.

«Lokal handlefrihet» kan brukes både godt og mindre godt. Samarbeid kan være en like kirkelig verdi som selvstendighet. Det gir god mening at den kirkelige organiseringen reflekterer at kirken er både universell og lokal, ikke bare det ene.

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]

Vi anbefaler modell 2. I modell 2 overføres de ansatte i fellesrådene til rettssubjektet Den norske kirke, som så delegerer de fleste arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådene.

Modell 2 anbefales fordi den:

- vil gi biskopen bedre grunnlag for å lede den kirkefaglige virksomheten.
- gjør det enklere å legge til rette for felles HR-tjenester, veiledningsordninger, kompetanseutvikling og samordning mellom prostifellesrådene.
- gir større frihet til å plassere spesialistkompetanse der det er mest hensiktsmessig, gir best utnyttelse av ressurser og kommer flest mulig til gode.
- legger til rette for at bispedømmerrådet fortsatt kan tilsette proster.
- gjør det enklere å implementere felles strategi, systemer og ordninger.
- vil gjøre det naturlig for prostifellesrådene å arbeide med å samordne lokal og nasjonal strategi.
- gjør at kirkelig ansatte hører til samme organisasjon, også på tvers av prostifellesråd.

Det har stor praktisk verdi at denne modellen gir Kirkemøtet hjemmel til å beslutte felles nasjonale HMS-systemer, nasjonale lønns- og personalsystemer og nasjonale systemer for medbestemmelse for alle ansatte i Den norske kirke, i kraft av rollen som øverste arbeidsgiverorgan. Modellen åpner for en plassering av arbeidsgiverfunksjoner og systemer ut fra hensiktsmessighet. Det gir en fleksibilitet som kan være nyttig i møte med ulike lokale forutsetninger.

Det hører med til modellen at utøvende arbeidsgiverfunksjoner delegeres til prostifellesrådet, herunder tilsettingsmyndighet for alle soknets ansatte. I denne modellen kan derfor prostifellesrådet i hovedsak utøve alle funksjoner og oppgaver som i de andre modellene. Etersom det vil være prostifellesrådet som i hovedsak utøver arbeidsgiveransvaret for alle ansatte, vil det dette i liten grad svekke grunnlaget for kommunal finansiering av stillinger i menighetene sammenlignet med en modell der arbeidsgiveransvaret ikke er delegert, men lagt direkte til prostifellesrådet.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Menighetsrådets rolle ved tilsetninger bør styrkes, og være tydelig og definert. Menighetsrådene bør gis mulighet til å uttale seg om hvilke søkere de ønsker tilsatt, og gis en plass i et eventuelt innstillende organ.

Viglede medarbeidere bør ikke tilsettes i et tilsettingsråd, men i prostifellesrådet i møte. Tilsettingsorganet må ha tilgang på kompetanse som gjør at krav til tilsetninger ut fra lover, regler og kvalitet på prosesser blir fulgt.

Biskopen må gis mulighet for å uttale seg om søkere til viglede stillinger og ved prestetilsetninger. Dersom det ikke sitter en prost i det innstillende organet i slike tilfeller, bør biskopen ha en representant i dette organet.

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?

Stavanger bispedømmerråd vil anbefale en modell som følger intensjonene bak modell C fra Kirkemøtets vedtak i 2016, og modell 2 i Müller-Nilssen-utvalgets utredning. Innen disse rammene er det mulig å samle alle tilsatte i samme organisasjon, men delegere slik at arbeidsgiveransvaret i det daglige utøves lokalt.

Utfordringene ved en prostifellesrådsmodell er betydelige. I saksframlegget til bispedømmerådets møte i september foreslo derfor administrasjonen at det også bør vurderes å gjennomføre grepet fra modell 2, å samle alle kirkens ansatte i rettssubjektet Den norske kirke, men åpne for å beholde dagens kirkelige fellesråd der det er ønskelig, og samle mindre kirkelige fellesråd i større enheter der det er mulig og hensiktsmessig.

Denne modellen vil løse utfordringen med en delt arbeidsgiverlinje og en organisatorisk fragmentert kirke, samtidig som den vil redusere risikoen for svekket kommunal finansiering der fellesrådene i dag er velfungerende enheter. Det vil gi færre endringsprosesser i kirken som organisasjon, samtidig som gevinsten ved mer samhandling og profesjonalisering av arbeidsgiverfunksjonene kan realiseres. Det daglige arbeidsgiveransvaret kan som i alle modellene utøves lokalt og de ansatte vil ha samme ledelse og felles ordninger. Fellesfunksjoner kan plasseres der det er hensiktsmessig. Det vil være funksjoner tilgjengelig ellers i organisasjonen som kan gi støtte når det lokale nivået får utfordringer det blir krevende å stå alene i.

Siden det noen ganger kan være hensiktsmessig å beholde separate fellesråd framfor å opprette prostifellesråd, bør fleksibilitet i forhold til dette bygges inn i modellen for kirkelig organisering. Dette vil gi en fleksibel løsning som gjør det mulig å opprettholde en nær forbindelse mellom fellesorgan og kommune, samtidig som det vil gi mulighet til å etablere et kommuneoverskridende fellesorgan der lokale forhold gjør dette mulig og hensiktsmessig.

