

Norsk Selskap for Kirkerett, 3. desember 2021. Oslo bispegård

Martin Enstad, leder i Presteforeningen

Ny kirkelig organisering

Nasjonal arbeidsgiverlinje

Jeg vil begynne med arbeidsgiverspørsmålet. I Muller-Nilssen- utvalget har jeg gått inn for at man etablerer en nasjonal arbeidsgiverlinje. I min modell gjøres dette ved at man definerer Prostifellesrådet både som et organ for soknet, og som et organ for rDnk. For eksempel i sin kontakt med kommunen for å skaffe finansiering vil prostifellesrådet være organ for soknet, det samme i saker som angår kirkebygget eller gravferdsforvaltningen. Men som arbeidsgiver vil det være et organ for det nasjonale rettssubjektet som arbeidsgiver.

Sett fra min stol som hovedtillitsvalgt i rDnk og leder av Presteforeningen er det mange fordeler med en nasjonal arbeidsgiverlinje. De momentene jeg legger vekt på er følgende:

Likebehandling

En nasjonal arbeidsgiverlinje vil gi grunnlag for nasjonale systemer som sikrer **likebehandling** på tvers geografi og stillingskategorier i Den norske kirke, f.eks når det gjelder ansettelsesreglement, personalpolitiske tiltak, lønnspolitikk, men også felles systemer for HMS og arbeidsmiljø mer generelt.

Konflikt

Et argument som har gått igjen i den kirkelige debatten for å etablere en arbeidsgiverlinje, er at det vil gjøre det lettere å løse konfliktsituasjoner. Konfliktløsning bør skje på lavest mulig nivå, og forholdene ligger bedre til rette for dette med en arbeidsgiverlinje. Fordelen med en nasjonal arbeidsgiverlinje

er særlig synlig når man ikke klarer å løse konfliktene på lavest mulig nivå, da vil en større organisasjon kunne ha en mer spesialisert kompetanse.

En nasjonal arbeidsgiverlinje vil også gi arbeidsgiver større handlingsrom i konfliktsaker, f.eks til å kunne flytte andre arbeidstakere enn presten.

Inkluderende arbeidsliv

Konflikt er det jeg opplever som en negativ begrunnelse for en arbeidsgiver. Det finnes også mer positive begrunnelser, særlig for en nasjonal arbeidsgiverlinje, som handler om inkluderende arbeidsliv. En nasjonal arbeidsgiverlinje vil gi Kirken mulighet til å være en bedre arbeidsgiver når medarbeidere blir syke og trenger andre arbeidsoppgaver for en stund eller resten av karrieren. Dette kan for eksempel handle om prester som har møtt veggen eller fått helsemessige utfordringer som reduserer deres arbeidsevne. rDnk har per i dag lite å tilby slike prester, og det gjør at man mister kirkelig kompetanse som kunne vært brukt i andre stillinger. Det samme gjelder ansatte i fellesrådene. Her er det et større mangfold stillingskategorier, men størrelsen på fellesrådene gjør at man mange steder vil ha vanskelig for å finne annet passende arbeid for ansatte som av helsemessige grunner må over i stillinger som for eksempel er mindre eksponert for medlemskontakt, har mer jevn arbeidsbelastning eller på andre måter er mer skjermet. Jeg vil gi cred til Kirkerådets direktør som løftet dette perspektivet på seminaret om kirkelig organisering på Kirkemøtet, og jeg håper å høre flere kirkelige arbeidsgivere være opptatt av dette.

Bort med ubegrunnede forskjeller

Når man etablerer en nasjonal arbeidsgiverlinje så bør ubegrunnede forskjeller på tvers av stillingskategorier og geografi bort, begrunnede forskjeller, f.eks for å sikre rekruttering kan videreføres. Det kan for eksempel bety at de

studieordningene som jeg vet er rekrutterende i Nord-Hålogaland i framtiden skal gjelder flere yrkeskategorier enn prestene.

Rekruttering

Jeg mener også at en nasjonal arbeidsgiverlinje vil gjøre det lettere å skape trøkk i Den norske kirkes rekrutteringsarbeid.

I PWC-rapporten «Hvordan kan den norske kirke bli en mer attraktiv som arbeidsgiver» 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.

