

HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE VIRKSOMHETER

Innledning

Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostnivå. Dette organet, prostifellesrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellesrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for bispedømmenivået og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter er invitert til å mene noe om dette og andre spørsmål i denne høringen. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. I andre del av høringsnotatet presenteres Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra kirken.no/kirkeligorganisering.

Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke kan for mange oppleves som en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellesråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med mesteparten av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten slik at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med tilstrekkelig kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som er klare for å løse oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, til glede for befolkningen, medarbeiderne, de folkevalgte og alle de som søker kirkens fellesskap.

Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter i Middelalderen da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt oss helt fram til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todelte organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år, men det er vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1996 kom en ny kirkelov. Den sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn.

I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig del av dette var at kirkens egne organer, etter gjennomføringen av en demokratireform i kirken, skulle overta ansvaret hadde for å tilsette biskoper og proster. Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å skille kirken på nasjonalt nivå ut fra staten og

gi kirken status som eget rettssubjekt (rettssubjektet Den norske kirke (rDnk)). Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye rettssubjektet i kirken.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Målsettingen ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (løsning A og B) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, løsning C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeloven, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar», det vil si gå rett til det senere trinnet for å innfri denne målsettingen. Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Trossamfunnsloven viderefører to selvstendige rettssubjekter for henholdsvis den lokale (soknet) og nasjonale kirke (rDnk) som må samhandle om de gode løsningene. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene har erfaring fra å finansiere interkommunalt samarbeid, men det er ingen tradisjon i kommune-Norge for å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå eller regionnivå.

Dersom den nylig gjennomførte kommunereformen hadde ført med seg flere sammenslåtte kommuner, ville disse vært gode enheter for en felles organisering av arbeidsgiveransvar i kirken. Men fortsatt er det mange små kommuner med små fellesråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

Med dette som grunnlag, kan et justert prostinivå synes å være et nivå som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019. Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostinivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og de kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut en modeller mellom løsning A) storfellesrådsalternativet og løsning B) bispedømmerrådsalternativet i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 om mål og mandat for utredningsarbeidet heter det bl.a.:

Ny kirkeordning skal:

- frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt
- legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker
- legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven
- være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig
- inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte
- være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov
- ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester
- gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt
- ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes
- sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse.

(...)

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerrådenes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerrådets rolle og funksjon. Bispedømmerrådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

Utvalgets målbilde

Müller-Nilssen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og

bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid: Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass: Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering: De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettferdig for alle involverte.

Svakere rekruttering enn ønskelig: En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet: Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt. Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene mv. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisk i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

Kirkerådet har valgt å legge opp spørsmålene i denne høringen etter noenlunde samme logikk som i utvalgets rapport. Men før de enkelte delspørsmål, inviteres høringsinstansene til en refleksjon som det store «grepet» som foreslås i utvalgets rapport (iht. mandatet), nemlig å etablere felles kirkelige organ på prostnivå, prostifellesråd, til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der dette organet blir arbeidsgiverorgan for alle som arbeider i lokalkirken.

Høringsspørsmål

Spørsmålene fylles ut digitalt, via et skjema fra Enalyzer.

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

- Menighetsråd
 - ◆ For menighetsråd og fellesråd:
 1. Hvilket bispedømme
 2. Hvilket prosti
 - ◆ Hvor mange medlemmer i soknet?
 1. 0-2000
 2. 2 001-10 000
 3. Over 10 001
- Fellesråd
 - ◆ For menighetsråd og fellesråd:
 1. Hvilket bispedømme
 2. Hvilket prosti
 - ◆ Hvor mange sokn i fellesrådet?
- Arbeidstakerorganisasjon
- Arbeidsgiverorganisasjon
- Vernetjeneste
- Utdanningsinstitusjon
- Forskningsinstitusjon
- Barne- og ungdomsorganisasjon
- Interesseorganisasjon
- Valgliste
- Enkeltperson
- Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen

- Navn
- Stilling
- E-post-adresse

DEL 1 Prostifellesråd i vårt prosti?