Rettssubjektet Den norske kirke bør da være formell arbeidsgiver for alle lokalt ansatte. Det daglige arbeidsgiveransvaret utøves av fellesråd eller prostifellesråd. Der det er nødvendig for kontakten med kommunen å beholde små fellesråd, kan det vurderes hvor mye av arbeidsgiveransvaret som skal delegeres. Der det ligger til rette for det, kan det etableres større enheter for flere kommuner (prostifellesråd).

Flere fellesråd har i dag gode relasjoner til kommunene og fungerer godt i det daglige som arbeidsgiverenhet. Slike steder har verken kommunene eller fellesrådet behov for nyorganisering. Det er den internkirkelige utfordringen med to arbeidsgiverlinjer og organisatorisk selvstendige enheter i samme virksomhet som bør løses. Det vil skje ved å samle kirkens ansatte i samme organisasjon, som i utvalgets modell 2.

Modell 2 er ikke avhengig av at alle fellesråd slås sammen til prostifellesråd. Det kan opprettes prostifellesråd der sokn, dagens fellesråd og kommuner har behov for det. Andre steder kan eksisterende fellesråd bestå. Samtidig vil det å inkludere de ansatte i fellesrådene i rettssubjektet Den norske kirke gi grunnlag for fleksible løsninger ressursmessig, felles ordninger for ansatte og en organisatorisk samhörighet som på en helt ny måte vil gjøre at kirken henger sammen.

Som en illustrasjon på dette er bispedømmene er i dag organisert med en liten personalavdeling som betjener et stort antall prester og menigheter med spesialkompetanse, mens prostene har ansvar for den daglige ledelsen. Dette er en ressurseffektiv måte å arbeide på.

En slik løsning vil også kunne gi en mykere og mindre inngripende endringsprosess i kirken. Kirken vil bruke mindre krefter på omorganisering og interne prosesser.

Slike løsninger forutsetter at en også gjennomfører den delegasjonen av myndighet fra sentralt og regionalt nivå som ligger i alle modellene, slik at samhandling og ledelse internt i fellesråd eller prostifellesråd også styrkes. Ledere, andre ansatte og vigslede medarbeidere bør være en samlet stab lokalt, men de vil også tjene på organisatorisk tilhörighet til trossamfunnet i stort. Både teologisk, praktisk og organisatorisk er kirkelig enhet bedre enn kirkelig oppsplitting.

Mye av motstanden mot tilknytning til Den norske kirke som trossamfunn i stort bunner i frykt for overstyring og tap av frihet. Dette er ikke hensikten. Tvert imot er det i alle modeller tenkt

at ressurser skal rettes inn mot den lokale virksomheten, at ansvaret for denne skal ligge lokalt og at arbeidsfellesskapet rundt dette skal være samlet i samme ledelse, som utøver det daglige arbeidsgiveransvaret. Strukturelle valg kan ikke baseres på en forventning om dårlig ledelse, men kan baseres på erfaringer fra i dag, der bispetjenesten, bispedømmerådene og kirken nasjonalt vil fungere godt og ha de lokale enhetenes beste som mål for sin virksomhet

Fungerende fellesråd kan fortsette virksomheten, mens hensiktsmessige administrative endringer kan skje gradvis og gjennom dialog, blant annet ved naturlige skifter i stillinger. Bispedømmerådet kan ha ansvar for regionale fellestjenester, faglig støtte og strukturer. Det blir lett å hente ut administrative gevinster gjennom samordning.

Også i denne modellskissen beholder soknene selvstendigheten som rettssubjekt, og menighetsrådene beholder sitt oppdrag og virksomhetsområde. Som for prestedtjenesten i dag, får de de ansattes tjenester levert fra rettssubjektet, med tydelig forpliktelse på menighetsrådets vedtak som en del av oppdraget. Dermed opprettholdes og styrkes kirkens lokale identitet.

En slik løsning kan ha mulighet til å få bred oppslutning i kirken. Den tar vare på det beste med dagens organisering og løser mange av utfordringene. Fellesrådene eller prostifellesråd får utvidet myndigheten og beholder alt som er viktig i det daglige, men med nye muligheter som følge av bedre tilknytning til resten av kirken. Sentrale og regionale kirkelige organer vil ha kortere vei til samarbeid med sokn og fellesråd. Kirke og kommune kan samarbeide på samme måte som i dag. I tillegg kan Den norske kirke framstå som én kirke på en ny måte, uforstyrret av unødvendige skiller mellom organer som i grunnlag, mål og virksomhet egentlig hører sammen.

- 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]

Nei.

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?

[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9)
[Fritekst]]

Modell 3 foretrekkes: Daglig ledelse med prost og daglig leder (kirkeverge) som har ulike ansvarsområder.

I menighetene ivaretar daglig leder rådets ansvar mellom møtene, mens prestedtjenesten og andre vigslede stillinger har spesielt ansvar på sine fagområder. Prestedtjenesten er delvis selvstendig, siden forkynnelse og sakramentsforvaltning skjer ut fra størrelser som ligger til kirkens grunnlag, uavhengig av de beslutningene kirkedemokratiet vanligvis arbeider med. For å sikre tilknytningen til kirkens grunnlag har også prestedtjenesten sete i alle kirkelige råd.

I bispedømmene er biskopen i dag arbeidsgiver og øverste leder for prestedtjenesten, mens stiftsdirektøren (daglig leder) håndterer daglig drift og ivaretar rådets virksomhet. Siden det er overlappning mellom biskopens og rådets generelle ansvar krever denne ordningen godt samarbeid. Den reflekterer også godt Den norske kirkes tradisjon som både demokratisk styrt og styrt av det kirkelige innholdet de vigslede stillingene, og som biskopen har et særlig ansvar for. Hensikten er nettopp at disse størrelsene skal samvirke og ha god dialog med hverandre.

Utfordringen med denne modellen er selvsagt at det kan være uklart om det er rådet eller den vigslede tjenesten som har det siste ordet på ulike områder. Ved uenighet kan det bli uklart hvem som skal bestemme. Det finnes kirkerettslige avveininger og systemer som kan hjelpe her, og i dag er det sjelden at dette ikke løser seg godt i praksis. I bispedømmene gir ordningen biskopen mulighet til å fokusere på sentrale beslutninger og innholdet i tjenesten, uten å måtte bruke tid på saksbehandling og administrasjon.

Noe liknende ligger nok også nær det som kan være hensiktsmessig i soknet. Det er få prester og proster som ønsker å avgi tid til mer administrasjon. Det administrative er et omfattende område og krever tid og kompetanse.

Det ville vært en fundamental endring i prestedtjenesten å legge forkynnelse og sakramentsforvaltning inn under rådets virksomhet. Kirkedemokratiet tar endelig stilling til de største spørsmålene, etter uttalelser fra Bispemøtet, men prestedtjenestens selvstendighet i den utøvende kjernevirksomheten er tenkt og bør tenkes videreført. Det samme gjelder de andre vigslede stillingenes faglige handlingsrom. Den politiske, administrative og strategiske øverste ledelsen på ulike nivå skal likevel ligge til rådene.

Ved valg av denne modellen kan det bli behov for å arbeide videre med hvilke spørsmål som skal avklares dersom man ikke kommer til enighet i ledelsen lokalt. Da vil både de valgte rådene og biskopen kunne være en ressurs.

For rådsorganer er det vanskelig å behandle personalutfordringer. Det tilsier at oppfølging av personalutfordringer bør legges til ledelsen på et nivå over det utfordringene befinner seg på.

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]]

Et flertall i bispedømmerådet (5 av 10 stemmer, med leders dobbeltstemme) anbefaler en modell der prostene alene er daglig leder for prostifellesrådets virksomhet. I tillegg skal det være en kirkeverge i daglig leders stab. Det må etableres en ordning der prostene som daglig leder tilsettes av bispedømmerådet slik at linjen til biskopen ikke blir brutt.

Stiftsdirektører har i dag et utøvende ansvar for både bispedømmerådets og biskopens virksomhet. Det bør utredes hvordan dette kan gjøres mulig også i relasjonen mellom prost og prostifellesråd.

En modell der prostene er daglig leder for prostifellesrådet vil legge godt til rette for ledelse basert på kirkens teologiske grunnlag.

Et mindretall (5 av 10 stemmer) i Stavanger bispedømmeråd anbefaler modell 3 for daglig ledelse med prost og daglig leder som har ulike ansvarsområder, jf. svar på spørsmål 11.

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]]

Alternativ 2 anbefales: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ1.

Det må være et nasjonalt krav om at den daglige lederen er medlem av Den norske kirke og har et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil rollen som daglig leder for prostifellesrådet kreve bred lederkompetanse og gode personlige lederegenskaper.

Flertallet i Stavanger bispedømmeråd anbefaler en modell for daglig ledelse med prost og daglig leder som har ulike ansvarsområder. Det kan derfor skilles mellom de kvalifikasjonskrav som må stilles til begge lederne, og de krav som stilles til henholdsvis prost og daglig leder.

Begge lederne vil trenge:

- Strategiske lederevner
- Kjennskap og forståelse for virksomheten i kirken
- Evne til å samvirke med øvrige enheter i kirken
- Gode ferdigheter som personalleder
- Gode ferdigheter som representant for kirken utad
- Evne til å legge til rette for rådsorganer og sette rådernes vedtak ut i livet

Daglig leder vil i tillegg trenge:

- Kompetanse til å ha det økonomiske og administrative hovedansvaret

Prosten vil i tillegg trenge:

- De kvalifikasjoner som i dag stilles til proster, jf. Tjenesteordning for proster.
- Kirkefaglig kompetanse.

Det finnes ingen utdanning som sikrer at noen har alt dette. Kirkefaglig utdanning og solid menighetserfaring gir god kirkeforståelse. Personlige egenskaper er viktig for kommunikasjon, relasjoner og evne til å lære det man ikke kan fra før.

Det finnes også generelle lederferdigheter som kan brukes på tvers av ulike virksomheter. Noe av dette, for eksempel økonomiforståelse, administrasjonsferdigheter og strategisk analyse er sentralt i alle lederoppgaver.

Proster med gode lederegenskaper vil kunne bli gode daglige ledere av prostifellesrådets virksomhet, også i modeller uten todelt daglig ledelse. Det samme vil kirkeverger med høy kompetanse og kirkeforståelse eller tilsatte med annen kirkefaglig utdanning. Mye taler for å ikke sette kvalifikasjonskrav som gjør potensielt dyktige ledere uaktuelle.