Vi er helt avhengige av at de som har utdannet seg til de kirkelige profesjonene ser på hele landet som sitt arbeidsmarked. Da er én, gjenkjennelig arbeidsgiver et ubetinget gode, enten man søker seg til en storby eller til distrikt.

Medbestemmelse

En nasjonal arbeidsgiverlinje vil sikre medbestemmelse for alle ansatte, på alle nivå der arbeidsgiveransvaret utøves; lokalt, regionalt og nasjonalt, slik de ansatte i rDnk har i dag. Jeg mener det er hevet over enhver tvil at medbestemmelsesordningene fungerer langt bedre i rDnk, enn i fellesrådene.

Det handler delvis om ulike bestemmelser, men det handler også om kultur, kapasitet og kompetanse til å praktisere god medbestemmelse på begge sider av bordet.

Medbestemmelsesordningen i norsk arbeidsliv bygger på den grunnleggende tanken at medbestemmelse ikke bare er et gode for arbeidstakerne, men også for arbeidsgiver. Medbestemmelse tar ned konfliktnivået på arbeidsplassen, og arbeidsgiver nyttiggjør seg gjennom medbestemmelsesordningene de ansatte kompetanse i hvordan virksomheten skal ledes og utvikles.

Vernearbeid

Videre vil en nasjonal arbeidsgiverlinje sikre en vernelinje som går fra lokalt, og helt opp til nasjonalt. I rettssubjektet er det vår erfaring at det er en stor styrke å ha en felles verneorganisasjon der det også settes av ressurser til et nasjonalt verneombud som kan følge opp prosesser som låser seg nærmere grasrota i organisasjonen. Og som er en ressurs for andre verneombud både når det gjelder rådgivning, skolering og rekruttering.

Videre vil en nasjonal arbeidsgiverlinje sikre at man er lovpålagt å ha et arbeidsmiljøutvalg i virksomheten. Da vil man få et nasjonalt forum der både arbeidsgiver og arbeidstakerne er representert for å følge opp arbeidsmiljøet i

virksomheten. Og man kan etablere underliggende arbeidsmiljøutvalg for eksempel i hvert prostifellesråd.

Likestilling og diskriminering

Jeg mener det siste årets fokus på arbeidsmiljø, og da særlig for ansatte med LHBT+-identitet og kvinner som gjør prestetjeneste taler sterkt for en nasjonal arbeidsgiverlinje. Den nasjonale oppfølgingen på disse spørsmålene er jo ikke noe som kommer av arbeidsgivers godhet, men fordi de er pålagt å følge opp den type funn. Alle virksomheter i Norge er pålagt å ha et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering jfr.

Likestillings- og diskrimineringslovens §26, 1. ledd

Alle arbeidsgivere i Norge skal: «...innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.» (Likestillings og diskrimineringsloven §26, 1. ledd.)

Men offentlige og de private virksomhetene som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, eller mer enn 20 ansatte når en av arbeidslivets parter krever det skal i tillegg:

a) *undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,*

- b) *analysere årsakene til identifiserte risikoer,*
- c) *iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og*
- d) *vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.*

(Likestillings og diskrimineringsloven §26, 2. ledd.)

Og dette siste skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansatte representanter. Alt som er omtalt i § 26 skal dokumenteres.

Det er dermed ikke riktig å si at alle arbeidsgivere i Den norske kirke i dag har den samme forpliktelsen etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er uten tvil sånn at virksomheter som er underlagt bestemmelsene i 2.ledd er pålagt et langt mer systematisk arbeid, enn de virksomhetene som kun er underlagt 1. ledd.

Videre mener jeg at arbeidet med likestilling- og diskriminering er et arbeidsgiverområde som krever kompetanse og kapasitet for å skape resultater. Med en nasjonal arbeidsgiver vil man kunne sikre kompetanse til å jobbe systematisk i hele organisasjonen med slike utfordringer spesielt.

Hva så med lokalmenigheten?

Slik jeg leser den pågående debatten, og det skiller seg ikke så veldig fra skillelinjene i utvalget, så er hovedargumentet mot arbeidsgivermodell 2 at den skal representere en sentralisering og umyndiggjøring av lokalkirken – forstått som soknene.

Jeg skjønner logikken bak et slikt resonnement. Særlig hvis det skal forstås som et praktisk uttrykk for et kirkesyn, der hele kirkeorganisasjonen skal bygges ut

fra premisset om soknet som kirkens grunnenhet. Men hvis man ser noe mer pragmatisk på det, slik jeg gjør, så mener jeg det er feil.

