

Ny kirkelig organisering

Høringsvar fra Presteforeningen

Sammendrag, premisser og hovedstandpunkter



I. Sammendrag – hovedstandpunkter

Modellvalg – arbeidsgiverorganisering

Vårt hovedanliggende er at vi ønsker en nasjonalt forankret arbeidsgiverorganisering, med delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner nedover i organisasjonen. Primært ønsker vi ett felles nasjonalt arbeidsgiveransvar for alle ansatte i Den norske kirke, der alle er ansatt i rDnk, slik at det blir én felles arbeidsgiverlinje.

Dersom det skal innføres prostifellesråd, innebærer det at vi støtter *arbeidsgivermodell 2*, der prostifellesrådet er organ for rDnk og for soknet, og alle er ansatt i rDnk. Støtten forutsetter at modellen modifiseres slik at mer av arbeidsgivermyndigheten enn det som foreslås i rapporten blir liggende på bispedømmenivå.

Subsidiært i forhold til arbeidsgivermodell 2, og dersom kommunene ikke støtter innføring av prostifellesråd, går vi inn for å videreutvikle dagens ordning. I vurderingen av hva som er en god utvikling av dagens modell legger Presteforeningen avgjørende vekt på målet om en nasjonal arbeidsgiverlinje.

Det er ikke grunnlag for Presteforeningen til å støtte arbeidsgivermodell 1, verken i de overordnede premissene vedtatt av Presteforeningens generalforsamling, eller i vår interne høring. Også arbeidsgivermodell 3 har liten støtte internt i Presteforeningen.

Daglig ledelse i prostiet

Presteforeningen går inn for ledelsesmodell 3 i prostifellesrådet, med dual ledelse hvor prost er kirkefaglig leder og representerer tjenesten med Ord og sakrament i prostifellesrådet, og hvor kirkevergen er daglig leder for prostifellesrådet. Denne modellen bygger på Den norske kirkes særpreg som en demokratisk styrt kirke der tjenesten med Ord og sakrament samvirker med de folkevalgte i råd på alle nivå.

Biskopens arbeidsgiveransvar

I arbeidsgivermodell 2 er prostifellesrådet et organ både for soknet og det nasjonale rettssubjektet Den norske kirke. Presteforeningen mener det vil være naturlig at biskopen får en arbeidsgiverrolle overfor flere ansatte enn i dag. Dette kan gjøres på ulike måter, men biskopens rolle bør som et minimum utvides fra å lede prestatjenesten til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet.

II. Premisser

Presteforeningens høringsvar er utarbeidet etter en omfattende prosess i organisasjonen, med vedtak av hovedpremisser på generalforsamlingen i mars 2021, intern høring til alle Presteforeningens organer og lokallag, forberedende behandling i Sentralstyret, før foreningens Representantskap vedtok høringsuttalelsen i oktober 2021.

Premisser for Presteforeningens høringsvar fra Presteforeningens strategi- og handlingsplan (vedtatt av generalforsamlingen i 2021)

Presteforeningens høringsvar er utarbeidet med utgangspunkt i premisser som er lagt i foreningens strategi- og handlingsplan for perioden 2021-2024. Presteforeningen vedtok å arbeide for en kirkeordning som:

- Sikrer god kirkefaglig ledelse og gir gode rammer for utøvelse av ledelse
- Sikrer at biskopenes rolle som ledere og tilsynspersoner ikke svekkes
- Gir de vigslede stillingene selvstendighet, tillit og ansvar
- Ivaretar kirkens åndelige dimensjon
- Avklarer den ordinerte tjenestens handlingsrom og plass i kirken
- Bidrar til å utvikle en kultur og organisasjon som tiltrekker seg både unge mennesker og andre-karriere-kandidater – så flere finner sin plass i kirkelig arbeid
- Tar hensyn til norsk demografi og geografi
- Sikrer arbeidstakere medbestemmelse på alle nivå
- Har et enkelt og kostnadseffektivt byråkrati

Videre har foreningen mål om å motvirke enhver form for diskriminering, og å bidra til en samfunnsutvikling i tråd med FN's bærekraftsmål. Dette er også trukket inn som premisser for våre standpunkter.

Sikrer god kirkefaglig ledelse og gir gode rammer for utøvelse av ledelse

Dette hensynet ivaretas etter foreningens oppfatning best innenfor hovedmodell 2 for arbeidsgiverorganisering (prostifellesråd organ for rDnk og for soknet, alle ansatt i rDnk), og ledelsesmodell 3 med en dual ledelse hvor prost er kirkefaglig leder og geistlig representant i prostifellesrådet og med kirkevergen som daglig leder for prostifellesrådet.

For foreningens medlemmer er også spørsmålet om lokal arbeidsledelse i soknet viktig. Det er å beklage at dette spørsmålet, som lå inne i utredningsmandatet, ikke er utredet og en del av denne høringen. For mange av våre medlemmer vil dette spørsmålet være tungtveiende for valg av modell for arbeidsgiverorganiseringen. Nå bes vi om å ta stilling til hovedmodell, uten å vite hvilke konsekvenser en hovedmodell med prostifellesråd vil ha for daglig arbeidsledelse i soknet.