Det bør likevel understrekes at oppgaven som leder av prostifellesrådet først og fremst bør forstås som en kirkefaglig basert lederoppgave. Kirkelige beslutninger tas til syvende og sist på et kirkefaglig grunnlag, på en måte som er administrativt fornuftig og gjennomførbart. Lederne skal lede ansatte med høy faglig kompetanse og bør ha forståelse for utfordringene disse møter i det daglige. Det konkrete administrative og økonomiske er det lettere å hente støtte til enn å kompensere for manglende kirkelig forståelse. Det vil være viktig for prostifellesrådene at ledelsen utøves for å nå kirkelige mål.

Kanskje kan det settes opp alternative kvalifikasjonskrav for lederstillingene i prostifellesrådene, der minst en variant må være oppfylt for å regnes som kvalifisert, og der de ulike faggruppene uansett sikres faglig oppfølging på ledernivå.

Omfanget av lederoppgavene gjør at de fleste ledere trenger medarbeidere med utfyllende ressurser på ulike områder. Det ligger en viss risiko for at prostifellesråd kan måtte bygge ut administrasjon i dette.

Uansett bør det være prostifellesrådets daglige leder som er kontaktpunktet overfor bispedømmeråd, biskop og den nasjonale kirken. Dersom det som skjer på disse nivåene skal ha effekt, bør det være et lederansvar å sette det i verk. Det kan fort bli sårbart hvis det er en sidefunksjon i prostifellesrådet som er forbindelsen videre utover. Biskopen må ha et lederforum der de faktiske lederne for prostifellesrådene møter. I tillegg må biskopen ha møtepunkter for det som gjelder prestatjenesten eller andre vigslede stillingsgrupper særskilt.

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]

Tittelen som prost må videreføres. Tittelen som kirkeverge kan videreføres dersom det anses som hensiktsmessig ut fra den modellen for daglig ledelse som blir valgt.

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]

Det har mye å si for hvor stor reell innflytelse Kirkemøtet, bispedømmerådet og biskopen vil ha om det finnes operative linjer mellom den lokale ledelsen og andre nivåer i kirken.

Med arbeidsgiveransvaret følger arbeidsrettslig selvstendighet, ansvar og beslutningsmyndighet i alle spørsmål der myndigheten ikke er plassert et annet sted. Også der myndigheten ligger andre steder, vil det være lokal ledelse som skal iverksette det andre nivåer legger opp til.

Dersom modell 1 eller 3 blir valgt, vil biskopens myndighet overfor menigheter i utgangspunktet svekkes, fordi mange ledelsesmuligheter faller bort med arbeidsgiveransvaret. Biskopen vil da være avhengig av en klar hjemmel for å kunne ta initiativ og lede. Biskopen vil også trenge reell tilslutning fra den som er arbeidsgiver for at initiativer skal bli fulgt opp i praksis.

På bakgrunn av dette vil det trenge et tydelig mandat for hva kirken ønsker biskopene skal gjøre i en ny organisasjonsmodell. Det vil også være behov for en parallell forpliktelse til å følge opp biskopens ledelse og veiledning i prostifellesrådene, både formelt og reelt, slik for eksempel proster er forpliktet på biskopens ledelse og kirkemøtets strategi i dag.

Ordringen med å kunne gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse må videreføres og styrkes. I situasjoner der biskopen gir bindende pålegg om en ansatt sin tjenesteutøvelse, må prostifellesrådet som arbeidsgiver ha plikt til å lede den ansatte i samsvar med biskopens pålegg. Det må dessuten tydeliggjøres og formaliseres at ansattes brudd på biskopens bindende pålegg kan ha arbeidsrettslige konsekvenser, som prostifellesrådet er forpliktet på å gjennomføre/iverksette.

Biskopen må gis uttalerett ved tilsetting av vigslede medarbeidere i prostifellesrådet.

Biskopen må være representert i prostifellesrådet dersom proster skal tilsettes i prostifellesrådet.

Biskopen utøver sitt tilsyn overfor sokn og rådsorganer blant annet gjennom visitaser i soknene. Ordringen med visitas i soknene må videreføres. En ordning med prostivisitaser må komme i tillegg til gjeldende ordning for visitaser i soknene.

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

Biskopens rolle kan styrkes gjennom å gi biskopen godkjenningsmyndighet på ulike områder i menighetene, for eksempel som i dag i forhold til planverk i trosopplæringen. Dette gir et godt utgangspunkt for oppfølging og dialog med soknene. Dette kan utøves på en måte som blir en ressurs, ikke en belastning.

Kirkerådet har i dag utviklingssamtaler i bispedømmene med biskop og bispedømmeråd. Det kan være hensiktsmessig at det etableres en lignende ordning for utviklingssamtaler mellom det enkelte prostifellesråd og biskopen. En ordning for utviklingssamtaler kan inkluderes i ordningen for prostivisitaser.

I tillegg er det viktig at biskopen generelt kan innkalle ledere, tillitsvalgte og ansatte til samlinger. Ledere i prostifellesrådet kan også få behov for lederstøtte, slik proster har på bispedømmenivået i dag. Særlig ved modeller der prostifellesrådene er selvstendige, vil det være viktig at ledere på dette nivået ikke blir stående alene.

Det bør etableres møtepunkter mellom biskopen og ledelsen i prostifellesrådene på linje med det som i dag skjer gjennom prostemøter. Disse bidrar til strategisk fokus, kvalitetssikring og informasjonsutveksling på en måte som binder kirken sammen på tvers av prostier og mellom lokalt og nasjonalt nivå.

Bindende pålegg, i rammen av biskopens tilsynsmyndighet, vil være et viktig og nødvendig virkemiddel for å ivareta leder- og tilsynsrollen.

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]

Det daglige arbeidsgiveransvaret for de som arbeider lokalt bør delegeres fra rettssubjektet Den norske kirke til prostifellesrådet/fellesrådet. Biskopen bør ha arbeidsgiveransvar og inneha enkelte arbeidsgiverfunksjoner knyttet til faglig ledelse og arbeidsgivers omsorgsplikt for ordinerte og vigslede medarbeidere.

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

Biskopen oppfattes i dag som kirkelig toppleder. Teologisk, kontekstuell og gjennom en valgordning som involverer bredt, har biskopene et tydelig mandat fra kirken og kirkemedlemmene til å lede.

Biskopen har ansvar for å ivareta kirkens tilknytning til sitt grunnlag. Denne funksjonen handler både om å avgrense seg fra det som er i strid med kirkens grunnlag, og å aktivt fremme kristen tro og praksis. Tilsynet og det teologiske lederansvaret kan derfor ikke bare være passivt og kontrollerende, men skal i like stor grad være aktivt og inspirerende.

På regionalt nivå har biskopen de beste forutsetningene for å representere kirken i den offentlige sfæren. Biskopen har viktige kommunikasjonsoppgaver, som gir mulighet til å nå bredt ut med kirkens budskap og oppnå dialog med andre ledere og viktige stemmer i samfunnet. Biskopen trenger gode kontaktlinjer med den øvrige kirkelige organisasjonen for å kunne fungere godt i denne rollen.

Det er godt etablert at det er biskopens rolle å ha tilsyn med kirkelige medarbeidere, vigsle til kirkelig tjeneste og følge opp de som er på vei til vigslet tjeneste. Biskopen har også ansvar for veiledning, fagsamlinger og kompetansehevende tiltak. Disse har også et strategisk element, i å peke på hva det er viktig å videreutvikle i kirken. Biskopen trenger formelt mandat og forpliktende arenaer for å være en strategisk leder.

Biskopen bør også ha ansvar for å samle, styrke og følge opp kirkelige ledere i prostiene. Gjennom visitaser og andre møtepunkter skal biskopen også veilede og inspirere menighetene til videre utvikling.

I dag har biskopen også en viktig rolle som godkjenningssinstans i forhold til kirkebygg og liturgiske klær. Biskopen spiller også en rolle i godkjenning av kirkelige medarbeidere med alternativ kompetanse og gir midlertidige eller varige fullmakter til kirkelig tjeneste.

Biskopen skal også delta i kirkeledelsen på nasjonalt nivå, gjennom Bispemøtet og Kirkemøtet. Biskopen representerer bispedømmet og kirken i møte med andre samfunnsaktører, regionalt, nasjonalt og til dels internasjonalt.

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.

Helt enig.

- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

Helt enig.

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

Helt enig.

I saker om tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere bør søknadene forelegges biskopen. Biskopens påtegningsrett på søknader, som i dag gjelder ved tilsetting av prester, må utvides til å gjelde for alle vigslede medarbeidere.

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

Helt enig.

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

Helt enig.

Prostivisitaser må komme i tillegg til visitaser i soknene.

4. Bispedømmerådenes oppgaver

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

De oppgavene bispedømmerrådene har i dag bør videreføres, med unntak for en del arbeidsgiveroppgaver. Bispedømmerrådet bør fortsatt tilsette proster.

Fordeling av statlige tilskuddsmidler til prestedtjeneste i prostiene bør bli en av bispedømmerrådets nye oppgaver.

Bispedømmerrådet bør tilby prostifellesrådene fellestjenester. En naturlig funksjon vil være å tilby fellestjenester innen HR (personalforvaltning) og kirkefaglig kompetanse.

Bispedømmerrådet vil fortsatt være viktig som møtepunkt for prostiene i bispedømmet. Det vil også spille en viktig rolle som representant for den regionale kirken i møte med offentlige instanser og andre organisasjoner på dette nivået.

Som i dag har bispedømmerrådet en viktig rolle i å videreformidle erfaringer fra menighetene videre til nasjonalt nivå og bidra til at nasjonale satsinger får gjennomslag i menighetene.

Det kan vurderes en ordning der bispedømmerrådsmedlemmene som folkevalgte gis møte- og talerett i prostifellesrådet.

5. 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. Prostifellesrådet bør ha en formålsbestemmelse som foreslått.

Ved at formålsbestemmelsen inneholder en formulering om at prostifellesrådet skal «bistå» menighetsrådene i å vekke og nære det kristelige livet i prostiets sokn», skapes det klarhet i

ansvarsfordelingen mellom prostifellesråd og menighetsråd. Prostifellesrådet kan derfor ha en formålsbestemmelse som foreslått.

Mange steder er det også behov for felleskirkelig satsing på tvers av soknegrensene. Et operativt prostifellesråd kan bidra til dette.

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]

Korte og enkle navn er bedre enn lange. «Prostifellesråd» er et kompromissbegrep. I praksis vil det bli for langt og vanskelig å forstå. På sikt vil en være tjent med et enklere begrep. Stavanger bispedømmeråd har i sitt svar på spørsmål 09 A anbefalt en fleksibel modell der dagens fellesråd kan videreføres der det er hensiktsmessig, samtidig som prostifellesråd kan opprettes dersom lokale forhold tilsier det. Derfor anbefaler vi at begrepet «fellesråd» anvendes på det folkevalgte organet.