Jeg tror en nasjonal arbeidsgiverlinje utformet på den riktige måten kan styrke lokalkirken i forhold til i dag. Jeg vurderer det slik at det avgjørende for å styrke, eller hvertfall ikke svekke soknenes posisjon er ikke hvilket rettssubjekt prostifellesrådet opptrer på vegne av som arbeidsgiver, men hvem som velger de som utøver styringen i dette organet. For å spisse synspunktet: Det avgjørende er ikke hvem man utøver makt på vegne av, men hvem som velger de som skal utøve makt.

Sett i forhold til dagens system vil også presten komme inn under, eller bli en del av den lokale ledelsen under prostifellesrådet. Det er uavhengig av modell en styrking av lokalkirkens innflytelse.

I arbeidsgivermodell 2 vil lokalkirkens medlemmer gjennom sine folkevalgte i prostifellesrådet utøve arbeidsgiveransvaret for de lokalt ansatte. Samtidig vil de kunne dra nytte av nasjonale systemer knyttet til rekruttering, HMS, lønn og personalbehandling. Å kunne benytte seg av felles systemer vil være en avlastning for soknet. Det viktige for lokalkirken er ikke å vedta sin egen HMS-perm, men å ha en avgjørende 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. Jeg mener det er potensial i en nasjonal arbeidsgiverorganisering til å frigjøre ressurser fra administrasjon, som kan brukes til menighetsarbeidet i kirkens førstelinje.

Men er det lov?

Så opplever jeg at flere henvender seg til meg, og mener arbeidsgivermodell 2 er en bra modell, men de har fått høre at den ikke er mulig juridisk. Og jeg vil bruke litt tid på dette spørsmålet:

Mitt utgangspunkt er trossamfunnsloven er en lov der det finnes et stort handlingsrom for Den norske kirke til å utvikle sin egen organisasjon. For meg, og jeg legger til grunn at dette også gjelder for staten, så er dette et spørsmål om religionsfrihet.

Loven angir selv at den har fire formål med lovreguleringen av Den norske kirke, og det er at den skal FORBLI:

- Landsdekkende og
- Demokratisk
- Evangelisk-luthersk
- folkekirke

Arbeidsgiveransvaret kan opplagt organiseres på ulike måter uten at noen av disse målsettingene komme i spill.

Hva sier loven om soknet?

Den sier det er soknet er den grunnleggende enheten i Den norske kirke – og kan ikke løses fra denne. Altså kan ikke et sogn – i motsetning til f.eks en frivillige organisasjon eller en bedrift - selv om så alle medlemmene i soknet ønsket det, legge ned seg selv.

Den sier at soknet skal finnes – men ikke hvor mange eller hvor stort. Det er tvert imot lagt til Kirkemøtet å gi bestemmelser om kirkens organisering og kirkelig inndeling.

Den sier at menighetsrådet skal finnes – men det er Kirkemøtet som er gitt ansvar for å gi bestemmelser om rådets sammensetning, hvor ofte de skal velges og hvordan de skal velges.

Lokalt kan man heller ikke ansette hvem man vil til de vigslede stillingene, fordi man må forholde seg til de kompetansekravene som Kirkemøtet fastsetter for disse stillingene, samt at biskopen er villig til å vigsle vedkommende.

Og når man først har ansatt disse personene, så kan man heller ikke styre dem slik man vil, siden alle de vigslede stillingene har tjenesteordninger som gir dem både forpliktelser og rettigheter.

Det er heller ikke slik at man kan drive gudstjenestelivet, kirkelige handlinger, trosopplæringen eller diakonien akkurat slik man vil. På alle disse områdene er man forpliktet på kirkens liturgier, forordninger, planer, og på flere områder underlagt ulike godkjenningsordninger for hvordan man vil praktisere dette.

Loven sier lite om soknets oppgaver:

Soknet skal komme med budsjettforslag til kommunen.

Og den eier i utgangspunktet kirkebyggene. Men den kan ikke bruke sine egne kirker som den vil, for det er opp til Kirkemøtet å gi regler om krav til kirkebygg, forvaltning av kirkebygg, kirkebyggenes inventar og utstyr, og om bruk av kirkebygg.

Og i følge Gravferdsloven eier de i utgangspunkt gravplassene. Med gravferdsloven slår også fast at det er Kirkemøtet som bestemmer hvilket organ som skal opptre på vegne av soknet som lokal gravferdsmyndighet.

Det blir ikke mye menighetsliv av disse lovbestemmelsene. Det som faktisk gir soknet oppgaver som skaper menighetsliv er kirkeordningen som vedtas av Kirkemøtet. Det er ikke med hjemmel i loven, men i Kirkemøtets vedtak om

kirkeordning at soknet får ansvar for menighetsrådets oppgaver som vi finner i §12.

Trossamfunnsloven gir også Kirkemøtet rett til å fastsette (§11, siste ledd) at «et eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn». Dette er en ganske generell begrensning av soknenes selvstendighet. Den har Kirkemøtet brukt til blant annet å begrense soknets mulighet til å være arbeidsgiver for de ansatte som finansieres av kommunale midler, ved at dette legges til fellesrådet. Man har med andre ord grepet godt inn i det enkelte sokns selvstendighet, og pålagt flere sokn i samme kommune å sammen søke penger av kommunen, og sammen forvalte arbeidsgiveransvaret for de som blir ansatt av disse pengene. Det er ikke soknene som har sluttet seg frivillig sammen i kirkelige fellesråd, det er gjennomført gjennom kirkeordningen vedtatt av Kirkemøtet.

Kirkemøtet har også gjennom kirkeordningen begrenset soknets mulighet til å investere og satse, ved at soknet kun kan oppta lån når dette er godkjent av bispedømmerrådet. Det må ansees som en betydelig begrensning av soknets handlefrihet.

Mitt poeng er at man kommer feil ut hvis man legger ensidig vekt på trossamfunnslovens §11, 2 ledd som beskriver soknet som eget rettssubjekt.

Både loven og kirkeordningen begrenser soknets selvstendighet og juridiske handlingsrom. Den viktigste begrensningen som loven legger på Kirkemøtet i relasjon til soknet er Trossamfunnslovens §12, 3. ledd om at «*Kirkemøtet kan ikke treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre.*» Med andre ord, hvis Kirkemøtet først gir soknet myndighet, så må de holde seg unna.

Når alt dette er sagt, så tenker jeg det også er på sin plass å sitere Paulus: «*Jeg har lov til alt, men ikke alt bygger opp*» (1. kor 10: 22b). Med det mener jeg at

veien til den gode kirkeordning ikke ligger i spørsmålet «Hva er lov?», men i spørsmålet: Hva er klokt? Men når noen først har reist debatten om hva som er lov, så vil jeg mene at det er innenfor loven å etablere en nasjonal arbeidsgiverlinje. Og som del vel framgår av hva jeg har sagt tidligere: Jeg mener også at det er klokt, hvis det gjøres på den riktige måten. Det må innebære omfattende delegasjon av myndighet til bispedømme og prostifellesråd, evt fellesråd hvis de beholdes. En slik delegasjon av myndighet bør fastlegges i kirkeordningen slik at det er forutsigbar for alle organer og nivåer i kirken, og for de ansatte. Og dermed heller ikke kan endres uten politisk behandling.

LEDELSESMODELL

I valg av ledermodell er det to anliggende som jeg synes er viktig. Det ene er å sikre en kompetent kirkefaglig ledelse for hele det kirkefaglige arbeidet. Man kan definere kirkefaglig arbeid på ulike måter. Når jeg bruker begrepet kirkefag, så handler det om de ansatte som arbeider med oppgaver som er lagt til prest, diakon, kantor og kateket, uavhengig av om de er vigslet eller ei. Det andre jeg mener er viktig er at man viderefører den balansen mellom de folkevalgte og tjenesten med Ord og sakrament som vi ofte i vår kirke omtaler som forholdet mellom embete og råd.

KJENT MODELL

Derfor har jeg i utvalget, og fortsatt holder jeg fast på, gått inn for ledermodell 3, som jeg mener ivaretar begge disse hensyn. Og den har den fordelen at den bygger på kjente lederroller og ledelsesstrukturer som vi allerede har i vår kirke.

Vi kjenner den fra bispedømmene: 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 en liknende måte når man ser på den faktiske rollefordelingen mellom menighetsrådsleder, daglig leder og sokneprest.

I prostifellesrådet vil man da få en folkevalgt rådsleder, prosten med et selvstendig mandat gjennom tjenesteordningen og plass i rådet og en daglig leder/kirkeverge.

Jeg mener at denne ledermodellen 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 geistlige og den administrative lederen.

Vi har over lang tid bygd opp to delvis parallelle ledelsesstrukturer i kirken med kirkeverge og prost. Jeg tror ikke det er klokt hvis vi nå skal slå sammen disse ledelseslinjene å tvinge de i et over- og underordningsforhold til hverandre. I stede bør vi spille på de sterke sidene til begge disse lederrollene..

Og modellen anerkjenner at i ledelsen av et prosti vil det være behov for en breddekompetanse som man sjelden kan forvente at en person innehar.

OVERSLAGS EFFEKT OG GJENNOMGÅENDE LEDELSESSTRUKTUR

Nå pågår det en egen utredning om lokal ledelse, altså ledelse av hver enkelt stab på lokalplanet. Når dette kommer til behandling i Kirkemøtet så antar jeg 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 –Kirkerådets leder, direktøren og preses.

Bispedømmet – Bispedømmerådets leder, stiftsdirektøren og biskopen

Prostiet – Prostifellesrådets leder, kirkevergen og prosten

Soknet – menighetsrådets leder, daglig leder og soknepresten.

Så er det en realitet i vår kirke at mange stabsfellesskap 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.

EN FELLES KIRKEFAGLIG LEDELSE.

En vesentlig gevinst som vi må klare å realisere i denne omorganiseringen er at de kirkefaglige ansatte samles under en ledelse. Det må bli slutt på at diakoner og prester, eller menighetspedagoger og prester, eller kantorer og prester som ikke blir enig om arbeidsfordeling eller faglige spørsmål skal måtte gå til hver sin sjef for å få en avklaring. Derfor må prostenes tjenesteordning endres slik at de ikke bare leder prestatjenesten, men leder alt det kirkefaglige arbeidet i prostiet.

BISKOPEN SOM ARBEIDSGIVER

For meg henger denne modellen også godt sammen med at jeg ikke bare ønsker en nasjonal arbeidsgiverlinje, men også ønsker at biskopen fortsatt skal være arbeidsgiver. Ikke bare for prestene, helst for alle, men som et minimum også for alle som jobber i kirkefaglige stillinger, enten man er vigslet eller ei.

Det er ikke nødvendig, men jeg mener det er hensiktsmessig at biskopen kombinerer rollen som tilsyn og arbeidsgiver. Og jeg mener kombinasjonen har langt flere fordeler enn ulemper. Og jeg synes det blir nokså tydelig når man skal

begynne å utrede hvilke verktøy biskopen trenger for å utøve tilsyn hvis man ikke er arbeidsgiver. Hva skjer da; Jo da blir man nødt til å utstyre biskopen med ansvar som egentlig naturlig ligger til det å være arbeidsgiver – som kompetanseutvikling. Og man blir nødt til å utstyre biskopen med fullmakter som biskopen ville hatt som arbeidsgiver – som f.eks retten til å innkalle proster, kirkeverger og andre ansatte til møter og fagsamlinger. Og man må få egne særbestemmelser som sikrer biskopen innflytelse i ansettelsesaker, noe hen ville hatt naturlig som arbeidsgiver.

Jeg mener at arbeidsgiveransvaret gitt biskopen mange verktøy nettopp til å være tilsyn ovenfor prestene. At biskopen kun har vært arbeidsgiver for prestene har hatt en uheldig slagside på den måten at andre grupper i kirken har følt seg oversett, og jeg vil si med god grunn. Dette bli bedre hvis vi får en nasjonal arbeidsgiverlinje og biskopen havner i arbeidsgiverlinjen for alle ansatte.

Problemet i dag oppstår når biskopene kaller en sak for tilsyn, lukker døren bak seg, og mener de kan regjere i de lukkede rom. Og nå skal jeg ri en av mine kjepphester: Tilsynet må uansett løsning på arbeidsgiverspørsmålet underlegges tydelige saksbehandlingsregler. Og det må være ankemuligheter. Min rettssikkerhet som arbeidstaker er ikke dårlig når jeg møter biskopen som arbeidsgiver, men den er kritisk dårlig når jeg møter biskopen som tilsyn frikoblet fra arbeidsgivermyndigheten. Jeg kan ikke komme på en eneste situasjon i hele mitt liv der jeg har vært så rettsløs som da jeg gikk inn til ordinasjonssamtale med biskop Stålsett, og han alene og helt uten offisielle kriterier skulle avgjøre om seks år studier og et jobbtillbud skulle resultere i jobb eller yrkesforbud. Hadde jeg fått nei hadde jeg verken fått en skriftlig begrunnelse eller hatt ankemuligheter.