1. Om etablering av prostifellesråd

I rapporten foreslås det bl.a. at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Dette prostifellesrådet vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester), og skal erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten. Kirkerådets ønsker høringsinstansenes synspunkt på dette.

Hva er utfordringsbildet for kirken og hvordan oppleves situasjonen lokalt? Hva kan en endret organisering bidra med for å gjøre ting bedre/enklere?

Høringsspørsmål

01. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?
02. 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?
03. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere risikoen ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?
04. 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?

Det kan være nyttig å reflektere rundt disse spørsmålene i sammenheng med spørsmålene under punkt 10 i høringsnotatet om arbeidsgiverorganisering.

2. Om relasjon til kommunene

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 fellesråd i Norge. Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vil bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

05. 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 helt enig, mens 1 er helt uenig)

- Etablere én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune.
- Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- Styrke kirkens rolle som samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- Annet; spesifiser i fritekst

(Spørsmål om kommunal representasjon besvares senere).

3. En ny prostistruktur

Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og legge til rette for flere heltidsstillinger. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

1. Medlemsstørrelse
2. Geografisk størrelse
3. Identitet/naturlig område
4. Antall sokn
5. Antall prostier i bispedømmet
6. Antall kommuner
7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet
8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)

Høringsspørsmål

06. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? Svar gjerne med utgangspunkt i eget prosti dersom dette er aktuelt.

- Svar på en skala fra 1-5, der 5 er helt enig, mens 1 er helt uenig
- Evt. andre synspunkter på dette?

07. 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 helt enig, mens 1 er helt uenig
- Evt. andre hensyn som bør vektlegges?

Del 2 - Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

4. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. Fellesrådet består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostinivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Prostifellesrådet vil få ansvar for å ivareta samisk kirkeliv i prostiet. Derfor foreslår Müller-Nilssen-utvalget at det i prostier som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk, oppnevnes en samisk representant.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene. Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

Det nye organet skal fungere som arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke, og Müller-Nilssen-utvalget presenterer tre ulike alternativer for organisering av arbeidsgiveransvaret. Se mer om dette i rapportens kapittel 8.

Høringsspørsmål

08. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?
 - Ja.
 - Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønske endret
09. Utvalget foreslår indirekte valg til prostifellesrådet. Bør prostifellesrådet velges direkte av kirkemedlemmene eller indirekte av menighetsrådene?
 - Direkte.
 - Indirekte
10. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
 - Enig.
 - Uenig. Hvis uenig, spesifiser hva som ønskes.
11. Bør det være en samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som ligger i forvaltningsområde for samisk språk?
 - Ja
 - Nei
12. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
 - Ja, med full stemmerett.
 - Ja, med møte- og talerett.
 - Nei.

5. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner.

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer, alt etter hva menighetsmøtet har bestemt, og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget. Menighetsrådet velger en eller to representanter til kirkelig fellesråd i kommunen.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsettinger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag. Videre foreslår utvalget at alle menighetsråd skal velge en representant til prostifellesrådet, blant menighetsrådsmedlemmene.

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Dette vil særlig innebære å være ansvarlig arrangør for gudstjenester og kirkelige handlinger. Dette er i dag definert som det nasjonale rettssubjektets ansvar, jf. bl.a. Smittevernveilederen for Den norske kirke, og delegert til menighetsprestene.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingsaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

Høringsspørsmål

13. Bør dagens ordning for sammensetning for menighetsråd videreføres?
 - Ja. Hvis ja; begrunn hvorfor.
 - Nei. Hvis nei; spesifiser hvilken sammensetning menighetsrådet bør ha.
 - Vet ikke
14. 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. Hvis nei, spesifiser hvorfor ikke.
15. 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.
16. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til MR som bør ligge hos prostifellesrådet?
 - Oppgaver som heller burde ligge til menighetsrådet enn prostifellesråd: (spesifisere i stikkordsform)
 - Oppgaver som burde ligge i prostifellesrådet og ikke menighetsrådet: (spesifiser i stikkordsform)

6. Prostimøte

Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

Høringsspørsmål

17. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

- Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet
- Ja, et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap
- Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.