6. 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]

Dette er et ansvar som i dag hører inn under prostens lederansvar. Prosten bør gis en lederrolle i den nye strukturen som tydeliggjør at ansvaret for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger hører inn under prestedtjenesten og prostens ledelse. Den myndighet og det ansvar som menighetsrådet i dag har for gudstjenester og kirkelige handlinger må videreføres.

Menighetsrådet bør ikke 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.

Å legge ledelsen av dette til menighetsrådet vil vanskeliggjøre arbeid på tvers av soknegrensene når det kommer til kirkelige handlinger og prestenes beredskapsordning.

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger 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].

Ja. Menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet bør tydeliggjøres og styrkes, og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk.

For tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere i menighetene bør det etableres ordninger for menighetsrådets medvirkning i tilsettingsprosessen. Gjeldende ordning i personalreglementet for prester om menighetsrådenes uttalelsesrett og plass i innstillingsrådet bør videreføres i en ny arbeidsgiverorganisering. Denne ordningen bør utvides til også å gjelde for andre grupper av ansatte i menighetene.

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]

Dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og nytt fellesorgan bør videreføres.

7. 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 for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes 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 demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. 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]]

Et flertall (5 av 10 stemmer, med leders dobbeltstemme) i Stavanger bispedømmeråd mener at prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene.

Et mindretall (5 av 10 stemmer) i Stavanger bispedømmeråd mener at prostifellesrådets medlemmer bør velges gjennom direkte valg samtidig med valg til menighetsråd og til bispedømmeråd/Kirkemøtet. Det bør etableres en ordning der det anvendes en og samme stemmeseddel til valg av både menighetsråd og fellesråd/prostifellesråd.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet.
Enig?
[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Enig.

Vi påpeke utfordringen i prostier med sokn av svært ulik størrelse. Der kan det være aktuelt med en annen sammensetning, for eksempel at store sokn gis en ekstra representant ut fra antall kirkemedlemmer i soknet

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

Ja, med full stemmerett (2 av 10 stemmer).

Ja, med full stemmerett, unntatt stemmerett i visse saker (7 av 10 stemmer).

Nei, (1 av 10 stemmer).

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

Det er viktig at prostifellesrådet har en geistlig representant, og at dette fortrinnsvis er prosten.

9. 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)]

Stavanger bispedømmeråd anbefaler alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag).

Det legges til grunn at dagens ordning med direkte valg av bispedømmeråd/Kirkemøte fungerer godt, og bør videreføres. Alternativ 3 vil gi et uhensiktsmessig stort antall medlemmer av bispedømmerådet.

10. Kirkemøtet

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

Ja (6 av 10 stemmer). Det bør etableres ordninger som utjevner antallet Kirkemøtemedlemmer fra bispedømmer med få medlemmer og bispedømmer med mange medlemmer. Det bør være minimum 8 kirkemøtemedlemmer fra hvert bispedømme.

Nei (3 av 10 stemmer).

Ett medlem stemte blankt.

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

Nei (7 av 10 stemmer).

Ja (2 av 10 stemmer).

Ett medlem stemte blankt.

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

Nei (7 av 10 stemmer).

Ja (2 av 10 stemmer).

Ett medlem stemte blankt.

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].

Prester og leke kirkelig tilsatte bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. 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].

Hvis det er flere lister i Kirkemøtet, bør Kirkerådet velges ved:

Avtalevalg hvis gruppene blir enige (6 av 10 stemmer).

Forholdsvalg (listevalg) (3 av 10 stemmer)

Flertallsvalg (1 av 10 stemmer).

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]

Kirkerådet bør sammensettes etter alternativ 1: Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

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]

Kirkerådet bør sammensettes etter alternativ 1 (9 av 10 stemmer): Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag).

Kirkerådet bør sammensettes etter alternativ 2 (1 av 10 stemmer): Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

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]

Et krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret bør anvendes.

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. 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.

Vurdering: 5

- Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.

Vurdering: 5

- c. Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.

Vurdering: 5

- d. Annet; spesifiser i fritekst

Kommunal representasjon i prostifellesrådet er viktig for kommunene. Kommuner vi har møtt underveis i høringsperioden har også uttrykt at det vil være vesentlig at prostifellesrådet har en én til én relasjon til hver kommune. Ved større avstand til kommunene, vil aktiv kirkelig innsats for å synliggjøre kirkens kvalitet og behov bli viktigere enn i dag. Kompetanse på politiske påvirkningsprosesser, konkret innsats og arenaer for dialog med beslutningstakerne vil bli satsingsområder på en ny måte.

13. 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.

Vurdering av relevans: 5

Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

For at det nye arbeidsgiverorganet skal kunne være tilstrekkelig robust og at det oppnås stordriftsfordeler, bør det ha et visst antall ansatte. Derfor bør det vektlegges at det blir et visst antall ansatte i prostifellesrådet. Vi legger til grunn at det bør være minimum 100 ansatte.

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].