Jeg mener at biskopens arbeidsgiveransvar har vært med å stille saklighetskrav til biskopen opptreden ovenfor oss som arbeidstakere som delvis har skjult hvor dårlig rettssikkerheten vi som ansatte har i møte med det kirkelige tilsynet. Løsningen er ikke å frata biskopen arbeidsgiveransvaret, men å etablere klare saksbehandlingsregler for tilsynssaker som er forenlig med saklighetskravene som gjelder for en arbeidsgiver.

HVA NÅ?

Det har skjedd en del siden utvalget la fram sin rapport. Det er har vært en ganske omfattende debatt i den kristelige dagspresse, og i ulike tidsskrifter. Og nå har jo alle høringsvar kommet inne. Det blir spennende å lese en oppsummering av disse.

Så er det sikkert flere enn meg som har hatt øra på stilk for å høre hvordan ulike kirkelige høringsinstanser; menighetsråd, fellesråd, kommuner og fagforeninger har uttalt seg om ny kirkelig organisering.

Mitt inntrykk er at det er langt flere ute i Den norske kirke, enn i utvalget, som ønsker seg en nasjonal arbeidsgiverlinje, og en prosterolle som fortsatt har en større selvstendighet enn «prost i kirkevergens stab». Men det virker også til å være en betydelig skepsis mot hele prostifellesrådstanken, særlig fordi man ønsker å beholde 1-1 relasjon mellom kommunen og kirken. Jeg tror også det er langt flere ute i kirken enn i utvalget som tenker - hvis det blir en nasjonal arbeidsgiverlinje –at det er naturlig at biskopen beholder en rolle som arbeidsgiver. Det må vel være lov å være så ærlig å si at jeg er langt mer optimistisk nå enn da jeg ble stående alene i Muller-Nilssen-utvalget med et ønske om en nasjonal arbeidsgiverlinje for alle.

Forutsatt at jeg har oppfattet stemningen rett, hva er veien videre? Hvordan kan vi justere modellene i Muller-Nilssen-utvalgets rapport ut fra de tilbakemeldingene som kommer i høringen? Og i det videre så forutsetter jeg at jeg har forstått stemningen rett:

Jeg mener at Finn Huseby, Sevat Lappegard og Ole Kristian Bonden har lansert en spennende alternativ modell, som jo er videreutviklet til den modellen Hamar bispedømmeråd foreslår i sitt høringssvar. Kort beskrevet så beholder de dagens organer, også fellesrådet. De innfører altså ikke et prostifellesråd. Men så kombinerer de dette med å innføre en nasjonal arbeidsgiverlinje. Og deres viktige grep er da at de omdefinerer fellesrådet fra å være et organ for soknene, til å være et organ for soknene og det nasjonale rettssubjektet. Og i likhet med prostifellesrådet i arbeidsgivermodell 2 så vil fellesrådet da opptre både på vegne av soknet i de sakene der fellesrådet er definert som soknets organ, og på vegne av rDnk som arbeidsgiver.

Med utgangspunkt i en nasjonal arbeidsgiverlinje distribuerer de arbeidsgivermyndighet, og lar biskopen og bispedømmet få viktige oppgaver som den overordnede kirkefaglige ledelsen i bispedømme, HR-støtte, konflikthåndtering, disiplinærsaker og overordnet ansvar for kompetanseutvikling. De legger også ansettelse av prost her.

Ansettelse av kirkeverge legges i Hamar bispedømmeråd sin modell til fellesrådet, mens ansettelse av alle andre lokalt – også presten legges til et partssammensatt utvalg.

Løsningen med partssammensatte utvalg for ansettelser gir fleksible muligheter for sammensetningen av både innstillingsorgan og ansettelsesorgan. Man kan tenke på tvers av ulike nivåer i organisasjonen når man bestemmer sammensetningen av det partssammensatte utvalget. Lokal menigheten må

selvsagt være representert, men man kan tenke seg at representantene på arbeidstakersiden varierer ut fra hvilke stillingskategorier som skal besettes. På samme måte kan man se for seg en viss variasjon på arbeidsgiversiden, der f.eks en representant for biskopen er med i ansettelse av kirkefaglige stillinger.