Sikrer at biskopenes rolle som ledere og tilsynspersoner ikke svekkes

Dette sikres best ved at biskopen innehar selvstendige arbeidsgiverfunksjoner innenfor en modell hvor alle ansettes i rDnk. Biskopens ledelses- og arbeidsgiverfunksjoner kan da omfatte flere kirkelige yrkesgrupper enn i dag. Vi mener det bør omfatte alle som arbeider innenfor prestatjeneste, diakoni, katekettikk/kirkelig undervisning og kirkemusikk, både vigslede og ikke-vigslede.

Gir de vigslede stillingene selvstendighet, tillit og ansvar

Dette mener vi er godt ivaretatt i dagens tjenesteordning. Hvordan dette vil bli praktisert vil avhenge av hvilken modell man velger for daglig ledelse på prostnivå og ikke minst lokalt, i soknet. For oss taler dette hensynet for ledermodell 3.

Ivaretar kirkens åndelige dimensjon

For at kirkens åndelige dimensjon, dens oppdrag, skal komme til sin rett og styre prioriteringer, strategier og målsettinger, må den kirkelige fagledelsen ikke underordnes en administrativ daglig lederfunksjon. Av samme grunn mener vi prosten (og biskopen og soknepresten) må sitte i rådet, samtidig som prosten innehar den kirkefaglige ledelsesfunksjonen, se også neste punkt.

Avklarer den ordinerte tjenestens handlingsrom og plass i kirken

Prestene har som bærere av den kirkelige tjeneste med Ord og sakrament («det kirkelig embete»), ansvar for at kirken formidler evangeliet. Dette innebærer også et ledelsesansvar. I kirkens bekjennelse er dette tydeliggjort i den Augsburgske konfesjon artikkel 5.

Dette går også fram av Kirkemøtets vedtak i 1984 om samvirket mellom prestatjenesten og leke medlemmer (ofte kalt «embete og råd») i kirkens styrende organer:

Det er for å tjene evangeliets fremme og forvaltningen av nådemidlene at menigheten skaper sine styringsorganer. Dette mandatet har sin basis i det allmenne prestedømme og i den offentlige tjeneste med ord og sakrament. *Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått overdratt det kirkelige embete.* Det er menighetens valg av sine ansvarlige ledere i rådsorganene, og kirkens kall og oppdrag til embetsbærerne, som uttrykker at hele kirken bærer ansvar for kirkestyret og kirkens ordninger. (*Vår kursivering*)

Denne uttalelsen, sammen med utredningen «Kirkens embete og råd – hvem skal bestemme hva og hvorfor» levert i 1987 av en arbeidsgruppe nedsatt av Kirkerådet, har vært et viktig utgangspunkt for forståelsen av organisasjon, styring og ledelse på alle nivåer i Den norske kirke. Kirkerådets utredningsmandat til Müller-Nilsen-utvalget vektlegger at «ny kirkeordning skal: (...) inneholde en god balanse mellom embete og råd...».

Utredningen fra 1987 oppsummerer samhandlingen mellom det allmenne prestedømme og tjenesten med Ord og sakrament slik:

Alle sider vedrørende kirkens oppdrag forutsetter et samvirke mellom prest og lekfolk. Rådene er uttrykk for menigheten på den måten at de består av medlemmer som er spesielt valgt til den kirkelige tjeneste som kalles styringstjenesten. I rådene sitter disse valgte tjenestebærere sammen med dem som har Ordets embete. Rådene er således et synlig uttrykk for enheten i kirkens oppdrag, som alle har del i. Det finnes ikke noe område i menighetens og kirkens liv som er rådet uvedkommende. (s. 94)

Videre peker samme utredning på at tjenesten med Ord og sakrament gir presten et særoppdrag i menighetsrådet som inspirator og strateg (s. 92). Soknepresten sitter i menighetsrådet i kraft av sin stilling. Det er altså den særskilte kompetansen som prest og teolog som skal komme til anvendelse også i rådsarbeidet. For å sitere utredningen: «I styringsorganet skal embetsinnehaveren forkynne Ordet som strateg, planlegger og inspirator».

Prestene sitter dermed ikke i rådene som ansatte, men som representanter for tjenesten med Ord og sakrament. Når Kirkerådets mandat for utvalgsarbeidet omtaler «embete og råd, folkevalgte og ansatte» i samme setning, må dette ikke forstås som uttrykk for det samme. Den ordinerte tjeneste, eller den vigslede tjeneste med Ord og sakrament, har del i et ledelsesoppdrag i kirken, og sitter derfor i rådene. Dette er ikke uttrykk for en relasjon mellom folkevalgte og ansatte. Rollen er ikke bare saksforberedende og utførende, og er heller ikke et ledd i ansattes medbestemmelse.

Vi vil understreke at de som har tjenesten med Ord og sakrament er kalt av fellesskapet av de døpte gjennom de ordninger som fellesskapet har etablert for vigsling til prestatjeneste og ansettelse. Myndigheten som er lagt til denne tjenesten er derfor ikke løsrevet fra det døpte fellesskapet, men det er en myndighet som er gitt av fellesskapet som et livslangt kall med tilhørende forpliktelser til liv og lære.

Denne forståelsen får konsekvenser for valg av ledermodell, og for vektleggingen av biskopens rolle som leder, ikke bare tilsyn, for prestatjenesten.

Bidrar til å utvikle en kultur og organisasjon som tiltrekker seg både unge mennesker og andre-karriere-kandidater – så flere finner sin plass i kirkelig arbeid

Den norske kirke er i en kritisk rekrutteringssituasjon til flere stillingskategorier, særlig de kirkelige profesjonene prest, diakon, kateket og kantor. Det vil bli stilt økte krav til profesjonalitet i rekrutteringsarbeidet fremover.

Vi mener dette rekrutteringsarbeidet krever en økende kompetanse framover og taler for en nasjonal arbeidsgiverfunksjon. Vi viser her til rapporten «Hvordan kan den norske kirke bli en mer attraktiv som arbeidsgiver» som ble utarbeidet av PWC for Kirkerådets rekrutteringsprosjekt. I denne rapporten regnes «Mangel på HR kompetanse og felles prosesser og systemer» som en av Den norske kirkes fem hovedutfordringer.

Kirken har i dag lav modenhet og varierende kompetanse på flere sentrale HR prosesser som påvirker både kandidat- og ansattopplevelsen, men også effektiviteten og kvaliteten på rekrutteringsarbeidet. Dette skyldes i stor grad kirkens organisering, manglende systemstøtte og at så mye av rekrutteringsarbeidet skjer lokalt. Det er ikke hensiktsmessig eller ressurseffektivt å bygge opp spisskompetanse på HR og rekruttering rundt omkring i landet. For å styrke rekrutteringsarbeidet betydelig er det viktig at mye av rekrutteringsarbeidet profesjonaliseres, standardiseres og effektiviseres (*Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver? Rekruttering til Den norske kirke, PwC rapport, 19. november 2020:75*)

Rekrutteringsarbeidet er avhengig av at kirken har et godt rykte som arbeidsgiver. For utdanningsgruppene krever dette en arbeidsgiver som har forståelse for faglig selvstendighet, gir faglige utviklingsmuligheter og utøver faglig ledelse, kombinert med gode rammevilkår og godt arbeidsmiljø.

Tar hensyn til norsk demografi og geografi

For oss taler dette hensynet mot en prostifellesrådsmodell, og for å videreutvikle dagens ordning. For kirkemedlemmenes identifikasjon med folkekirken legger vi vekt på at medlemmene i dag forholder seg til kirken gjennom de kjente nivåene sokn, kommune og bispedømme. Kirken er først og fremst lokal: en menighet (medlemmene i kirken), kirkelig ansatte man møter i direkte relasjoner (prest og andre kirkelig ansatte), og et sted med et kirkebygg (og tilhørende lokaler, kirkegårder mv.). Vi mener en prostifellesrådsmodell vil kunne svekke betydningen av både kommune- og bispedømmenivået, ved å etablere et overkommunalt nivå med større avstand til den enkelte kommune, og ved at biskopens lederrolle svekkes når ledelse og arbeidsgiverfunksjoner avgis til prostinivået. Dersom det skal innføres en prostifellesrådsmodell, mener vi modell 2, slik vi foreslår å justere den, med mer av arbeidsgiveransvaret på bispedømmenivå og et klarere ledelses- og arbeidsgivermandat til biskopen, vil avbøte noe på dette. Det vil også være behov for avbøtende tiltak for ikke å svekke kirkens

kontakt med kommunene. En prostiorganisering, særlig hvis kirkekontorene sentraliseres, vil kunne redusere kirkens kontakt med folk flest.

Uansett må den kirkelige organisasjonen kunne ivareta svært forskjellige demografiske og geografiske forhold. I dag har Den norske kirke prostier som nærmer seg 40 mil i geografisk utstrekning. Hvis disse skal reduseres i størrelse vil de komme under det anbefalte minstenivå for antall medlemmer i et prosti med prostifellesråd (10 000 medlemmer). Utredningen mangler også en god modell for de store byene som i dag består av flere prostier. Presteforeningen mener kirken må organiseres etter en modell som er god og tjenlig for alle prostier i Den norske kirke. Dette trekker i retning av nasjonal organisering av viktige fellesfunksjoner.

Særlig i geografisk store prostier vil det ikke være mulig å drive lokal kirkelig virksomhet i soknet uten en viss lokal administrasjon. Hvordan arbeidsledelse lokalt og organiseringen av det enkelte sokn/kontorsted utformes er derfor også viktige premisser for hva som vil være en tjenlig modell. Dette er ikke utredet. Dermed mangler etter Presteforeningens oppfatning en viktig del av premissgrunnet for å ta endelig stilling til valg av modell for kirkelig organisering.

Sikrer arbeidstakere medbestemmelse på alle nivå

Organiseringen må sikre reell mulighet for medbestemmelse på alle nivåer i virksomheten. Presteforeningen vil påpeke faren i at en organisering av arbeidsgiveransvaret ned til mange små enheter kan være et hinder for reell medbestemmelse. Arbeidsgiver på prostinivå vil måtte håndtere mange oppgaver med få ressurser. Det kan medføre at det å utøve medbestemmelse i praksis blir krevende for ansvarlig leder. Det er Presteforeningens oppfatning at flere nivåer gir større rettsikkerhet for arbeidstakerne.

En reell og funksjonell medbestemmelse er ikke bare avhengig av et tydelig og forpliktende avtaleverk. Presteforeningens erfaring med å være part på vegne av medlemmer både i fellelrådslinjen og i rDnk-linjen viser at også størrelsen på arbeidsgiverenheten, antall ansatte og arbeidsgivers kompetanse er avgjørende for at medbestemmelsen kan virke etter intensjonen. I tillegg ser vi at den gjennomgående nasjonale linjen med flere arbeidsgivernivåer i rDnk gjør det mulig å samordne forståelsen av rettigheter og plikter på tvers av enheter på en måte som ikke lar seg gjennomføre i fellelrådene.

Har et enkelt og kostnadseffektivt byråkrati

Presteforeningen mener mulighetene til forenkling og kostnadseffektivisering er størst ved nasjonal organisering av en del administrative systemer og støttfunksjoner, rekruttering, personalhåndtering og kompetanseutvikling. I geografisk store prostier vil det ikke være mulig å drive lokal kirkelig virksomhet uten en viss lokal administrasjon, særlig fordi det også vil være behov for nær kontakt med den enkelte kommune. Dersom det i tillegg skal bygges opp «et høyt kompetent sekretariat i prostiadministrasjonen» (rapporten s. 52), er det en fare for at prostimodellen snarere vil ha en kostnads- og byråkratidrivende effekt, enn å frigjøre midler gjennom effektivisering.

Bidrar til likestilling, inkludering og mangfold

Den norske kirke har en belastet historie knyttet til behandlingen og oppfølging av kvinnelige prester og ansatte med LHBT+-identitet sitt arbeidsmiljø. Den nylig gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinnelige prester og FAFO-rapporten «Å være en sak – LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i kirken» (FAFO-rapport 2020:20) viser at kvinnelige prester og ansatte med LHBT+-identitet fortsatt opplever diskriminering og trakassering. Vi mener det er helt avgjørende å ha en nasjonal

arbeidsgiverlinje som gir et nasjonalt ansvar til å følge opp slike funn. Dette bør ikke begrenses til dagens ansatte i rDNK, men bør i framtiden omfatte alle ansatte i Den norske kirke.

Den norske kirke har fortsatt mye arbeid å gjøre for å sikre disse ansatte et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Med en nasjonal arbeidsgiver kan man sikre at det gjennomføres systematisk kartlegging, oppfølging og tiltak av slike funn i hele Den norske kirke. Et slikt systematisk arbeid krever kompetanse, og vilje til å prioritere å skape endring på dette området.

Kirkemøtet, Arbeidsgiverutvalget, Kirkerådet og Bispemøtet har den siste tiden vist vilje til å skape endring for å få slutt på denne diskrimineringen og trakasseringen. Det er satt i gang prosesser som vi mener kan skape endring framover. Men det trengs en realistisk holdning til at arbeid med likestilling og diskriminering krever kontinuerlig arbeid, og er aldri ferdig. Hvis arbeidsgiveransvaret ikke samles nasjonalt, vil både Kirkemøtet, Arbeidsgiverutvalget, Kirkerådet og biskopene miste både de verktøyene som følger med arbeidsgivermakten, og det arbeidsrettslige ansvaret de har på dette området.

Som sentral arbeidsgiver kan Kirkerådet vedta en handlingsplan, pålegge bispedømmer og prostier å implementere den, og be om rapport på hva som er gjort. Arbeidsgivers styringsrett gir gjennomføringskraft. Kirkemøtet kan selvsagt vedta en handlingsplan også i en kirkeordning med 100 selvstendige prostifellesråd, men det vil være helt opp til hvert prostifellesråd om og hvordan denne planen følges opp.

Bidrar til en samfunnsutvikling i tråd med FNs bærekraftsmål

De følgende av FNs bærekraftsmål har etter Presteforeningens oppfatning relevans for arbeidet med kirkelig organisering:

Bærekraftsmål 5.1: «Få slutt på alle former for diskriminering av jenter og kvinner i hele verden» og 5.5: «Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas». Se punktet om likestilling, inkludering og mangfold ovenfor.

Bærekraftsmål 8.8: «Beskytte arbeidstakerrettigheter» og 17.14: «Politisk og institusjonell samstemthet». Her er arbeidstakernes medbestemmelse sentralt, se punktet om medbestemmelse ovenfor.

Bærekraftsmål 13.3: «Styrke enkeltpersoners og institusjoners evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer». Her vil vi særlig understreke behovet for medbestemmelse knyttet til budsjettplanlegging og økonomistyring. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må jobbe sammen for at Den norske kirke som virksomhet skal kutte utslipp med minimum 50-55% innen 2030. Våre utslipp som virksomhet er i stor grad knyttet til transport, anskaffelser og bygg (særsilt energiforbruk, bygging og vedlikehold). Avgjørelsene på disse områdene er knyttet til budsjettplanlegging og økonomistyring. Den kirkelige organiseringen må legge til rette for at medbestemmelse på budsjett og økonomi kan skje i praksis slik at vi som virksomhet klarer å kutte utslipp.

Terminologi – kirkefag / kirkefaglig ansatte / kirkefaglig ledelse

Med «kirkefag» mener Presteforeningen de særlige fagområder som må dekkes for at kirken kan utføre sitt særlige oppdrag, det vil si det som ligger under prestatjenesten, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. På disse fire områdene vigsler kirken medarbeidere, men det er også mange ikke-vigslede medarbeidere innenfor diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. «Kirkefaglig ansatte» vil da omfatte de ansatte på disse fire fagområdene, enten de er vigslet eller

ikke-vigslet. «Kirkefaglig ledelse» innebærer ledelse av den kirkefaglige virksomheten ved en kirkefaglig ansatt.

III. Hovedstandpunkter

Modellvalg – arbeidsgiverorganisering

Vårt hovedanliggende er at vi ønsker en nasjonalt forankret arbeidsgiverorganisering, med delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner nedover i organisasjonen. Primært ønsker vi ett felles nasjonalt arbeidsgiveransvar for alle ansatte i Den norske kirke, at alle er ansatt i rDnk, slik at det blir én felles arbeidsgiverlinje.

Dersom det skal innføres prostifellesråd, innebærer det at vi støtter *arbeidsgivermodell 2*, der prostifellesrådet er organ for rDnk og for soknet, og alle er ansatt i rDnk. Støtten forutsetter at modellen modifiseres slik at mer av arbeidsgivermyndigheten enn det som foreslås i rapporten blir liggende på bispedømmenivå.

- Prostiet henter som arbeidsgiverorgan sin rettslige handleevne fra rDnk.
- Alle er ansatt i rDnk.
- Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet.
- Prostifellesrådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner på vegne av rDnk, men ved representanter valgt av soknene.
- Prostifellesrådet vil i andre funksjoner, som gravplassforvaltning, eierskap, forvaltning og drift av kirkebygg m.m. hente sin rettslige handleevne fra soknet og utøve funksjonene på vegne av soknet.

Denne modellen gir soknet og den nasjonale kirken et felles styringsorgan, som sikrer klare ansvarslinjer gjennom hele kirken og skaper de beste forutsetningene for samhandling mellom kirkens lokale, regionale og nasjonale nivå.

Modell 2 med en nasjonal arbeidsgiver for alle ansatte gjør det enklere å styrke rekrutteringsarbeidet og iverksette felles personalreglement, HMS-systemer, etter- og videreutdanningsordninger med mer. Dette vil frigjøre tid og ressurser lokalt til oppgaver som bidrar til å vekke og nære det kristelige liv i soknet, samtidig som de ansatte får likeverdige ordninger og systemer på tvers av lokale arbeidssteder. Kombinasjonen av å samle det meste av arbeidsgiverfunksjonene hos en lokal enhet med ansvar for alle ansatte, og tryggheten i å ha en landsomfattende arbeidsgiver med høy kompetanse på HR og andre viktige arbeidsgiverfunksjoner vil være en fordel for alle de ansatte.

Et samlet nasjonalt arbeidsgiveransvar gjør det mulig for Kirkemøtet å fortsatt ta nasjonale grep for å ivareta det lovpålagte ansvaret arbeidsgiver har til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi viser her særlig til det arbeidet som er igangsatt av nasjonal arbeidsgiver for å følge opp funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen blant kvinnelige prester og FAFO-rapporten om ansatte med LHBT+-identitet sitt arbeidsmiljø i Den norske kirke.

For Presteforeningens medlemmer er det i tillegg viktig at biskopens lederrolle ikke svekkes, og at biskopen har reell myndighet. Det følger av dette at biskopen må ha del i arbeidsgiverfunksjoner som sikrer myndighet og ledelse. Presteforeningens støtte til modell 2 er betinget av at arbeidsgiverfunksjonene på vegne av rDnk ikke i sin helhet legges til prostifellesrådet, men fordeles på biskop/bispedømmeråd og prostifellesråd.

Modell 2 styrker lokalkirken

Presteforeningen mener at modell 2 styrker lokalkirken i forhold til i dag. Det avgjørende for å styrke lokalkirkens innflytelse er ikke hvilket rettssubjekt prostifellesrådet opptre på vegne av som arbeidsgiver, men hvem som velger de som utøver styringen i dette organet. Det store flertallet av prostifellesrådets medlemmer skal utpekes av soknene. Modell 2 vil innebære at lokalkirken gjennom sine folkevalgte i prostifellesrådet utøver arbeidsgiveransvaret for de lokalt ansatte. Samtidig vil de kunne dra nytte av nasjonale systemer knyttet til rekruttering, HMS, lønn og personalbehandling. Vi tror det avgjørende for lokalkirken er innflytelse ved ansettelse og prioriteringer gjennom planverk og arbeidsledelse. Slik kan menighetsrådets ansvar for «å vekke og nære det kristelige livet i soknet» best ivaretas.

Den største begrensningen for menighetsarbeidet er ikke hvordan kirken er organisert, men mangel på ressurser. Modell 2 er den mest ressurseffektive og vil frigjøre ressurser fra administrasjon til menighetsarbeidet i kirkens førstelinje.

Fra vår side er det en forutsetning at prostifellesrådet ikke taper det enkelte sokn/menighetsråd for myndighet, ansvar og oppgaver. Oppgavefordelingen mellom prostifellesråd og menighetsråd må sikres gjennom tydelige bestemmelser i kirkeordningen.

Medbestemmelse

Modell 2 gir alle ansatte likeverdige muligheter for innflytelse på arbeidshverdagen gjennom medbestemmelse på alle nivåer i kirken. Medbestemmelse sikrer at de ansattes kunnskap og erfaring kommer kirken til gode før beslutninger fattes. Slike medbestemmelsesordninger nyter prestene og de kontoransatte i rettssubjektet Den norske kirke godt av allerede i dag, mens for de ansatte i fellesrådet vil denne modellen styrke medbestemmelsen ved at man får medbestemmelse ovenfor arbeidsgiver også på regionalt og nasjonalt nivå.

Kommunene

En forutsetning for at Den norske kirke skal fortsette å utvikle en kirkelig arbeidsgiverorganisering basert på prostifellesråd er at denne modellen får en tydelig støtte fra kommunene. Det har hele veien vært vurdert som en risiko ved denne modellen at den baserer seg på kommunenes vilje til finansiere det lokale kirkelige arbeidet gjennom en over-kommunal støtte. Hvis det ikke finnes en slik tydelig støtte i kommune-Norge så må modellen legges bort, og den videre organisasjonsutviklingen basere seg på en videreutvikling av dagens arbeidsgiverorganisering.

Vår støtte til prostifellesrådsmodellen er videre betinget av at kontakten med hver enkelt kommune kan ivaretas på en god måte.

Subsidiært standpunkt

Subsidiært i forhold til modell 2, og dersom kommunene ikke støtter innføring av prostifellesråd, går vi inn for å videreutvikle dagens ordning. I vurderingen av hva som er en god utvikling av dagens modell legger Presteforeningen avgjørende vekt på målet om en nasjonal arbeidsgiverlinje.

En videre skrittvis utvikling kan gjøres på ulike måter.

a. Uten omfattende endringer i dagen organisering kan man:

- Virksomhetsoverdra fra fellesrådet til rDnk de de stillingene som rDnk i dag yter tilskudd til i fellesrådet. I en slik modell vil tilskuddene gå motsatt vei slik at fellesrådet i stedet yter tilskudd til rDnk (ved bispedømmet) for å få f. eks. en diakonstilling lokalt.

- Endre tjenesteordningen til prost og biskop, slik at man styrker deres rolle som faglig leder for det kirkefaglige arbeidet i prostiet/bispedømmet. Dette vil for eksempel innebære en rett til å innkalle, og ikke bare invitere til møter. Og på vegne av begge arbeidsgiverlinjer samordne det kirkefaglige arbeidet når det lokale nivået trenger avklaringer. Uten å endre arbeidsgiverforholdene vil dette løse noen av de utfordringene kirken har med små fagmiljøer i mange fellesråd.
- Med utgangspunkt i dagens praksis flere steder, finne avtalte ordninger for felles lokal arbeidsledelse i den lokale staben, der den lokale ledelsen har ansvar og fullmakter fra begge arbeidsgiverlinjer.
- Stimulere med midler og rådgivning til at flere frivillig etablerer fellesråd på tvers av kommunegrenser slik at de mest sårbare fellesrådsområdene kan bli mer robuste arbeidsgiverenheter.

b. Hvis man ønsker å ta et lengre steg kan man innføre en nasjonal arbeidsgiverlinje der fellesrådet på vegne av rDnk utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dette kan skje ved at man gjennom kirkeordningen definerer fellesrådet som et organ for både soknet og rDnk. Ut fra vurderinger av hva som er hensiktsmessig fordeles arbeidsgiverfunksjonene mellom fellesrådet, bispedømmeråd og biskop, og det nasjonale nivået. Dette har likheter med den foreslåtte modell 2. Fellesrådet er allerede i dag sammensatt av representanter for både soknene og rDnk (ved prosten). Innstillings- og tilsettingsorganer bør sammensettes ulikt ut fra hvilke stillinger som skal besettes, slik at relevante interesse ivaretas.

En slik modell bør suppleres ved at man styrker prosten som faglig leder for det kirkefaglige arbeidet på tvers av fellesrådsrensene i prostiet.

En slik modell vil i langt mindre grad enn prostifellesrådmodellen true den kommunale finansieringsviljen av lokalkirken.

Om lovendringer

Dagens lovverk må være førende for diskusjonen om den framtidige kirkeordningen. Men det bør legges avgjørende vekt på at man får en kirkeorganisasjon som henger sammen, som er en attraktiv og rekrutterende arbeidsgiver og som kan tilby kirkens tjenester i hele landet. Dagens lovverk er ikke uforanderlig. Hvis Kirkemøtet mener at det er bestemmelser i dagens lov som er uforenelig med det man oppfatter som den framtidens kirkeordningen bør det vurderes å be staten om lovendringer framfor å velge nest-beste løsninger. Så lenge Den norske kirke er regulert gjennom et eget kapittel i trossamfunnsloven mener vi det vil være vanskelig for den norske stat å ikke etterkomme ønske om rimelig lovendringer fra trossamfunnets øverste organ.