Dagens prostigrenser oppleves som nokså hensiktsmessige. Vi ser følgende utfordringer med dagens prostiinnndeling:

1. Prostier med stor ulikhet i størrelsen på kommunene.
2. Prostier med en stor kommune og flere svært små kommuner.
3. Prostier med stor forskjell i størrelse på soknene.
4. Prostier med få sokn og få ansatte.
5. Flere prostier som inngår i en og samme kommune.

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

14. 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]

Ja.

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

Nasjonale og regionale organer bør fortsatt arbeide med samisk kirkeliv og støtte, inspirere og veilede soknene i å legge til rette for dette. Soknene kan også rapportere om tiltak innen samisk kirkeliv i årsstatistikken.

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

Samisk kirkeliv bør tematiseres på samlinger, slik at samiske innslag blir mer synlige og kan berike hele kirken.

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

Det nasjonale nivået bør som i dag ha et tydelig fokus på samisk kirkeliv, til beste for hele kirken.

15. Andre innspill eller synspunkter

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

a: Kirkeforståelse og kirkelig organisering.

Kirken er både lokal og universell.

At kirken er lokal kommer til uttrykk i både virksomhet og struktur. Gudstjenestene feires i kirker over hele landet, mennesker oppsøker kirkelige handlinger på sitt hjemsted og menighetene er til stede i lokalsamfunnet. Soknet er eget rettssubjekt og rår selv over alt annet lovverk ikke har lagt myndigheten over andre steder. Det meste av den kirkelige aktiviteten skjer i soknet. Her brukes allerede størstedelen av de kirkelige ressursene, og slik skal det være.

Det finnes likevel også noe kirkelig virksomhet på tvers av sokn: Felles satsinger på tvers av menigheter, for eksempel innen konfirmantarbeid, kulturvirksomhet eller diakoni. Mange organisasjoner og offentlige organer favner flere sokn, og regionale kirkelige organer over soknenivå har relasjoner til disse. Siden framveksten av storsamfunn, større kulturområder

og massemedia har kirken også måttet forholde seg til offentligheten, og mange medlemmer møter kirken når den blir synlig i det offentlige og påvirkes på individuelt nivå av dette.

Selv om det altså er både meningsfullt, viktig og riktig at kirken først og fremst er lokal og møter mennesker lokalt, så bør det heller ikke underkommuniseres at kirken også har behov for et nærvær på større flater enn det rent lokale.

I en dimensjon finnes ikke kirken hvis den ikke er lokal. Sakramentene kan bare deles ut til konkrete mennesker. Gudstjenester feires, eller kringkastes fra, et sted – og det konkrete er sterkere enn det digitale. Møter mellom mennesker gir nærvær.

Samtidig er det lokale ikke kirke hvis det ikke er et uttrykk for den universelle kirken. Alle kristne kirker i verden bruker trosbekjennelsens 3. artikkel, som bekjenner seg til «én hellig, allmenn kirke» og «de helliges samfunn». Dåp, sakramenter, Bibelen, gudstjenesten, bønn, diakoni, kristen enhet, kirkelig undervisning og misjon forener alle kirker i verden og det er dette som gjør den lokale kirken til kirke. Dette begrunner i høyeste grad også at kirken ikke bare er lokal, men en samlet størrelse.

I samtalen om kirkelig organisering blir det ofte lagt vekt på at kirken kun finnes lokalt. Dette kan framstilles på en måte som underkommuniserer kirken som et fellesskap og det lokale som uttrykk for det kirken har felles. Modellvalg i kirkelig organisering bør derfor bygges på en kirkeforståelse som rommer både det felleskirkelige og det lokale. Det gir mening at kirken både har lokal tyngde og er en samlet organisasjon.

b. God ressursutnyttelse

Hvilket nivå det er hensiktsmessig å samle ulike funksjoner på er i svært liten grad et prinsipielt spørsmål. Samarbeid kan være en like kirkelig verdi som selvstendighet.

Organiseringen handler om parallelle strukturer ellers i samfunnet det er hensiktsmessig å følge, tilgang på kompetanse og hva som er praktisk mulig og fornuftig.

Kirken bør ha et bevisst forhold til hva som bør gjøres én gang for hvert sokn, én gang for hvert prostifellesråd, én gang i hvert bispedømme eller for hele kirken samtidig. I en virksomhet der mye av det samme gjøres mange steder er det mulig å flytte ressurser fra administrasjon til virksomhet ved å samordne det administrative og ha gode fellesfunksjoner. Kirken er ikke tjent med stor variasjon i økonomisystemer, personalforvaltning og IT-løsninger. Ulikhetene på disse områdene i dag er et hinder for samarbeid på tvers. Oppsplittingen gir dårlig utnyttelse av ressurser, tregere informasjonsflyt og flere ubegrunnede forskjeller mellom ansatte.

Kirkerådet har de siste årene arbeidet godt med å bygge opp fellesløsninger som på sikt kan fungere for hele kirken. Det gir mulighet for å bedre kvalitet og flytte ressurser fra administrasjon til utadrettet virksomhet. Da bispedømmene og Kirkerådet opprettet «Felles økonomienhet» ble det frigjort betydelige ressurser til diakoni.

Det sies eksplisitt i rapporten at modell 1 og 3 vil gjøre slike løsninger vanskeligere. Det kan være et argument for at det lokale nivået ikke nødvendigvis vil få en bedre ressursituasjon med et svakere sentralledd. Tvert imot kan også velfungerende og ressurseffektive sentralledd føre til mindre administrativ ressursbruk og lettere arbeidsforhold lokalt.

c. Gode strukturer for lederstøtte.