Fordelen med en slik modell er at en videreutvikler kirkens organisasjon basert på kjente størrelser. Jeg tror dette er en modell som har lavere risiko for kutt i den kommunale finansieringen, og vil møte mindre motstand blant både sokn, folkevalgte, frivillige og ansatte. Og det er en modell som når målsettingen om en felles arbeidsgiverlinje. Ut fra tenkningen om en skrittvis utvikling så er ikke det en liten gevinst i seg selv.

I diskusjoner om denne modellen så har jeg hørt at den blir kritisert for å ikke være så ressurseffektiv som en prostifellesrådsmodell. Det er en innvending jeg ikke nødvendigvis er enig i. Jeg mener det ligger et effektiviseringspotensiale i å etablere en nasjonal arbeidsgiverlinje. Felles systemer vil frigjøre tid fra å etablere, implementere og delvis drifte disse systemene lokalt. Så lenge vi er avhengig av kommunal finansiering så kan modellen regnes som mer effektiv hvis den «redder» nivået på kommunale overføringer, sammenliknet med et prostifellesråd der den manglende 1-1 relasjonen med kommunen kan føre til lavere bevilgninger.

Så er det noen som mener at fellesrådet fortsatt mange steder vil være for lite for å løse viktige oppgaver. I argumentasjonen for å etablere et prostifellesråd peker Muller-Nilssen-utvalget blant annet på at Arbeidsmiljøloven er blitt utvidet på flere områder. Utfordringene på dette området vil i Hamar-modellen være løst fordi man etablerer en nasjonal arbeidsgiverlinje.

Slik jeg leser Hamar-modellen så trenger den noe klargjøring når vi kommer til spørsmålet om ledelse.

Felles kirkefaglig ledelse, sammen med arbeidsmiljø, er for meg de viktigste grunnene til at en arbeidsgiverlinje faktisk er viktig å få etablert.

Det jeg savner med denne modellen, er en tydelighet på hvordan vi skal etablere en felles kirkefaglig ledelse som kan være for et større antall medarbeidere enn man finner i de minste fellesrådene. Mange fellesråd er for små til at man kan drive god fagutvikling innenfor fellesrådet. Det blir rett og slett for få å spille på. Jeg tror dette er løsbart ved at prosten får et mandat til dette arbeidet i sin tjenesteordning.

En annen utfordring med denne modellen er at prestedtjenesten i Den norske kirke er dimensjonert såpass tynt at den forutsetter en større enhet enn fellesrådet i store deler av landet. Avvikling av fridager, ferie, studiepermisjoner gjør at det er helt nødvendig at prestedtjenesten i store deler av landet har et større tjenestedistrikt enn fellesrådet. Det samme gjelder beredskapsordningen for dødsbud. Dette kan sikkert løses, men må ha fokus hvis man skal videreutvikle denne modellen.

Forutsatt at jeg har forstått stemningen rett så tror jeg Hamar-modellen er en bedre vei videre enn prostifellesrådmodellen i alle sine varianter.

Prostifellesrådets problem er at få har sin identitet i prostiet. Vi tilhører eller jobber i et sokn, vi bor i en kommune, vi tilhører et bispedømme og trossamfunnet Den norske kirke. Jeg tror Hamar-modellen kan være det neste gode skrittet i den skrittvisе utviklingen av Den norske kirke.

Den videre utviklingen mot større enheter lokalt må trolig komme nedenfra gjennom frivillige sammenslutninger. Det kan hende at press på offentlige bevilgninger vil bli en motor i dette. Kirkerådet kan også bidra med midler som stimulerer eller letter overgangen til slike fellesråd på tvers av kommuner.

Mange av utfordringene med dagens små fellesråd vil være løst ved at man etablerer en nasjonal arbeidsgiverlinje. Arbeidsgivermyndigheten må gjennom kirkeordningen fordeles mellom det nasjonale nivået, bispedømmet og med fellesrådet som utøvende organ lokalt. På den måten tror jeg vi kan få godene ved en nasjonal arbeidsgiverlinje, og samtidig bevarer et lokal selvstyre med handlekraft til å vekke og nære det kristne liv.

Takk