Ikke støtte til modell 1 og 3

Det er ikke grunnlag for Presteforeningen til å støtte modell 1, verken i de overordnede premisene, eller i vår interne høring. Ekklesiologisk vil denne modellen innebære en tydelig svekkelse av de synodale og episkopale trekk ved Den norske kirke. Modellen vil innebære en skarpere todeling av kirken mellom fellesråd og menighetsråd på den ene siden og bispedømmet og det nasjonale nivået på den andre. Bispedømmenivået og det nasjonale nivået vil ha mindre mulighet til å påvirke lokalkirken. Vi frykter at dette vil medføre at Den norske kirke vil framstå som 100 småkirker med ulik kirkelig og teologisk profil. Ut fra et arbeidstakerperspektiv frykter vi ubegrunnede og urimelige forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår, samt svekket medbestemmelse for prestene i rDnk i forhold til i dag. Samlet gjør dette at vi på det sterkeste vil fraråde å gå inn på denne modellen.

Også modell 3 har liten støtte internt i Presteforeningen. Modellen vil videreføre to arbeidsgiverlinjer, og det vil være svært krevende å ivareta medbestemmelse både overfor den formelle arbeidsgiveren (rDnk) og overfor det nivået som reelt utøver arbeidsgivermyndigheten. Ved konflikter vil denne modellen stille prestene i en enda vanskeligere situasjon enn i dag, fordi ens egen arbeidsgiver har overlatt arbeidsgiveransvaret og arbeidsgiverfunksjonene til et annet rettssubjekt. Dette vil bety en betydelig svekkelse av prestenes arbeidsmiljø og rettsikkerhet, og de tillitsvalgtes mulighet til å ivareta de ansattes rettigheter.

Daglig ledelse i prostiet (hvis prostifellesråd) – lokal arbeidsledelse i soknet (ikke utredet)

Presteforeningen går inn for ledelsesmodell 3 i prostifellesrådet. Denne modellen bygger på Den norske kirkes særpreg som en demokratisk styrt kirke der tjenesten med Ord og sakrament samvirker med de folkevalgte i råd på alle nivå. Denne ledelsesmodellen anerkjenner alle de tre rollene; den folkevalgte lederen, den kirkefaglige lederen og den administrative lederen. Presteforeningen mener det vil være en svekkelse av tjenesten med Ord og sakrament hvis en av prostens underordnede skal møte som geistlig representant i Prostifellesrådet.

Dette er en modell som bygger på den vi allerede kjenner fra andre nivå i kirken. I bispedømmene møtes tre ledere med ulik legitimitet i et godt samvirke mellom embete og råd. Bispedømmerådets leder, biskopen og stiftsdirektøren har alle sine roller og oppgaver. Mange menigheter har også organisert lokal ledelse på denne måten. Tilsvarende kan det for prostifellesrådet etableres en ordning med en folkevalgt rådsleder, en geistlig leder med et selvstendig mandat gjennom tjenesteordningen og plass i rådet (prosten) og en daglig leder/kirkeverge. Dagens kirkeordning tilrettelegger for en slik ordning, jf. Kirkeordningen § 42 tredje ledd bokstav b.

I denne modellen unngår man å tvinge prost og kirkeverge i et over/underordningsforhold til den andre. De møtes i rådet. Begge lederrollene må uansett styre sine oppgaver innenfor den rammen rådet og kirkeordningen setter.

Presteforeningen antar at det vil være en sterk overslageffekt mellom valg av ledermodell for prostifellesrådet, og den modellen man velger for arbeidsledelse i soknet. Hvis man velger ledermodell 3 for prostifellesrådet så vil man se den samme ledermodellen gjennomgående i kirken: nasjonalt, bispedømmet og i prostiet. Mange stabsfelleskap vil være så små at det ikke er ressurser til en daglig leder-stilling. Med utgangspunkt i at soknepresten også sitter i menighetsrådet vil en ordning der soknepresten leder staben bidra til en bedre samordning mellom de ansatte og menighetsrådets virksomhet, og også innebære en styrking av menighetsrådet som organ for soknet.

Biskopens arbeidsgiveransvar (biskopen – arbeidsgiver og tilsyn)

I modell 2 er prostifellesrådet et organ både for soknet og det nasjonale rettssubjektet Den norske kirke. Presteforeningen mener det vil være naturlig at biskopen får en arbeidsgiverrolle overfor flere ansatte enn i dag. Dette kan gjøres på ulike måter, men biskopens rolle bør som et minimum utvides fra å lede prestatjenesten til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Dette vil bidra positivt til likebehandling av ansatte.

I en ellers omfattende endringsprosess vil det bidra til mer ro hvis tjenestelinjen for prest og prost ikke endres. Dette vil sikre at biskopene beholder myndigheten og ansvaret – både overfor ansatte og kirkens øvrige organisasjon – som ligger i det å være arbeidsgiver.

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?

Gitt arbeidsgivermodell 2 vil man få en større likebehandling av ansatte og ansattes rettigheter. I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestene oppleve større forskjellsbehandling seg imellom enn i dag.

I deler av landet vil man kunne få flere hele stillinger.

Gitt arbeidsgivermodell 1 og 2 vil det være enklere å løse konflikter.

Gitt arbeidsgivermodell 2 vil det finnes et overordnet arbeidsgivernivå som kan gå inn og instruere ved konflikter. Det vil også være grunnlag for en sterkere kompetanse på arbeidsmiljø og konflikthåndtering generelt.

Gitt arbeidsgivermodell 2 vil dagens fellesrådsansatte få utvidet medbestemmelse.

I alle arbeidsgivermodeller er det grunnlag for bedre samordning av ressurser lokalt.

Alle arbeidsgivermodeller gir grunnlag for mer spesialiserte administrative stillinger som kan løse fellesoppgaver med høyere kompetanse og bedre kvalitet.

Arbeidsgivermodell 2 gir grunnlag for en mer effektiv administrasjon, som kan frigjøre flere ressurser til utadrettet arbeid.

Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Avstand til kommunene kan medføre dårligere kontakt og manglende engasjement og prioritering fra kommunens side. Avstanden kan føre til manglende kommunal vilje til å finansiere et overkommunalt prostifellesråd. Dette kan få to utslag: En generell reduksjon av bevilgningen, eller at kommuner tilpasser bevilgningsnivået til den av kommunene i prostiet som i dag har det laveste bevilgningsnivået. Det er også stor risiko for at det vil være vanskelig å få kompensert de reelle verdiene i viktige finansieringselementer, som de kommunale tjenesteytingsavtalene.

Risiko for statliggjøring av den kirkelige finansieringen. Både regjeringen og Stortinget pekte på dette som en mulighet under behandlingen av forslaget til ny trossamfunnslov. Departementet åpnet for dette i lovproposisjonen:

15.5 Departementets vurderinger

Departementet mener det er flere hensyn som kunne tilsi at staten overtar kommunenes finansieringsansvar også for Den norske kirke. Dette ville blant annet gi kirken anledning til å se organisering og ressurser i sammenheng, og det ville gi kirken en mulighet til å sørge for et målrettet og planmessig vedlikehold av sine kirkebygg, se omtale i punkt 15.3.3.

Departementet vil derfor mene at det delte finansieringsansvaret mellom stat og kommune ikke nødvendigvis bør videreføres på lengre sikt. Også hensynet til likebehandling kan tilsi at det vurderes endringer i dette på et senere tidspunkt. (Prop. 130 L, s. 159)

Det ble siden fulgt opp i stortingsbehandlingen av komitéflertallet:

K o m i t e e n s f l e r t a l l, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, støtter en videreføring av dagens finansieringsordning, men merker seg at samfunnsendringer kan kreve tilpasning på sikt. F l e r t a l l e t mener eventuelle tilpasninger må skje over tid og sikre forutsigbarhet

for DNK og de tros- og livssynssamfunnene som mottar støtte. (Innst. 208 L. 2019–2020, s. 22)

Fare for ytterligere sviktende rekruttering, særlig til de kirkelige profesjonene prest, diakon, kateket og kantor. Vi viser til PWC-rapporten «Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver?», som påpeker at kirkens rekrutteringsarbeid i dag er fragmentert og mangler nødvendig HR-kompetanse, og må profesjonaliseres, standardiseres og effektiviseres. Dette kan kun ivaretas i modell 2.

I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil det ikke være mulig gjennom arbeidsgivers myndighet å ta sakssvarende nasjonale grep for å ivareta det lovpålagte ansvaret arbeidsgiver har til å arbeide for likestilling mellom kjønnene og mot diskriminering av ansatte med LHBT+-identitet.

I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestene oppleve større ubegrunnede forskjeller knyttet til lønns- og arbeidsvilkår.

I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil prestenes tillitsvalgte få en svekket medbestemmelse i forhold til i dag.

Ved konflikter vil modell 3 stille prestene i en enda vanskeligere situasjon enn i dag, fordi ens egen arbeidsgiver har overlatt arbeidsgiveransvaret og arbeidsgiverfunksjonene til et annet rettssubjekt. Dette vil bety en betydelig svekkelse av prestenes arbeidsmiljø og rettsikkerhet, og de tillitsvalgtes mulighet til å ivareta de ansattes rettigheter. Ved modell 1 vil det ikke være mulig å løfte konflikter til et høyere nivå. Dette svekker de ansattes rettsikkerhet.

Ekklesiologisk vil arbeidsgivermodell 1 innebære en tydelig svekkelse av de synodale og episkopale trekk ved Den norske kirke. Modellen vil innebære en skarpere todeling av kirken mellom fellesråd og menighetsråd på den ene siden og bispedømmet og det nasjonale nivået på den andre. Bispedømmenivået og det nasjonale nivået vil ha mindre mulighet til å påvirke lokalkirken.

Vi frykter at arbeidsgivermodell 1 vil medføre at Den norske kirke vil framstå som 100 småkirker med ulik kirkelig og teologisk profil. Det nasjonale kirkelige fellesskapet vil svekkes.

I arbeidsgivermodell 1 og 3 vil biskopen miste reell ledelses- og tilsynsmyndighet.

I ledermodell 2 og delvis 1 vil den kirkefaglige ledelsen av prestatjenesten svekkes.

Avstanden til soknene blir for stor. Prostifellesrådet vil mange steder innebære en sentralisering som svekker tilknytningen til det enkelte sogn. Tilstedeværelse og nærhet er en viktig faktor i å være kirke lokalt (jf. sprm. 48, II. Premisser, avsnittet «Tar hensyn til norsk demografi og geografi»).

Det vil være risiko for overstyring av soknet og at modellen tømmer soknet for oppgaver og innhold. Menighetsrådet kan miste myndighet knyttet til visjon og profil, innflytelse over strategisk arbeid og styring av ansattressurser.

Oslo 13. oktober 2021



Martin Enstad

leder