Prostene er i dag selvstendige ledere for prestetjenesten i hvert sitt prosti, men ansvarlige overfor biskopene. Det betyr at prostene både har ansvar, tillit og frihet i utøvelsen av sine funksjoner, men at de har tilgang på personal- og kirkefaglig kompetanse på bispedømmekontoret og leder på vegne av biskopene.

Kirkevergene er ansvarlige overfor de kirkelige fellesrådene.

Å ha en konkret leder man står ansvarlig for gir mulighet for noe mer oppfølging enn å stå ansvarlig overfor et råd. Det er naturlig å legge større politiske beslutninger fram for et råd, mens den daglige arbeidsutførelsen ligger utenfor horisonten for rådet. Dersom et råd engasjerer seg i denne, kan det fort bli kompliserte og vanskelige arbeidsforhold. Mellom råd og utøvende leder er det derfor nødvendig med åpenhet og tillit. Å bøte på dette når det ikke fungerer er komplisert.

Selv med prostenes høye kompetanse og gode personlige kvalifikasjoner, ser vi at de har nytte av å stå i fellesskap med hverandre og ha støtte som ledere, faglig og i krevende situasjoner. Kirkevergene står mer alene. Utfordringene i små fellesråd, som har store oppgaver, men manglende ressurser, er en del av bakgrunnen for forslaget om å opprette prostifellesråd.

Behovet for handlekraftig ledelse på lokalt nivå kan derfor like gjerne ende med å ivaretas bedre i modell 2 enn i modell 1 og 3. Den kan like gjerne styrkes som å svekkes av å stå i tettere forbindelse med biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt. Selv dyktige, motiverte og selvstendige medarbeidere har nytte av å ha noen å være ansvarlige overfor, drøfte valg med og hente støtte fra.

Mange av de største utfordringene de siste årene har vært knyttet til kirkens møte med et mer sekularisert samfunn og vanskelige valg det kirkelige demokratiet har måttet avgjøre, ikke til konflikter mellom arbeidsgiverlinjene.

Risikoen for at alle kirkens organer og ledere tar upopulære beslutninger er vanskelig å eliminere, uavhengig av modell. Strategiske, organisatoriske eller teologiske beslutninger det er uenighet om vil det uansett fortsatt måtte arbeides med, og når ikke kirkerett, saksforberedelser eller teologi gir klare og bredt aksepterte svar, vil store spørsmål til slutt måtte avgjøres demokratisk, på det nivået kirken har fastsatt i ulike saker.

d. Strategisk behov for fellessatsinger

De siste årene har det oppstått nye strategiske utfordringer på tvers av mange sokn. Flere velger å ikke døpe barna sine. Det er blitt mer krevende å rekruttere til kirkelige stillinger og det har blitt færre frivillige medarbeidere i menighetene. En større del av befolkningen har flerkulturell bakgrunn. Det trengs et kirkelig nærvær på digitale flater. Trosopplæring er nytt og stort virksomhetsområde.

Alt dette er felleskirkelige utfordringer. I møte med alle disse utfordringene har felleskirkelig satsing helt konkret vært sentralt for å skape bevegelse lokalt. Utfordringene har blitt avdekket når en har sett på tall fra mange sokn sammen. Tiltakene har vært koordinerte på tvers av nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Innføringen av trosopplæringsreformen har vært en kirkelig endringsprosess, der nasjonale planer og oppfølging via bispedømmerådene har vært nødvendig for å skape, støtte og følge opp lokal satsing.

Pr. i dag ser kirken behov for å sette i gang en fornyet satsing på barne- og ungdomsarbeid, diakoni og flere andre spesifikke satsingsområder. Fellessatsinger på rekruttering er viktige.

En mer organisatorisk selvstendig kirke får behov for å tydeliggjøre og spisse hvordan den bidrar til samfunnet, for å vise at offentlige bevilgninger gir merverdi til lokalsamfunn.

Fra regionalt nivå ser vi at noen menigheter er raske til å plukke opp fellesutfordringer og satse på disse. Andre steder er det nødvendig med tett kontakt og oppfølging for å skape bevegelse. Noen steder kan lokal mangel på ressurser, kompetanse eller oppslutning om felles strategiske mål gjøre at nødvendige satsinger ikke når ut til medlemmene.

Dette har relevans for kirkelig organisering. De ulike modellene gir ulike forutsetninger og ulik gjennomslagskraft for å ta tak i felleskirkelige behov. For oss avtegner det seg som klart at modell 2 gir bedre organisatorisk grunnlag for kirkelige fellessatsinger, fordi sammenhengen her blir innebygd i strukturen og ikke trenger sikres særskilt. Det vil oppstå en naturlig ansvarslinje både overfor soknene og til kirken nasjonalt. Dette vil gjøre det lettere å gjennomføre felles satsinger på lokalt nivå. Med en brutt eller svekket linje mellom kirken lokalt, andre lokale enheter og kirken som større fellesskap kreves det mer påvirkningsarbeid og resultatet blir mer usikkert.

Med vennlig hilsen

Jorunn Kraft Vistnes
stiftsdirektør

Gunnar Rønnestad
assisterende stiftsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
Kirkerådet

Postboks 799
Sentrum

0106 OSLO