7. Bispedømmerådene

Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges i kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemeningen.

Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestedtjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinnndeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprestene og prostene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling av menighetene i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningens tema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også

ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på:

1. Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

Høringsspørsmål

18. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet og bispedømmekontoret i en ny kirkelig organisering?
 - [Fritekst]
19. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges (prioritering)?
 - Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet
 - Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
 - Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

8. Kirkemøtet

Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske valgte organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet er gitt i Trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av de samme medlemmene som er i bispedømmerådet, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Samtidig åpnes det for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget.

Det er også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet. En

konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen». Bortsett fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet på det aktuelle tidspunktet, anbefaler utvalget en slik differensiering.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

Høringsspørsmål

20. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
21. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
22. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
23. Bør lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg være medlem med stemmerett i Kirkemøtet?
 - Ja
 - Nei
 - Begrunnelse i fritekst
24. Har dere andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?
 - [Fritekst]

9. Daglig ledelse

Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestedtjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synet på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i lederalternativene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike alternativer for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Alternativ 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Alternativ 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil være «assisterende leder», og vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Alternativ 3 er inspirert av daglig ledelses-modell på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Høringsspørsmål

25. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av alternativ for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om alternativet gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om alternativ bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse». Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilket alternativ for daglig ledelse er i sum å foretrekke?
- Alternativ 1
 - Alternativ 2
 - Alternativ 3
26. 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].

10. Arbeidsgiverorganisering

Slik er det i dag

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i det nasjonale rettssubjektet (rDnk). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har rDnk vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt virksomhetsområde, og har et nærmere definert tjenestested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetting av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerådet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut, og utvalget presenterer tre ulike modeller for dette. Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 i er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

I modell 2 og 3 kan det tenkes at biskopen fortsatt skal ha en rolle som arbeidsgiver – enten for alle ansatte (modell 2) eller fortsatt for prestene (modell 3). Mer om dette i punkt 11 i høringsnotatet.

Uavhengig av modell vil de fleste tilsetninger gjøres i prostiet, enten i et partssammensatt utvalg eller prostifellesrådet. Utvalget har anbefalt at en ordning med partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre på prostinivå. I modell 2 og 3 kan bispedømmerådet fortsatt ha en rolle ved tilsetninger, for eksempel for daglig ledelse eller prestene. Utvalget mener ulikhetene i tilsetningsordningene for menighetsprester og fellesrådtilsatte tilsier at en ny tilsetningsordning bør gjennomgås nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger.

Høringsspørsmål

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

27. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

- Modell 1
- Modell 2
- Modell 3
- Spesifiser hvorfor [fritekst]

28. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

11. Biskopens rolle

Slik er det i dag

I dag er biskopen kirkeleder og øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet. Mye av ledelsen utøver biskopen gjennom sitt tilsynsansvar overfor bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene, og biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingssaker, bindende

pålegg, prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Høringsspørsmål

29. Gitt at arbeidsgivermodell 1 velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin rolle?
 - [Fritekst]
30. Gitt at arbeidsgivermodell 2 eller 3 velges, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar og leder- og tilsynsrollen bør tydeliggjøres?
 - Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.
 - Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar og leder- og tilsynsrollen bør tydeliggjøres.
 - Begrunnelse i fritekst
31. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?? [Veldig uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/veldig 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.
 - II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
 - III. Biskopen må sikres en rolle i tilsetningsaker.
 - a. Hvis ja, hvordan?
 - IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
 - V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

12. Kirkerådet

Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkerådets mandat og oppgaver er ikke foreslått endret av utvalget, ut over det som følger av endringer i organiseringen av arbeidsgiveransvaret.

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

Høringsspørsmål

32. Hvordan bør Kirkerådets velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
 - Flertallsvalg
 - Forholdsvalg
 - Avtalevalg
 - Enten avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg
33. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
 - Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)
 - Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet
 - På annet hvis; spesifiser
34. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
 - Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)
 - Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet
 - På annet hvis; spesifiser
35. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn bør anvendes?
 - Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret
 - Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten